

Se buscan profesionales creativos, no clones

Publicado el 27-11-2009 por **Montse Mateos. Madrid.**

La creatividad, la innovación, la iniciativa o el conocimiento son la esencia de la diversidad en la empresa y fuera de ella. Gestionar la diferencia es aún un reto para las organizaciones que ya comienzan a darse cuenta de que apostar por lo diferente es muy competitivo.

La conciliación sólo es una de las facetas que integra la diversidad, que no es otra cosa que la diferencia que existe entre las personas. Más allá del género, la raza, la religión o la cultura existen otras necesidades que las organizaciones tienen que identificar. "El reto de la gestión de la diversidad es identificar aquellos factores que limitan la eficacia y la competitividad. A menudo la solución no es prescindir de profesionales de determinada edad o bajar los precios. Es clave localizar los factores que limitan o dañan la eficiencia de las organizaciones, algo que está directamente relacionado con las personas que crean y ejecutan las estrategias", explica [Myrtha Casanova](#), presidenta de la Fundación para la Diversidad, quien habla de reducir los tiempos perdidos, mejorar la fluidez de la cadena de valor, el trabajo en equipo y la mejora del entorno como algunos de los elementos para respetar y potenciar las diferencias de las personas "porque la diversidad es un concepto que engloba mucho más que la conciliación y la flexibilidad laboral".

Por esta razón los expertos aseguran que los profesionales clones son historia: la gestión de perfiles diferentes se impone en un entorno donde la diversidad es un hecho.

Celia de Anca, directora del Centro de Diversidad de IE Business School, añade que en la gestión de la diferencia hay que jugar con el corto plazo –búsqueda de nuevos nichos de mercado e innovación–, el medio –flexibilizar las organizaciones para que los profesionales puedan desarrollar todo su potencial–, y el largo plazo –que el individuo sea consciente de sus posibilidades–. "El reto reside en conjugar todos los factores para que den resultado. El 'todo vale' no funciona", dice De Anca.

En su opinión, el reto de las compañías reside en cómo ser eficaz en una gestión múltiple: "Por ejemplo, la conciliación llevada sólo al campo de la mujer se puede volver en su contra. Existen numerosos colectivos en las organizaciones, pero no son afines en todas sus preferencias". Para esta experta, liberar a las personas para que aporten lo mejor de ellas mismas es fundamental: "Algunas compañías han pasado de imponer unas reglas uniformes en una sociedad diversa a la gestión de comunidades diferentes. Lo ideal es alcanzar la gestión de diversidades múltiples de manera que los empleados puedan participar en cualquiera de los ámbitos que les permitan su desarrollo y además tener la libertad para hacerlo. Sólo de esta manera se puede potenciar la creatividad y la innovación".

Adaptarse o morir

Es una evidencia plausible que el entorno ha cambiado y que aquellas estrategias empresariales que valían hace veinte años ahora no sirven. "La tecnología achica el mundo y la movilidad de las personas es muy superior. Cuando todo está tan próximo, lo que destacan son las diferencias. Antes, todos los entornos estaban alejados, pero ahora forman parte de un todo que hay que gestionar", explica Casanova, para quien la incertidumbre económica ha sido uno de los detonantes que ha obligado a las empresas a innovar y a plantearse la gestión de la diversidad como algo prioritario para ser más competitivas.

De Anca confirma esta tendencia haciendo referencia a una entidad financiera que ha apostado por la diversidad de sus profesionales que atienden al público: "Se dieron cuenta de que reproduciendo la diferencia que existía en su entorno se ganaban la confianza de más clientes frente a sus competidores".

Gastón Martínez, consultor de marca y diversidad y coautor de 'La gestión de la diversidad en las empresas españolas', señala que "el concepto ha cambiado. Antes estaba basado en la homogeneidad pero ahora prima la atención individualizada y la demanda del cliente si se quiere ser más competitivo".

Casanova dice que es el momento de reinventar la gestión de Recursos Humanos y ver dónde están las barreras: "Invito a las empresas a hacer un análisis de sus profesionales para gestionar con eficacia en el siglo XXI".