

 **MERITOCRACIA, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**ANTE LA CONTINUIDAD DE LAS ORGANIZACIONES**

Por: **Manuel Javier Hernández Pacheco, Catedrático EBC Educación Corporativa**

Para poder explorar este tema, es importante considerar que la verdadera razón de ser de las empresas, es mantenerse vigentes en el sector de negocios al que se dedica, independientemente de la velocidad de exigencia del mercado. Esto significa que cualquier organización, debe vigilar su rentabilidad presente y la probabilidad de mantenerla en el futuro (Goldratt, 2008), cuando esta consideración no se tiene, se condena a la empresa a un fracaso latente.

Una vez establecida la pauta de negocios, es importante preguntarse por la táctica para llevarla a cabo, y la mejor forma de garantizar que la organización adquiera la capacidad creativa y la inteligencia empresarial suficiente, es a través de fomentar dentro de sus filas que personas capaces de retar al propio sistema organizacional en la búsqueda de adaptarse mejor al entorno cambiante que exige el mercado, obtengan la facilidad suficiente para proponer :cambios, mejoras, estructuras e innovaciones que perfilen a la organización hacia el futuro.

**Liderar desde la flexibilidad**

Esto implica buscar gerentes y directores que sean capaces de replantear objetivos, renovar estructuras e integrarse al cambio; es decir liderar desde la flexibilidad total y que comprendan la importancia de desarrollar la habilidad de pensar y de conseguir cambiar de formas radicales; si es necesario inclusive, tener el deseo de pensar más allá de lo imaginable para concebir nuevos productos, procedimientos, programas y estructuras organizacionales antes de que la crisis obligue al cambio drástico (Toffler, 1998).

Quizá quien mejor ha entendido estos procesos de pensamiento y su importancia para la supervivencia organizacional en el mundo actual de los negocios, es Sean Parker (creador de Napster, cofundador de Facebook y miembro de la mesa directiva de Spotify) quién en entrevista con Fortune señaló que:“ Facebook tiene una lógica de adaptarse rápido y romper con las estructuras como forma de hacer negocios mientras que Spotify tiene una lógica de paciencia y persistencia para permear dentro de la sociedad tecnificada, en transición hacia la intangibilidad”.

En este sentido, la habilidad de quien dirige cada negocio es reconocer la exigencia del mercado y reaccionar a ella, a través de formar equipos de trabajo capaces de explotar y prever las distintas líneas de negocio.

**ARTÍCULO DE OPINIÓN**

**Peligro ante la permanencia**

La tendencia hacia la personalización y la desestandarización es cada vez mayor; la velocidad con la que cambian los mercados, las preferencias y las modas entre productos y servicios obligan a enfocar el esfuerzo en una sola cosa; cumplir con la meta del negocio. La experiencia en sonados casos poco exitosos como los de Kodak, Blackberry y Blockbuster para el mercado internacional y Editorial Novaro, Guia Roji y Hermanos Vázquez, entre otros casos para el mercado nacional; se reduce a la inercia de querer seguir en el mercado haciendo lo mismo, como si el futuro fuera una extensión del presente, lo que implica que: Tener un equipo que piensa de la misma forma, es peligroso para el gran objetivo de la permanencia.

La diversidad en sí misma, exige un componente de tolerancia para con los demás, demanda respeto entre pares y tensa la relación entre colaboradores cuando no se ha permeado adecuadamente dentro de la estructura organizacional, el riesgo de no hacerlo, está a la vista.

**Fórmula para enfrentar el futuro**

Al respecto, las políticas de inclusión de colaboradores y el trato igualitario e incluyente favorecen el respeto a la diversidad en todas sus acepciones y tienen sus contrastes, implican tener la disposición de desarrollar la gran habilidad de escuchar para comprender -no para juzgar- y reconocer que cada persona tiene el derecho de tener su propia forma de pensar, sentir y actuar sin que por dicotómica que parezca, se enarbole en amenaza para quienes piensan diferente.

Por otro lado, la meritocracia se basa en la capacidad de reconocer el esfuerzo individual, el compromiso hacia la tarea y los resultados obtenidos a partir de tareas encomendadas, proyectos desarrollados o reacciones determinadas ante eventos dados y es el eje que favorece la moral dentro de los equipos de trabajo.

Sin lugar a duda reconocer el esfuerzo por un trabajo bien hecho, destacar la importancia de la supervisión constante, valorar la delimitación de funciones, aquilatar la creación de reglamentos escritos y el ejercicio de la congruencia dentro del respeto de normas de convivencia laborales y éticas; así como garantizar que exista equidad y trato igualitario construyendo una organización diversa, incluyente y meritocrática como fórmula de enfrentar al futuro; es brindarle a la organización mejores probabilidades de continuidad.

Bibliografía

Goldratt, E. (2008). La Meta. (pág. 536). Granica.

Leave, C. (2018). Sean Parker, billionaire enterpreneur. *Fortune*.

Toffler, A. (1998). La empresa flexible. (pág. 220). Madrid, España: Plaza y Janés.

###

 **Acerca de la EBC**

**Con 90 años de experiencia la Escuela Bancaria y Comercial (EBC), es pionera en educación a distancia y considerada la Escuela de Negocios de México, cuya visión aspira a que la excelencia educativa sea base de su trabajo buscando el progreso de la comunidad, siendo su misión formar profesionales emprendedores que se distingan en el ámbito de las organizaciones por su saber, por su hacer y por su ser. Para mayor información consulta*:*** *www.ebc.mx*