

# MÓDULO 1: Situación Actual y Enfoque Integral de la Discapacidad

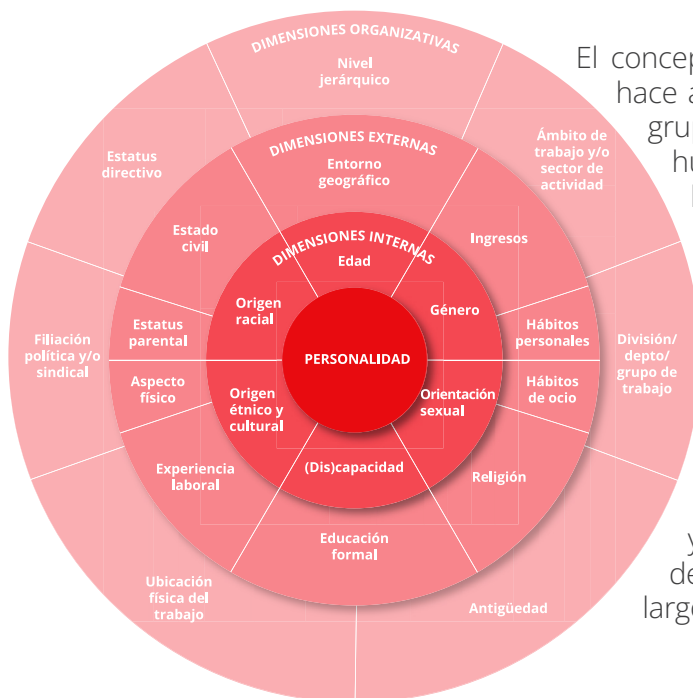
ENFOQUE Y VALORACIÓN DE LA  
DIVERSIDAD HUMANA



Los conceptos de inclusión y exclusión tienen su origen en las distinciones que se realizan, según las diferencias visibles y no visibles, de distintos grupos y personas. Relacionado con lo anterior, se entiende por diversidad humana a todas las características que diferencian a las personas unas de otras, de acuerdo a estándares tales como: la cultura, edad, género, educación, formación, experiencias vitales, capacidades, talentos, etcétera. Esta "diversidad" en ocasiones está sujeta a segregación y discriminación, principalmente por motivos de prejuicios, estereotipos, mitos, entre otros, los cuales construyen una realidad estándar que estigmatiza y excluye. Este tipo de actitudes son las denominadas "barreras actitudinales".

## ¿Qué se entiende por diversidad?

El concepto de diversidad, hace alusión a la existencia de cosas variadas o distintas entre sí, al interior de un ámbito o espacio determinado. Este término proviene del latín "diversitas" y representa a aquello que es diverso, variado, múltiple, dispar o diferente (Concepto, 2022).



El concepto de diversidad se puede aplicar en diferentes ámbitos y hace alusión a las diferencias existentes entre personas, animales, grupos, cosas, opiniones, etc. Por ejemplo, en el caso de los seres humanos, existe la diversidad de tipo cultural, étnica, sexual, lingüística, ideológica, religiosa, entre otras (Concepto, 2022). Por lo tanto, hablar de diversidad es hablar de diferencias.

En esta línea, Gardenswartz y Rowe (2008), proponen un modelo que distingue 4 niveles o dimensiones de la diversidad, en semejanza con las capas de una cebolla.

En este modelo, la dimensión más interna y la que se encuentra en el centro, es la personalidad. Es decir, nuestra forma de comportarnos y posicionarnos ante la vida. La personalidad, comienza a configurarse desde temprana edad y sus características se desprenden de las experiencias vitales de cada persona, influidas por las otras tres dimensiones a lo largo de toda la vida (Camilleri, 2021).

En el ámbito laboral, los rasgos de personalidad son considerados predictores de los valores de trabajo, debido a la influencia que estos tienen en el desempeño y en la relación con los demás y el entorno (Pinto, Porto y Marín, 2017).

Luego, en un segundo nivel encontramos la **dimensión Interna**, la cual hace referencia a aquellas características frente a las cuales no tenemos control, como lo son la edad, origen racial, origen étnico y cultural, discapacidad, orientación sexual e identidad de género. A partir de estas, se suelen generar prejuicios en sociedad, que impiden o dificultan la valoración de las personas a partir de sus competencias y habilidades (Camilleri, 2021).

Por su parte, la tercera capa corresponde a la **dimensión externa**, la cual es absolutamente permeable y se basa usualmente en las decisiones de las personas en concordancia con sus valores y creencias. Estas, resultan más controlables y pueden ser modificadas a lo largo del tiempo, denotando preferencias individuales. En esta dimensión encontramos el entorno geográfico, estado civil, parentalidad, aspecto físico, experiencia laboral, educación formal, religión, ingresos y hábitos personales y de ocio (Camilleri, 2021).

Finalmente, el último nivel hace referencia a la **dimensión organizacional**, la cual analiza la forma en la que las personas se comportan en un entorno laboral, donde se despliegan las características individuales, la experiencia profesional o técnica, la especialidad o perfeccionamiento, entre otras (Camilleri, 2021). Dentro de esta categoría de análisis se encuentra el ámbito de trabajo y/o sector de la actividad, departamento o grupo de trabajo, antigüedad, ubicación física del trabajo, filiación política y/o sindical, estatus directivo y nivel jerárquico.



Por lo tanto, la diversidad va más allá de las características individuales y los factores personales sobre los que no tenemos control, puesto que, involucra la construcción de metas y de un perfil profesional determinado por nuestras decisiones y por las competencias y habilidades para afrontar las distintas tareas, objetivos y proyectos dentro del espacio social y colectivo del ecosistema corporativo, empresarial o institucional (Guédez, 2005).

La diversidad, por tanto, se corresponde con la expresión plural de las diferencias individuales, las cuales no pueden ser traducidas en negación, discriminación o exclusión, sino más bien, en el reconocimiento del otro como parte de un colectivo que nos incluye a todos y todas.

La diversidad implica aceptación del otro en su diferencia, dando la posibilidad de construcción de vínculos de reciprocidad, complementariedad, responsabilidad mutua e inclusión social. Valorar la diversidad nos lleva a aceptar y promover el derecho de cada persona a ser diferente y única (Guédez, 2005).

El derecho a ser diferente nos lleva al reconocimiento de la identidad como parte de la dignidad humana. Por ello, hablar de diversidad es hablar de identidad. Según la Real Academia de la Lengua Española la identidad corresponde al conjunto de rasgos o características de una persona que permiten distinguirla de otras en un conjunto. Cada ámbito de la identidad sitúa al ser humano dentro de un grupo específico, por ejemplo, la lengua que hablamos, lo que comemos, las aficiones, las características físicas o psíquicas, o las vivencias e historias con la que nos identificamos (Alegre, 2002).



El respeto y valoración de la diversidad se conforman como un punto base para mantener y construir relaciones sanas de respeto entre todos y todas. Por ello, es importante aprender a ser respetuosos y evitar actitudes de inequidad y discriminación, promoviendo una cultura inclusiva en todos sus espacios de convivencia.

En materia laboral, la diversidad implica valores, rasgos, habilidades y competencias, que conforman integralmente un mapa de perfiles laborales, los cuales no son estáticos y pueden transformarse a medida que se van agregando o desagregando habilidades o competencias necesarias para determinada tarea. Por ello, los trabajos podrían perfectamente adaptarse a las necesidades específicas de cada persona.

Así, la inclusión laboral permite ajustar las tareas y la forma de desempeñarlas, en pro de la persona contratada y aquello que sea

más beneficioso para los equipos de trabajo y la organización, generando ajustes que permitan garantizar el máximo rendimiento posible al contar con todas las garantías mínimas para su desempeño.

La importancia de comprender sobre diversidad e inclusión se sustenta en el afianzamiento de las desigualdades e inequidades existentes, frente a las cuales los invitamos a identificar recursos y actitudes que permitan subsanarlas y favorecer los cambios necesarios para lograr la verdadera inclusión.

## Referencias

Alegre, O. (2002). Educación y diversidad humana. 2020, de Fundación Dialnet Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6411251>

Camilleri, I. (2021). Diversidad e inclusión en la empresa. Revista de Economía Industrial: España.

Concepto. (2022). El concepto de diversidad. Extraído de <https://concepto.de/que-es-diversidad/#ixzz7VA3n7vj6>

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2008): *Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World*. Davies-Black, Mountain View, California.

Guédez, Víctor. (2005). La diversidad y la inclusión: Implicaciones para la Cultura y la Educación. SAPIENS, 6(1), 107-132. Recuperado en 08 de junio de 2022, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1317-58152005000100007&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100007&lng=es&tlng=es).

Pinto, L. P., Porto Noronha, A. P., & Marín Rueda, F. J. (2017). Asociación entre valores de trabajo, intereses profesionales y rasgos de personalidad. Ciencias Psicológicas, 11(1), 57 - 65.