

Encuesta global de Workday sobre diversidad: las organizaciones revelan un aumento de financiación para iniciativas de diversidad, aunque la ejecución estratégica flaquea por la falta de datos

La investigación global muestra que muchos ejecutivos comprenden la importancia de priorizar las iniciativas de diversidad, pero aún no disponen de los datos necesarios para actuar

SPAIN, Madrid, Nov. 16, 2022 -- [Workday](#) (NASDAQ:WDAY), líder en aplicaciones empresariales cloud para [finanzas](#) y [recursos humanos](#), anuncia los resultados de una [investigación](#) que destaca que aunque la gran mayoría de las organizaciones globales están invirtiendo en diversidad, equidad e inclusión (DEI), muchas de ellas todavía no disponen de los datos suficientes para impulsar sus estrategias e impacto empresarial, o no están utilizando los datos disponibles eficazmente.

La investigación fue realizada entre agosto y septiembre de 2022 a más de 3.100 profesionales de RR. HH. y líderes empresariales de C-level con responsabilidad en iniciativas de diversidad dentro de la organización, para entender sus motivaciones, actividades y avances en relación con el sentido de pertenencia y la diversidad. El estudio de Workday y [Sapio Research](#) ha abarcado 23 países y ha revelado progresos significativos, pero también ha señalado claras áreas de oportunidad, entre las que se incluye la necesidad de medir el impacto empresarial y utilizar datos para monitorizar la evolución de manera más eficaz.

La investigación ha revelado que, a pesar de la actual situación económica mundial, la mayoría de los encuestados observó en sus organizaciones un incremento de las funciones dedicadas a respaldar iniciativas de DEI, además de un aumento (35%) o preservación (45%) de la inversión para esta materia de cara al próximo año fiscal.

Sin embargo, aunque la mayoría de las organizaciones dispone de algún tipo de enfoque estratégico destinado a iniciativas de DEI, el 39% de los encuestados a nivel global reconoció no tener ningún enfoque estratégico, obstaculizando el salto de la fijación de objetivos a la consecución de los mismos. Esta situación es especialmente frecuente en la región Asia-Pacífico-Japón (APJ), donde el 52% de los consultados afirmó tener un enfoque estratégico bajo o emergente sobre las iniciativas de DEI, superando ampliamente el porcentaje registrado en Australia y Nueva Zelanda (35%), Europa (39%), América del Norte (34%) y Sudáfrica (22%). Además, casi un tercio a nivel global (32%) declaró que su organización necesita liderazgo y compromiso en la cúpula de la organización para avanzar en este ámbito.

Otra de las razones fundamentales de la falta de enfoque estratégico recayó en los datos y en la elaboración de informes sobre los esfuerzos realizados, ya que solo el 20% de los encuestados mide el impacto y el valor agregado de las iniciativas DEI dentro de la empresa. El 60% también comentó que realizar un seguimiento del progreso es un reto y que requieren nuevos sistemas y software para respaldar la estrategia e implementación de DEI.

Otros aspectos destacados del estudio han demostrado:

- **Las inversiones en iniciativas DEI continúan siendo fuertes**
 - Más de tres de cada cuatro organizaciones (76%) tiene un presupuesto para iniciativas de DEI.
 - Más de la mitad (59%) ha visto un aumento de funciones relacionadas con DEI dentro de su organización respecto al año anterior, un 35% planea aumentar la inversión en DEI para el próximo año fiscal y un 45% planea mantenerla.
- **Hay que hacer más para celebrar la diversidad**
 - En general, más de un tercio (36%) de los encuestados aseguró que la diversidad está reconocida, valorada y celebrada en sus organizaciones. Sin embargo, el 18% dijo que el tema suele ser trivializado y que no se presta suficiente atención al reconocimiento de las diferencias existentes.

Declaraciones

“En Workday, creemos necesario construir un gran lugar de trabajo para todos, lo que implica ser conscientes de nuestro compromiso Value Inclusion, Belonging and Equity (VIBE™) para crear un lugar de trabajo en el cual todos nuestros empleados sean valorados por sus características únicas, respetados como iguales e integrados, y se les garantice un acceso justo a las oportunidades,” expresó Carin Taylor, chief diversity officer de Workday. “Como parte de esto, evaluamos y reflexionamos habitualmente sobre nuestros propios esfuerzos en materia de pertenencia y diversidad, y continuamos perfeccionando nuestra estrategia para seguir avanzando.”

“Desde nuestra encuesta en 2021, muchas organizaciones han iniciado su propio camino de DEI, pero los empleados esperan un mayor enfoque en la creación de un cambio duradero. Nuestra investigación demuestra que poseer una visión y una estrategia clara con respecto a DEI, que esté impulsada por líderes dedicados y comprometidos a lo largo de toda la organización, mejora la capacidad de la compañía para acelerar la concienciación sobre DEI e impulsar su adopción y responsabilidad. La tecnología es una poderosa herramienta que nos ayuda no sólo a entender los diferentes grupos que conforman nuestra fuerza laboral, sino también a comprender cómo una estrategia de DEI puede contribuir a los resultados del negocio.”

“Es alentador ver cómo las compañías de todo el mundo continúan haciendo de la DEI su prioridad,” expresó Jonny Briggs, diversity, inclusion & resourcing director de Aviva, cliente de Workday. “El estudio ha sido revelador para descubrir que muchas empresas tienen dificultades para gestionar sus datos en materia de DEI, y reconocen que necesitan mejores sistemas para ello. Para nosotros, es clave tener datos de DEI al alcance de la mano para poder tomar mejores decisiones y avanzar hacia un espacio de trabajo aún más equitativo. Esto también nos muestra que nuestros empleados nos confían sus datos más sensibles, lo que pone de manifiesto que estamos avanzando en la dirección correcta.”

Información adicional

El estudio fue realizado por [Sapio Research](#) y Workday a más de 3.100 profesionales de RR. HH. y líderes empresariales con influencia sobre iniciativas de DEI en sus organizaciones, en 23 países: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Hong Kong, Irlanda, Italia, Japón, Nueva Zelanda, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Singapur, Sudáfrica, Suecia y Suiza.

Las entrevistas fueron realizadas en modalidad online por Sapio Research entre agosto y septiembre de 2022 por medio de una invitación por correo electrónico y una encuesta online.

El análisis de la investigación fue respaldada por EW Group [EW Group](#) es una consultora con sede en Londres que cuenta con más de 28 años de experiencia en el ámbito de la igualdad, la diversidad y la inclusión, y que trabaja con empresas de todo Reino Unido, Europa y el extranjero.

Notas a los editores

Tecnología que soporta las iniciativas de DEI

Como apoyo a su programa de pertenencia y diversidad, y al compromiso [Value Inclusion, Belonging and Equity \(VIBE™\)](#), Workday ayuda a los líderes de RR. HH. a avanzar en sus esfuerzos de pertenencia y diversidad dentro del lugar de trabajo con las siguientes soluciones:

- **Workday Peakon Employee Voice.** Para obtener una visión integral de la experiencia de los empleados, [Workday Peakon Employee Voice](#) proporciona a las organizaciones información en tiempo real acerca del compromiso de los empleados, el sentimiento, productividad, bienestar, DEI y datos de transformación y cambio. La adopción de un enfoque de escucha activa proporciona información continua para maximizar el compromiso, la productividad y el rendimiento del negocio, ayudando a comprender lo más importante para tomar acción rápido.
- **Índice VIBE.** El Índice VIBE permite a las organizaciones medir y comparar la equidad, la diversidad y la inclusión para alcanzar la paridad. Mide el rendimiento y los resultados de los esfuerzos de una organización en relación con la adquisición de talento, desarrollo de talento, desarrollo de liderazgo, la experiencia de los empleados y la cultura del lugar de trabajo para ofrecer un plan de acción capaz de identificar las oportunidades y lograr un cambio positivo, así como una puntuación del Índice VIBE que mide la equidad general en el lugar de trabajo.
- **VIBE Central.** VIBE Central reúne todos los datos relacionados con la diversidad y la inclusión de forma centralizada en la plataforma [Workday Human Capital Management \(HCM\)](#), lo que permite a las organizaciones establecer objetivos y supervisar el progreso de los mismos. Las empresas pueden evaluar, medir, comparar y gestionar la diversidad según las dimensiones que elijan.

Sobre Workday

[Workday](#) es un proveedor líder de aplicaciones empresariales en la nube para [finanzas](#) y [recursos humanos](#), que ayuda a los clientes a adaptarse y prosperar en un mundo cambiante. Las aplicaciones de Workday para la gestión financiera, los recursos humanos, la planificación, la gestión del gasto y la analítica han sido adoptadas por miles de organizaciones en todo el mundo y en todos los sectores, desde empresas medianas hasta más del 50% de las empresas que conforman el *Fortune 500*. Para más información sobre Workday, visite [workday.com](#).

© 2022 Workday, Inc. Todos los derechos reservados. Workday y el logotipo de Workday son marcas registradas de Workday, Inc. Todos los demás nombres de marcas y productos son marcas comerciales o marcas registradas de sus respectivos propietarios.

Declaraciones prospectivas

Este comunicado de prensa contiene declaraciones prospectivas que incluyen, entre otras cosas, declaraciones relativas a los planes, creencias y expectativas de Workday. Estas declaraciones prospectivas se basan únicamente en la información disponible actualmente y en nuestras creencias, expectativas y suposiciones actuales. Dado que las declaraciones prospectivas se refieren al futuro, están sujetas a riesgos inherentes, incertidumbres, suposiciones y cambios en las circunstancias que son difíciles de predecir y muchos de los cuales están fuera de nuestro control. Si los riesgos se materializan, las suposiciones resultan incorrectas, o experimentamos cambios inesperados en las circunstancias, los resultados reales podrían diferir materialmente de los resultados implícitos en estas declaraciones prospectivas, y por lo tanto usted no debe confiar en ninguna declaración prospectiva. Los riesgos incluyen, pero no se limitan a, los riesgos descritos en nuestros archivos con la Comisión de Valores y Bolsa ("SEC"), incluyendo nuestro formulario 10-Q para el trimestre fiscal

terminado el 31 de julio de 2022 y nuestros futuros informes que podemos presentar a la SEC de vez en cuando, lo que podría hacer que los resultados reales varíen de las expectativas. Workday no asume ninguna obligación de actualizar dichas declaraciones prospectivas después de la fecha de este comunicado, ni tiene intención de hacerlo.

Todos los servicios, características o funciones que no se hayan lanzado y a los que se hace referencia en este documento, en nuestro sitio web o en otros comunicados de prensa o declaraciones públicas que no estén disponibles en la actualidad están sujetos a cambios a discreción de Workday y es posible que no se ofrezcan según lo previsto o no se ofrezcan en absoluto. Los clientes que adquieran servicios de Workday deben tomar sus decisiones de compra basándose en los servicios, las características y las funciones que estén disponibles actualmente.

Contacto de prensa

Malika Brahiti

Workday EMEA

+33 (6) 80 14 14 47

malika.brahiti@workday.com

Miguel Gallego

Asesores de Relaciones Públicas y Comunicación

+34 91 577 45 54

workday@comunicacionrrpp.es

<https://es-es.newsroom.workday.com/2022-11-16-Encuesta-global-de-Workday-sobre-diversidad-las-organizaciones-revelan-un-aumento-de-financiacion-para-iniciativas-de-diversidad,-aunque-la-ejecucion-estrategica-flaquea-por-la-falta-de-datos>