

The Workplace Inclusion Scale (Spanish Version)

Another Tool for EAPs

January 2022

| By Patricia Herlihy, PhD, RN; Dave Sharar, PhD; and Molly Robey, PhD

En el 2010, Chestnut Global Partners (CGP) crearon el Workplace Outcome Suite (WOS) como método para poder recolectar datos empíricos sobre el impacto de las intervenciones profesionales de los Programas de Asistencia al Empleado. Esta escala ha estado vigente por más de diez años, y el último reporte informa datos sobre 45.726 usuarios de EAPs.

Recientemente, Chestnut Health Systems, la empresa matriz de Chestnut Global Partners, creó un nuevo instrumento psicométrico para ayudar a los EAPs a integrar la inclusión dentro de sus servicios: el Workplace Inclusion Scale (WIS).

El WIS es un instrumento que las organizaciones pueden usar para evaluar rápidamente el impacto de los esfuerzos por generar un ámbito laboral que contemple la diversidad y la inclusión, por medio de la percepción de los empleados que trabajen en la organización.

Específicamente, es un método para que los EAPs, en tanto asesores, pueden ofrecer a RRHH, al departamento de beneficios y/o a los programas de diversidad, igualdad e inclusión para evaluar el nivel de inclusión percibido por los empleados.

Este artículo introduce el WIS para las comunidades de EAPs y resalta su utilidad para abordar la preocupación de las organizaciones respecto a cómo medir la efectividad de las iniciativas y los programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI). El WIS pretende evaluar de manera simple, clara y coherente el éxito de los programas DEI.

Se han realizado considerables esfuerzos para determinar cuáles eran las preguntas que mejor capturaban los sentimientos de los empleados respecto a las iniciativas de inclusión. Las investigaciones comenzaron con un test de veinte preguntas, que luego se redujo a un total de ocho. Dicha reducción fue sustentada estadísticamente, para lograr una prueba más corta ya que esto aumenta las tasas de respuesta.

El 2020 fue aclamado como un año en el que hubo un despertar de conciencia relacionado a lo racial. La muerte de americanos negros, desarmados, como Ahmaud Arbery, George Floyd y Breonna Taylor generó agitación y protestas a lo largo y a lo ancho de todo Estados Unidos. A raíz de la violencia y los disturbios, muchos estadounidenses han llegado a creer que el país necesita aprobar nuevas leyes de derecho civil para contrarrestar la discriminación racial.

Esta consciencia también se vio reflejada en el ámbito privado, en las prácticas de contratación y de retención. De acuerdo con Edelman, la mayoría de los norteamericanos cree que las organizaciones del sector privado tienen la responsabilidad de aportar a la creación de una sociedad más equitativa y justa.

Como resultado, surge en las organizaciones un renovado impulso de revisar y adoptar políticas de inclusión. Una encuesta reciente, reveló que el 96% de los CEOs considera la inclusión como una prioridad estratégica en el contexto socioeconómico actual.

Joan Williams y David White, en un artículo de Harvard Business Review sobre la actualización de los programas de inclusión en las organizaciones, sugirieron que en el pasado los esfuerzos por ocuparse de la inclusión y la diversidad fracasaron. Atribuyen dicho fracaso a la falta de cambios estructurales y culturales dentro de las organizaciones. Ellos sostienen que el cambio debe basarse en evidencias y métricas.

Medir la diversidad, equidad e inclusión rápido y con una herramienta sólida y fiable presenta varios desafíos.

La diversidad, en tanto característica de un grupo en el que se incluyen personas de múltiples y variadas identidades y capacidades, pareciera ser una característica relativamente sencilla de medir. Sin embargo, *evaluar que todas las personas se sientan respetadas, aceptadas, apoyadas y valoradas en el ámbito laboral y que todos los empleados participen en los procesos de decisión y tengan oportunidades de desarrollo dentro de la organización*, es algo más difícil de medir.

El WIS es particularmente notable por centrarse en el empleado. A diferencia de otras herramientas para medir la diversidad que se basan en medidas cuantitativas, el WIS se enfoca exclusivamente en la experiencia y percepción de cada empleado sobre el grado en el que sienten que pertenecen, que son respetados, que se los involucra y compromete en su rol y en que tienen oportunidades de desarrollo de carrera.

Como el WIS **no** pide a los empleados evaluar su percepción sobre el esfuerzo que hace la organización por tener en cuenta la diversidad, la técnica provee una medida más directa de cómo ese esfuerzo afecta a los empleados en términos de compromiso y sentimiento de pertenencia.

El WIS se centra en 8 temas claves: confianza, valoración de los atributos personales, compromiso laboral a nivel personal, acceso a oportunidades, compensaciones justas, receptividad cultural, respeto y aceptación social. Cada concepto es evaluado por una pregunta de tipo Escala Likert (1-5).

1. Sé que puedo confiar en la organización (Confianza)
2. Las personas son valoradas como individuos por la organización (Valoración de los atributos personales)
3. Mi opinión es tomada en cuenta en la organización (Compromiso laboral a nivel personal)
4. Tengo acceso a nuevas oportunidades (Acceso a oportunidades)
5. La organización entrega reconocimientos uniformemente (Compensaciones justas)
6. Creo que la organización reconoce la diversidad (Receptividad cultural)
7. Me siento respetado por la organización (Respeto)
8. En el trabajo, siempre siento que soy parte de un equipo (Aceptación social)

Hacer mediciones antes y después de aplicar políticas de inclusión, puede servir como medición del cambio. La comparación de ambos puntajes, puede ayudar a los profesionales de EAPs, a los líderes de RRHH y a los profesionales especializados en programas DEI a evaluar objetivamente como los empleados perciben y sienten el nivel de inclusión en sus equipos y en la organización.

La escala ofrece sugerencias para elegir la muestra, sin embargo, se alienta a los usuarios a explorar cómo empleados de diferentes edades, géneros, razas, identidades sexuales vivencian la inclusión en el ámbito laboral.

El análisis estadístico sustenta que el WIS es una medida eficiente y precisa de inclusión. El WIS demostró ser un instrumento válido y confiable que provee una manera sistemática de evaluar los sentimientos de los empleados acerca de la inclusión, en diversos ámbitos laborales.

La investigación de la validación de esta escala será publicada en el Journal of Toyal Rewards en Marzo del 2022.

Cuanto más se administre este instrumento y más resultados sean recolectados anónimamente, más información habrá disponible para continuar con las investigaciones en este campo. Por este motivo, la escala estará disponible de manera gratuita tras firmar un acuerdo por la licencia del usuario, similar a la del WOS. Los proveedores de EAPs que deseen asistir a los empleadores a construir un ambiente laboral más inclusivo pueden servirse del WIS para medir empíricamente el impacto de las políticas y estrategias de inclusión.

En resumen

El WIS es una herramienta sistemática y rigurosa para auditar la diversidad e inclusión de empleados en organizaciones de todos los tamaños. La investigación por medio de la cual se confeccionó el test valida la técnica como un instrumento de medición confiable y sólido.

La escala ofrece una medida única que se basa en conceptos claves, establecidos en la literatura sobre la medición de diversidad. La principal diferencia entre el WIS y otras medidas es la simplicidad, la brevedad y la teoría sólida que la sustenta, para capturar la experiencia del empleado por medio de las dimensiones claves de la inclusión.

El WIS usado como método de test - re test, tiene la capacidad de brindar una medida empírica y creíble de la experiencia de los empleados para sustituir las evaluaciones subjetivas con las que se evalúa la eficacia de las iniciativas de DEI.

Referencias:

- ✓ Attridge, M. and Steenstra, I. (2021). Work Outcomes and EAP Use During the COVID-19 Pandemic. Journal of Employee Assistance. 4th Quarter. Pp. 30-31.
- ✓ Edelman, Richard. "Systemic Racism: The Existential Challenge for Businesses," Edelman Research, September 8, 2020.
- ✓ 2021 Fortune/Deloitte CEO Survey. (2021). SHRM Executive Network.
- ✓ Jones, Jeffrey M. "New Low in US: See Progress for Black Civil Rights," Gallup, September 9, 2020.
- ✓ Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., and Deo, K. (2021). How to Measure Inclusion in the Workplace. Harvard Business Review. Boston, MA.
- ✓ Williams, Joan and White, David. (2020). Update Your DE&I Playbook, Harvard Business Review. Boston, MA.