

Rompa con la planilla homogénea

La diversidad enriquece el entorno y, si se aprovecha bien, también puede reflejarse en los resultados de negocio

Por Danelly Salas Ocampo

15 de mayo 2017, 10:49 AM



Las empresas deben trascender la idea de una planilla homogénea para dar paso a una más heterogénea. (iStock)

La sociedad está compuesta por personas que reúnen diversas características y formas de vivir y ver la vida, pero ¿qué sucede cuando estas diferencias se manifiestan en las empresas o en las organizaciones?

Por fortuna, actualmente **existe una mayor conciencia** sobre la pluralidad de ideas y pensamientos, identidades y culturas.

Los entornos empresariales influyen en la dinámica global, pero la dinámica global también influye en los entornos empresariales. Es por esa razón que en un mundo tan diverso resulta cada vez más necesario e importante que las empresas trasciendan la idea de una planilla homogénea para **dar paso a una más heterogénea**.

Dentro de un contexto empresarial, se puede encontrar diferencias entre los colaboradores en relación a **la cultura, la edad, el género, el nivel educativo, formas de aprendizaje, religión, experiencia laboral, orientación sexual, discapacidad, entre otros**. Esto implica que todas las personas presentan diferentes necesidades que deben ser atendidas dentro de las acciones de la organización, destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y el clima organizacional.

¿Qué aporte puede traer a una empresa la diversidad? Según explican Pin, García Lombardía y Gallifa (2007) en el *Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las empresas españolas: Retos, oportunidades y buenas prácticas*, las personas diversas aportan **diferentes puntos de vista para enfocar los problemas**, además pueden ver problemas y descubrir oportunidades que pueden pasar inadvertidos para las otras personas. Así contribuyen con una mayor creatividad y calidad del capital humano.

La gestión de la diversidad dentro de las empresas claramente implica retos. Los autores reseñados hacen referencia a que en las empresas se debe crear un ambiente de aceptación de la diversidad, para posteriormente desarrollar e implementar nuevas culturas organizativas, que además de aceptar la diversidad **desarrollen las políticas necesarias para aprovecharla**.

Por ejemplo, en una empresa conformada por un grupo heterogéneo de colaboradores es necesario que se desarrolle un proceso de sensibilización sobre las diferencias que existen entre las personas; se debe propiciar la interdependencia en el desarrollo de las tareas que realizan los colaboradores, y se debe **fomentar el desarrollo de una comunicación asertiva**.

Dentro de un entorno laboral o empresarial, lo que se debe valorar son las capacidades y las habilidades que tienen las personas para desempeñar sus tareas, respetando todas aquellas características culturales, físicas, intelectuales, entre otros, que **hacen a esa persona particular y valiosa**.

*Socióloga

<https://www.elfinancierocr.com/gerencia/rompa-con-la-planilla-homogenea/DGIK2627UBBDDPIAPINUV73Z2M/story/>