



METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACCIONES DE:

- BIENESTAR
- CAPACITACIÓN
- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha desarrollado una metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y capacitación.

Cabe precisar que, se entiende por impacto¹ todos aquellos cambios que generan sobre el colaborador, los programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y capacitación. Estos cambios pueden darse en las condiciones de trabajo y de salud de los servidores y contratistas, la percepción madurez de la gestión de la SST, el clima laboral/ambiente organizacional y en la calidad de vida laboral, los beneficios del esparcimiento socio-cultural, la satisfacción, el aprendizaje, la transferencia del conocimiento, las competencias laborales y la productividad.

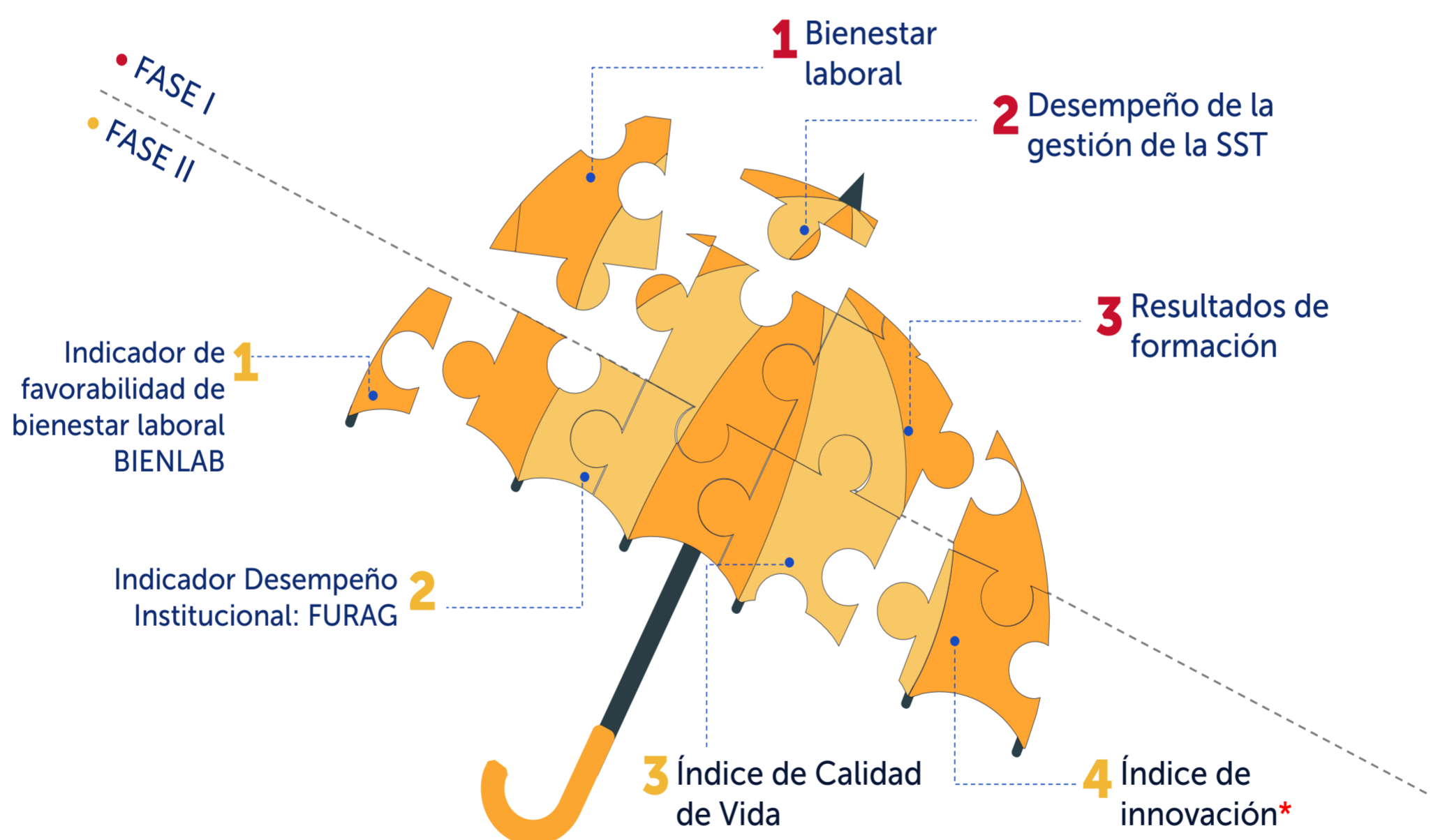
1. El impacto puede valorarse con métodos cuantitativos o cualitativos. De acuerdo con la metodología planteada por la Organización Internacional del Trabajo, la evaluación cualitativa del impacto no requiere un grupo de control (escenario contrafactual), por lo tanto, no se establecen controles experimentales en la acción evaluada. Consideran la percepción de los sujetos. Para el caso de la metodología propuesta se considera un método mixto dado que los tres componentes contemplados cuentan tanto con datos cualitativos como cuantitativos como elementos de entrada. Se espera en un mediano plazo en una segunda versión de esta metodología se puedan establecer escenarios contrafactuales para el componente de formación y de bienestar laboral. Más información: <https://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/en-que-consiste-evaluacion-impacto>



FASES DE LA METODOLOGÍA

Esta metodología cuenta con dos fases. La primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad en tres componentes:

1. Bienestar laboral.
2. Desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Resultados de formación. La segunda fase, se refiere a la determinación del aporte del desempeño de la entidad frente a 4 indicadores de la Política Pública Distrital de la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.



Fase I

Esta fase tiene como propósito medir las acciones adelantadas por la entidad en: 1) bienestar laboral, 2) desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 3) resultados de formación.

Bienestar laboral

En este componente cuenta con 4 variables a analizar a través de 5 indicadores como se presenta en la figura.



Indicadores

1. Estilos de vida saludable.
2. Indicador de costos del salario emocional.
3. Indicador de percepción de beneficios del salario emocional.
4. Percepción de clima laboral/ ambiente organizacional.
5. Satisfacción en procesos de retiro.

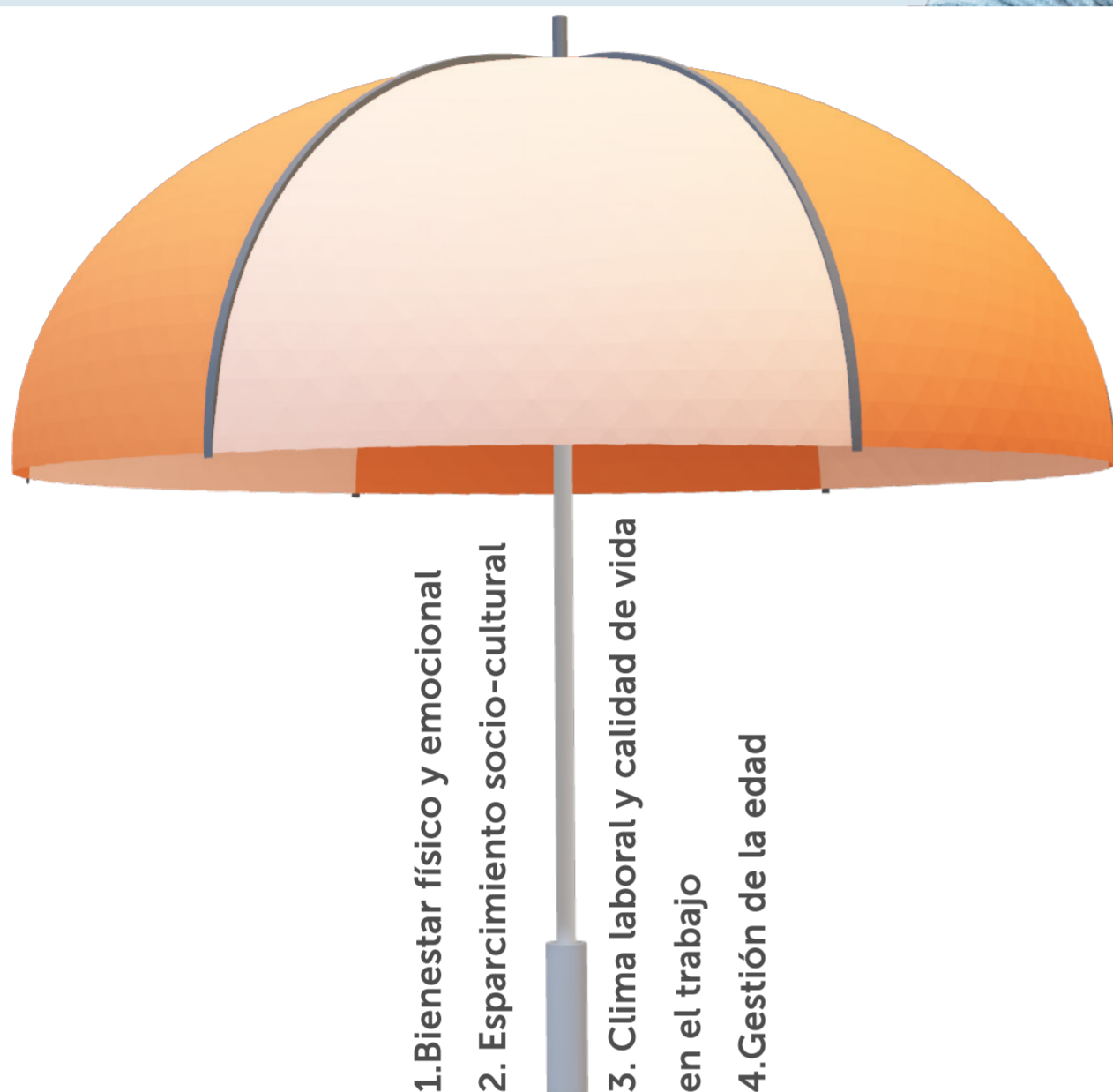


Figura 1. Variables e indicadores del componente de bienestar. Fuente: Elaboración propia

1.

Estilos de vida saludable:

Se considerará las variables definidas por el instrumento fantástico. Este sirve para evaluar estilos de vida en población adulta colombiana, el cual cuenta con 25 ítems agrupados en los 10 dominios: Familia y amigos, actividad física, nutrición, consumo de tabaco, consumo de alcohol, sueño y estrés, tipo de personalidad, introspección, conducción al trabajo, otras drogas (Betancurth et al., 2015). Su fiabilidad interna es 0.8 de acuerdo con el Alpha de Cronbach (Ramírez-Vélez & Agredo, 2012).

2.

Indicador de costos del salario emocional:

Corresponde a la inversión en 14 elementos del salario emocional descritos en la caja de herramientas de este documento. El salario emocional "es entendido como toda retribución no económica que le permite a los empleados satisfacer sus necesidades relacionadas con el fortalecimiento de sus lazos familiares, sociales y laborales. Además, genera crecimiento personal y profesional y, aporta en el mantenimiento de su salud y administración de su tiempo libre" (Circular DASCD).

3. Indicador de percepción de beneficios del salario emocional:

Se indaga a partir una encuesta de percepción de los beneficios relacionados con salario emocional otorgados por la entidad con la que labora y de acuerdo con los 14 elementos propuestos por el DASCD.

4. Percepción de clima laboral/ ambiente organizacional:

Para ello se considerarán las 24 variables propuestas en el instrumento de medición de clima laboral definido para el distrito capital a saber: Satisfacción e integración en el trabajo, motivación, salario emocional, seguridad en el trabajo, remuneración, burnout, liderazgo, manejo de conflictos, empoderamiento, administración del Talento Humano, autogestión, bienestar logrado a través del trabajo, comunicación, trabajo en equipo, redes de apoyo, reconocimiento del trabajo de otros, mobbing, sentido de pertenencia, desarrollo personal, administración del tiempo, autoevaluación, integridad, autonomía, actitud.

5. Percepción de calidad de vida en el trabajo:

La calidad de vida en el trabajo contempla 7 dimensiones a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo profesional y administración del tiempo libre.

6. Satisfacción de los procesos de retiro:

Se indagará a través de una encuesta que permita la indagación de la satisfacción de la persona frente a los programas y proceso de acompañamiento para su pensión.



Desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo



En este componente cuenta con 6 variables a analizar a través de 7 grupos indicadores como se presenta en la figura.

Indicadores

1. Estándares mínimos
2. Indicadores de Estructura
3. Indicadores de Proceso
4. Indicadores de Resultado
5. Indicadores Mínimos
6. Costo de ausentismo por causa médica
7. EMA

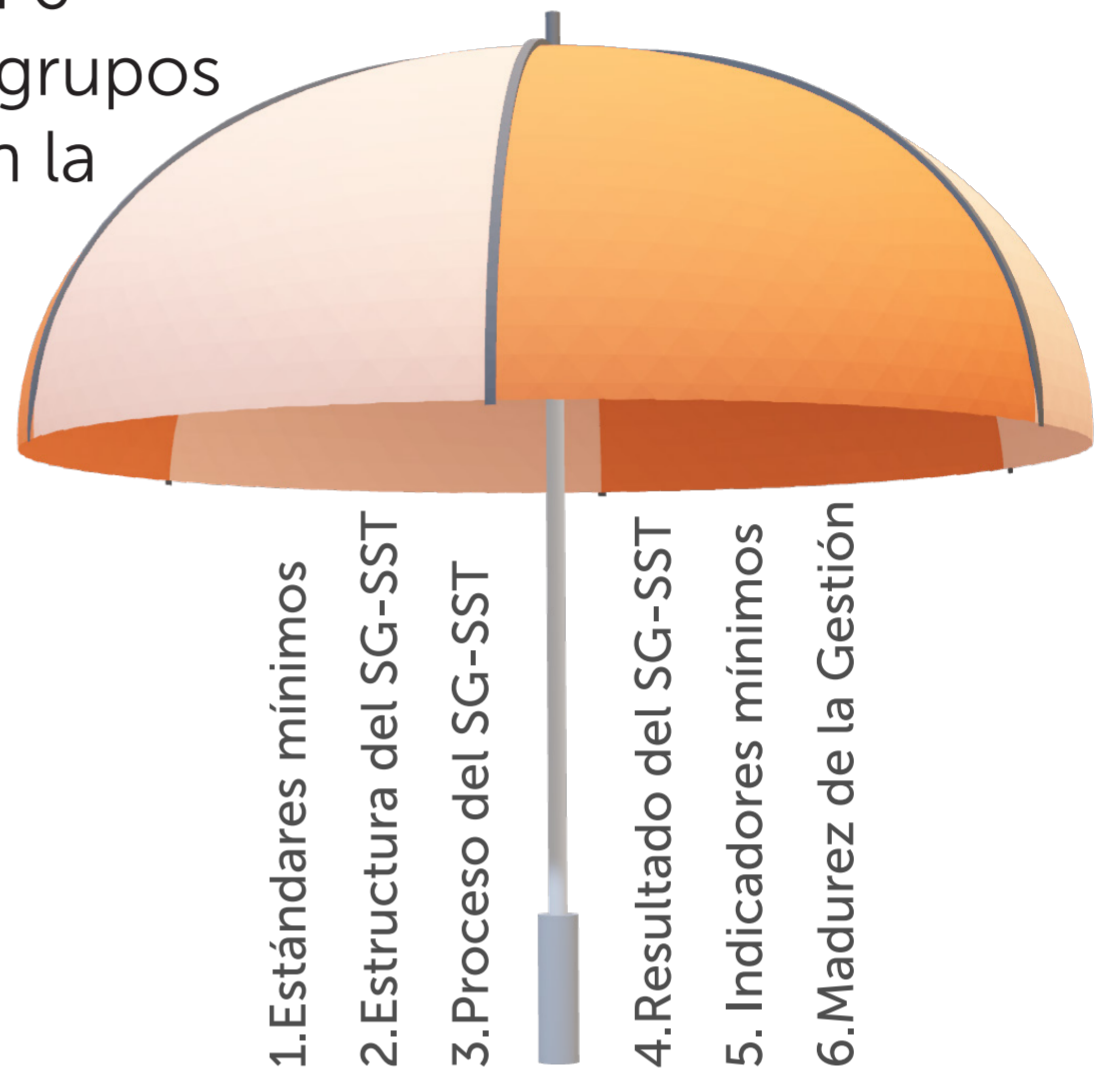


Figura 2. Variables e indicadores del componente de desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Fuente: Elaboración propia

1.

Porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos:

Se indagará de acuerdo con los siete estándares definidos en la Resolución 0312 de 2019: recursos, gestión integral del SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación del SG-SST, mejoramiento.

2.

Indicadores de estructura:

Cumplimiento de requisitos de estructura del SG SST.

3.

Indicadores de proceso:

Ejecución del plan de trabajo anual, Ejecución del plan de capacitación, Evaluación de las condiciones de salud de los colaboradores, Evaluación de las condiciones de trabajo de los colaboradores, Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

3.

Indicadores de resultado:

Cumplimiento de objetivos del SST, Evaluación de acciones de mejora, Cumplimiento de programas de vigilancia epidemiológica.

4.

Indicadores mínimos:

Accidentalidad laboral (frecuencia, severidad y proporción), Enfermedad laboral (incidencia), Ausentismo por causa médica para funcionarios y días perdidos por incapacidad ATEL (contratistas).

5.

Costo de ausentismo por causa médica:

Una enfermedad laboral o un accidente de trabajo afecta el equilibrio en los lugares de trabajo, dado que lo que puede afectar la productividad, sobrecargar a otros colaboradores y generar sobrecostos en los proyectos, procesos o actividades adelantadas por las organizaciones. Es por ello, que se requiere calcular los costos derivados del ausentismo por causa médica. Existen costos directos e indirectos, no obstante, en esta metodología se contemplan únicamente los costos directos debido a la diversidad de actividades que desarrollan las entidades del distrito capital.

6.

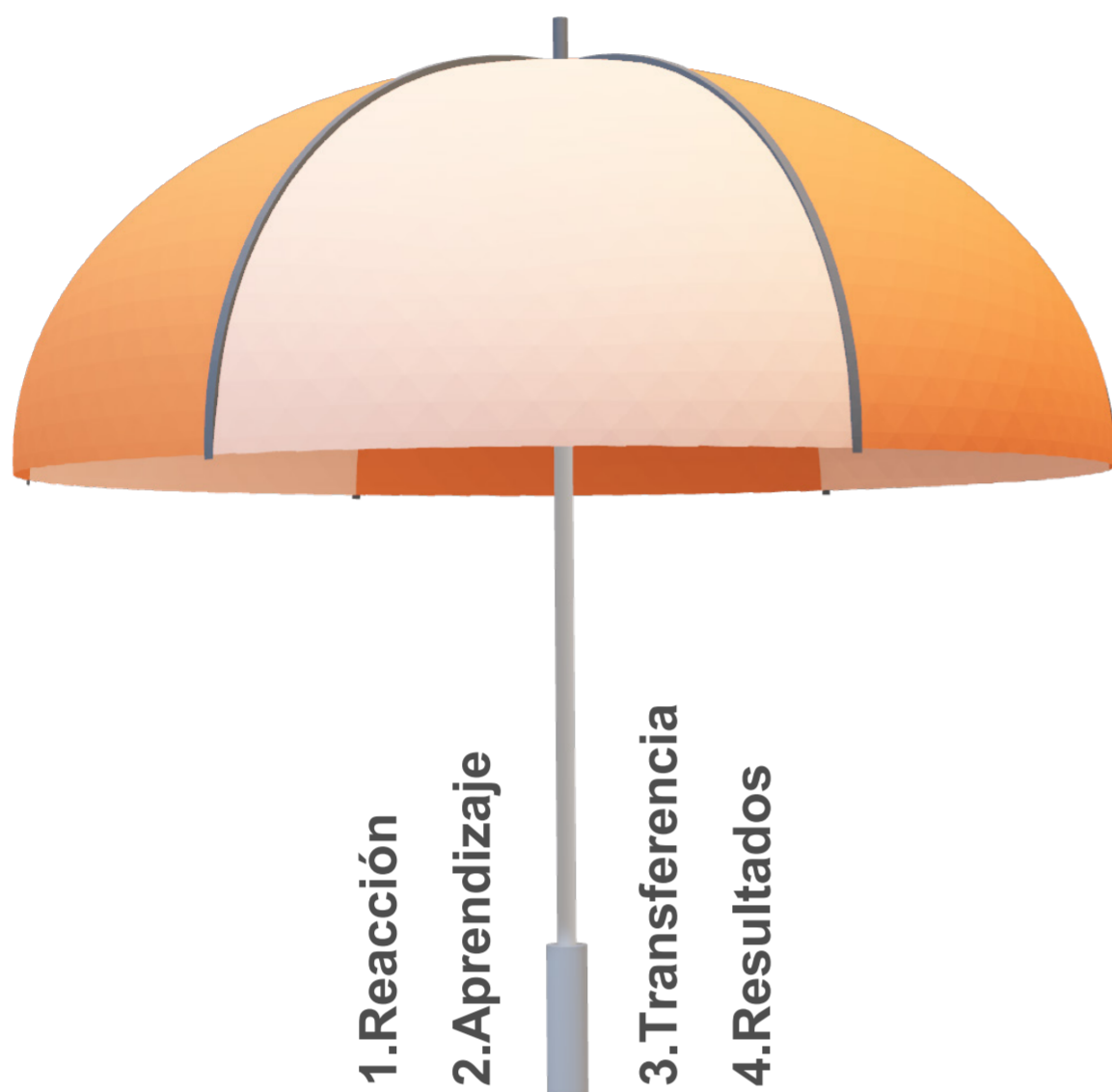
Percepción de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

Se indagará a través del instrumento EMA-GSST, el cual consta de 10 variables a saber: Política de SST, análisis estratégico, aspectos legales, participación y comunicación, posición estratégica, integración de la GSST en la organización, evaluación de la GSST, planeación estratégica, planeación de la capacidad y aprendizaje organizacional en GSST.



Resultados de formación

En este componente cuenta con 4 variables a analizar a través de 4 indicadores como se presenta en la figura.



Indicadores

1. Evaluación de la satisfacción
2. Evaluación del aprendizaje
3. Evaluación de la transferencia
4. Evaluación del impacto de la capacitación

Figura 3. Variables e indicadores del componente de resultados de formación. Fuente: Elaboración propia

1.

Evaluación de la satisfacción:

Explora la reacción de los participantes en los procesos de formación, para ello, se aplicará una encuesta de satisfacción al finalizar cada curso que indagará los siguientes aspectos: habilidades del profesor, recursos de formación y metodología y estrategias de formación.

2.

Evaluación del aprendizaje:

Indaga por el conocimiento que adquieren los participantes con el proceso de formación y capacitación. En otras palabras, el conocimiento es la comprensión del actor sobre la temática específica en la que fue formado. Para indagar el conocimiento se efectuará una evaluación antes y después del proceso de formación de acuerdo con los resultados de aprendizaje esperados.

3.

Evaluación de la transferencia:

Analiza las actitudes, las cuales son los puntos de vista y opiniones de los actores sobre la temática, la información y el conocimiento adquirido y el uso que se le puede dar dentro de la orga-

nización y en los procesos, programas y actividades a cargo. Así como el comportamiento, el cual se relaciona con las prácticas y acciones reales relacionadas con el conocimiento adquirido y su aplicación en el entorno laboral para atender a requerimientos de su labor. Las actitudes serán exploradas a través de un grupo focal dirigido por los jefes de área o de programa. Incorporación del aprendizaje en la práctica laboral y se realizará por medio de una encuesta dirigida al colaborador y al jefe directo.

4.

Evaluación del impacto de la capacitación

La evaluación del impacto de la capacitación se efectuará desde tres criterios a saber:

Resultados obtenidos: mejora en el desempeño de sus funciones a través de la evaluación de competencias.

Productividad: Se medirá con aspectos de cantidad, cumplimiento de las normas y mejor utilización de los procedimientos. Para ello, se considera la percepción tanto del servidor que toma la capacitación como de su jefe directo sobre el aporte del proceso de formación recibido sobre su productividad laboral.

Clima laboral: Se triangulará el resultado del clima laboral de la entidad y del área correspondiente con el resultado obtenido tras el proceso de capacitación.






DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC

@felicidadenreed 

@ServicioCivilD 

@ServicioCivilDistrital 