saif
Work. Life. Oregon.

Bienestar del trabajador: 5 pasos fáciles

Paso 5: Revisión

Consejos

- Forma un equipo de revisión con miembros de diferentes áreas y niveles de la empresa.
- Piensa en los datos que ya tienes y en lo que podrías necesitar recopilar.
- Piensa en el panorama general: ¿cómo contarás la historia de este esfuerzo y su impacto?
- Ten en cuenta la mejora continua y considera qué es lo siguiente.

Ahora puedes revisar tu trabajo y utilizar lo que has aprendido para mejorar continuamente. Examina lo que has hecho y los datos que has recopilado. Utiliza eso para averiguar si has logrado lo que querías y qué aprendiste en el camino, y señala los próximos pasos. Dado que has estado realizando un seguimiento todo el tiempo, este es el momento para contar la historia de tu trabajo y prepararte para tu próximo viaje de mejora.

Por qué importa la revisión

La revisión ayuda a medir el cambio y el progreso hacia el objetivo final. Si estás realizando un seguimiento de la implementación en el camino, la revisión ayuda a identificar problemas temprano cuando son más fácilmente corregibles. Los hallazgos de tu revisión ayudarán a demostrar el valor de tus esfuerzos para los trabajadores y el liderazgo. Los datos que has recopilado serán valiosos para determinar qué sigue.

Forma un equipo de revisión

HContar con miembros del equipo de revisión de diferentes niveles de la organización y de una variedad de grupos de trabajo ayudará a garantizar que tengas diversas perspectivas. Este equipo recopilará información, revisará e interpretará los resultados. Recluta a trabajadores interesados en participar.

Elementos sugeridos para revisar

- **Compromiso de liderazgo**

  ¿Se mantuvieron actualizados regularmente los líderes sobre el progreso? ¿Recibieron la información necesaria para mantenerse informados, conscientes y de apoyo?

- **Participación**

  Comparte tus hallazgos con los trabajadores y pide sus comentarios de las formas que funcionen para tu organización, ya sea de manera individual o en grupos.

- **Políticas, programas y prácticas**

  Revisa los cambios en las políticas, programas y prácticas. ¿Son comprendidos? ¿Fueron eficaces? ¿Los trabajadores reportan un cambio positivo en las condiciones laborales?

Utiliza datos para impulsar el cambio

Los datos pueden recopilarse de diversas formas, incluidas las visitas al entorno físico, observaciones de cambios en las prácticas debido a nuevas políticas o programas, y encuestas. Vuelve a lo que dijiste que rastrearías y verifica si se omitió algo. ¿Qué cambios harías cuando vuelvas a hacer esto?

Comunicar hallazgos

Si has estado comunicando regularmente sobre el progreso, esta es una oportunidad para compartir lo que se ha logrado y el impacto que ha tenido en el bienestar de los trabajadores.

Mejora continua

¡Por supuesto, aún no has terminado! Esta revisión será un punto de partida para tu próximo viaje. ¿Qué funcionó bien? ¿Qué no funcionó tan bien? ¿Qué se descubrió durante este proceso? ¿Qué nos dice eso sobre lo que debería ser lo próximo?

Tal vez decidas pasar de reducir lesiones de una causa particular a reducir exposiciones nocivas o aumentar la seguridad psicológica. Sea lo que sea, ahora tienes las habilidades y las herramientas para comenzar este proceso nuevamente.

Recursos

- Herramientas de evaluación y más (saif.com/twh)
- Cuestionario de bienestar del trabajador (bit.ly/3EwbUPD)

Notas

¿Quiénes deberían estar en el equipo de revisión?

¿Qué datos ya tenemos? ¿Qué necesitamos recolectar? ¿Cómo vamos a recopilar la información?

¿Cómo comunicaremos nuestros hallazgos?

¿Qué sigue?

Materiales desarrollados en colaboración con la Escuela de Salud Pública de Harvard T.H. Chan y se basan en las directrices para implementar un enfoque integrado.

Total Worker Health® es una marca registrada del Departamento de Salud y Servicios Humanos (*HHS*) de los Estados Unidos. La participación de SAIF no implica respaldo por parte del *HHS*, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades o el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.