

**DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE LA
INCLUSIÓN A LA GESTIÓN DE LA
DIVERSIDAD**



**de la Inclusión a la
Gestión de la Diversidad**

NELLY MARÍA CASTILLO ASPRILLA

PSICÓLOGA, ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

LUZ MARINA ROMERO MORALES

LICENCIADA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

ALEXANDRA AGUDELO LÓPEZ

ASESORA DE INVESTIGACIÓN

FERNANDO TORO ÁLVAREZ

ASESOR METODOLÓGICO DEL INSTRUMENTO

Junio de 2011

TABLA DE CONTENIDO

I.	SINOPSIS TECNICA	3
A.	DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE LA INCLUSIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD “IGD”	3
II.	RESUMEN TÉCNICO.....	6
A.	DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	6
B.	METODOLOGÍA.....	9
C.	PROCEDIMIENTO	9
I.	ESTRUCTURACIÓN DEL INSTRUMENTO	9
D.	CONSISTENCIA CONCEPTUAL DE LOS VALORES Y SUS COMPONENTES	11
E.	CONSISTENCIA DE LOS ITEMS.....	11
F.	ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO IGD.....	12
G.	ANÁLISIS DE DATOS:.....	13
H.	RESULTADOS	18
I.	ANÁLISIS DE ÍTEMS.....	18
III.	CONCLUSIONES:.....	23
A.	RESULTADOS DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO:.....	25
B.	RESULTADOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD CIENTÍFICA:	26
C.	RESULTADOS DIRIGIDOS A LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO:.....	27
D.	REVISIÓN Y AJUSTE DE LOS IMPACTOS ESPERADOS	29
IV.	BIBLIOGRAFIA.....	30

I. SINOPSIS TECNICA

A. DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE LA INCLUSIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD “IGD”

El instrumento de la inclusión a la Gestión de la Diversidad (*IGD*), forma parte de un proyecto de investigación de carácter cuantitativo, en el área de desarrollo humano, cuyo objetivo es medir e identificar en las culturas organizacionales de las empresas, el perfil de inclusión desde sus valores, políticas y prácticas.

Este instrumento, fue construido tras una minuciosa revisión teórica, relacionada con el cómo se está promoviendo y generando procesos de inclusión socio-laboral de las personas con características especiales y en situación de vulnerabilidad en los diversos sectores empresariales, el análisis estadístico realizado da cuenta de su alto grado de validez y confiabilidad.

Desde la dimensión de las prácticas, se consideraron los cinco valores inclusivos que desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) son considerados las bases para garantizar el proceso inclusivo y que como se aprecia pueden ser aplicables también a la cultura organizacional de las empresas, no necesariamente por los procesos que allí se viven, sino más bien porque se trata de escenarios de

encuentro humano donde la diversidad es uno de los aspectos más relevantes. Estos valores son: colaboración-solidaridad, equidad, diversidad y sensibilidad social. Estos valores a su vez son descritos por unos componentes o valores instrumentales: *Simpatía y Empatía, Participación, Reconocimiento de necesidades de apoyo, Trabajo en equipo, Compañerismo y Compromiso por el bien común, Reconocimiento recíproco*, los cuales permiten detallar más los valores propuestos en el instrumento.

Desde las políticas se midió los procedimientos de Gestión Humana que posibilitan la inclusión y la gestión de la diversidad, es decir todas aquellas directrices y actividades que se encuentran explícitas en los lineamientos de la organización y que permiten la toma de decisiones para la acción en la gestión del Talento Humano fomentando los valores de la inclusión George Bonhlader (2007: 5)

El concepto de cultura abordado fue el propuesto por Hofstede (1997, 45), donde afirma que la cultura organizacional de una empresa se ve reflejado en las practicas de su accionar y sus políticas son a su vez el eje dinamizador y constituyente de la cultura organizacional, la cual refleja el modo de comportarse la organización. Los estudios realizados en cultura organizacional, en Colombia por Fernando Toro, compilando los conceptos teóricos planteados por Schein (1985-1992)y Hofstede (1997)concluyen que esta categoría de cultura es un factor (medio, contexto) que interviene en todos los procesos colectivos humanos

convergiendo en los juicios, afectos y disposiciones a la acción, haciendo posible la vida social organizada.

La teoría rastreada y analizada en esta investigación conceptualiza que el enfoque de **inclusión** abordado desde este instrumento, beneficiará a grupos poblacionales que por su condición particular, vienen sufriendo procesos de exclusión, generando así la posibilidad de que todas las personas puedan acceder al sector laboral y puedan gozar de todos los recursos que tiene éste, sin que se le discrimine o limite su participación.

A este enfoque o modelo se suma el componente de **Diversidad**, como aquella característica que además de reconocer la diferencia, conlleva a nivel administrativo a la vinculación y gestión de personal diverso en la empresa, generando ambientes organizacionales incluyentes promotores de valores que permitan la vivencia de la **inclusión**.

II. RESUMEN TÉCNICO

A. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Es posible encontrar en el contexto laboral y en la literatura científica instrumentos para evaluar la cultura organizacional (Denison Organizacional cultura Survey, Price y Mueller (1986); Ashkanasy, Broadfoot y Falkus (2000), Carlos Eduardo Méndez Álvarez (2006), ICOE, Marcone, (2000), pero que sepamos ninguno de estos instrumentos ha sido abordado desde el enfoque o modelo **inclusivo**, es verdad que se ha hecho un esfuerzo por desarrollar instrumentos que propicien las condiciones del clima laboral en pro de la productividad laboral, pero no desde la cultura organizacional de las empresas desde esta perspectiva. Aun así la sociedad moderna con los distintos modelos de desarrollo adoptados tampoco ha sido efectiva para generar la inclusión de los grupos con características especiales y en situación de vulnerabilidad en los diversos espacios laborales, negándoles oportunidades que trasciendan el enfoque de integración. Dicha insuficiencia ha propiciado que muchas personas continúen siendo excluidas, inhibiendo la participación y el disfrute pleno de las garantías y beneficios que trae consigo la **inclusión** desde todas las esferas del desarrollo humano y concretamente desde el laboral como es el caso que nos compete en esta investigación.

A este problema se suma los procesos de globalización y los avances tecnológicos, donde la estructura de empleo es objeto de continuas

transformaciones, observándose cambios en la composición de este según género, nivel educacional, ocupaciones, ramas de actividad, categorías de ocupación, tipos de empresas, entre otros que propician nuevas oportunidades de empleo solo para aquellos grupos que posean ciertas habilidades generales y específicas.

En este sentido y concretamente desde el plano laboral se ha planteado que: “muchas de las desigualdades e injusticias que aparecen en el proceso de desarrollo económico pueden ser interpretadas como exclusiones de los derechos básicos, de las instituciones sociales, de los mercados y de las oportunidades de ingresos, de representación y de participación” (Ruiz-Tagle, 2000: 9). Esto no es un fenómeno nuevo en la región, pero la discusión reciente hace énfasis en que algunos de los procesos de inclusión social vigentes a partir de los años treinta como son la urbanización, la industrialización, la expansión de la seguridad social han perdido fuerza¹.obligando así a instituciones como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y el Ministerio de Protección Social (OIT) a dar fuerza y coherencia a todas aquellas políticas sociales y económicas incluyentes, en las que los derechos de las personas, independiente de su condición sean efectivamente reconocidos, asumidos y respetados, promoviendo una lucha contra la discriminación, que no se soluciona sacando unos programas especiales para ellos(as), sino incluyéndolos en los diversos espacios, entre los que destacamos

¹ Para los años cincuenta a setenta, véase Tokman (1982) y Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), (1991: 9-14)

el laboral. Ya que la perspectiva del futuro indica que cientos de millones de personas se desplazarán de una parte del mundo a otra, de un continente a otro y en el interior de los países, en busca de comida y oportunidades de trabajo, producto del fenómeno de la Globalización, generando mayor conocimiento de culturas (Multiculturalismo) que al estar en una dinámica social genera inequidades. Lo visualizamos en Colombia con el fenómeno de desplazamiento, producto de los altos índices de violencia que en las últimas décadas ha generado el desarraigo de la cultura, configurándose nuevas formas de convivencia social, especialmente en los lugares donde llega la persona víctima del desplazamiento. Y a nivel mundial con el fenómeno de las migraciones, propiciando mayor visibilidad de la diversidad e inequidades, por la posición del otro como extranjero que en palabras de Zygmunt Bauman, "son gente a quien veo y oigo, y precisamente porque noto su presencia, porque no puedo ignorar esta presencia ni tornarla insignificante apelando al simple recurso de no prestarle atención, me resultan difícil entenderlos. No son por así decirlo ni amigos ni enemigos. Por esta razón causan confusión y ansiedad. No amigos ni enemigos. Por esta razón causan confusión y ansiedad. No sé exactamente que esperar de ellos o como tratarlos, todo lo cual impulsa a demarcar una línea divisoria entre nosotros y ellos".

B. METODOLOGÍA

Este instrumento (IGD) fue construido tras una minuciosa revisión teórica, relacionada con el cómo se está promoviendo y generando procesos de inclusión socio- laboral de las personas con características especiales y en situación de vulnerabilidad en los diversos sectores empresariales, el análisis estadístico realizado da cuenta de su alto grado de validez y confiabilidad.

C. PROCEDIMIENTO

I. ESTRUCTURACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. El primer paso fue el rastreo teórico, frente a los conceptos de inclusión, exclusión, diversidad, leyes, normativas e instrumentos que existieran en el medio y que estuvieran aplicando este tipo de instrumentos.
2. Elaboración y construcción de variables (valores, componentes y descriptores) a tener en cuenta para el pilotaje y validación de estos, en la construcción del instrumento (**IGD**)

3. Definición conceptual del significado de dichas variables bajo el enfoque inclusivo planteado en el marco teórico de la investigación.
4. pilotear los valores, subcomponentes y descriptores vía email y presencial con expertos y empresas, analizando la comprensión de estos bajo el enfoque inclusivo.
5. Análisis de los cuestionarios, donde están inmersos los valores, dimensiones y descriptores, buscando la correlación entre estos.
6. Re-conceptualización y eliminación de subcomponentes y descriptores poco claros o que generaban confusión
7. Segundo pilotaje de subcomponentes y descriptores que generaban confusión.
8. Ajustes al instrumento con los valores, componentes y descriptores definitivos.
10. Aplicación de fórmulas sistematizadas a los datos que permita la articulación de políticas y prácticas en los valores de la inclusión.
11. Aplicación del instrumento a las empresas, arrojando de esta manera los resultados del perfil de inclusión.
12. Resultados alcanzados y esperados.
13. Construcción y elaboración de conclusiones.

D. CONSISTENCIA CONCEPTUAL DE LOS VALORES Y SUS COMPONENTES

El primer paso, fue validar el constructo de los valores finales e instrumentales los cuales son transversales a las prácticas y las políticas de todas aquellas directrices y actividades que se encuentran explícitas en los lineamientos de la organización y que permiten la toma de decisiones para la acción en la gestión del Talento Humano, fomentando así los valores de la inclusión George Bonhlader (2007: 5)

En esta fase se logra definir el concepto de cada uno de ellos con un punto de referencia de 80%, planteando que lo que estuviera por debajo de este porcentaje se debía reevaluar y volver a pilotear.

E. CONSISTENCIA DE LOS ITEMS

- Se realizó dos pilotajes: en una primera instancia se enviaron 53 preguntas para prácticas y posterior al análisis se reenviaron 36 preguntas reestructuradas, nuevamente para analizar la pertinencia de los ítems con cada valor.
- Se siguieron los estándares metodológicos de confiabilidad y validez.

F. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO IGD

1. DIMENSIÓN PRÁCTICAS

Son los ítems que exploran los comportamientos de los valores incluyentes a nivel empresarial, dependen de la cultura organizacional de la empresa y se encuentran explícitos en lo que los empleados de la empresa hacen.

1. **Diversidad:** Reconocimiento de la heterogeneidad. Valoración positiva de la diferencia en el marco del respeto, la armonía y la convivencia.

Componentes:

Respeto por la diferencia: Capacidad de reconocer y comprender las diferencias del otro, independiente de mi propio punto de vista.

Armonía y convivencia desde la diferencia: Capacidad de los y las integrantes de la organización para llegar acuerdos con el otro, a través de consensos y disensos /Capacidad de los y las integrantes de la organización de vivir con otros, no contra ellos, ni a pesar de ellos”

2. **Sensibilidad social:**

Tendencia del ser humano a sentir emociones y sentimientos frente a situaciones y sucesos de otro ser

Componente:

Simpatía y Empatía: “Capacidad de percibir la situación de una manera similar a la persona involucrada - “Capacidad de percibir y sentir directamente, la experiencia de las emociones de otra persona.

3. **Equidad:** Reconocer que las personas tienen las mismas posibilidades y necesidades de apoyo diferentes para llegar a ser individuos autónomos y productivos. “Dar a cada quien lo que necesita”

Componente:

Participación: Posibilidad de intervenir y aportar, independiente de la condición particular.

Reconocimiento de necesidades de apoyo: “Son todas las acciones que aumentan la capacidad de la organización para dar respuesta a la necesidad de los y las empleadas”.

Equiparación de oportunidades: “El proceso mediante el cual todos los derechos son accesibles a todos y todas.

4. **Colaboración y Solidaridad:** Actitud para Trabajar con alguien en una tarea común, en especial cuando se hace de forma voluntaria.- Servir de forma desinteresada, promovida por un sentimiento de vinculación y apoyo hacia el otro.

Componentes:

Trabajo en equipo: Es el conjunto de personas con habilidades y experiencias complementarias, comprometidas con una meta en común y con una serie de objetivos específicos en cuanto a resultados.

Compromiso por el bien común y compañerismo: Actitud del ser humano para satisfacer sus necesidades en consonancia con la de los otros /Sentimientos de unión y solidaridad que permite a los individuos acercarse por un objetivo en común.

Reconocimiento recíproco: Actitud del ser humano para buscar y explorar de manera activa, características en los otros con el fin de comprender su subjetividad.

2. DIMENSION POLÍTICAS

POLÍTICAS: Son los ítems que exploran las directrices y actividades que se encuentran explícitas en los lineamientos de la organización que permiten la toma de decisiones para la acción en la gestión del Talento Humano fomentando los valores de la inclusión.

1. **Administración de personal:** Directrices que permiten el direccionamiento del talento humano de la organización articulando la perspectiva estratégica (misión y visión) de la empresa. Esto contempla: procesos de selección, reglamentos internos de trabajo - manuales de convivencia, evaluaciones de desempeño y hojas de vida, estímulos, procesos de socialización organizacional (inducción, entrenamiento, re inducción).

2. **Bienestar laboral:** Las acciones contempladas dentro de las políticas organizacionales que se caracterizan por estar en pro del bien-estar de los empleados y empleadas desde las condiciones bio-psico-socio-labores que estimulan la permanencia en la organización y el adecuado desempeño.

3. **Formación:** Las acciones contempladas dentro de las políticas organizacionales que se caracterizan por direccionar las acciones de enseñanza – aprendizaje del desarrollo del ser desde el reconocimiento de la diversidad.

4. **Comunicación:** directrices organizacionales que se caracterizan por permitir la interacción y transmisión de la información a través de distintos canales o medios accesible a todo el personal.

5. **Estructura física y diseño de puestos de trabajo:** políticas organizacionales que orientan la articulación de las funciones con relación al puesto de trabajo y la estructura física de la organización en el marco de la inclusión. Contempla: manuales de funciones, ergonomía, adecuaciones de espacio, materiales de apoyo y prevención de riesgos en el espacio físico.

G. ANÁLISIS DE DATOS:

Consistencia conceptual de los valores y sus componentes:

La consistencia interna se realizó con 21 expertos en el tema de la inclusión, representantes de diferentes organizaciones públicas y privadas que lideran procesos de **inclusión**.

El primer paso, fue validar el constructo de los valores finales e instrumentales (componentes), los cuales son transversales a las prácticas y las políticas. En esta fase se logra definir el concepto de cada uno de ellos con un punto de referencia de 80%, planteando que lo que estuviera por debajo de este porcentaje se debía reevaluar y volver a pilotear. Para este procedimiento se envió vía electrónica un aplicativo Parte A y B (ver anexos 1 y 2) donde se planteaban las definiciones a las cuales les correspondía un valor, los y Las expertas seleccionaban de acuerdo a la definición el valor que consideraban desde su experiencia teórica y aplicativa le correspondía, obteniéndose lo siguiente:

- Algunos valores y componentes posteriores al pilotaje se fusionaron debido a que el nivel de validación no superaba el porcentaje establecido, en alguno de ellos como lo veremos a continuación, los expertos tomaron como similares o complementarios los conceptos: (ver anexos 1 y 2).

Valores finales:

Respeto por la diversidad: 88% de consistencia con la definición propuesta.

Sensibilidad social: 50% de dispersión, por lo que se reevaluó y se define el concepto nuevamente, donde no se refiera solo al ser humano sino que incluya otros seres.

Colaboración y solidaridad se unen en una sola variable ya que en el segundo pilotaje de los ítems: en la primera parte un 50% de los expertos se aleja del concepto de Solidaridad planteado inicialmente relacionándolo significativamente con sensibilidad social; mientras que Solidaridad fue validado en un 87,5%, con el concepto inicial. En el pilotaje de los ítems de solidaridad fueron relacionados con colaboración.

Equidad: 85% de consistencia con la definición.

Valores instrumentales (componentes): Parte B del pilotaje

Respeto por la diferencia: 50% de dispersión, por lo que se redefine el concepto, haciendo más claridad en el concepto del respeto.

Armonía y convivencia desde la diferencia: En ambos componentes independientes solo apuntan a la definición los expertos en un 38%, las dos definiciones los expertos la relacionan en un 33% de coincidencia con respecto al nivel de dispersión frente a las otras relaciones, por lo que se fusionan.

Simpatía y empatía: Ambos con un 75% de dispersión a la definición. Estos dos componentes se encontraban independientes, dentro del valor sensibilidad social, fueron unidos por considerar los expertos que las definiciones se relacionaban, generando confusión entre ambos, razón por la que se concluye como complementarios, quedando en un solo componente.

Participación: 87% de consistencia con la definición planteada inicialmente

Reconocimiento de necesidades de apoyo: 75% de consistencia con la definición planteada inicialmente.

Equiparación de oportunidades: 88% de consistencia con la definición planteada inicialmente.

Trabajo en equipo: solo un 50% coincide con la definición el resto es dispersa.

Compromiso por el bien común y compañerismo se fusionaron, dentro del valor colaboración y solidaridad. Compromiso por el bien común presentó 0% de consistencia. Compañerismo arrojó 37,5%, lo que conlleva a la redefinición y fusión a partir de un enfoque teórico, haciendo énfasis en la definición clara de la palabra compromiso y compañerismo.

Reconocimiento recíproco: 75% de consistencia con la definición planteada inicialmente.

Validez

Grado en que el instrumento de la inclusión a la Gestión de la diversidad (**IGD**) mide la variable de **INCLUSIÓN**. La metodología empleada fue a través de la correlación de cada una de las variables con el enfoque de inclusión, para esto se contó con los 21 expertos en el tema de inclusión.

A continuación se presenta la correlación ítem-total y el Alpha de Cronbach, su media, la desviación típica y la interpretación de lo encontrado (nivel de confiabilidad).

Confiabilidad:

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS 19 para Windows. Se calcularon las intercorrelaciones de los ítems con cada sub-dimensión, tanto para el cuestionario de prácticas como de políticas, con el método “Alpha de Cronbach”. Cada subdimensión está compuesta por unos componentes los cuales permiten discriminar más las variables medidas, para objeto de la interpretación de los resultados.

H. RESULTADOS

I. ANÁLISIS DE ÍTEMS

A continuación se presenta la correlación ítem-total y el Alpha de Cronbach, su media, la desviación típica y la interpretación de lo encontrado (nivel de confiabilidad).

1. DIMENSION PRÁCTICAS:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	396	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	396	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

- **Diversidad: ítems del 1 al 20: Nivel alto de confiabilidad.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,833	,829	20

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,769	1,854	4,283	2,429	2,311	,454	20

- **Sensibilidad social: ítems del 21 al 25. Nivel bajo de confiabilidad, número de ítems pocos para valorar este componente.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,423	,446	5

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,547	2,212	4,189	1,977	1,894	,606	5

- **Equidad: ítems del 26 al 46 Nivel alto de confiabilidad.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,907	,900	21

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,505	3,093	4,162	1,068	1,345	,071	21

- **Colaboración y Solidaridad: ítems del 47 al 56. Nivel alto de confiabilidad**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,907	,900	21

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo o	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,505	3,093	4,162	1,068	1,345	,071	21

2. DIMENSIÓN POLITICAS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	27	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	27	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

- **Administración de personal: ítems del 1 al 23. Nivel alto de confiabilidad**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,899	,899	23

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,478	2,593	4,407	1,815	1,700	,149	23

- **Bienestar laboral: ítems del 24 al 29. Nivel alto de confiabilidad**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,792	,794	6

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,364	2,963	3,963	1,000	1,338	,157	6

- **Formación: ítems del 30 al 36. Nivel alto de confiabilidad**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,819	,816	7

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,106	2,704	3,556	,852	1,315	,099	7

- **Comunicación: ítems del 37 al 39. Nivel bajo de confiabilidad, número de ítems pocos para valorar este componente.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,567	,561	3

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,383	3,222	3,556	,333	1,103	,028	3

- **Estructura física y diseño de puestos de trabajo: Ítems del 40 al 47. Alto nivel de confiabilidad.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,889	,894	8

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo o	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,338	2,852	3,926	1,074	1,377	,146	8

En general, todos los ítems contribuyen adecuadamente al conjunto de la escala, es decir, presentan una correlación relativamente alta con el total del cuestionario, salvo la sub-dimensión de Sensibilidad social de la dimensión de Prácticas y la sub-dimensión de comunicación de la dimensión de Políticas, debido a los pocos ítems formulados para la medición de estos.

III. CONCLUSIONES:

- a. El **IGD** ha demostrado poseer una alta fiabilidad, tanto en su conjunto como en cada uno de los subcomponentes, lo que nos permite afirmar que este instrumento cuenta con el suficiente nivel de consistencia

interna para medir las características de la inclusión y la gestión de la diversidad propuestas en nuestra definición.

- b. A partir del aporte de los expertos se define la inclusión como la capacidad de respetar la diversidad, en el marco de la convivencia, la restitución de derechos y la valoración de la cultura.
- c. La sub-dimensiones Sensibilidad social y Comunicaciones, al momento de la utilización del instrumento deberán ser complementadas con entrevistas, a su vez que para efectos de su confidencialidad se incluirán el doble de ítems y posteriormente aplicarle las fórmulas estadísticas respectivas hasta llegar a la confiabilidad deseada.
- d. En este contexto de investigación cuantitativa en el área de desarrollo Humano, la elaboración del IGD, constituye un aporte en el conocimiento de aspectos propios de los procesos de inclusión en las empresas, específicamente en cómo la viven en la cultura organizacional y de qué manera comienzan a gestionar la diversidad al interior de las empresas.
- e. En las siguientes investigaciones mejoraremos este instrumento a medida que sea aplicado, fortaleciendo y enriqueciendo los ítems.

- f. El presente instrumento permitirá además del diagnóstico para cada empresa interesada, la recolección de datos para la sistematización de todas experiencias y de esta manera medir los niveles reales de inclusión en el contexto laboral, en pro del desarrollo humano de la población diversa en general, especialmente las mayores poblaciones objeto de exclusión.

A. RESULTADOS DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO:

1. CUADRO 1. GENERACIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTO:

OBJETIVOS (1)	RESULTADO ESPERADO (2)	RESULTADO OBTENIDO	INDICADOR VERIFICABLE DEL RESULTADO (4)
Construir, pilotear y validar un instrumento de inclusión laboral que permita medir e identificar en la cultura organizacional de las empresas el perfil de inclusión desde sus valores, políticas y prácticas.	Construcción, pilotaje y validación del instrumento de inclusión laboral que permite medir e identificar en la cultura organizacional de las empresas el perfil de inclusión desde sus valores, políticas y prácticas.	Construcción del instrumento IGD de la inclusión a la Gestión de la diversidad, el cual permite visibilizar el nivel de inclusión en la empresa, transversalizado por los valores de la inclusión, los cuales permiten de manera cuantificable medir desde las	Artículo en revista: a. De la Inclusión a la Gestión de la Diversidad en la empresa: Revista, autora Nelly María Castillo Asprilla. b. del a exclusión a la inclusión una mirada desde la perspectiva de derechos b. De la integración a la inclusión laboral, otra forma de promover la

		prácticas y las políticas la inclusión. Todo esto permeando la cultura de la organización.	ciudadanía emancipada por Luz Marina Romero y Nelly María Castillo Asprilla.
--	--	--	--

B. RESULTADOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD CIENTÍFICA:

1. CUADRO NO. 2: FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD CIENTÍFICA

RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	INDICADOR VERIFICABLE DEL RESULTADO (1)
Diseñar un instrumento de medición laboral que permita visibilizar el nivel de compromiso de las empresas con la inclusión, trascendiendo el concepto de la integración.	Construcción de un instrumento de inclusión que permite explorar las prácticas organizacionales en pro de la inclusión y a la vez las políticas organizacionales que permiten promover los valores que la componen. Con esto las organizaciones que deseen de manera socialmente responsable iniciar procesos incluyentes, en primera instancia podrán diagnosticar el nivel en que su empresa se encuentra preparada para vivenciar este proceso y a la vez le permitirá iniciar una gestión desde el paradigma de la Diversidad.	a. Instrumento IGD, de la Inclusión a la Gestión de la Diversidad. b. Perfiles de dos empresas que decidieron participar en el pilotaje del instrumento.
Propuesta pedagógica anexa al instrumento.	Propuesta educativa de la inclusión a la gestión de la diversidad. “Hacia un nuevo enfoque empresarial, fundamentado en la moral y la ética de los Valores de la inclusión”	Propuesta pedagógica que desde su estructura podrá ser utilizada para su aplicación en diferentes contextos organizacionales (empresas de cualquier sector productivo que pretendan realizar procesos de inclusión en su contexto laboral), haciendo énfasis en los resultados diagnósticos arrojados por el instrumento: “De la inclusión a la Gestión de la Diversidad” IGD

**C. RESULTADOS DIRIGIDOS A LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL
CONOCIMIENTO:**

**1. CUADRO NO. 3: APROPIACIÓN SOCIAL
DEL CONOCIMIENTO**

**CUADRO DE RESULTADOS DIRIGIDOS A LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL
CONOCIMIENTO:**

CUADRO No. 3: Apropiación social del conocimiento

RESULTADO ESPERADO (Según proyecto aprobado)	RESULTADO OBTENIDO	INDICADOR VERIFICABLE DEL RESULTADO (1)
Publicar artículos que problematicen el tema de la exclusión e inclusión en el contexto social y laboral.	Publicación de los artículos: 1. De la Inclusión a la Gestión de la Diversidad en la empresa. 2. De la integración a la inclusión laboral, otra forma de promover la ciudadanía emancipada	Artículos en revista de divulgación (Título del artículo y de la revista, autores, número, fecha); Invitación a participar en el congreso internacional de discapacidad en el 2012, cuando se obtengan ya los datos del instrumento (ver correo electrónico de invitación anexo 2)
Sugerencias de implementación: 1. Ofrecer el instrumento en aquellas organizaciones que promueven los procesos de inclusión desde las diferentes diversidades (discapacidad, etnia, orientación sexual...) con el fin de iniciar su aplicabilidad en el		

<p>contexto laboral.</p> <p>2. Divulgar de manera ética por medio de artículos los resultados arrojados por el instrumento con el fin de visibilizar el nivel de inclusión en el contexto laboral.</p>		
--	--	--

D. REVISIÓN Y AJUSTE DE LOS IMPACTOS ESPERADOS

1. CUADRO NO. 4: IMPACTOS ESPERADOS

Impacto esperado	Plazo (años) después de finalizado el proyecto: corto (1-4), mediano (5-9), largo (10 o más)	Indicador verificable	Supuestos*
Inicio de un instrumento que permita visibilizar el nivel de inclusión en el contexto laboral.	Mediano plazo 5 años	Datos estadísticos de un número representativo de empresas que se les aplique el instrumento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación de esta investigación con las organizaciones que promueven procesos incluyentes. 2. Compromiso por parte de las empresas socialmente responsables para que decidan pasar de un enfoque integrador a uno incluyente.
Transformación de la cultura organizacional en pro de la inclusión en cada una de las empresas que decidan conocer su perfil de inclusión.	Corto plazo 2 años.		<ol style="list-style-type: none"> 3. Articulación de la propuesta educativa con las áreas de gestión humana de las empresas socialmente responsables, que decidan iniciar al interior de ellas un proceso de formación que permita propiciar la vivencia de los valores de la inclusión con el fin de pasar de un enfoque integrador a uno incluyente

IV. BIBLIOGRAFIA

Zapata, L. (2008) Aprendizaje Organizacional. Ed. Mc Graw Hill. México D.F

Toro, F- (2007) Manual para el diseño de Pruebas objetivas de conocimiento
Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional.

Alicia, G. (2000). Foro Montevideo diversidad 2005,

Alles, G. (2002). M, Gestión por competencias, el diccionario Buenos Aires
Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura
organizacional. -es.

Calderón, F. (2007, pp 31-37). Ciudadanía y Desarrollo humano (1ra edición).
Argentina: editores siglo XXI

Calderón, F. (2007, pp 68- 72). La ciudadanía social y las nuevas condiciones de
desarrollo. (1ra edición). Argentina: editores siglo XXI

Geert, H. (1999). Culturas y Organizaciones, El Software Mental Alianza editorial.

Restrepo, R. (2008). Responsabilidad Social: Nueva Teoría, Nuevas Prácticas (1ra edición) Universidad de San Buenaventura Colombia: Medellín.

Zapata, L. (2008). Aprendizaje Organizacional (1ra edición). México. Editorial McGraw Hill interamericana

REVISTAS

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Revolución Educativa. GUIA N°34.

Muñiz, L. (1998, pp130-139). Precondiciones para la armonización e integración jurídica. En: Revista del Colegio de Abogados de Puerto Rico. (N°2)

Echavarría, M. (2000) Revista Pensamiento y Gestión. Historia,

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Volumen 17 N°2 1998.

Ética y cultura organizacional. Capítulo componente sede la cultura Organizacional. (N° 9).

Toro, A. (1998). Revista Interamericana de psicología organizacional, Centro de investigación e interventora en comportamiento organizacional. (Volumen) 17) (2). Interamericana de Psicología Ocupacional, 1998. Artículo Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. Volumen 17 N°2

Programa de las Naciones unidas para el desarrollo. (2007). Ciudadanía y Desarrollo humano, Colección de trabajos, Cuadernos de gobernabilidad democrática, editores Argentina S.A.

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. (1998). Volumen 17 N°2.

UNESCO, (2004). Temario Abierto sobre Educación Inclusiva – Materiales de Apoyo para Responsables de políticas educativas- traducción al español. (p20)

Fernando, F. (2006, septiembre). Tercer congreso internacional de discapacidad. (Álamos- fundación integral). Exclusión e Inclusión social: una aproximación desde el ámbito de la discapacidad). Medellín.

Adoración, A. (2009). La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas.

DOCUMENTOS

Informe Mundial de la UNESCO (2009).París (Francia).

Adoración, A. (2009). La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas
coordinación de edición, Área de Conocimiento y Documentación. (p 58)

Ministerio de la Protección Social. (2008, Enero). República de Colombia- Oficina
Asesora de Comunicaciones

Tercer congreso internacional de discapacidad, (2006, septiembre 20 al 23).
Inclusión: oportunidades para todos. Reflexiones en torno a una sociedad
inclusiva, Medellín, Colombia.

Revista Mercatura. (2008, enero-junio). Facultad de Ciencias Empresariales.
Volumen N° 2.

Casanova, M. (2007): "la Gestión de la diversidad el gran reto del siglo XXI.

Robert, S. (2008). Séptimas olimpiadas de investigación, en personas con
discapacidad, la nueva definición del concepto de discapacidad.