

• Licenciado en Economía por la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional.

• Profesor de tiempo completo en la Universidad de las Américas Puebla y miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, nivel candidato.

• Ha realizado estancias de investigación en instituciones internacionales como la Universidad de Toulouse I Capitole y HEC Paris, y ha completado un posdoctorado en El Colegio de México.

• Sus principales áreas de investigación incluyen finanzas, economía y energía, donde ha desarrollado una sólida trayectoria académica.

DEI: ENTRE LA INCLUSIÓN Y LA EFICIENCIA FINANCIERA EN LAS EMPRESAS

Los fondos para programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) son incentivos económicos que apoyan iniciativas empresariales para crear entornos laborales diversos y equitativos. Su objetivo es combatir desigualdades sistémicas e impulsar cambios culturales. Entre sus logros destacan las políticas antidiscriminación en códigos de conducta, que han promovido una mayor diversidad en la contratación de personas de color, mujeres y miembros de la comunidad LGBTQ+ (Catalyst, 2023).

Estos programas han integrado la diversidad como parte estratégica de la cultura organizacional. Por ejemplo, el 45 % de la generación Z y de los *millennials* rechazaron empleos que no se alineaban con sus valores de inclusión (Deloitte, 2022), lo que refleja su relevancia en la atracción de talento. Sin embargo, también enfrentan críticas: muchos grupos consideran que las empresas priorizan cuotas numéricas sin garantizar una inclusión real, relegando a las minorías a roles sin oportunidades de crecimiento. El Pew Research Center (2024) señala que el 21 % de los estadounidenses perciben las políticas DEI como beneficiosas para algunos, pero perjudiciales para los hombres blancos, lo que genera resistencia entre los empleados que las consideran como una amenaza a la meritocracia.

Estas discrepancias han generado un debate polarizado en la opinión pública y empresarial. Los sectores conservadores argumentan que los programas DEI son «gastos innecesarios» que dividen al priorizar identidades sobre méritos (The White House, 2025), e incluso



LAS EMPRESAS DEBEN EQUILBRAR PRESIONES POLÍTICAS CON VENTAJAS COMPETITIVAS, ENTENDIENDO QUE SU FUTURO DEPENDE DE ADAPTAR ESTOS PROGRAMAS, INTEGRÁNDOLOS AL ADN ORGANIZACIONAL PARA TRANSFORMAR LA DIVERSIDAD EN UN ACTIVO SOSTENIBLE

denuncian una «discriminación inversa» derivada de cuotas que afectarían a las mayorías (LA Times, 2025). De manera contraria, el BCG (2022) señala que los equipos inclusivos aumentan la rentabilidad en un 35 %; por ejemplo, empresas como Patagonia incrementaron su valor de marca en un 20 % al atraer talento joven y consumidores conscientes (The Guardian, 2025).

En enero de 2025, la Casa Blanca emitió la orden «Ending Radical and Wasteful Government DEI Pro-

grams», que prohíbe considerar la raza o el género en contrataciones federales, argumentando que las políticas DEI eran «radicales, costosas y divisivas». Esto ha generado reacciones divergentes: empresas como Tesla eliminaron sus metas DEI, reduciendo costos en un 20 %, pero aumentando las denuncias por discriminación en un 35 %. En contraste, Google integró métricas DEI en las evaluaciones de desempeño, elevando la satisfacción laboral en un 15 %. Estos

casos ilustran la tensión entre eficiencia financiera y responsabilidad social.

La eliminación de programas DEI puede generar beneficios a corto plazo, como los ahorros del 15 % reportados por Meta (*Forbes México*, 2025) o la reducción de litigios por «discriminación inversa». Sin embargo, esta estrategia ignora riesgos críticos: por ejemplo, el 65 % de los *millennials* prefieren empresas con políticas DEI claras (Deloitte, 2022), y los equipos homogéneos son un 35 % menos efectivos resolviendo problemas complejos (Forrester, 2023).

Para evitar costos ocultos, la clave está en reformular, no en abandonar los programas DEI, alineándolos con resultados tangibles. Esto implica integrarlos transversalmente en la estrategia empresarial, como hizo Microsoft (2025) al vincular bonos ejecutivos a metas de diversidad. Por otro lado, usar tecnología para eliminar sesgos —por ejemplo, inteligencia artificial en reclutamiento— y medir no solo cuotas, sino la percepción de inclusión mediante encuestas anónimas. También se requiere diseñar métricas de



inclusión vinculadas a la productividad, comunicar su valor estratégico y evitar riesgos reputacionales.

Además, las alianzas con las organizaciones no gubernamentales (ONG) o universidades reducen costos operativos, mientras que los reportes ESG (*environmental, social and governance*) atraen a inversionistas éticos y mitigan riesgos reputacionales, algo especialmente relevante cuando el 68 % de los consumidores eligen marcas inclusivas (Edelman, 2023). Las críticas a la DEI, aunque arraigadas en percepciones subjetivas —como empleados que se sienten desplazados o que exigen mayores avances—, se

contrarrestan comunicando su valor estratégico: los equipos diversos superan en rentabilidad a sus pares (BCG, 2022) y gestionan las crisis un 50 % mejor (Forrester, 2023).

En un contexto donde el 75 % de la fuerza laboral prioriza la equidad (Deloitte, 2023), la DEI no es un gasto, sino un motor de resiliencia y crecimiento. Las empresas deben equilibrar presiones políticas con ventajas competitivas, entendiendo que su futuro depende de adaptar estos programas, integrándolos al ADN organizacional para transformar la diversidad en un activo sostenible, no en una meta estática. **C**

REFERENCIAS

- BCG. (2022). How diverse leadership teams boost innovation. <https://www.bcg.com/publications/2022/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>
- Catalyst. (2023). Gender representation. <https://www.catalyst.org/insights/featured/gender-representation>
- Deloitte. (2022). The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2022/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>
- Deloitte. (2023). 2023 Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey. <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/about-deloitte/articles/genzmillennialsurvey-2023.html>
- Edelman. (2023). Edelman Trust Barometer 2023: Business and societal leadership. <https://www.edelman.com/trust/2023/trust-barometer>
- *Forbes México*. (2025). Las empresas en EU que han abandonado los objetivos de diversidad, equidad e inclusión. <https://forbes.com.mx/las-empresas-en-eu-que-han-abandonado-los-objetivos-de-diversidad-equidad-e-inclusion/>
- Forrester. (2023). The business impact of inclusive leadership. <https://www.forrester.com/report/The-Business-Impact-of-Inclusive-Leadership/RES178042>
- *Los Angeles Times*. (2025). ¿Qué empresas en EE. UU. están dando marcha atrás a sus iniciativas de diversidad? <https://www.latimes.com/espanol/eeuu/articulo/2025-03-08/que-empresas-en-eeuu-estan-dando-marcha-atras-a-sus-iniciativas-de-diversidad>
- Microsoft. (2025). Diversity and inclusion at Microsoft. <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/default>
- Pew Research Center. (2024). Views of DEI have become slightly more negative among U. S. workers. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2024/11/19/views-of-dei-have-become-slightly-more-negative-among-us-workers/>
- *The Guardian*. (2025). Trump executive orders on DEI. <https://www.theguardian.com/us-news/2025/jan/26/trump-executive-orders-dei>
- The White House. (2025). Ending radical and wasteful government DEI programs and preferencing. <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing/>