INFORME DE ACTIVIDADES CONTRATO CDAV 195 2024

OBJETO: PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR A LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO DEL CDAV LTDA., CON EL FIN DE REALIZAR LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Fase 3: Presentación de resultados y recomendaciones Feedback individual y grupal.

1. Elaboración del informe final: Se elaboró un informe final de cada una de las direcciones y se incluyó los datos del total de la compañía.





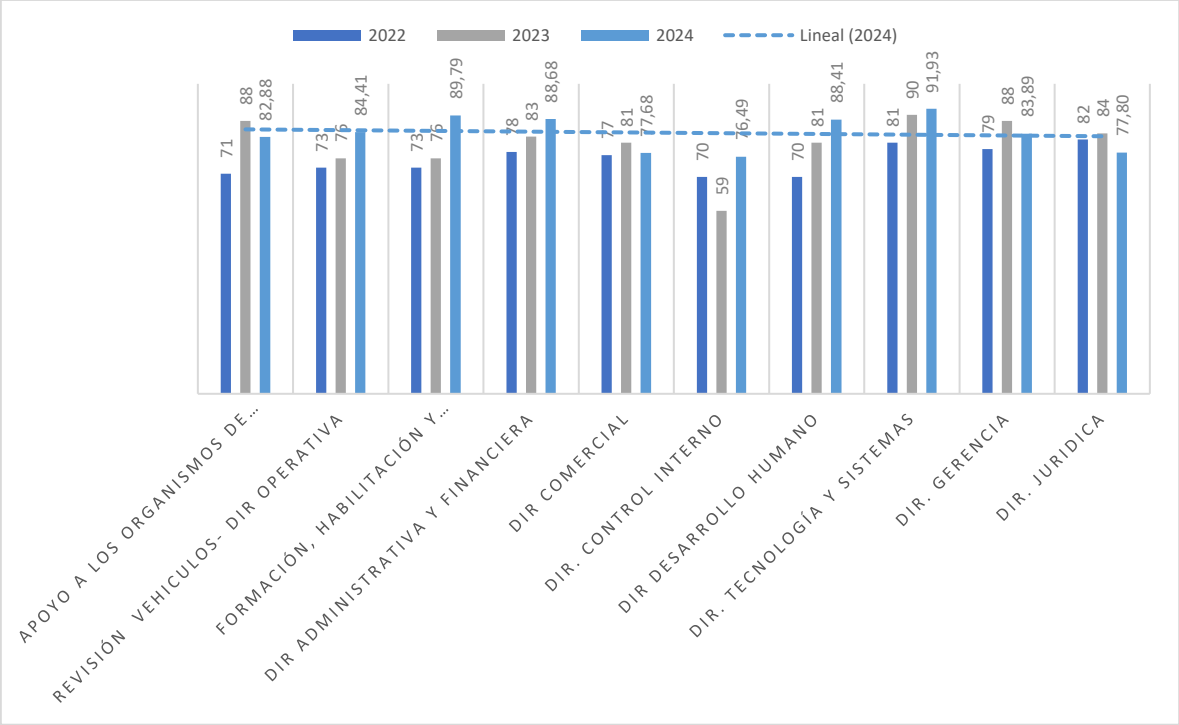
1.1. Resultados detallados por áreas para ver microclimas y el resultado de clima global.

Se elaboró un informe de cada una de las áreas identificando los microclimas y el resultado global, en donde la compañía obtuvo un puntaje de **85,33.**



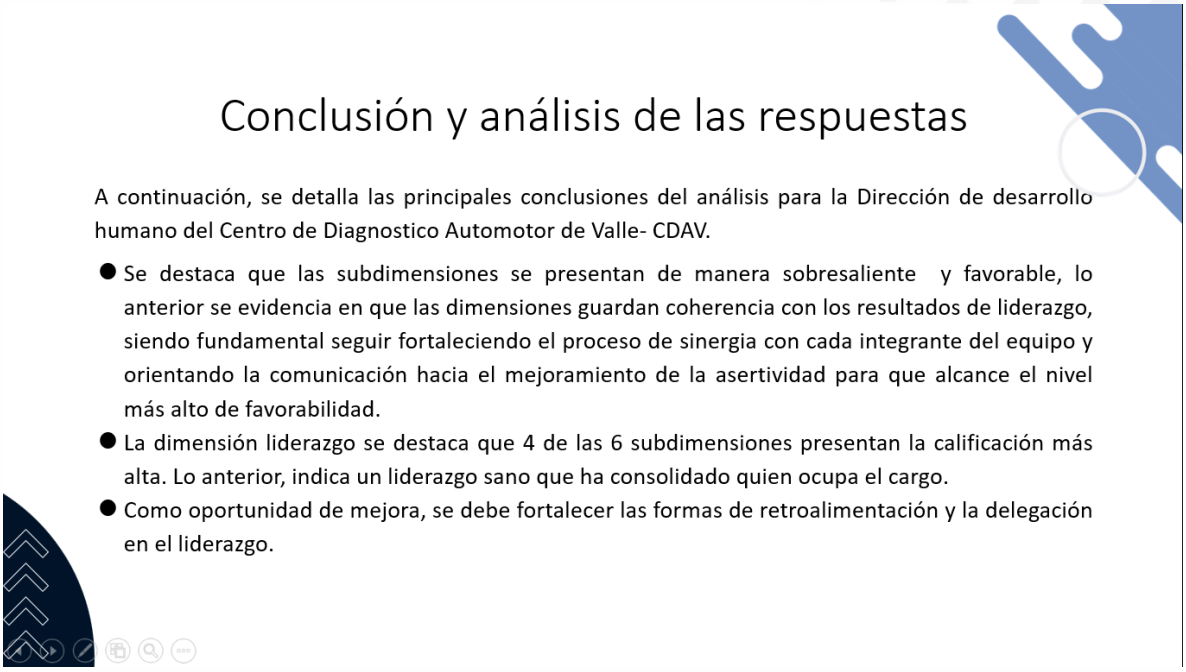
1.2. Gráficos y tablas ilustrativas:

Para cada informe de microclima se realizaron tablas y gráficos, como los que se adjuntan a continuación:



1.3. Análisis cualitativo y cuantitativo.

El informe incluyó que en cada dirección se realizaba un apartado ilustrativo con gráficos y tablas, pero al finalizar las dimensiones de cada una de las áreas se realizaban unas conclusiones descriptivas sobre los hallazgos y recomendaciones globales:



2. Reunión de presentación a las áreas:
Se realizó la primera presentación a la Gerente el 8 de octubre 2024, quien manifestó hacer un cambio en una gráfica y pidió socializar con las direcciones el proceso y se concretó la reunión con cada una de las direcciones.

- 2.1. Explicación de los principales hallazgos:

El CDAV presenta un panorama mixto al evaluar las dimensiones clave, con varias áreas que requieren atención y otras que muestran resultados sobresalientes.

- **Dimensiones por mejorar (Rojo y Naranja)**: La **Imparcialidad**, muestra que es un área que requieren atención.
- **Dimensiones Favorables (Amarillo y Verde)**: Las puntuaciones en **Conciencia organizacional**, **Orgullo**, **Gestión del cambio**, **Liderazgo**, **Cliente**, **Respeto**, y **Reconocimiento** en 2023 y 2024 son sobresalientes, indicando un esfuerzo significativo en crear un entorno positivo.

Dimensión	2022	2023	2024
Imparcialidad	78.6% (Aceptable, Naranja)	83.5% (Favorable, Amarillo)	76.69% (Aceptable, Naranja)
Camaradería	75.9% (Aceptable, Naranja)	83.1% (Favorable, Amarillo)	82.59% (Favorable, Amarillo)
Credibilidad-**Comunicación**	73.8% (Por mejorar, Rojo)	84.8% (Favorable, Amarillo)	83.38% (Favorable, Amarillo)
Conciencia Organizacional	-	-	91.72% (Sobresaliente, Verde)
Reconocimiento	-	-	83.39% (Favorable, Amarillo)
Respeto	69.6% (Por mejorar, Rojo)	88.1% (Sobresaliente, Verde)	86.34% (Sobresaliente, Verde)
Orgullo	72.9% (Por mejorar, Rojo)	83.5% (Favorable, Amarillo)	86.82% (Sobresaliente, Verde)
Gestión del Cambio	-	-	89.54% (Sobresaliente, Verde)
Liderazgo	-	-	86.54% (Sobresaliente, Verde)
Cliente	-	88,1%(Sobresaliente, Verde)	86.25% (Sobresaliente, Verde)

2.2. Propuestas de mejora y estrategias a implementar.:

Tras un análisis exhaustivo de los resultados de la encuesta de clima laboral 2024, se ha identificado la necesidad de priorizar acciones específicas en ciertas áreas organizacionales según su estado actual. A continuación, se presenta el estado de cada dirección y una descripción más detallada de los hallazgos:

Prioridades Identificadas:

1. **Dirección Comercial: Poco Saludable**
   - **Hallazgos**: Se evidenció un bajo nivel de cohesión en los equipos, falta de comunicación efectiva y objetivos poco claros, lo que afecta el desempeño y genera frustración en los colaboradores.
   - **Estrategias**:
     - Implementar talleres de comunicación y trabajo en equipo.
     - Revisar y ajustar los indicadores de gestión para alinearlos con objetivos claros.
     - Establecer un programa de reconocimiento por logros comerciales.

2. **Dirección Jurídica: Poco Saludable**
   - **Hallazgos**: Sobrecarga de trabajo, plazos ajustados y procesos poco estructurados generan un ambiente de estrés elevado.
   - **Estrategias**:
     - Rediseñar los flujos de trabajo para optimizar la distribución de tareas.
     - Incorporar un programa de manejo de estrés y bienestar.
     - Aumentar la automatización de procesos administrativos.

3. **Dirección de Control Interno: Poco Saludable (Datos Insuficientes)**
   - **Hallazgos**: Carece de información integral para evaluar adecuadamente su estado, pero se perciben desafíos en la coordinación y seguimiento de las actividades.

   - **Estrategias**:
     - Realizar un diagnóstico más profundo para recopilar datos completos.
     - Diseñar planes de acción basados en los resultados del diagnóstico.
     - Mejorar los mecanismos de reporte y evaluación interna.

4. **Dirección Gerencia y Planeación: Saludable**
   - **Hallazgos**: Presenta un ambiente laboral estable, con buena comunicación y un nivel aceptable de satisfacción de los colaboradores.
   - **Estrategias**:
     - Mantener y fortalecer los espacios de retroalimentación.
     - Fomentar programas de desarrollo profesional para asegurar la continuidad de la satisfacción.

5. **Dirección Operativa: Saludable**
   - **Hallazgos**: Buen clima laboral, aunque se reportan necesidades de mayor soporte en recursos para ejecución.
   - **Estrategias**:
     - Proveer herramientas y recursos necesarios para la operación.
     - Implementar un canal para recibir sugerencias sobre mejoras operativas.

6. **Dirección de Desarrollo Humano: Muy Saludable**
   - **Hallazgos**: Excelente percepción por parte de los empleados, con un alto nivel de satisfacción relacionado con programas de bienestar y desarrollo personal.
   - **Estrategias**:
     - Compartir prácticas exitosas con otras direcciones.
     - Seguir innovando en programas de bienestar y formación.

7. **Dirección Administrativa y Financiera: Muy Saludable**
   - **Hallazgos**: Ambiente laboral positivo, con altos niveles de confianza y comunicación efectiva.
   - **Estrategias**:
     - Consolidar programas de incentivos y reconocimiento.
     - Brindar formación continua para fortalecer competencias técnicas.

8. **Dirección de Tecnología y Sistemas de Información: Muy Saludable**
   - **Hallazgos**: Equipo altamente motivado, con procesos claros y un liderazgo eficaz.
   - **Estrategias**:
     - Fomentar la colaboración interdepartamental para compartir soluciones tecnológicas.
     - Continuar con la capacitación en tecnologías emergentes.

La priorización y desarrollo de estrategias específicas por área permitirán abordar los desafíos identificados en la encuesta de clima laboral 2024. Las áreas poco saludables deben recibir atención inmediata con programas enfocados en comunicación, bienestar y optimización de procesos, mientras que las áreas saludables y muy saludables deben consolidar sus buenas prácticas para mantener su nivel de satisfacción y desempeño.

3. Devolución de resultados a los colaboradores.

Se llevó a cabo una sesión de retroalimentación con cada dirección para socializar los resultados de la encuesta de clima organizacional. Durante estas sesiones, se fomentó un espacio de escucha activa, donde los colaboradores pudieron expresar sus percepciones y reflexiones sobre las dimensiones evaluadas, especialmente aquellas con puntuaciones bajas.
El análisis incluyó la exploración de subjetividades individuales y colectivas de los asistentes, lo que permitió identificar con mayor precisión los factores críticos que inciden en las dimensiones del clima organizacional. Este enfoque facilitó la co-creación de propuestas para intervenir las áreas de mejora, promoviendo un compromiso activo de los equipos hacia la implementación de soluciones efectivas.

3.1. Resumen ejecutivo del informe. Se entrego un informe ejecutivo del informe con los hallazgos de cada una de las áreas.

3.2. Reuniones grupales para presentar los resultados

Se concreto un cronograma de socialización de los resultados en reuniones por cada área.

SOCIALIZACIÓN RESULTADOS CLIMA 2024		
FECHA	**HORA**	**DIRECCIÓN**
8-oct	10:30 a. m.	GERENCIA
8-oct	11:00 AM A 12:00 PM	GERENCIA Y PLANEACIÓN
8-oct	2:00 PM A 3:30 PM	TECNOLOGIA
9-oct	8:00 AM A 9:30 AM	OPERATIVA AOT
9-oct	1:30 A 4:30 PM	OPERATIVA RTM - ESCUELA Y LICENCIAS
11-oct	9:00 A 10:30 AM	DH
11-oct	10:30 A 12:00 PM	JURIDICA
11-oct	2:00 PM A 3:00 PM	CONTROL INTERNO
15-oct	8:00 AM A 9:30 AM	DAF
15-oct	10:00 A 11:30 AM	COMERCIAL

FASE 4: IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN, PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y SESIONES DE RETROALIMENTACIÓN

La fase 4 del proceso se centra en la implementación de los planes de acción diseñados para abordar los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional. Este informe describe cada actividad realizada de forma estructurada, destacando los avances logrados y los pasos ejecutados.

1. Diseño de los planes de acción por microclima o clima si se pueden globalizar.

Se desarrollaron planes de acción personalizados según las características identificadas en la medición de microclimas en cada una de las direcciones. En los casos donde fue posible, las acciones fueron generales para maximizar el alcance y la efectividad, de las mismas.

1.1. Establecer actividades tendientes a mejorar los aspectos que resulten de la medición.

Con base en los resultados la evaluación del clima organizacional, se identifican áreas críticas como la comunicación interna, el reconocimiento laboral y las relaciones interpersonales. Se definieron actividades específicas como talleres de integración, programas de reconocimiento y campañas de comunicación estratégica para abordar los aspectos identificados.

Estas actividades fueron diseñadas de manera específicas para cada dirección, lo cual permitió fortalecer las situaciones identificadas previamente. En la tabla 1, se muestra de manera precisa la planificación de actividades diseñadas para fortalecer dimensiones específicas del **clima organizacional** que se fortalecieron, con dinámicas personalizadas para cada dirección. Las dimensiones abordadas incluyen **imparcialidad**, **camaradería y reconocimiento**, **cliente**, **respeto y comunicación**, **emociones** y **orgullo**, reflejando un enfoque integral hacia la mejora del ambiente laboral. Por ejemplo, actividades como el *"Juego de la Torre Equitativa"*, presentes en varias direcciones como Operaciones, Comercial y Control Interno, se alinean con la dimensión de imparcialidad al promover la reflexión sobre la equidad en la distribución de recursos y el trabajo colaborativo. De manera similar, la dinámica *"Carta a los Dioses"* fomenta el reconocimiento y la camaradería al permitir el intercambio de mensajes positivos entre áreas.

La asignación de actividades también varía según las necesidades y objetivos de cada dirección. Por ejemplo, mientras que **Desarrollo Humano** se enfoca en las emociones y el orgullo mediante actividades introspectivas como la *"Montaña Emocional"* y el *"Árbol de Logros"*, otras direcciones como **Jurídica** y **Control Interno** integran dinámicas para fortalecer la comunicación y el manejo de clientes. Esto demuestra una clara correspondencia entre los desafíos específicos de cada área y las actividades seleccionadas, asegurando una intervención efectiva y adaptada a las particularidades organizacionales.

1.2. Establecer cronograma para el desarrollo de actividades

En la tabla 1, se muestra el cronograma detallado que muestra la Dirección, la dimensión a intervenir, la duración de la misma, el nombre de la dinámica utilizada, la descripción detallada de la Actividad, la Modalidad de implementación y la fecha donde se realizó. El cronograma fue diseñado para garantizar una implementación progresiva y efectiva, alineándose con las prioridades establecidas, así como el tiempo disponible de cada dirección. Cabe mencionar que el diseño del mismo, tuvo varias versiones, por las apretadas agendas de los funcionarios.

Por otro lado, en la tabla 1, se muestra las actividades programadas en el Plan de Intervención de **Clima Organizacional** del CDAV 2024 , asignando dinámicas específicas a cada dirección con una duración promedio de 1 hora y 30 minutos por actividad. La Dirección de Operaciones - Revisión Vehículos y la Dirección Comercial programaron tres dinámicas, cada una con un tiempo total de 4 horas y 30 minutos en una única jornada (20 de noviembre). En contraste, la Dirección Jurídica integró cuatro actividades en una sola fecha (18 de noviembre) con un total acumulado de 5 horas y 10 minutos, incluyendo dinámicas enfocadas en comunicación y emociones.

Otras direcciones, como Desarrollo Humano y Control Interno, desarrollaron dinámicas específicas. Por ejemplo, la Dirección de Desarrollo Humano dedicó 3 horas a actividades relacionadas con emociones y orgullo, mientras que la Dirección de Control Interno asignó un total de 2 horas y 30 minutos para reflexionar sobre imparcialidad y orgullo (20 de noviembre). Esta programación demuestra un enfoque equilibrado entre la duración y los objetivos de cada dinámica, asegurando que cada dirección aborde sus dimensiones prioritarias de forma eficiente.

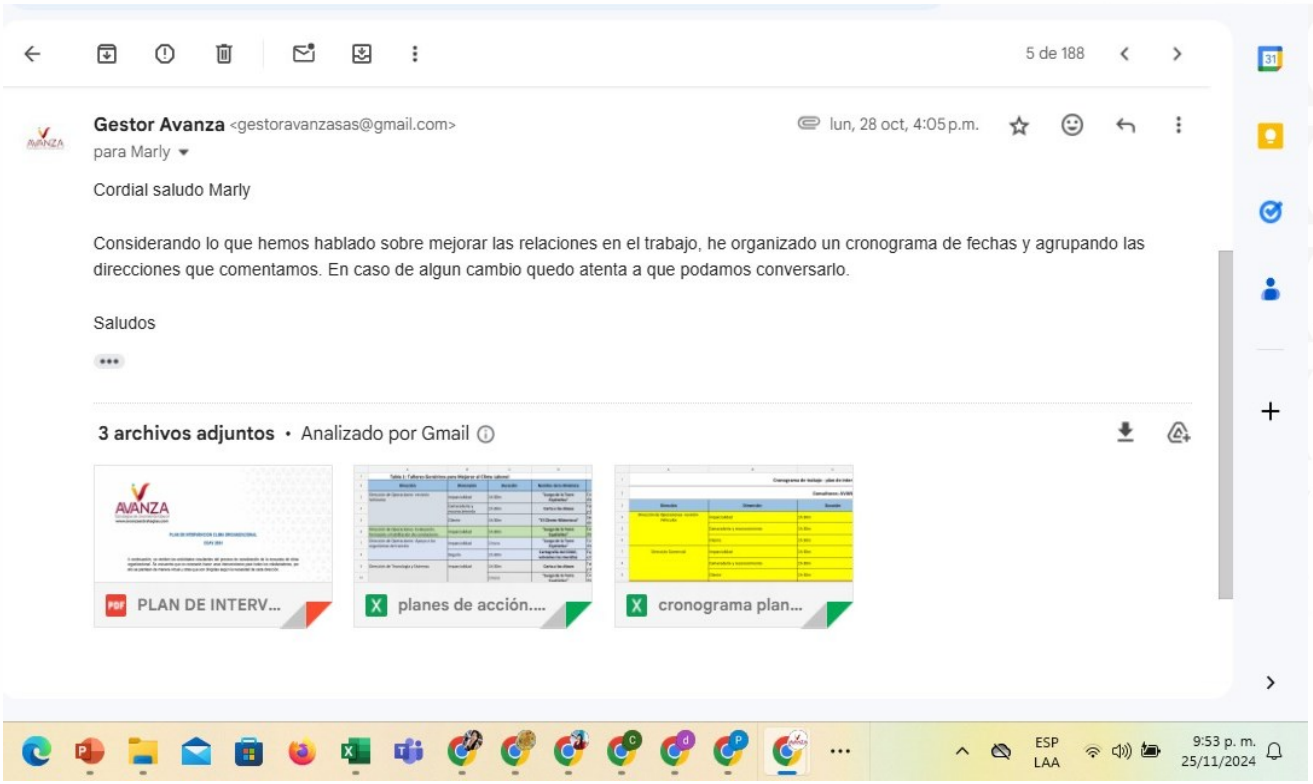


Figura 2. Entrega de plan de intervención y cronograma de planes de acción

Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

Tabla 1. Cronograma de trabajo

Cronograma de trabajo - plan de intervención Clima Organizacional CDAV 2024

Consultores: AVANZA ESTRATEGIAS S.A.S

Dirección	Dimensión	Duración	Nombre de la Dinámica	Descripción Detallada de la Actividad	Modalidad	Fechas
Dirección de Operaciones- revisión Vehículos	Imparcialidad	1h 30m	**"Juego de la Torre Equitativa"- diferente materiales para construir la torre, se dan un tiempo lo más estable o alta posible. - tienen 30 segundos para coger los materiales, se reflexiona sobre área, equidad, distribución de los recursos, el otro no tiene la culpa. - no atacar personas.**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	20 de noviembre 4:00 pm
	Camaradería y reconocimiento	1h 30m	**Carta a los dioses - Dios Hermes, reconocimiento a persona que no sea del área, actuamos como mensajeros a los otros dioses, son mensajes de reconocimiento, ya sea proyecto, procesos, persona, pero que sea de otra área. Que ellos escriban a las cartas, mensajes con reconociendo. - puede ser en las dirección que vamos a juntar. por colores por dirección, para identificarlas.**	Taller para trabajar en la idea de agradecimiento y disminución de la percepción de injusticia.	Presencial	20 de noviembre 4:00 pm
	Cliente	1h 30m	**"El Cliente Misterioso" - juego de roles, personifiquen clientes comunes interno, el que va a pedir la carta laboral, cortar papelitos, el que le salga cliente le toca hacerlos, la idea es que sea difícil, área operativa si tiene cliente externo, que lo elija, alguien que debe abordarla, - cliente o funcionario. - grupal, que se reúna para dar respuesta. - construir el cliente ideal. - contrastar con la realidad que viven. - juego de roles.**	Simulación en la que se resuelven casos con un cliente ficticio difícil. Los equipos deben descubrir y satisfacer sus necesidades.	Presencial	20 de noviembre 4:00 pm
Dirección Comercial	Imparcialidad	1h 30m	**"Juego de la Torre Equitativa"**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	20 de noviembre 8:00 pm
	Camaradería y reconocimiento	1h 30m	**Carta a los dioses**	Taller para trabajar en la idea de agradecimiento y disminución de la percepción de injusticia.	Presencial	20 de noviembre 8:00 pm

	Cliente	1h 30m	**"El Cliente Misterioso"**	Simulación en la que se resuelven casos con un cliente ficticio difícil. Los equipos deben descubrir y satisfacer sus necesidades.	Presencial	20 de noviembre 8:00 pm
Dirección Jurídica	Camaradería y reconocimiento	1h 30m	**Carta a los dioses - Dios Hermes, reconocimiento a persona que no sea del área, actuamos como mensajeros a los otros dioses, son mensajes de reconocimiento, ya sea proyecto, procesos, persona, pero que sea de otra área. Que ellos escriban a las cartas, mensajes con reconociendo. - puede ser en las dirección que vamos a juntar. por colores por dirección, para identificarlas.**	Taller para trabajar en la idea de agradecimiento y disminución de la percepción de injusticia.	Presencial	18 de noviembre 3:00 pm
	Cliente	1h 30m	**"El Cliente Misterioso" - juego de roles, personifiquen clientes comunes interno, el que va a pedir la carta laboral, cortar papelitos, el que le salga cliente le toca hacerlos, la idea es que sea difícil, área operativa si tiene cliente externo, que lo elija, alguien que debe abordarla, - cliente o funcionario. - grupal, que se reúna para dar respuesta. - construir el cliente ideal. - contrastar con la realidad que viven. - juego de roles.**	Simulación en la que se resuelven casos con un cliente ficticio difícil. Los equipos deben descubrir y satisfacer sus necesidades.	Presencial	18 de noviembre 3:00 pm
	Respeto y Comunicación	40 minutos	**Tiremos los dados**	Este taller es para apoyar en la liberación de las tensiones emocionales por la alta demanda de responsabilidad y apoyar al trabajador en una adecuada gestión de sus emociones.	Presencial	18 de noviembre 3:00 pm
	Comunicación	1h 30m	**Diálogos de tinta**	Fomentar la creación e identificación de redes de apoyo, así como la posibilidad de ser asertivos y comunicarnos mejor.	Presencial	18 de noviembre 3:00 pm
Dirección Administrativa y Financiera	Imparcialidad	1h 30m	**"Juego de la Torre Equitativa"**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	18 de noviembre 3:00 pm
Dirección de Desarrollo Humano	Emociones	1h 30m	**"Montaña Emocional"**	Cada participante identifica sus picos emocionales en una gráfica y comparte estrategias de gestión con el grupo.	Presencial	18 de noviembre 9:00 am

	Orgullo	1h 30m	**"El Árbol de Logros"**	Creación de un árbol simbólico donde cada miembro coloca una hoja con un logro importante, promoviendo el orgullo colectivo.	Presencial	18 de noviembre 9:00 am
Dirección de Tecnología y Sistemas	Imparcialidad	1h 30m	**Carta a los dioses**	Taller para trabajar en la idea de agradecimiento y disminución de la percepción de injusticia.	Presencial	18 de noviembre 9:00 am
		1 hora	**"Juego de la Torre Equitativa"**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	18 de noviembre 9:00 am
Dirección de Control Interno	Orgullo	1h 30m	**Mis zapatos me aprietan, ¿me prestas los tuyos?**	Actividad en la que los participantes negocian intercambios de recursos para llegar a un acuerdo justo y equitativo.	Presencial	20 de noviembre de 2:00 pm
	Imparcialidad	1 hora	**"Juego de la Torre Equitativa"**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	20 de noviembre de 2:00 pm
Dirección Planeación y Gerencia	Imparcialidad	1h 30m	**"Juego de la Torre Equitativa"**	Construcción de una torre con materiales distribuidos de forma desigual para reflexionar sobre la equidad en los recursos.	Presencial	20 de noviembre de 2:00 pm
	Orgullo	1h 30m	**Mis zapatos me aprietan, ¿me prestas los tuyos? - reflexionar la primera que dibujen la planta del pie, poner algo de lo que se sientan orgullosos de la empresa, llevar lana, cuáles son las conexiones que se encuentran, se arma una telarañas, eje: no me siente orgullosa por el salario, arriba lo que si y lo que no, que crees que te debe prestar para mejorar**	Simulación en la que los líderes deben tomar decisiones difíciles con dilemas en donde aprendemos a valorar el rol de cada uno y crecemos en orgullo por nuestra empresa	Presencial	20 de noviembre de 2:00 pm

2. Aplicar los planes de acción

Los planes diseñados fueron ejecutados, considerando las necesidades específicas de cada dirección. A continuación, se muestran las evidencias de la ejecución:

2.1. Ejecutar los planes de acción de los resultados de la encuesta de clima organizacional.

En esta parte se llevó a cabo las actividades planificadas según el cronograma, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La ejecución incluyó:

- Talleres presenciales y virtuales con enfoque en comunicación y resolución de conflictos, como se pudo observar en la tabla 1 y 2.
- Dinámicas grupales para fortalecer las relaciones interpersonales y promover la cohesión de los equipos de trabajo.

En la figura 1, se muestra una parte de las actividades realizadas con las direcciones del CDAV. En esta se muestra como la participación de las personas todo en función del fortalecimiento de las dimensiones.

	
Desarrollo humano y dirección de tecnología	Dirección de planeación y Gerencia

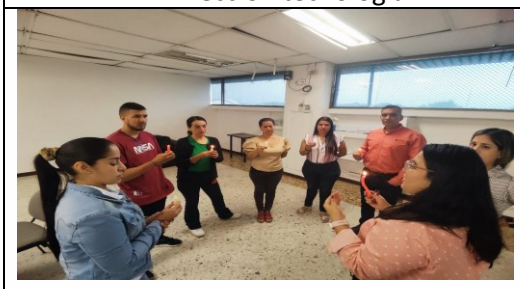
	
Dirección Financiera	Dirección operativa
	
Dirección tecnología	Dirección operativa
	
Dirección comercial	Dirección operativa

Figura 1. Ejecución de los planes de acción en las áreas del CDAV

PLANES DE ACCIÓN DERIVADOS DE LA MEDICIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL:

1. Informe de análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Intra laboral.
2. Informe de análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.
3. 3. Análisis de resultados evaluación del estrés.

Actividades ejecutadas: se realizó una reunión virtual el 4 de septiembre 2024. con el proveedor CENDIATRA, para que ampliara información importante sobre el informe final de la batería de riesgo psicosocial y a partir de ello, se solicito una información que permitió realizar los respectivos análisis.



16 de 188

Solicitud prioritaria_Batería Riesgo Psicosocial

Gestor Avanza <gestoravanzasas@gmail.com> lun, 2 sept, 1:34 p.m.
para diana.charry, Marly, Avanza

Cordial saludo
Apreciada Directora Diana Carolina

Reciba un afectuoso saludo,

Respecto del análisis inicial del informe de DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CENTRO DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE. Se hace necesario solicitar ampliar los siguientes puntos con motivo de tener una mejor visión para los planes de acción contratados.:

1. Recomendaciones condiciones Intralaborales- CARGA MENTAL: Por favor ampliar como está este factor por cada una de las direcciones y/o áreas con la finalidad de que el plan de intervención sea acertado a la realidad. Lo anterior se requiere para priorizar y realizar las intervenciones con análisis de puestos para carga mental.

4. Priorización e información de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial: Respecto de los análisis de las necesidades marcadas en riesgo alto en el informe se priorizó la intervención en:

a. DIMENSIÓN OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

- **Grupo Focal por Dirección (8):** Actividad
- **Objetivo:** Identificar actividades alternas para el ejercicio de las competencias individuales.
- **Tiempo: 1** horas por grupo focal.

b. **INTERVENCIÓN PARA LA VARIABLE ESTRÉS**

- Capacitación virtual: Pautas para cuidado y auto-cuidado emocional, como factores de protección en el ámbito laboral.
- Capacitación virtual: Herramientas para el Manejo del estrés

c. DIMENSION RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

- Capacitación virtual**: Comunicación asertiva**

d. DIMENSIÓN FACTOR EXTRALABORAL

- Capacitación virtual **: Proyecto de vida y cuidado de la familia**

e. DEMANDAS CUANTITATIVAS

Taller virtual sobre Gestión y Administración del Tiempo- 2 HORAS: el objetivo del taller era diferenciar entre lo urgente y lo importante, entendiendo nuestros hábitos frente a la planeación y organización del tiempo.



4 de 188

Planes de acción Bateria de Riesgo Psicosocial

Gestor Avanza <gestoravanzasas@gmail.com> vie, 25 oct, 2:30 p.m.
para diana.charry, Marly, andres.urbano

Cordial saludo

Se remite información del plan de acción para la intervención de Batería de Riesgo psicosocial, con las siguientes fechas para la capacitaciones:

1. Factor Extralaboral y capacitación al comité de convivencia: **29 y 30 de octubre en la mañana o 1 y 5 de noviembre** en horas de la mañana.

Saludos

5. Estrategias de intervención según la identificación de los factores de riesgo psicosocial a través de una matriz de intervención.

En la tabla 2, se muestra el plan de acción derivado de la evaluación de la **Batería de Riesgo Psicosocial**, el cual se abordó de manera integral diversas dimensiones del entorno laboral, emocional y personal a través de talleres virtuales y presenciales. Los talleres virtuales se enfocaron en mejorar las relaciones interpersonales, el liderazgo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por ejemplo, temas como la **comunicación asertiva** y los **estilos de liderazgo** promueven una interacción efectiva y un manejo adaptativo en los equipos de trabajo, mientras que el **proyecto de vida y el cuidado de la familia** y las **pautas para el auto-cuidado emocional** destacan la importancia. del bienestar integral y la resiliencia frente a situaciones de estrés. Estos talleres no solo fortalecen competencias interpersonales, sino que también ofrecen herramientas prácticas para la gestión emocional y el manejo de conflictos, clave para un ambiente laboral saludable.

Por su parte, los talleres presenciales complementaron estas intervenciones mediante el desarrollo de habilidades específicas y la optimización de procesos laborales. La temática de **reconocimiento de habilidades diferenciales** resalto la importancia de valorar las competencias individuales de los colaboradores, fomentando su motivación y desarrollo profesional. Asimismo, el taller sobre **manejo del tiempo** abordo las demandas cuantitativas del trabajo, ofreciendo estrategias para mejorar la organización y productividad, lo que impacto positivamente en la reducción del estrés laboral. Todas estas actividades permitieron identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial, fortaleciendo un entorno laboral equilibrado, motivador y alineado con el bienestar integral de los colaboradores.

Matriz de intervención

Dimensión a intervenir	Temática
Relaciones sociales en el trabajo	Comunicación asertiva
Características del liderazgo	Estilos de liderazgo
Factor extralaboral	Proyecto de vida y cuidado de la familia
Variable estrés	Pautas para cuidado y auto-cuidado emocional, como factores de protección en el ámbito laboral.
	Gestión del estrés
Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Reconocimiento de habilidades diferenciales
Demandas cuantitativas	Manejo del Tiempo

6. Feedback individual y grupal.: se realizó una sesión de feedback por cada una de las direcciones en las fechas que la entidad programó.

7. Planes de Acción.

La tabla 2 se muestra el cronograma de actividades de la **Medición de la Batería de Riesgo Psicosocial** bajo dos modalidades, **virtual** y **presencial**, con tiempos y fechas claramente diferenciados que permitieron la implementación progresiva y equilibrada.

- **Modalidad Virtual:** Esta modalidad comprendió sesiones con un enfoque clave considerando los tiempos de la entidad, con una duración de **1 hora a 1 hora y 30 minutos**, distribuidas en el mes de noviembre de 2024. Las actividades inician el **7 de noviembre** con el taller de **comunicación asertiva** (1 hora y 30 minutos), seguido por el taller de **estilos de liderazgo** el **14 de noviembre**, también de 1 hora y 30 minutos. Posteriormente, el **19 de noviembre** se realiza la sesión de **gestión del estrés** (1 hora), complementada el **21 de noviembre** por dos actividades relacionadas: **pautas para el cuidado y auto-cuidado emocional** y **proyecto de vida y cuidado de la familia**, ambas con una duración de 1 hora cada una. Este esquema permitió que los participantes abordaron las temáticas clave de estructura de manera rápida y sin interferir significativamente en sus horarios laborales.

- **Modalidad Presencial:** Esta modalidad fue diseñada para talleres más extensos y enfocados en habilidades específicas, con duraciones de **2 a 8 horas**, distribuidos a lo largo de octubre y noviembre. Las actividades iniciaron en octubre (8, 9, 11 y 15) con el taller de **reconocimiento de habilidades diferenciales**, que sumaron **8 horas** en total, brindando tiempo suficiente para profundizar en las competencias de los colaboradores. En noviembre, el **20 de noviembre**, se realizó el taller de **manejo del tiempo** con una duración de **2 horas**, brindando herramientas prácticas para la organización laboral. Este formato permitió sesiones más intensivas y detalladas, orientadas al desarrollo y fortalecimiento de habilidades específicas en un ambiente presencial que favorece la interacción directa. En general, las fechas y tiempos en ambas modalidades están estratégicamente distribuidas para maximizar la participación y el impacto, equilibrando actividades virtuales concisas con talleres presenciales más extensos y profundos. Esto aseguro una intervención integral y ajustada a las necesidades organizacionales.

Tabla 2. Cronograma de la medición de batería de riesgo psicosocial

Medición de batería de riesgo psicosocial				
Modalidad	**Dimensión a intervenir**	**Temática**	**Duración**	**fecha y hora**
Talleres virtuales	Relaciones sociales en el trabajo	Comunicación asertiva	1 hora y 30 minutos	7 de noviembre 4 pm
	Características del liderazgo	Estilos de liderazgo	1 hora y 30 minutos	14 de noviembre 4 pm
	Factor extralaboral	Proyecto de vida y cuidado de la familia	1 hora	21 de noviembre
	Variable estrés	Pautas para cuidado y auto-cuidado emocional, como	1 hora	21 de noviembre 4 pm

		factores de protección en el ámbito laboral.		
		Gestión del estrés	1 hora	19 de noviembre 2024
Talleres presenciales	Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Reconocimiento de habilidades diferenciales	8 horas	8, 9, 11 y 15 de octubre
	Demandas cuantitativas	Manejo del Tiempo	2 hora	20 de noviembre de 2024

8. Plan de seguimiento y evaluación.

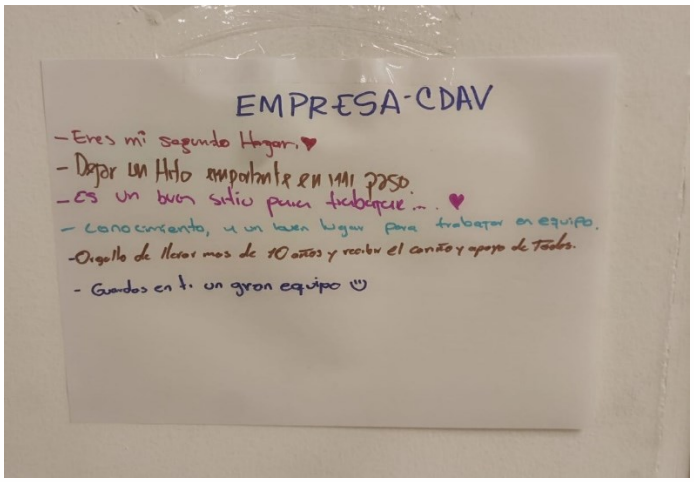
Por su parte en la tabla 3, se muestra el detalle de los talleres presenciales desarrollados en la implementación de las Intervención para la Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, que fue parte de la implementación de la batería de riesgo psicosocial. En este se trabajó una hora aproximadamente con todas las direcciones.

Tabla 3. Ejecución de los talleres presenciales para Intervención para la Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

SOCIALIZACIÓN RESULTADOS CLIMA 2024		
FECHA	**HORA**	**DIRECCIÓN**
8-oct	10:30 a. m.	GERENCIA
8-oct	11:00 AM A 12:00 PM	GERENCIA Y PLANEACIÓN
8-oct	2:00 PM A 3:30 PM	TECNOLOGIA
9-oct	8:00 AM A 9:30 AM	OPERATIVA AOT
9-oct	1:30 A 4:30 PM	OPERATIVA RTM - ESCUELA Y LICENCIAS
11-oct	9:00 A 10:30 AM	DH
11-oct	10:30 A 12:00 PM	JURIDICA
11-oct	2:00 PM A 3:00 PM	CONTROL INTERNO
15-oct	8:00 AM A 9:30 AM	DAF
15-oct	10:00 A 11:30 AM	COMERCIAL

9. Sesiones de retroalimentación: Se realizaron sesiones de retroalimentación usando la estrategia de grupos focales para trabajar los temas priorizados para intervención.





AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

DETALLE DE LA FACTURACIÓN No. FVE 135

Actividad	Valor total	Concepto factura
Fase 3: Presentación de resultados y recomendaciones: Feedback individual y grupal. 1. Elaboración del informe final. 1.1. Resultados detallados por áreas para ver microclimas y el resultado de clima global. 1.2. Gráficos y tablas ilustrativas. 1.3. Análisis cualitativo y cuantitativo. 2. Reunión de presentación a las áreas. 2.1. Explicación de los principales hallazgos. 2.2. Propuestas de mejora y estrategias a implementar. 3. Devolución de resultados a los colaboradores. 3.1. Resumen ejecutivo del informe. 3.2. Reuniones grupales para presentar los resultados. **Fase 4:** Implementación de los planes de acción: Planes de Acción, plan de seguimiento y evaluación y sesiones de retroalimentación. 1. Diseño de los planes de acción por microclima o clima si se pueden globalizar. 1.1. Establecer actividades tendientes a mejorar los aspectos que resulten de la medición. 1.2. Establecer cronograma para el desarrollo de actividades. 2. Aplicar los planes de acción. 2.1. Ejecutar los planes de acción de los resultados de la encuesta de clima organizacional. Los documentos deben entregarse en formato físico y digital incluyendo las encuestas aplicadas. **4)** Realizar el análisis del resultado de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de establecer el/los planes de acción correspondientes, garantizando el cumplimiento de lo siguiente:	**$4.500.000**	**Se unifica con el concepto** CONTRATO 195-2024: Ejecución de la FASE 3 y FASE 4 del contrato .

Planes de Acción derivados de la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial: 1. Informe de análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Intra laboral. 2. Informe de análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Extralaboral. 3. Análisis de resultados evaluación del estrés. 4. Priorización e información de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial. 5. Estrategias de intervención según la identificación de los factores de riesgo psicosocial a través de una matriz de intervención. 6. Feedback individual y grupal. 7. Planes de Acción. 8. Plan de seguimiento y evaluación. 9. Sesiones de retroalimentación		

Se relaciona detalle y unificación de los ítems según la factura No . FVE 135

Para constancia de los anterior se firma a los 26 días del mes de noviembre de 2024 en la ciudad de Cali.

Atentamente,

STEPHANY TRUJILLO ARCE
Directora Técnica
Avanza Estrategias S.A.S