

© DRA. ISIS  
OLIMPIA  
GUTIÉRREZ  
MARTÍNEZ

**exaudlap**  
COMUNIDAD DE EGRESADOS

• Doctora en Ciencias por el Conservatoire National des Arts et Métiers, París, Francia.

• Maestra en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Mérida.

• Su investigación se centra en identificar dinámicas, mecanismos y estrategias en el área de gestión de personas dentro de las organizaciones en general, y a estudiar específicamente los factores determinantes y contribuciones de las personas en la gestión estratégica de tecnologías de la información.

• Actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, nivel 1.

• Desde el año 2006 es profesora en el Departamento de Administración de Empresas en la Universidad de las Américas Puebla.

# LA ELIMINACIÓN DE LOS PROGRAMAS

## de diversidad, equidad e inclusión, y su efecto en las organizaciones

La gestión de la diversidad, equidad e inclusión (DEI) ha sido tradicionalmente considerada como una estrategia clave para el éxito organizacional. No obstante, la reciente orden emitida en Estados Unidos por el presidente Donald Trump, referente a la eliminación de fondos destinados a los programas de DEI, ha provocado que empresas en Estados Unidos, tales como Walmart, Target, McDonalds o Amazon, hayan decidido modificar o eliminar sus iniciativas de DEI (Griffith y Bellamy, 2025). Evidentemente, esto constituye una importante amenaza para todos los avances logrados en términos de DEI y puede repercutir de diferentes maneras en las organizaciones.

En primer lugar, se ha constatado que las empresas que eliminan o modifican sus iniciativas de DEI son percibidas negativamente por sus clientes. De hecho, varios artículos señalan que los consumidores estadounidenses están boicoteando a estas compañías. Por ejemplo, colaboradores de Target han observado una disminución constante de las ganancias en comparación con las ganancias proyectadas antes del retiro de los programas DEI. Además, las tiendas en las que trabajan han comenzado a cerrar más temprano debido a la falta de clientes (Newman, 2025).

En el mismo sentido, un estudio de la NBC News señala que los consumidores afroamericanos están considerando, en el corto plazo, realizar sus compras solo en empresas cuyos propietarios sean afroamericanos. Por otro lado, a largo plazo piensan evitar comprar en los negocios que están abandonando sus iniciativas de DEI (Griffith y Bellamy, 2025).

Así, la literatura sugiere que la falta de compromiso de las organizaciones con la DEI puede provocar boicots, cambios en los hábitos de compra de los consumidores —especialmente en aquellos pertenecientes a grupos históricamente marginados o sensibles a los temas DEI— y, en consecuencia, originar una disminución en las ganancias de las empresas o limitar sus oportunidades de crecimiento en mercados conscientes de la DEI.

En segundo lugar, otro impacto significativo para las organizaciones que eliminan sus programas de DEI está relacionado con la gestión del

talento. En efecto, los colaboradores han reaccionado a este «nuevo orden organizacional» disminuyendo su compromiso institucional. Algunos han resentido el retiro de los programas DEI como un «ataque personal» y otros han expresado que, hasta antes de la eliminación de fondos, se sentían orgullosos de trabajar en su empresa y ahora lo consideran vergonzoso. Lo anterior puede ser bastante problemático para las organizaciones, ya que la falta de compromiso organizacional está vinculada con la desmotivación, reducción en la productividad y aumento en la rotación de personal. Asimismo, el retiro de programas DEI está impactando la cultura organizacional.

Muchos colaboradores suponían que la inclusión era un valor fundamental de su empresa, pero al pare-

diversas consecuencias negativas interrelacionadas: provoca descontento entre los colaboradores, lo que deteriora la cultura organizacional, daña la reputación empresarial y, en última instancia, dificulta la atracción y retención, tanto del talento humano como de los consumidores.

En conclusión, ante este panorama, las organizaciones deben plantear nuevas formas de mantener la DEI, incluso sin la asignación de presupuestos específicos. Es vital que comprendan el importante valor de la DEI para generar bienestar y compromiso entre sus colaboradores, así como para mantener una imagen pública positiva. De lo contrario, el éxito de las organizaciones a largo plazo puede verse seriamente comprometido. **G**



cer ya no es el caso, lo cual les provoca un sentimiento de decepción hacia su organización (Newman, 2025). La inconsistencia de valores —inclusión versus acciones reales— genera confusión, hace que se pierda la confianza —al traicionar a la inclusión— y deteriora el clima organizacional. Adicionalmente, esto afecta negativamente en la reputación de la empresa como marca empleadora. Entonces, en lugar de ser considerada una organización con una cultura incluyente, la empresa empezará a ser percibida como excluyente, lo que dificultará la atracción y retención de talento diverso y calificado.

Con base en lo anterior, la eliminación o modificación de programas DEI expone a las organizaciones a

### REFERENCIAS

- Griffith, J. y Bellamy, C. (2025). As retailers drop DEI, some black customers drop them. NBC News. <https://www.nbcnews.com/specials/anti-dei-retailers-boycott-target-walmart-amazon-mcdonalds/index.html>
- Newman, A. A. (2025). Many Target employees furious over the company dropping DEI. Retail Brew. <https://www.retailbrew.com/stories/2025/03/14/many-target-employees-furious-over-the-company-dropping-dei>