Herramienta Diagnóstica para Identificación de Brechas Organizacionales

Metodología General

1. Instrumento de Recolección de Datos:

- Un cuestionario estructurado que será respondido por los empleadores, evaluando su preparación y disposición para la inclusión laboral de poblaciones en condición de vulnerabilidad.
- Las preguntas están divididas por categorías (brechas organizacionales), que evalúan prácticas actuales y áreas de mejora.

2. Escala de Respuestas:

- Preguntas con respuestas de Sí/No (2 puntos por "Sí" y 0 puntos por "No").
- Preguntas abiertas o de opción múltiple que asignan valores según la relevancia de la respuesta (entre 0 y 2 puntos).

3. Criterios de Decisión:

- Cada categoría tiene un puntaje máximo acumulable según el número de preguntas.
- Se establece un umbral mínimo (por ejemplo, 60% del puntaje máximo posible) para determinar si el empleador presenta una brecha significativa en esa área.

Criterios de Evaluación por Brecha

A continuación, detallo la metodología y criterios específicos para cada una de las brechas:

1. Asesorías en el Proceso de Gestión del Cambio

-Objetivo: Evaluar si la organización tiene políticas y procedimientos para integrar trabajadores de poblaciones vulnerables.

-Criterios de Evaluación:

- "Sí" en al menos 3 de las 5 preguntas indica una adecuada preparación para la inclusión.
- Menos de 3 respuestas positivas revela la necesidad de intervención en esta área.

2. Apoyo a la Empresa en su Plan de Capacitación

- Objetivo: Determinar si el empleador tiene estructuras para formar y capacitar al personal según las necesidades del cargo.

- Criterios de Evaluación:

- Se puntúan cada una de las cinco preguntas (máximo de 10 puntos).
- Un puntaje inferior a 6 indica una brecha significativa en la planeación y ejecución de capacitaciones.

3. Incentivo en el Proceso de Selección

- Objetivo: Valorar si el empleador utiliza herramientas efectivas para evaluar a los candidatos en el proceso de selección.

- Criterios de Evaluación:

- Al menos 4 respuestas positivas sobre 5 indican procesos sólidos de selección.
- Si el puntaje acumulado es menor al 60%, se recomienda fortalecer las prácticas de selección.

4. Acompañamiento a los Procesos de Vinculación

- Objetivo: Identificar si la empresa proporciona orientación y apoyo en la transición laboral para nuevas contrataciones.

- Criterios de Evaluación:

- Un puntaje igual o superior a 8 (de 10 posibles) indica buenas prácticas de vinculación.
- Puntajes más bajos reflejan una necesidad de fortalecimiento en las estrategias de acompañamiento.

5. Transporte

- Objetivo: Evaluar si la empresa facilita o considera las necesidades de transporte del personal para garantizar su puntualidad y acceso al trabajo.

- Criterios de Evaluación:

- Al menos 2 respuestas positivas sobre 3 reflejan un adecuado soporte en transporte.
- Menos de 2 respuestas positivas indican una brecha que puede afectar la retención y desempeño laboral.

Voy a asignar una puntuación específica a cada pregunta del cuestionario del formato diagnóstico para cumplir con el criterio de evaluación. Aquí tienes el desglose por cada brecha organizacional:

1. Asesorías en el Proceso de Gestión del Cambio

1.1. ¿El empleador conoce los requerimientos y beneficios (en especial los tributarios) al contratar un trabajador formalmente?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

1.2. ¿El empleador está en la posibilidad de asignar un espacio físico, herramientas de trabajo y Elementos de Protección Personal a un nuevo trabajador?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

1.3. ¿El empleador cuenta con un diagnóstico de su entorno laboral?
Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

1.4. ¿Tiene establecido procedimientos de evaluación psicosocial, desempeño del periodo de prueba, periódico y/o de retiro?
Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

1.5. ¿Se han presentado en el entorno laboral conflictos entre compañeros de trabajo? ¿Han sido resueltos o se encuentran por resolver?
Puntuación:
- Resueltos: 2 puntos
- No resueltos: 1 punto
- No se han presentado: 0 puntos

Criterio de Evaluación:
- Puntaje total: 10 puntos.
- Al menos 6 puntos (60%) indican una gestión adecuada; menos de 6 puntos refleja una brecha.

2. Apoyo a la Empresa en su Plan de Capacitación
2.1. ¿Cuenta con manual de funciones para el cargo vacante?
Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

2.2. ¿El empleador tiene establecido un proceso de inducción para el nuevo colaborador?
Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

2.3. ¿El trabajo a realizar requiere que el candidato cuente con una certificación o habilidad específica? ¿Cuál?
Puntuación:
- Sí, y está definido: 2 puntos
- Sí, pero no está definido: 1 punto
- No: 0 puntos

2.4. ¿El empleador cuenta con plan de capacitación post contratación preestablecido?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

2.5. ¿El empleador puede ser flexible en los horarios para permitirle a sus colaboradores acceso a formación a la medida?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

Criterio de Evaluación:
- Puntaje total: 10 puntos.
- Más de 6 puntos indican un plan de capacitación sólido; menos de 6 puntos reflejan una brecha.

3. Incentivo en el Proceso de Selección

3.1. ¿Aplica y tiene en cuenta los resultados de evaluaciones psicotécnicas?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

3.2. ¿El jefe o los jefes inmediatos de los futuros empleados entrevistan y preseleccionan candidatos antes de tomar una decisión final?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

3.3. ¿Necesita contratar personal de confianza y manejo?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

3.4. ¿Adquiere pólizas de manejo de dinero y recursos para el personal que emplea?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

3.5. ¿Realiza visitas domiciliarias, estudios de seguridad y confirmación de referencias para definir la contratación de sus empleados?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

Criterio de Evaluación:
- Puntaje total: 10 puntos.
- Más de 6 puntos reflejan procesos de selección sólidos; menos de 6 puntos indican una brecha.

4. Acompañamiento a los Procesos de Vinculación

4.1. ¿El empleador cuenta con un área encargada de gestión humana que formalice el proceso documental de ingreso de personal?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

4.2. ¿El empleador tiene documentado el proceso de contratación y retiro de personal?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

4.3. ¿Ha implementado el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

4.4. ¿El empleador practica exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos o de egreso?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

4.5. ¿El empleador conoce la definición y buenas prácticas de empleo inclusivo sostenible?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

Criterio de Evaluación:
- Puntaje total: 10 puntos.

- Más de 6 puntos indican un adecuado acompañamiento; menos de 6 puntos reflejan una brecha.

5. Transporte

5.1. ¿El empleador proporciona por sus propios medios transporte a sus colaboradores?

Puntuación:
- Sí: 2 puntos
- No: 0 puntos

5.2. ¿El empleador requiere que sus colaboradores para las vacantes a ocupar cuenten con medio de transporte? Bicicleta, Moto, Vehículo.

Puntuación:
- No requiere: 2 puntos
- Sí, pero no es indispensable: 1 punto
- Sí, es indispensable: 0 puntos

5.3. ¿El candidato a ser empleado requiere alguna categoría de conducción en especial? ¿Cuál? A, B o C.

Puntuación:
- No requiere categoría: 2 puntos
- Requiere, pero no afecta la selección: 1 punto
- Sí, y es obligatoria: 0 puntos

Criterio de Evaluación:

- Puntaje total: 6 puntos.
- Más de 4 puntos reflejan un soporte adecuado; menos de 4 puntos indican una brecha.