



COLUMNA INVITADA

Por: Reuber Antoniazzi / @RL_Antoniazzi

Diversifique y vencerá

Para quiénes tuvieron uso de razón en el año 2001, recordarán lo que pasó el 11 de septiembre. Las imágenes del choque de los aviones en las torres gemelas de New York parecían escenas sacadas de alguna película, pero esta era la noticia de los medios en ese entonces. Definitivamente no fue un ataque terrorista cualquiera, fue de mucha osadía, involucró muchas personas y demandó mucha planeación. Pasado algún tiempo, quedó claro que la CIA (agencia de inteligencia del gobierno estadounidense) previamente tuvo acceso a información que demostraba la amenaza de un posible ataque. ¿Por qué la CIA no interpretó la amenaza en la información interceptada? A partir de ese momento surgieron varias teorías de la conspiración que intentaron explicar que había pasado. Este se volvió un tema controversial en la historia de los servicios de inteligencia y fue central en la discusión de muchas comisiones y estudios, que se concentraron en intentar entender donde estaba la falla. La causa de la falencia de la CIA en reaccionar con efectividad ante la información que poseía en aquel momento, pue-

de estar también presente en tu empresa, en la oficina pública en que usted trabaja, y también en los gobiernos de nuestra ciudad, estado o país. Lo que pasó a la CIA es que ellos tuvieron algo conocido como "ceguera de perspectiva".

Cuando nos dedicamos a llevar a cabo un proyecto o a realizar una tarea compleja es común que se generen puntos ciegos, frutos de los vacíos en nuestra comprensión, y que son herencia de nuestra formación y estilo de vida. Y tratándose de la CIA se podrán imaginar que siempre tuvieron personal altamente calificado, debido a los elevados estándares de su proceso selectivo y el gran número de candidatos interesados. Sin embargo, la selección de personal por parte de la CIA estuvo tradicionalmente sesgada a cierta homogeneidad entre las personas que resultaban contratadas, en términos de raza, sexo, etnia y antecedentes de clase. Eso resultó en un perfil muy restricto, que no pudo detectar la potencial amenaza del atentado en EEUU, porque simplemente no dieron la importancia que tenía los documentos que tuvieron acceso. Por ejemplo, pre-



**COLABORADOR
EDITORIAL**

**Brasileño de nacimiento y
mexicano de corazón
Biólogo, estudiante de
doctorado en ecología,
INECOL, Xalapa, Veracruz.**

viamente al día del atentado la CIA tuvo acceso a un video en que un señor de origen saudita con una larga barba hacía un discurso sentado dentro de una cueva a un lado de una fogata. Los investigadores de la CIA lo vieron como alguien chiflado, y por lo tanto inofensivo al poder de los EEUU, una de las grandes potencias del planeta. Ese señor se llamaba Osama bin Laden, y el resto de la historia ya la conocemos. En el video hay imágenes irreprochables de fuerte significado para los musulmanes, pero el mismo material era prácticamente invisible para personas que no estaban familiarizados con los simbolismos. De esta manera, se podría suponer que si alguno de los agentes de la CIA que tuvo acceso a este video y a los otros documentos interceptados conociera algo sobre el islam y sus tradiciones, podría ver con claridad la gran



amenaza que eso representaba, evitando semejante catástrofe. Desde entonces la CIA viene trabajando para incrementar la diversidad en su personal. ¿Será que la homogeneidad del personal de la CIA es un caso atípico? En nuestros ambientes laborales, en los gobiernos que nos representan, ¿hay diversidad?

La muerte de George Floyd generó olas de protestas en EEUU y en todo el mundo. A partir de ese lamentable suceso diversos frentes divulgaron estadísticas que enseñan como hay desigualdad de la inserción de los afrodescendientes en varios sectores de la sociedad, abarcando desde empresas hasta entidades de gobierno. Sin embargo, esa lamentable situación no es exclusiva de los afrodescendientes, pues es una realidad que también afecta a las mujeres, a miembros de comunidades indígenas, personas con diversas orientaciones sexuales, discapacitados, entre otros. Las causas de la baja inclusión, y así alta homogeneidad, en las organizaciones públicas y privadas pueden ser

muchas, pero suelen estar relacionadas con menores oportunidades para una gran parte de la sociedad y privilegios para una pequeña parte. No estar incluido en las organizaciones genera problemas y dificultades para estas personas, que tienen sus vidas marcadas por esta lamentable inequidad, pero las pérdidas reverberan en toda la sociedad. Un ejemplo bien interesante es el éxito del enfrentamiento de la pandemia por gobiernos liderados por mujeres, como por ejemplo la primera ministra de Nueva Zelanda, Jacinda Ardern. Después de muchas luchas en un pasado relativamente reciente, las mujeres han conquistado la posibilidad de poder ocupar puestos que eran tradicionalmente ocupados por los hombres. Antes, las decisiones de los gobiernos de gran parte de los países del mundo eran casi que completamente tomadas por hombres, basadas en el universo y punto de vista esencialmente masculino. ¿Cómo la administración pública ha aprendido y ha cambiado con la inclusión de las mujeres en cargos públicos? ¿Qué elemen-

tos de la realidad femenina, o indígena, o afrodescendiente, entre otras, pueden contribuir a enfrentar los problemas y a incrementar la buena toma de decisiones? ¿Cuánto podríamos evolucionar como sociedad si integráramos todos los puntos de vista de nuestra maravillosa diversidad? Los distintos conocimientos técnicos que demandan las sociedades para el enfrentamiento de los problemas que enfrenta deben ser igualmente enseñados para todos, por eso la importancia de la inversión en educación de calidad. Unidos del conocimiento técnico, los miembros de la sociedad con la pluralidad de las visiones del mundo deben contribuir para el bienestar público. Si usted puede influir en la contratación de personas en su local de trabajo (empresa privada/oficina pública), considere deliberadamente la formación de un grupo de trabajo diverso. Así, al mismo tiempo que usted ayuda a construir una sociedad inclusiva, incrementa las posibilidades de encontrar soluciones inesperadas para los desafíos que puedan surgir.