**Formulario Evaluación Data Reto Integrativo**

Muchas gracias por participar en el proceso de evaluación de organizaciones para el Reto Integrativo.

Por favor les pedimos hacernos llegar los siguientes documentos al siguiente correo: [mburgos@aporta.org.pe](mailto:mburgos@aporta.org.pe)

* **Formulario Evaluación de Data Reto Integrativo completo**
* **1 muestra de cada fuente de datos presentada en el formulario (debe mostrar los campos principales y 5 registros mínimo, anonimizada, puede ser en CSV o Excel)**
* **Diccionario de datos, de no contar con uno les pedimos una breve descripción de variables que puedan ser difíciles de entender al revisar la tabla (p.ej. perfiles, categorías internas, otros)**
* **Brochures, links a información relevante sobre los proyectos activos de su organización**

Si tienen alguna consulta, no duden en comunicarse con nosotros.

# Datos de contacto

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de la organización** | ELSA - Espacios Laborales Sin Acoso |
| **Principales proyectos/servicios activos** | ELSA: producto digital de medición integral de acoso sexual en organizaciones. |
| **Nombre persona de contacto** |  |
| **Correo contacto** |  |
| **Celular contacto** |  |

# Descripción de principales fuentes de datos

* 1. Describa brevemente las principales fuentes de datos de la organización/proyecto/servicio (p.ej: Datos demográficos de beneficiarios)

Fuente de datos 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre fuente de datos | Encuesta organizacional | | |
| Breve descripción | La encuesta organizacional está dirigida a las organizaciones que se miden con ELSA para saber el estado de implementación de su sistema de prevención del acoso sexual laboral así como de otros aspectos relevantes de cara a la medición. En ella, una persona representante de la organización completa información sobre su política de prevención del acoso sexual laboral, canal de denuncias, instancia de investigación de casos, un procedimiento específico, capacitaciones, metodologías utilizadas, contenidos incorporados, porcentaje de personas capacitadas según público objetivo, entre otros aspectos fundamentales. | | |
| Fecha creación | 2021 | Última fecha actualización | 2023 |
| Frecuencia de actualización | Anual | Esta frecuencia es regular | Sí. Anualmente hacemos cortes de la fuente de información para elaborar un benchmark nacional y regional. |
| Breve descripción del procedimiento del recojo de la data (p.ej. si es por encuesta, dar información de  ficha técnica, si es transaccional explicar) | Una vez que una organización inicia su medición ELSA recibe sus credenciales de acceso a la plataforma ELSA (app.elsa.la). Dentro, podrá encontrar la encuesta organizacional de la medición activa. Esta encuesta organizacional cuenta con 4 secciones:  **1.Políticas:** Comprende preguntas como qué tipo de políticas tiene la organización y qué estrategias se utilizan para difundirlas.  **2. Canal de denuncias:** Comprende preguntas vinculadas a la existencia o no de un canal de denuncias.  **3. Capacitaciones:** Comprende preguntas vinculadas a las temáticas de las capacitaciones brindadas en la organización, metodologías utilizadas y porcentaje de personal capacitado según público objetivo.  **4. Buenas prácticas:** Recoge información sobre la participación de la organización en el ecosistema de diversidad, igualdad e inclusión, así como proporciona un espacio para compartir buenas prácticas.  Esta encuesta se encuentra disponible en la plataforma para que las organizaciones puedan ir completándola de forma progresiva.  Completar la encuesta organizacional es un requisito para que las organizaciones puedan generar su link con la encuesta al personal, por lo que es indispensable su llenado a fin de continuar con la segunda entrada de información de la medición ELSA. | | |
| Número aprox. total de registros | 49 | | |
| Tipo de datos (p.ej. fotos, videos, texto) | Texto | | |

Fuente de datos 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre fuente de datos | Encuesta al personal | | |
| Breve descripción | Esta encuesta está dirigida a todas las personas que trabajan en las organizaciones ELSA y tiene como objetivo entender la situación del acoso sexual en la organización que se mide en ELSA. Con esta segunda entrada de información, plataforma puede obtener una medición integral. | | |
| Fecha creación | 2021 | Última fecha actualización | 2023 |
| Frecuencia de actualización | Anual | Esta frecuencia es regular | Sí. Anualmente hacemos cortes de la fuente de información para elaborar un benchmark nacional y regional. |
| Breve descripción del procedimiento del recojo de la data (p.ej. si es por encuesta, dar información de  ficha técnica, si es transaccional explicar) | Una vez que la organización finaliza su encuesta organizacional genera un link de la encuesta al personal. Esta encuesta está dirigida a todas las personas que trabajan en dicha organización. La encuesta tiene una duración de aproximadamente 12 minutos y recoge información mediante diferentes preguntas y que se pueden dividir en 7 ejes:   1. **Perfil personal:** Recogemos información no identificable de las personas con relevancia como por ejemplo, género y edad; también tenemos 2 preguntas optativas que son la identificación LGBTIQ+ y autoidentificación étnico-racial. 2. **Perfil laboral:** Recogemos información sobre puesto, área, antigüedad, centro de trabajo, entre otras. 3. **Conocimiento del sistema de prevención:** Recogemos información sobre el nivel de conocimiento del sistema de prevención del acoso sexual laboral por parte del personal, por ejemplo, si conocen la poltíca, si conocen el canal de denuncias, etc. 4. **Tolerancia frente al acoso sexual:** Recogemos información sobre el imaginario social frente al acoso sexual en la organización, qué tanto se normalizan las situaciones típicas de acoso sexual laboral. 5. **Prevalencia del acoso sexual:** Se recoge información sobre la prevalencia del acoso sexual en la organización, es decir, el porcentaje de personas que pasó por alguna situación típica de acoso, así como sus reacciones, sus miedos, el impacto en su bienestar personal y en su productividad, si denunciaron o no, por qué no denunciaron, etc. 6. **Testigos del acoso sexual:** Recogemos información sobre el porcentaje de personas que fueron testigos de alguna situación de acoso sexual en la organización así como las intervenciones que tuvieron en dichas situaciones. 7. **Sesgos frente al acoso y resolución de casos:** Recoge información sobre sesgos inconscientes y conscientes vinculados al acoso sexual laboral, como por ejemplo, si las personas creen que es responsabilidad de la víctima que ocurra una situacion de acoso, o si creen que las personas denuncian porque quieren obtener algo a cambio, entre otras.   Algunas preguntas son dependientes, lo que quiere decir que dependen de alguna pregunta anterior. Por ejemplo, si marcaste que pasaste por acoso, aparecerán preguntas vinculadas a las reacciones, las barreras para denunciar, los miedos, etc.  La encuesta al personal la envía directamente la persona designada por la organización a todo su personal, está disponible para abrirla en la web o por celular. La encuesta permanece abierta durante dos semanas en las que las organizaciones reciben una actualización permanente de su avance para poder llegar a su muestra mínima. | | |
| Número aprox. total de registros | 33,500 | | |
| Tipo de datos (p.ej. fotos, videos, texto) | Texto | | |

**\*** Si cuentan con más fuentes de datos, pueden llenar otro formulario incluyendo las demás fuentes.

* 1. ¿Las fuentes de datos se encuentran relacionadas? ¿Cómo?

Sí. Cada organización cuenta con una encuesta organizacional y una encuesta al personal cada vez que se mide. La medición de cada empresa cuenta con un ID único que se registra en ambas entradas de información lo que permite hacer cruces de datos.

Esto se debe a que la encuesta organizacional es la autopercepción o autodescripción de la organización en relación a su sistema de prevención (por ejemplo, aquí completan si cuentan con una política, con un canal, si capacitaron a su personal, mediante qué estrategias, etc). Por otro lado, la encuesta al personal es la situación real del acoso sexual a partir de las respuestas de las y los trabajadores.

De este modo, al hacer cruces de ambas fuentes de información podemos entender, por ejemplo, qué hacen las organizaciones (proveniente de la encuesta organizacional) que tienen menos tolerancia frente al acoso (proveniente de la encuesta al personal); o, por ejemplo, podemos entender qué impacto tienen las capacitaciones (proveniente de la encuesta organizacional) en la mejor resolución de casos (proveniente de la encuesta al personal.

En esa línea, es el cruce de ambas fuentes de información lo que permite tener una medición integral y así, poder generar un Plan de Acción específico y ajustado a las necesidades concretas de la organización.

* 1. ¿Además de estas fuentes de datos, tienen otro tipo de información no estructurada almacenada digitalmente que sea relevante para sus proyectos/servicios? (p.ej. transcripciones, grabaciones, e-mails, fotografías)?

Planes de Acción que se elaboran manualmente a las organizaciones ELSA.

* 1. ¿Existe alguna fuente de datos externa que sea relevante para su proyecto que se pueda disponer para el proyecto? (p.ej. data proporcionada por el MINEDU o alguna organización externa a ustedes)

No.

* 1. ¿Hay algún proyecto en los próximos 6 meses que vaya a cambiar de forma importante la estructura, la forma de recojo o características de los datos? Por favor explique el proyecto y el impacto que tendría en los datos

No.

* 1. ¿Alguna especificación adicional que considere relevante sobre las fuentes declaradas?

No.

# Sobre las posibles soluciones a desarrollar en el Reto Integrativo

De ingresar al Reto Integrativo, el equipo de nuestros alumnos, profesionales relacionados a analítica de datos diseñaran en conjunto con los representantes de su organización la solución a desarrollar. Sin embargo, de manera preliminar quisiéramos saber:

¿Qué necesidades/dolores actuales de su organización cree que podría ayudar nuestro equipo de alumnos y expertos a aliviar durante el Reto Integrativo? ¿Tienen algunas soluciones potenciales en mente que creen se podrían trabajar (por favor listarlos)? (esta es una pregunta de levantamiento preliminar, se pueden plantear ideas o necesidades generales, no es requisito tener una solución definida para ingresar al Reto)

**Necesidad 1 identificada: Creación de un sistema de Recomendación de planes de acción personalizados para cada empresa**

ELSA es una plataforma de medición integral del acoso sexual laboral que abarca 3 aspectos:

1. **Medición:** Para la que se usan las dos fuentes de información descritas previamente. Actualmente, las organizaciones cuentan con un dashboard de resultados dentro de la plataforma en donde pueden visualizar sus resultados, compararlos con el benchmark y hacer algunos cruces por áreas, puestos, etc.
2. **Estrategia:** A partir de los resultados, se les proporciona a las organizaciones una estrategia o plan de acción con el detalle de acciones a implementar para mejorar sus resultados, así como algunos ejemplos o fuentes que pueden ser útiles para su implementación. Actualmente, este producto lo elabora un equipo de ELSA que revisa los resultados de la organización y elabora el Plan de Acción.
3. **Educación:** La plataforma ELSA tiene una sección de Educación en donde las organizaciones ELSA pueden acceder al aula virtual o agendar webinars sincrónicos. Se ofrecen cursos de prevención del acoso sexual laboral dirigidos a líderes, testigos, trabajadores en general y al Comité o Instancia encargada de resolver casos.

Como se observa, en el punto n.2 (Estrategia) ELSA aún no ha logrado automatizarse, sino que aún continúa destinando importantes horas de su equipo para elaborar planes de acción customizados a las necesidades de las organizaciones. Desde ELSA nuestra necesidad es poder automatizar, en la medida de lo posible, ese proceso y aligerar los recursos destinados a una elaboración manual. De este modo, preliminarmente hemos pensado en la posibilidad de utilizar los datos de las empresas para poder elaborar una metodología que, según sus resultados, permita asignarles acciones que, desde el equipo, sabemos que funcionan para mejorar dichos indicadores. Es decir, desde el equipo elaborar un Banco de Acciones que pueda servir de fuente para que la plataforma, según los resultados, elabore la estrategia de la organización ELSA.

**Necesidad 2 identificada: Mejora del dashboard de resultados**

Actualmente ELSA cuenta con un dashboard de resultados que muestra la información más relevante de la medición realizada por la organización ELSA. Inicialmente, los resultados se mostraban en una PPT, el día de hoy el ya contar con un dashboard de resultados es increíble. Sin embargo, sabemos que tiene muchas oportunidades de mejora. Al no contar con personas expertas en visualización de datos, en algunos casos la forma en que mostramos la información no es la mejor en cuanto a gráficos. En otros casos, el dashboard se siente muy pesado por la cantidad de información que tiene. En esa línea, sería realmente importante para ELSA poder repotenciar el dashboard y lograr que este sea más intuitivo pero, sobre todo, sea más útil de cara a que las organizaciones entiendan lo que ocurre en cuanto acoso sexual laboral y puedan tomar medidas para mejorar sus indicadores.

1. **Evaluación de la organización**

Marque el nivel de desarrollo en el que se encuentra su organización/proyecto en cada dimensión

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión** | **Nivel** | | | |
| **Básico** | **Intermedio** | **Avanzado** | **Líder** |
| **Cultura de datos** | ☐  El staff sabe qué datos hay pero no reconocen su importancia. | **x**  Pocos individuos saben qué data hay y qué se puede hacer con ella. | ☐  La organización tiene una idea clara de cómo los datos pueden servir para tomar decisiones de negocio | ☐  La organización tiene una cultura de datos y demanda que las decisiones se justifiquen con datos |
|  | ☐ | **x** | ☐ | ☐ |
| **Recolección de datos** | El staff provee datos esporádicamente porque están obligados a hacerlo. | El staff regularmente provee datos porque están obligados a hacerlo. | El staff regularmente provee datos y genera insights | El staff provee datos en tiempo real y decide en función a los insights |
|  | ☐ | ☐ | **x** | ☐ |
| **Importancia para el liderazgo** | Los líderes no entienden cómo los datos pueden ayudar a cumplir la misión de la organización. | Los líderes quieren utilizar los datos pero no saben cómo exactamente | Los líderes tienen una idea clara de cómo los datos pueden dirigir las decisiones de negocio. | Los líderes crean una cultura de datos en la organización y demandan que las decisiones se justifiquen con datos |
| **Recursos humanos** | ☐  El staff mantiene sus datos en silos. | ☐  El staff puede ver el valor de los datos pero no tiene la capacidad para crear insights valiosos. | ☐  El staff ve bien el valor de los datos, pero no tiene las habilidades suficientes o infrastructura para  crear insights valiosos | **x**  La organización tiene un staff dedicado a la gestión de la data, almacenamiento, rigor y limpieza. |
|  | ☐ | **x** | ☐ | ☐ |
| **Políticas de uso de datos** | No existen políticas para el uso, transferencia y compartir de la data | Hay políticas para el uso, transferencia y compartir de la data pero no cubre toda la data que existe | Hay buenas políticas para el uso, transferencia y compartir de la data internamente. | Hay buenas políticas para el uso, transferencia y compartir de la data interna y externamente |
|  | ☐ | ☐ | **x** | ☐ |
| **Probabilidad de aplicación de soluciones usando data analytics** | Es poco probable que comencemos a usar data analytics a partir de esta experiencia | Es probable que incorporemos análisis básicos de data analytics a partir de esta experiencia | Es probable que esta experiencia nos ayude a alcanzar formas más avanzadas de gestionar la data | Esta experiencia aportará una solución más de las varias soluciones que tenemos utilizando data science |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión** | **Nivel** | | | |
| **Básico** | **Intermedio** | **Avanzado** | **Líder** |
| **Accesibilidad** | ☐  La data solo es accesible desde la fuente que la genera | ☐  La data es accesible desde fuera, pero en un formato que nos genera algunos problemas | **x**  La data es accesible desde fuera con un formato estándar | ☐  La data es accesible desde un API en un formato estándar |
| **Almacenamiento** | ☐  Papel | ☐  PDF, Excel o bases de datos con formato propietario | ☐  Bases de datos y CSV, JSON, TXT o archivos de texto plano | **x**  Bases de datos que permiten llamadas desde un API |
| **Integración** | ☐  La data sólo se encuentra donde se genera | ☐  La data se exporta ocasionalmente | **x**  La data se agrega en un data warehouse | ☐  La data se integra con información externa a un data warehouse |
| **Relevancia y suficiencia** | ☐  La data es irrelevante al objetivo de proyecto | ☐  La data es relevante, pero es inconsistente | La data es relevante pero no es suficiente | **x**  La data es relevante y suficiente |
| **Calidad** | ☐  La data tiene muchos valores vacíos, filas vacías y errores | ☐  La data tiene filas vacías y posibles errores | **x**  La data tiene pocos valores vacíos y pocos errores | ☐  La data no tiene valores vacíos, baja posibilidad de error y procesos de validación |
| **Datos temporales** | ☐  Solo se mantiene la data actual, no se acumula data histórica | ☐  La data histórica es almacenada, pero se sobre- escriben algunos valores | ☐  La data histórica es almacenada y la nueva se agrega a la antigua | **x**  La data histórica es almacenada y los schemas se mapean de manera consistente |
| **Documentación** | ☐  No hay documentación de las variables, pero se pueden crear diccionarios | ☐  Ya existen diccionarios | **x**  Los diccionarios tienen información sobre las condiciones bajo las que se capturó la data | ☐  Los diccionarios tienen información sobre los supuestos y posibles sesgos de la data |