

Primeros emergentes de la Octava Edición de HRCS

Reflexiones preliminares sobre Diversidad e Inclusión

Gracias a todos los que se encuentran participando en la Octava Edición de HRCS. Según las tendencias preliminares de los datos al momento analizados, pudimos evaluar cómo están cambiando las competencias de recursos humanos, y cómo esas competencias impulsan el desempeño empresarial.

Una de las áreas de particular interés es el progreso que se ha logrado en el enfoque del ámbito de Diversidad e Inclusión. Nuestros datos iniciales sugieren que las empresas de todo el mundo han adoptado una línea firme para abordar de manera directa e inequívoca la discriminación y el acoso. Al mismo tiempo, continúa siendo complejo garantizar que dentro de una organización todos tengan igual oportunidad de éxito y con ello, su consecuente impacto en el negocio.

| HRCS <i>Items de Diversidad e Inclusión de la organización</i> | Promedio Global |
|---|-----------------|
| Los líderes de mi organización dejan en claro que no se tolerará el acoso en esta organización, independientemente de quién se trate. | 4.4 |
| En mi organización, el acoso de cualquier tipo se toma con seriedad y se aborda de manera adecuada. | 4.4 |
| Si tuviera una inquietud sobre el acoso o la discriminación, sé dónde y cómo informarla. | 4.5 |
| Todas las personas, independientemente de su ámbito de origen, tienen las mismas oportunidades para tener éxito en mi organización. | 4.1 |
| Los líderes de mi organización enfatizan el valor de la diversidad en la creación de organizaciones más sólidas. | 4.0 |
| En mi organización se siente como si todos fuéramos parte del mismo equipo. | 3.7 |
| En mi organización se vive una atmósfera de confianza. | 3.8 |

En lo que respecta a los gerentes de recursos humanos en particular, parecen ser más contundentes al momento de fomentar la inclusión y valorar explícitamente la diversidad en relación a gerentes pertenecientes a otras áreas. Asimismo, los profesionales de RR.HH. son más críticos que los empleados de otros sectores en cuanto a cómo los líderes empresariales de alto nivel están comunicando el imperativo empresarial de la diversidad y la inclusión.

| HRCS <i>Items de Diversidad e Inclusión de la organización por RR.HH. y no RR.HH</i> | RH | No RH | Diferencias |
|--|-----|-------|-------------|
| Mi gerente recibe con agrado y fomenta el intercambio de opiniones. | 4.2 | 4.1 | 0.09 |
| Mi gerente valora a las personas con diferentes habilidades, conocimientos y experiencias. | 4.3 | 4.2 | 0.06 |
| Mi gerente enfatiza el valor de la diversidad en la construcción de equipo de trabajo sólidos. | 4.2 | 4.1 | 0.05 |
| Los líderes de mi organización enfatizan el valor de la diversidad en la creación de organizaciones más sólidas. | 3.9 | 4.1 | -0.17 |

Esperamos que éstos y otros hallazgos que publicaremos en los próximos meses ayuden a los profesionales de RR.HH. y a los líderes empresariales en general, a comprender mejor qué competencias individuales de RR.HH. impulsan el éxito empresarial y cómo las prácticas de RR.HH. impactan en la capacidad de la empresa para competir en el mercado.