

Tema 2. Diversidad e inclusión

Introducción

"La diversidad, o el estado de ser diferente, no es lo mismo que la inclusión. Una es una descripción de lo que es, mientras que la otra describe un estilo de interacción esencial para equipos y organizaciones eficaces" (Blackman, 2018).



Imagina una fábrica donde se producen zapatos. Todos los empleados tienen las mismas metas, habilidades y actitudes ante los retos de estar trabajando en una línea de producción. Cuando el supervisor de esta área quiere implementar un cambio o modificación, convoca a un consenso, el cual siempre es muy fácil de consolidar, porque todo su equipo piensa igual.

Por otro lado, cuando se tiene un equipo diverso, los consensos y negociaciones se enriquecen de manera sobresaliente, debido a que hay diferentes perspectivas y opiniones. Es aquí donde el supervisor de la organización debe utilizar todas sus habilidades, considerando estas diferencias y alcanzando un ambiente positivo y en armonía.

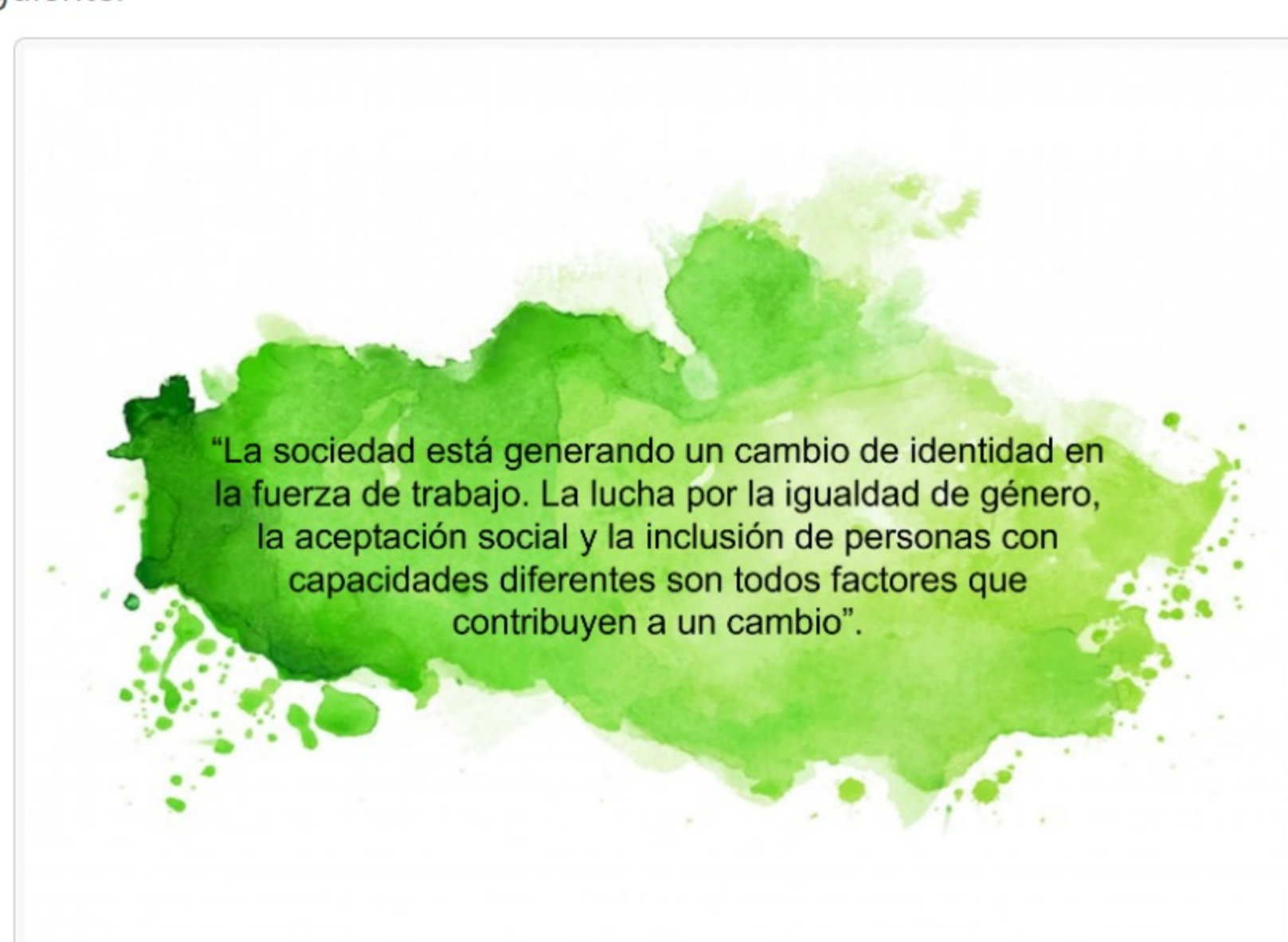
¿Por qué es importante considerar la diversidad en las organizaciones? A continuación, se presentan las diferentes propuestas y postulados sobre este elemento que está presente en cualquier organización.

Explicación

Construir una cultura de diversidad e inclusión en la organización

En el día a día nos enfrentamos a la diversidad, la cual se percibe como un reto, pero tiene beneficios para las organizaciones y para el ejercicio del liderazgo, pues permite ver las cosas desde distintas perspectivas, contar con ideas diferentes y abrir el panorama para encontrar soluciones con mayor facilidad.

Forrester y Vigier (2017) señalan lo siguiente:



El cine es una de las industrias en las que se ha generado un gran impacto gracias a la inclusión, siendo así que poco a poco las obras realizadas en países lejanos han cobrado relevancia en premiaciones como los Óscar, donde pocas películas extranjeras tenían posibilidades de ganar trofeos a mejor película o historia. Hoy en día, la industria del cine busca romper con ideas como el machismo.

¿Cómo gestionar esta diversidad e inclusión dentro de las organizaciones?

Desde hace algunas décadas, las organizaciones sociales han apostado por reconocer los retos y beneficios que provoca trabajar con la diversidad e inclusión como elemento cultural. Forrester y Vigier (2017) establecen que los beneficios directos de la adecuada gestión de la diversidad son los siguientes:

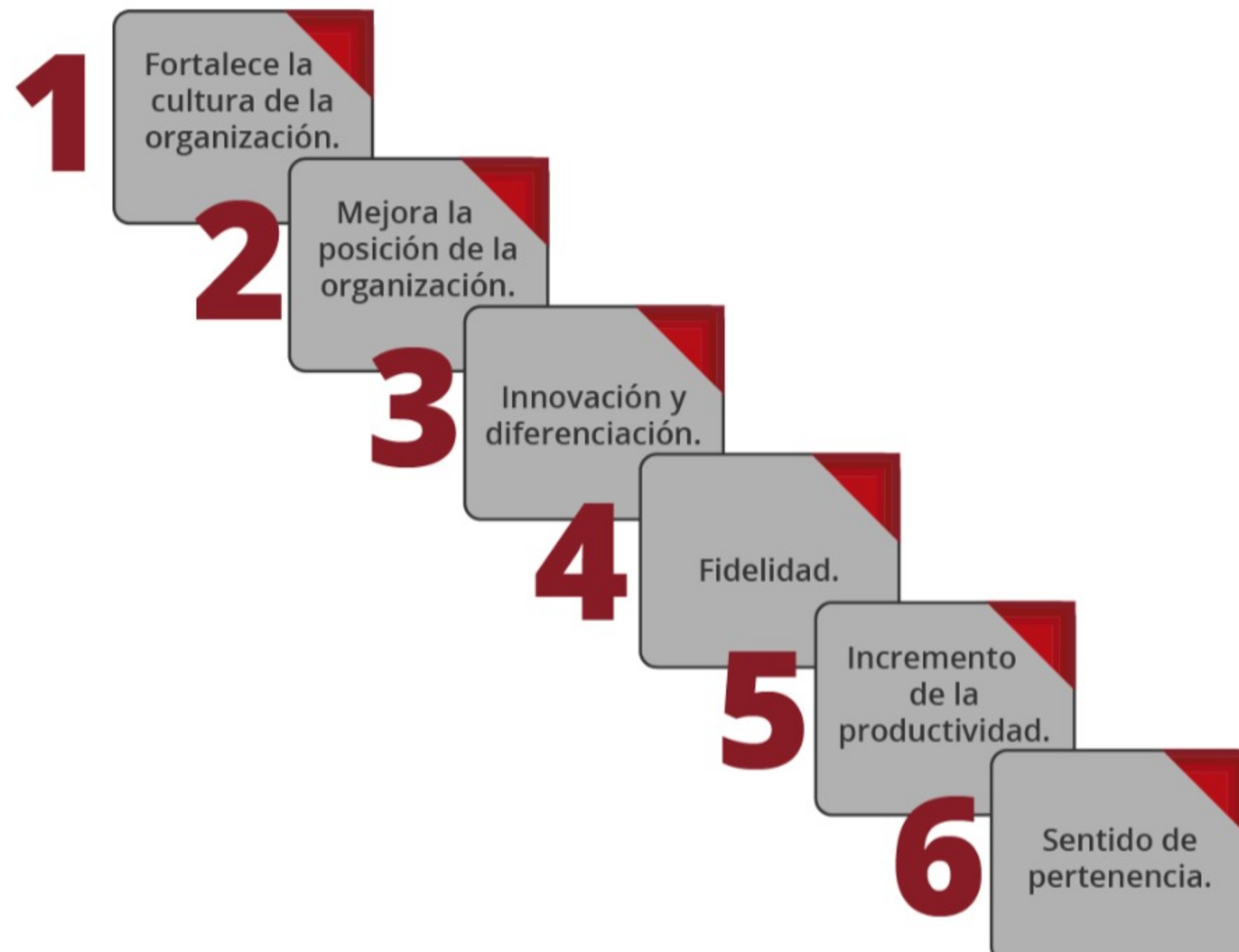
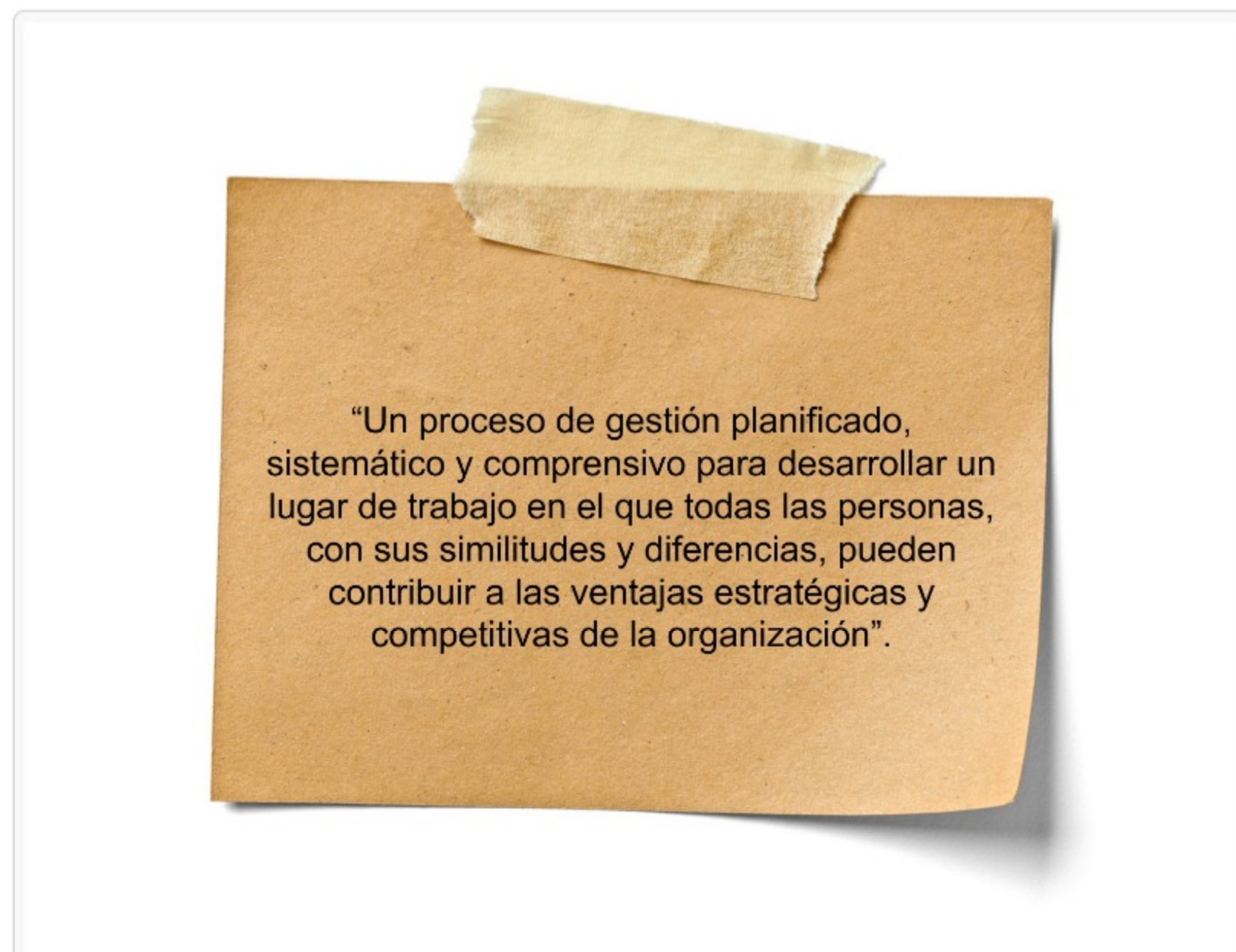


Diagrama 1. Beneficios de gestionar la diversidad.

Se entiende, entonces, que la gestión de la diversidad es (Forrester y Vigier, 2017):



El porqué de una cultura de la diversidad e inclusión

"Una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad y, por ende, la innovación y eficiencia del personal" (Ventosa, 2012).

En estos tiempos, la sociedad es tan diversa que las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos en atender las características que hacen diferente a cada una de las personas que forman parte de ellas, para que se logre establecer una cultura inclusiva.

Apple (2021) menciona la inclusión y diversidad de la siguiente manera: "continuamos construyendo una cultura a la que todos pertenezcan. Eso es lo que enciende nuestra innovación. Y nuestro progreso hacia una fuerza laboral más inclusiva y un mundo mejor". Esto implica esfuerzo y mayores retos, pero, a largo plazo, crea beneficios importantes que ayudan a un mejor posicionamiento de la organización.

Siendo Apple una de las compañías más grandes en ofrecer hardware y software versátiles e innovadores, queda claro que su cultura organizacional está fundamentada en que conocen su razón de ser, pero, además, promueven y trabajan en el marco de la diversidad.

Para Forrester y Vigier (2017), la diversidad e inclusión en una organización se enfocan en crear una cultura que fomente la solidaridad, el respeto y la ética, en un ambiente abierto al diálogo armónico, donde la comprensión de las diferencias asegure el bienestar de los colaboradores.

Ventajas competitivas de la diversidad en las organizaciones

Forrester y Vigier (2017) mencionan que los ambientes de trabajo diversos, respetuosos y abiertos producen mejoras en el rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral de todos los colaboradores, lo cual se demuestra de la siguiente manera:



Diagrama 2. Ventajas competitivas de la diversidad.

Por lo que, al formar parte de una organización diversa, los colaboradores se comprometen con sus responsabilidades, hay mayores fuentes de inspiración para responder a las necesidades y retos cotidianos, y cada miembro se convierte en un agente de innovación y cambio.

Tecnológico no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Cierre

Durante esta experiencia de aprendizaje se analizaron los conceptos de diversidad e inclusión en una organización. Como líder de un grupo, se deben considerar estos conceptos que traen consigo beneficios tanto para la empresa como para cada colaborador.

En entornos diversos se generan mayores oportunidades de crecimiento, innovación y consolidación de grupos a favor de objetivos o metas establecidas.

El bienestar en un clima laboral armónico permite mayores indicadores productivos y de desarrollo de carrera de los colaboradores, además de consolidar un equipo de trabajo fortalecido y comprometido.

Referencias bibliográficas

- Apple. (2021). *Inclusion & Diversity*. Recuperado de <https://www.apple.com/diversity/>
- Blackman, A. (2018). *15 Grandes frases de diversidad e inclusión para un mejor lugar de trabajo*. Recuperado de <https://business.tutplus.com/es/articles/diversity-and-inclusion-quotes-for-a-better-workplace--cms-31221>
- Forrester, J., y Vigier, A. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/471/1/doc.pdf>
- Ventosa, M. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. España: Fundación Bertelsmann.

Checkpoint

Asegúrate de:

- Comprender los conceptos de diversidad e inclusión para el mejoramiento del ambiente laboral.
- Identificar las ventajas de transformar una empresa u organización a través de vivir en diversidad e inclusión para mejorar la estrategia comercial.
- Desarrollar habilidades en el manejo de la diversidad e inclusión para transformar la práctica laboral con disposición a la innovación y el cambio.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.