

Nombre: Paola Andrea Díaz Ramírez
Cargo: Jefe Corporativa de Gestión Humana
Área o dependencia: Gestión Humana

Relación con los procesos de Bienestar/Cultura y Riesgo psicosocial

1. ¿Cómo se planifican las actividades o programas (frecuencia, responsables, cronograma)?

Los programas de bienestar, cultura y salud mental se generan a partir de las necesidades identificadas con las diferentes mediciones realizadas a los colaboradores del ecosistema. Así mismo y derivado de los resultados de las mediciones, se establece la frecuencia de aplicación para dar respuesta a la necesidad.

2. ¿Cómo se documentan o registran estas actividades (asistencia, resultados, evaluación)?

Dependiendo del contexto y tema de la actividad, es decir, si corresponde o no a las actividades de riesgo psicosocial, la asistencia se toma en medio físico R-DTH302-11 Registro Integral de Participación – Gestión Humana y SST o en medio digital con la herramienta redcap.

3. ¿Qué herramientas o formatos utilizan para recopilar y almacenar los datos (asistencia, satisfacción, impacto)?

R-DTH302-11 Registro Integral de Participación – Gestión Humana y SST

Formularios en redcap

4. ¿Se generan indicadores o reportes a partir de estos datos? ¿Cuáles? ¿Cómo se maneja la información para obtenerlos?

A partir de la información generada y recolectada, se generan los informes mensuales, trimestrales y anuales o según el motivo requerido, por ejemplo, acreditación nacional e internacional, visitas de entes como ICONTEC o INVIMA.

5. ¿Qué dificultades encuentran al momento de medir los resultados?

Errores humanos, la información que se recoge manualmente es difícil de tratar debido a que no se entiende la caligrafía de algunas personas, al no tener la información actualizada apenas cambia retrasa actividades.

6. ¿Con qué frecuencia se aplican la evaluación de Batería de riesgo psicosocial y demás instrumentos exigidos por ley?

Medición de batería y clima se hace de manera bianual

7. ¿Qué herramientas o metodologías se usan para recopilar la información (encuestas, software, bases de datos)?

Batería se hace de manera manual por medio de los formatos dispuestos por el Ministerio. Así mismo, clima organizacional y cultura son medidas por medio de consultores externos los cuales aplican cuestionarios en plataformas que permiten el análisis y revisión de resultados.

8. ¿Cómo se almacenan y analizan los resultados? ¿Quién es responsable del seguimiento?

La información se almacena en la carpeta compartida del proceso

9. ¿Se generan reportes o indicadores que se usen para toma de decisiones?

Cada una de las mediciones arroja un informe puntual y análisis de las distintas dimensiones las cuales son base para la generación de nuevos programas o fortalecimiento de los ya existentes.

Se tiene el índice de cultura organizacional, índice de clima laboral

10. ¿Qué limitaciones existen en la gestión de esta información (tiempo, recursos, trazabilidad, confidencialidad)?

Recursos monetarios debido a que no se ha hecho la inversión para manejar la información de riesgo psicosocial de manera digital, lo que haría más rápida esta actividad. Un poco relacionado con lo anterior es el tiempo ya que la información tarda más en ser tratada y analizada, por lo que si se requieren informes o datos con urgencia sería difícil de obtener.

11. ¿Los tres procesos (bienestar, cultura, riesgo psicosocial) manejan bases de datos o reportes centralizados?

Las bases de datos se manejan individual y los reportes o informes contienen la cobertura de las tres áreas.

12. ¿Qué tan actualizada está la información y quién se encarga de mantenerla?

La información tarda en actualizarse debido a que es un proceso manual. Se encargan de mantener la información en la carpeta compartida los psicólogos de bienestar, riesgo psicosocial y cultura.

13. ¿Existe algún indicador global de gestión humana que integre estos datos bienestar, cultura y riesgo psicosocial?

No, se manejan métricas y se realizan individualmente.

14. ¿Qué herramientas tecnológicas podrían apoyar la medición o análisis (por ejemplo Excel, Power BI, software interno)? ¿Qué de esas opciones considera viable?

Excel automatizado para obtener más rápido la información y para una visualización más gráfica un dashboard en Excel o Power BI.

15. ¿Cómo validan las actividades realizadas para el bienestar de los trabajadores?

Validar=Tener pruebas de si los colaboradores aprendieron algo

No existe validación para las actividades, solo se mide la asistencia.

18. ¿Todos los cargos tienen manual de funciones? En cultura, bienestar y riesgo psicosocial

El cargo de practicante de cultura y bienestar no tiene.

19. ¿Por qué se tiene baja participación en las actividades?

Debido a que se trabaja por turnos entonces es complicado poder acceder a todos los colaboradores.

20. Consideras que las actividades son adecuadas? ¿Por qué?

Las actividades son adecuadas debido a que se sacan de las necesidades que arrojan las mediciones.

21. ¿Están buscando soluciones actualmente ante la falta de participación? Como estrategias para que participen

Sí, extender los horarios de aplicación de la actividad.