



# DIVERSIDAD DE LA A A LA Z, IGUAL A RETORNO DE INVERSIÓN

**LAILA CHARTUNI,**  
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES

S

Si bien hemos avanzado en temas de diversidad e inclusión dentro de las organizaciones, seguimos hablando de diferencias. Hoy debemos superarlas, no es necesario aclararlas a los colaboradores, sólo su talento debe hablar por ellos.

En ambos temas veo números espectaculares en las Súper Empresas, que brindan oportunidades de desarrollo a cualquier ser humano que sea parte de su organización, conscientes de que las diferencias enriquecen y equilibran.

Estas empresas están contribuyendo a seguir evolucionando en cómo percibimos, interactuamos y respetamos a los demás, sobre todo, empujado por las nuevas generaciones. Sin embargo, no todas las organizaciones van al mismo ritmo.

Las empresas tienen la obligación de sostenerse en la visión global. Si no se abren a esta perspectiva, posiblemente no van a tener el marco bajo el que se van a regir los colaboradores, serán poco

atractivas y quedarán rezagadas frente a sistemas más evolucionados que integran absolutamente todas las posibilidades y oportunidades para el talento.

Al final, el talento es el que debe reinar porque es el que permite alcanzar los objetivos estratégicos de negocio. La diversidad y la inclusión enriquecen la cultura, y la cultura paga, redonda en beneficios y representa un retorno de inversión. Si yo permito a cualquier persona con talento integrarse a un equipo de alto rendimiento, va a contribuir a alcanzar los resultados.

Ahora bien, no se trata de saber si ese talento es mujer, hombre o alguna de todas las posibilidades de diversidad, sino del talento *per se*. Debe quedar claro que mientras un ser humano pueda adaptarse a tu cultura como organización, cualquiera cabe en tus filas. Es necesario hablar y trabajar fuerte sobre este tema para que el talento reine.

Yo aplaudo a la humanidad que hoy se atreve a romper los esquemas rígidos en los que vivíamos porque en esas rupturas epistemológicas es donde encontramos la grandeza del ser humano y de las sociedades. Hoy cabemos todos en una misma canasta y podemos enriquecer por igual el mundo organizacional, sin etiquetas de por medio.

No es filantropía, no es darle espacio a todos, sino al talento. Porque invertir en colaboradores talentosos lleva implícito un retorno de inversión y es exponencial. Esas son las organizaciones que queremos, las que tienen conciencia de hacia dónde quieren hacer crecer a esas personas y que ponen el talento al servicio de la organización.

La evolución no se detendrá, pero no todas las empresas avanzarán a la misma velocidad. Cada una lo hará bajo su propio sistema cultural, reglas y la representación de los valores. Habrá empresas que tengan una tarea mucho más compleja en los siguientes años, pero lo harán, no tengo duda, empujadas por la propia sociedad.

El sistema cultural es fundamental porque define cómo se dan los cambios, determina las conductas y marca la pauta para vivir los valores. Hay que aclarar que los valores no cambian, lo que es diferente es el replanteamiento y la resignificación que tienen dentro de la sociedad. ¿Y cómo se entra una organización de cómo evolucionar? El termómetro es la medición. Permite identificar si las personas están adaptadas, abiertas a la diversidad y sostenidas correctamente. Saber si realmente viven en un sistema en el que la diversidad es de la A a la Z y todos tienen las mismas oportunidades.

Al medir la cultura –y no el clima–, podemos entender las formas profundas de lo que estamos viviendo y, evidentemente, esto se traduce en retorno de inversión pura.