



HALLAZGOS DE LA ENCUESTA FUTURO DEL TRABAJO 2023:

La diversidad, equidad e inclusión son claves para aumentar la disponibilidad de talento en las empresas

Un tercio de las organizaciones cree que las políticas y programas DEI no son solo una cuestión de responsabilidad social, sino que una estrategia fundamental para atraer y retener trabajadores. Su implementación permitiría también impulsar la innovación y mejorar el rendimiento, sugieren los entrevistados. **C. MENARES**

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, las compañías están buscando nuevas estrategias para acceder a un *pool* de talento más amplio y diverso.

En este contexto, un tercio (34%) de las organizaciones cree que más políticas y programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) es la práctica empresarial con el mayor potencial para alcanzar este objetivo de aquí a los próximos cinco años.

Así lo reveló la Encuesta Futuro del Trabajo, realizada por el Consejo Talento 2028 (iniciativa de la ONG Generation Mercurio) junto con Innovación de "El Mercurio", en la cual participaron 74 firmas chilenas.

"Los programas DEI generan expectativa porque representan un cambio de paradigma necesario en cómo valoramos el talento. Creo firmemente que estas iniciativas son un impulso para la innovación y el crecimiento permanente. El beneficio más valioso es desafiar el *statu quo* e impulsar a las empresas a pensar de manera diferente", explica Daniel Daccarett, presidente de Vendomática.

Y añade: "Además, estos programas pueden ser transformadores en términos de cultura organizacional. Al darle valor a las diferencias, se crea un ambiente donde todas las personas se sienten empoderadas para contribuir con ideas únicas, mejorando la satisfacción laboral y encontrando soluciones innovadoras".

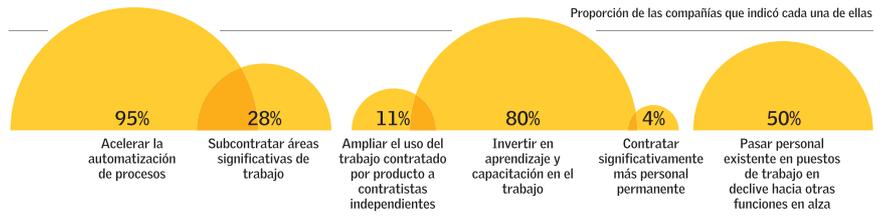
Roberto Belloni, director de Empresas Yarur opina: "En una sociedad que vive una transformación permanente es necesario incorporar a todos sin sesgos y que la meritocracia sea el ente rector. Los beneficios son que, así, la empresa es más representativa de la población de un país y todos se pueden sentir partícipes del crecimiento de este, sin exclusiones".

Según el sondeo, a la pregunta sobre cuáles serán, con mayor probabilidad, los principales componentes de su política DEI de aquí a 2028, más de la mitad (55%) de los participantes respondió que "Implementar una capacitación integral en DEI al personal". Le siguen "Habilitar inclusión y accesibilidad en espacios físicos y virtuales" (54%) y "Capacitación integral en DEI a gerentes" (51%).

"En una sociedad que vive una transformación permanente es necesario incorporar a todos sin sesgos y que la meritocracia sea el ente rector".

ROBERTO BELLONI, director de Empresas Yarur.

Estrategias de personal que las empresas adoptarán en los próximos cinco años



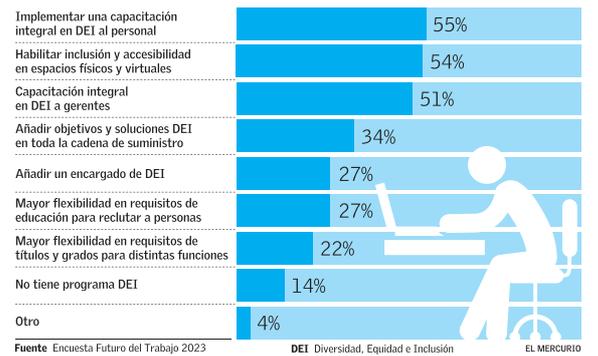
En esta línea, "por ejemplo, existen iniciativas que fomentan la participación de la mujer en la empresa. Entre ellas, la reducción de la jornada laboral o hacerla más flexible, mediante modalidad presencial y *home office*, entrenar a las áreas de selección de personas de las compañías en programas DEI y desarrollar y fomentar el liderazgo de las mujeres al interior de las empresas para que ocupen puestos claves", precisa Belloni.

Pilar Dañobeitía, presidenta del directorio de SMU, asegura que "una cultura empresarial que fomenta la diversidad y la inclusión agrega mayor valor para la toma de decisiones y gestión del negocio. Además, genera mejores espacios de trabajo, con equipos que se enriquecen entre sí, desarrollando mejor sus respectivas capacidades".

Y continúa: "La inclusión de más mujeres en los espacios laborales y en la toma de decisiones requiere de políticas e iniciativas que propicien la corresponsabilidad y la equidad. Los programas declarados dedicados a ello resultan ser una herramienta de atracción también para el talento, porque son una forma de demostrar que la compañía está disponible para generar estos espacios y lograr mayor equidad". En SMU, ejemplifica Dañobeitía, "nos certificamos con la Norma chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Pero el camino para ello conlleva identificar brechas y establecer iniciativas que eduquen y luego nos lleven a la acción. Es un proceso de mejora continua. Actualmente, por ejemplo, contamos con un programa de personas cuidadoras especialmente ideado para quienes cumplen con ese rol en sus familias, con el objetivo de facilitar la conciliación en el trabajo y la corresponsabilidad".

A juicio de Daccarett, otra propuesta útil "es la creación de 'laboratorios de innovación' liderados por mujeres, donde se les dé espacio para desarrollar soluciones a problemas empresariales complejos. Esto podría permitir impulsar la participación y visibilidad de talento femenino en roles de liderazgo e innovación".

Principales componentes del programa DEI para los próximos cinco años



Fuente: Encuesta Futuro del Trabajo 2023. DEI: Diversidad, Equidad e Inclusión. EL MERCURIO

Asimismo, "las empresas podrían generar alianzas con colegios y universidades para crear programas de pasantías y desarrollo profesional exclusivamente para mujeres en campos donde sean escasas. Esto podría ayudar a acortar la brecha de género desde el inicio de la carrera profesional", agrega.

Por otro lado, un 95% de las organizaciones participantes declararon que acelerar la automatización de procesos es la estrategia de personal que adoptará en los siguientes cinco años.

"La automatización de los procesos en la empresa ayuda a mejorar la producti-

vidad en un mundo donde queremos que los colaboradores trabajen menos horas para que tengan una vida más equilibrada entre el trabajo y la familia. La idea es que esa productividad se traduzca en beneficios para los distintos *stakeholders* (público que tiene un interés en las actividades y resultados de una empresa)", dice Belloni.

"Dicho lo anterior, si no se implementa, se corre el riesgo de que la empresa no sea sostenible en el tiempo, con las consiguientes pérdidas de empleos y daños a la sociedad", advierte el profesional.

"Una cultura empresarial que fomenta la diversidad y la inclusión agrega mayor valor para la toma de decisiones

y gestión del negocio. Además, genera mejores espacios de trabajo, con equipos que se enriquecen entre sí, desarrollando mejor sus respectivas capacidades".

PIAR DAÑOBEITÍA, presidenta del directorio SMU.