

Diversidad en las organizaciones. Condicionamientos de lo visible y lo invisible

Diversity in Organizations. Conditioning of the visible and the invisible
Diversidade nas organizações. Condicionamento do visível e do invisível

Vinsennau, Daniel José
Universidad Nacional del Centro
de la Provincia de Buenos Aires,
Argentina
E-mail: djvinsennau@gmail.com

Simonetta, Carlos David
Universidad Nacional del Centro
de la Provincia de Buenos Aires,
Argentina
E-mail: davidsimonetta@gmail.com

Resumen

Fecha de recepción: 08/01/2019
Fecha de aceptación: 30/08/2019

Una sociedad que ha ido progresando hacia modos más abiertos que en el pasado, y con un discurso apoyado en nuevos valores, ha permitido visibilizar demandas sociales provenientes de grupos que históricamente han estado en un segundo plano, a la vez que sufriendo —en no pocas ocasiones— importantes niveles de discriminación. Esto ha hecho patente la existencia de ciertos grupos de personas «diversas» con necesidades específicas de acuerdo con cada una de sus particulares realidades. Lo que ha dado lugar a la idea de diversidad entendida, en principio, como la suma total del potencial que se encuentra en todo grupo de personas a causa de la singularidad de cada una de ellas; lo que supone un reconocimiento y apreciación de las diferencias. En el marco de una metodología que combina enfoques cuantitativos y cualitativos de carácter fenomenológico, el presente trabajo pretende examinar los condicionamientos visibles e invisibles que afectan la noción de diversidad en la consideración ideológica de actores involucrados en la cotidianidad de la complejidad organizacional pertenecientes al entorno de la UNICEN–Tandil. Los resultados obtenidos alientan a concluir que el tema presenta un campo de estudio a explorar en el que la diversidad visible despierta condicionamientos distintos de los de la diversidad no visible. La propensión a liderar grupos diversos y reclutar personas diversas depende de la categoría de diversidad de la que se trate, y existen algunos indicios de prejuicios para algunas categorías.

Palabras clave

- Administración
- Organizaciones
- Responsabilidad Social
 - Inclusión
- Diversidad

Abstract

A society that has been making progress towards more openness than in the past, with a speech supported by new values, brought to the light the social demands from groups that have historically been in the background, suffering –in not few occasions– high levels of discrimination. This made clear the existence of certain groups of diverse people with specific needs according to each one of their particular realities and gave rise to the idea of diversity, understood, in principle, as the total sum of the potential in every group of people because of the uniqueness of each of them, which is a recognition and an appreciation of the differences. Within the framework of a methodology that combines quantitative and qualitative phenomenological approaches, this paper aims to examine the visible and invisible constraints that affect the notion of diversity in the ideological consideration of the actors involved in the daily routine of the organizational complexity pertaining to the environment of the Unicen-Tandil. The results draw to the conclusion that the issue presents a field of study that is to be explored, in which the visible and the non-visible diversities create different types of conditioning. The propensity to lead diverse groups and recruit diverse people depends on the category of the diversity in question, and for some categories there are some indications of prejudice.

Keywords

- Administration
- Organizations
- Social Responsibility
 - Inclusion
 - Diversity

Resumo

Uma sociedade que tem ido progredindo para formas mais abertas que no passado, e com um discurso apoiado em novos valores, tem permitido tornar visíveis demandas sociais provenientes de grupos que, historicamente, tem estado num segundo plano, mesmo que sofrendo – em não poucas ocasiões – importantes níveis de discriminação. Assim, isto fez visível a existência de certos grupos de pessoas “diversas” com necessidades específicas de acordo com cada uma das suas realidades particulares. O que tem dado espaço à ideia de diversidade entendida, no início, como a soma total do potencial que se encontra em todo grupo de pessoas por causa da singularidade de cada uma delas; o que supõe um reconhecimento e apreciação das diferenças. No quadro de uma metodologia que combina abordagens quantitativas e qualitativas de carácter fenomenológico, o presente trabalho tem intensão de examinar os condicionamentos visíveis e invisíveis que afetam a noção de diversidade na consideração ideológica de atores envolvidos na cotidianidade da complexidade organizacional pertencentes ao entorno da Unicen-Tandil. Os resultados obtidos encorajam a concluir que o tema apresenta um campo de estudo a explorar no que a diversidade visível desperta condicionamentos diferentes aos da diversidade não visível. A tendência a liderar grupos diversos e recrutar pessoas diversas depende da categoria de diversidade em questão, e há alguns indícios de preconceitos para algumas categorias.

Palabras-chave

- Administração
- Organizações
- Responsabilidade Social
 - Inclusão
 - Diversidade