

## MESA 1

### Diversidad y Diferencia(s) en el Trabajo y las Organizaciones: Experiencias, reflexiones y prácticas

#### EQUIPO CONVOCANTE

**Nicolás Ríos G. © Mtr**

Universidad de Barcelona / España

[nico.rios.g@gmail.com](mailto:nico.rios.g@gmail.com)

**Marcela Mandiola Ph.D**

Facultad de Economía y Negocios / Universidad Alberto Hurtado / Chile

[mmandiol@uahurtado.cl](mailto:mmandiol@uahurtado.cl)

**Mariana Paludi Ph.D**

Saint Mary's University / Canada

[marupalu@gmail.com](mailto:marupalu@gmail.com)

**Mg. Alejandro Varas**

Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación / Chile

[alejandro.v.alvarado@gmail.com](mailto:alejandro.v.alvarado@gmail.com)

**Silvia Caicedo-Muñoz © Ph.D**

Universidad del Valle / Colombia

[silvia.cristina.caicedo@correounivalle.edu.co](mailto:silvia.cristina.caicedo@correounivalle.edu.co)

**Pedro Reyes García Ph.D**

Escuela de Periodismo - Universidad de Santiago de Chile / Chile

[pedro.reyes.g@usach.cl](mailto:pedro.reyes.g@usach.cl)

**Dra. Lelya Troncoso**

Núcleo de Estudios Críticos de la Diversidad - Universidad de Chile / Chile

[lelya.troncoso@gmail.com](mailto:lelya.troncoso@gmail.com)

**Dra. Caterine Galaz**

Núcleo de Estudios Críticos de la Diversidad - Universidad de Chile / Chile

[cgalazvalderrama@uchile.cl](mailto:cgalazvalderrama@uchile.cl)

#### ARGUMENTO

En la actualidad existe un amplio uso e invocación del concepto de *diversidad* en variados escenarios organizacionales: en la política pública, los gobiernos, la educación, las reformas laborales, las corporaciones internacionales y la empresa privada. La

intensificación de su presencia ha tenido un correlato no sólo en políticas organizacionales que han abrazado la noción de diversidad, sino también en perspectivas de investigación e intervención organizacional que la han puesto al centro como objeto de análisis. En el campo de los estudios organizacionales esto ha sido ampliamente tratado en líneas de investigación sobre la diversidad entre los trabajadores, en el lugar de trabajo, la gestión de la diversidad y, más recientemente, la diversidad en la gestión (Brief, 2008; Konrad, Prasad y Pringle, 2005; Lorbiecki y Jack, 2000).

Un punto de partida clave para estas líneas de análisis organizacional consiste en la ruptura de una noción unitaria y abstracta del sujeto organizacional, donde el concepto de diversidad viene a representar los desafíos a ser asumidos respecto a una multiplicidad de cuerpos, sujetos, deseos y demandas presentes en la vida de las organizaciones (Zanoni, Janssens, Benschop y Nkomo, 2010). Ejemplo de ello es la ampliación del concepto de ciudadanía en los discursos de la política pública y los Estados, así como una apertura del espectro de personas que acceden al mundo del trabajo. Consecuentemente, esto se ha traducido en adecuaciones progresivas a las regulaciones sobre la organización laboral con focos más inclusivos y menos discriminadores para minorías y grupos históricamente excluidos.

No obstante, la *retórica de la diversidad* ha sido debatida en el ámbito de la gestión organizacional, advirtiendo que su práctica puede derivar en nuevos mecanismos de regulación y control social al interior de las organizaciones (Alvesson & Willmott, 2002; Sveningsson & Alvesson, 2003). La creación del *Handbook of Diversity in Organizations* (Bendl, Bleijenbergh, Henttonen & Mills, 2016) da cuenta de la importancia por explicar el significado de la diversidad desde una perspectiva crítica y su relación con los estudios organizacionales. En coincidencia con esta perspectiva, algunos autores han criticado la gestión de la diversidad por legitimarla únicamente en tanto recurso administrable (Lorbiecki & Jack, 2000). Otros han apuntado a los procesos de normalización que se ejercen sobre las diferencias por medio de los usos de la diversidad en las organizaciones (Gotsis y Kortezi, 2015). Por todo lo anterior, se vuelve indispensable analizar los modelos sociopolíticos de la diversidad tal como operan en el mundo de las organizaciones, las exclusiones que su formulación y reformulación conlleva en cada contexto, así como las articulaciones hegemónicas y dominantes que la diversidad adopta.

Un camino que han seguido experiencias de investigación e intervención organizacional sensibles a los usos de la diversidad ha consistido en la utilización de *marcos de análisis interseccionales* respecto a la construcción de diferencias en el trabajo y las organizaciones. Desde este marco, la diversidad deviene en un foco de análisis controvertido: su interpelación demanda la visibilización de desigualdades que se producen por la superposición de aspectos específicos como raza, etnia, clase, género, generación, estado migratorio y discapacidad, entre otros. De este modo, la interseccionalidad permite someter la diversidad a una revisión crítica que reporta nuevas oportunidades de análisis, transitando hacia un examen del conjunto de diferencias comprometidas en la práctica organizacional. Al mismo tiempo, permite movilizar análisis enfocados sobre las relaciones, discursos y prácticas de inclusión y exclusión en que dichas diferencias son construidas en el trabajo y las organizaciones.

Considerando lo anterior, en la presente mesa temática buscamos convocar propuestas de trabajo que se sitúen críticamente respecto a las inequidades e injusticias que potencialmente involucran ciertas formas de organización laboral que se sustentan en concepciones identitarias (raza, etnia, clase, género, generación, estado migratorio y discapacidad, entre otros) experimentadas como estratificación (Guattari y Rolnik, 2006). Al mismo tiempo, esperamos acoger trabajos que aporten con análisis renovados en torno a la diversidad en las organizaciones, reivindicando la pluralidad y multiplicidad como desafío a las identidades corporativas (Benhabib, 2002) que suponen algunos usos de la diversidad. Dicho esto, algunas orientaciones temáticas específicas que pueden desprenderse de esta propuesta incluyen:

- Revisiones teóricas y experiencias de investigación que contribuyan con análisis interseccionales del trabajo y las organizaciones, considerando género, raza, etnia, clase, sexualidad, generaciones, discapacidad, nacionalidad, estado migratorio, entre otros. Trabajos con marcos de referencia tales como feminismos decoloniales, transfeminismos, multiculturalismo, entre otros.
- Reflexiones metodológicas en investigaciones sobre diversidad y diferencia(s): acerca de los métodos, las técnicas y los desafíos en el proceso de investigación, tradiciones e innovaciones en diseño de investigaciones, reflexiones personales y experiencias en primera persona, autoetnografías, metodologías feministas, entre otros.
- Experiencias de investigación, intervención y consultoría en organizaciones respecto a minorías, otredades y desigualdades, considerando procesos de exclusión/marginación, integración e inclusión con especial foco en América Latina y las reconfiguraciones del dilema Sur/Norte.

## Referencias

Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619-644.

Bendl, R., Bleijenbergh, I., Henttonen, E, and Mills, A. (2016) *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*. Oxford: Oxford University Press

Benhabib, S. (2002) *Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global*. Buenos Aires: Katz

Brief, A (2008) *Diversity at work*. New York: Cambridge University Press

Gotsis, G. y Kortezi, Z. (2015) *Critical Studies in Diversity Management Literature*. Rotterdam: Springer

Guattari, F.; Rolnik, S.(2006) *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Konrad, A., Prasad, P. y Pringle, J. (2005) *The handbook of workplace diversity*. London: Sage

Lorbiecki, A. & Jack, G. (2000) Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. *British Journal of Management*. Vol 11. Special Issue: 17-31.

Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163-1193

Zanoni, Janssens, Benschop y Nkomo (2010) Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization* 17(1), 9-29