LITORALPRESS

Fecha: 21-10-2022
Medio: La Segunda
Supl. : La Segunda
Tipo: Opinión - Cartas
Título: **Cuotas y directorios**

Pág. : 10
Cm2: 144,4

Tiraje: 11.692
Lectoría: 33.709
Favorabilidad: No Definida

Cuotas y directorios

Señor Director:

A raíz del anuncio de un proyecto de ley de cuotas obligatorias de mujeres en directorios, se ha generado un interesante debate, enfocado en el impacto que tendrá esta medida para las empresas, la sociedad y los individuos. Sin embargo, la clave para que la mayor diversidad que promueve esta medida agregue el valor esperado, está en que se genere una cultura que valora la diversidad. El objetivo al que debemos apuntar es transformar un buscar "cumplir" con números recomendados o exigidos, a un "desear" tener mayor diversidad en gobiernos corporativos.

"Diversidad" se ha convertido en una palabra muy manoseada, que se utiliza de manera poco precisa y muchas veces ideologizada. El problema está en que las creencias que traemos respecto a la diversidad son determinantes para generar la actitud de apertura, curiosidad e interés que nos lleve a buscar aquello distinto que trae a la mesa cada persona, entendiendo que estas diferencias nos acercan a alcanzar el objetivo último que compartimos. Por más esfuerzo que ponga una persona en ser objetiva, en saber todo lo que necesita saber, su percepción está limitada por la información que reúne una mezcla que la hace única: sus propias experiencias, creencias, conocimientos, etc., y en base a la cual interpretará la situación que enfrenta. De manera que cada uno de nosotros es como una de esas personas ciegas: percibimos solamente parte de nuestro rico y complejo entorno y dependemos de otros y otras que provean puntos de vista diferentes, que nos permitan lograr una comprensión más precisa de la realidad, del problema, de las causas y consecuencias de acciones, de necesidades e intereses de stakeholders, es decir, potenciar procesos que permitan tomar mejores decisiones.

No necesitamos de otros para aquello en lo que somos expertos; necesitamos a otros en aquello que no sabemos, para entender y visibilizar aquello que no vemos de manera natural. La invitación es a comenzar ya a trabajar con los gobiernos corporativos para sembrar y desarrollar esa semilla de curiosidad que transforma una postura defensiva ante una visión que pareciera amenazar, a un deseo de comprender que es lo que aporta una visión diferente y cómo enriquece un proceso de toma de decisiones. Busquemos cultivar el deseo de diversidad en lugar del temor al castigo de incumplir con mandatos legales.

Elisa Adriasola
PhD., directora MBA UDP