

Cuando pensamos en el mercado laboral, el proceso de selección es como una calle de doble sentido, pues hay personas que eligen y otras que son elegidas. Es importante enfatizar esto porque a menudo el enfoque se centra únicamente en la acción de los reclutadores y no en los reclutados. Hoy en día, la diversidad y la inclusión (D+I) son criterios de selección para ambas partes. Según una encuesta americana de Glassdoor (2014), realizada a más de mil personas empleadas o en busca de empleo, dos tercios (67%) de los profesionales entrevistados consideran que la diversidad de los empleados es un factor relevante a la hora de evaluar sus oportunidades laborales. Este porcentaje aumenta cuando se analizan las percepciones de las mujeres, personas de color y los latinos. La atracción y retención del talento sigue el espíritu de la época en la que vivimos y amplía la noción de gestionar la diversidad mucho más allá de las políticas de selección y contratación tradicionales de las organizaciones. Para seguir siendo competitivas, las empresas necesitan reajustarse para que el talento las vea como un lugar diverso y creativo. Además, las personas quieren verse reflejadas en su entorno laboral, y que este se complemente con sus valores, ideas y representación.

Las empresas latinoamericanas que promueven prácticas de diversidad, inclusión y equidad logran mejores prácticas gerenciales, tienen un liderazgo más efectivo, empleados más felices, mejor salud organizacional y un mejor desempeño financiero. De igual forma, hay varios testimonios respecto a mejores niveles de innovación y colaboración que en otras empresas. Ante esto, los empleados tienen un 152% más de probabilidad de informar que pueden generar nuevas ideas y probar nuevas formas de hacer su trabajo, y un 72% más de probabilidad de informar que la organización está mejorando continuamente (McKinsey&Co). Siguiendo con el tema de la innovación, ¿se han detenido a pensar que la mayoría de los trabajadores de las empresas de Silicon Valley, cuna de los mayores grupos tecnológicos del mundo, son extranjeros? Aunado a otras cosas, pronto fue muy evidente que la diversidad de puntos de vista es importante para la innovación. Esto se debe a que la diversidad y la innovación están íntimamente ligadas, lo que significa que el 34% de los ingresos de empresas diversas provienen de sus productos más innovadores (BCG & TUM, 2017). En el mismo sentido, las empresas que cuentan con diversidad e inclusión en su equipo son 11 veces más innovadoras, y sus empleados son 6 veces más creativos que los de la competencia (Accenture). Por lo tanto, la innovación y la creatividad son ventajas competitivas de las empresas abiertas a la diversidad, dado que incrementan la rentabilidad de sus negocios hasta en un 15% (McKinsey&Co). Por último, las empresas con diversidad tienen un 70% más de probabilidades de captar nuevos mercados que los adversarios homogéneos (Cedric Herring).

¿Qué acciones podemos tomar al respecto?

- *La diversidad humana implica una multiplicidad de ideas, perspectivas y opiniones. En el entorno laboral, es importante que respetemos las opiniones de todos y recordemos que, aunque a veces no estemos de acuerdo con las opiniones de nuestros compañeros, podemos y debemos respetarlas.*
- *Atenerse a los datos demográficos del país o ayudar a financiar investigaciones y estudios sobre diversidad, equidad e inclusión en contextos locales.*
- *Las empresas deberán conocer a su gente, recopilar datos que puedan evidenciar la realidad interna (muchas veces incómoda) a través de encuestas y, a partir de ello, actuar de forma estratégica para hacerla más diversa, inclusiva y equitativa.*