“PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE UNA EMPRESA DE TECNOLOGIA PARTIENDO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL”

Realizado por: Josué Baldassari

Director: Marcelo Russo

Defensa: MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Empresa de Tecnología multinacional

Pilares: Desarrollo de la gente, salud física y mental.

Varios cambios estructurales, reducción de personal, reestructura de procesos.

Presencia y evidencia de Riesgo Psicosocial.

Clima laboral afectado

OBJETIVOS PLANTEADOS

Elaborar una propuesta de reestructuración de organización en el trabajo de una empresa de tecnología ubicada en Quito partiendo de la evaluación de riesgo psicosocial, a fin de mejorar la productividad y clima laboral en la organización.

- Evaluar el riesgo psicosocial presente en los trabajadores de la empresa de tecnología ubicada en la ciudad de Quito.

- Identificar los principales factores psicosociales que afectan a la población estudiada

- Elaborar una propuesta de reestructuración enfocada a mejorar o mitigar el riesgo psicosocial detectado.

MÉTODO DE ESTUDIO

- Tiempo de Trabajo TT
- Autonomía AU
- Carga de Trabajo CT
- Demandas Psicológicas DP
- Variedad/Contenido del Trabajo VC

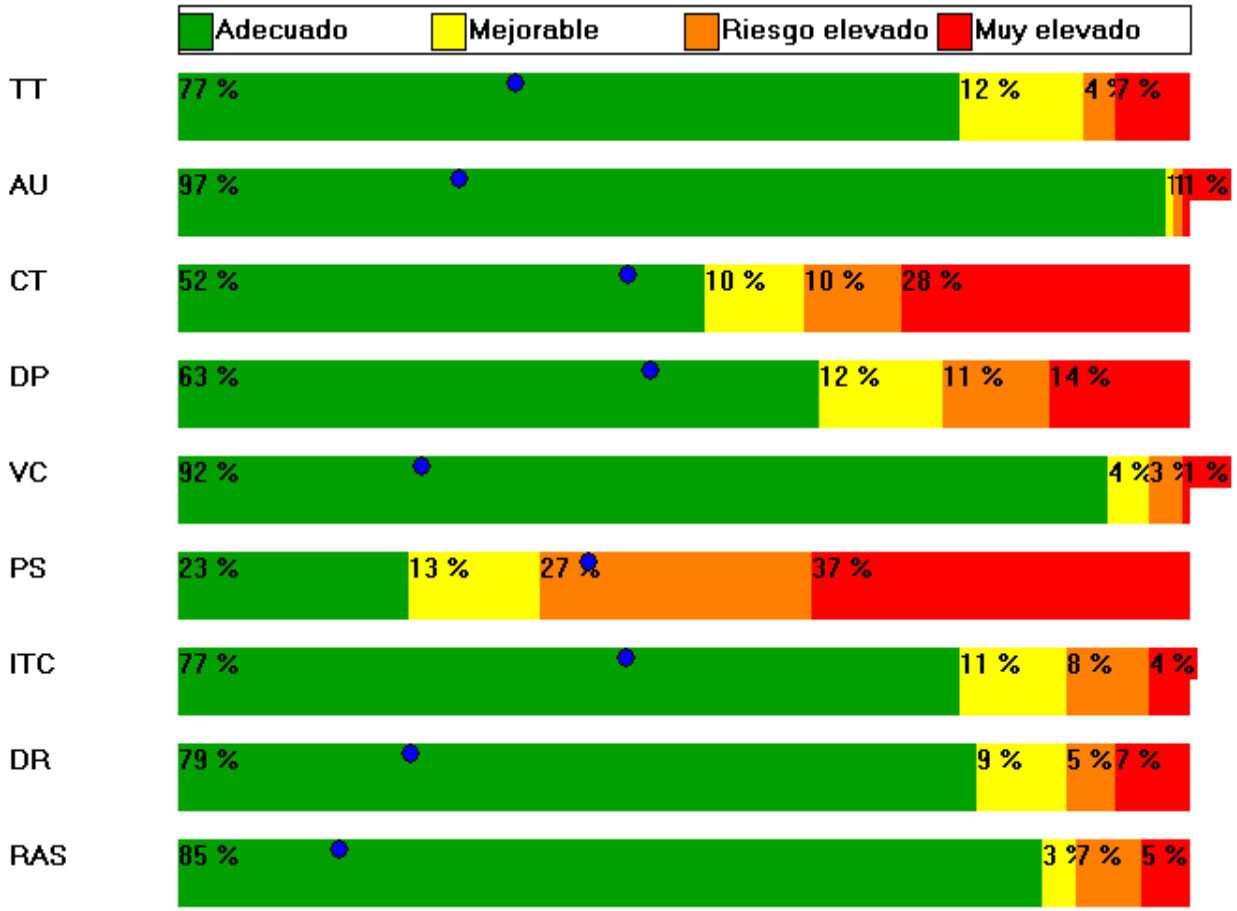
FPSICO3.1

- Participación/Supervisión PS
- Interes por el Trabajador / Compensación ITC
- Desempeño del Rol DR
- Relaciones Y Apoyo Social RAS

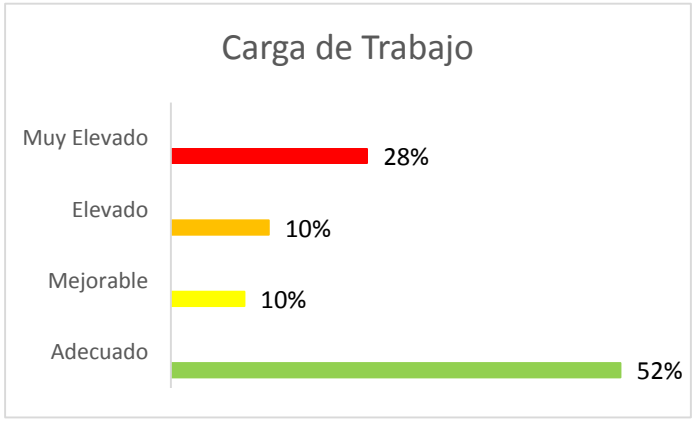
FPSICO3.1

Percentil Obtenido	Riesgo	Color
Percentil ≤ P 85	Muy elevado	Rojo
P 75 ≤ Percentil > P 85	Elevado	Naranja
P 65 ≤ Percentil < P 75	Moderado	Amarillo
Percentil < P 65	Situación Adecuada	Verde

PRINCIPALES HALLAZGOS – PERFIL GENERAL



PRINCIPALES HALLAZGOS – CARGA DE TRABAJO



Presión de Tiempos

Ítem/ respuesta	Tiempo asignado a la tarea	Tiempo de trabajo con rapidez	Aceleración del ritmo de trabajo
Siempre o casi siempre	47 %	33 %	33 %
A menudo	34 %	28 %	30 %
A veces	13 %	28 %	33 %
Nunca o casi nunca	4 %	9 %	2 %

Esfuerzo de Atención

SIEMPRE O CASI SIEMPRE	**15 %**
A MENUDO	28 %
A VECES	30 %
NUNCA O CASI NUNCA	25 %

PRINCIPALES HALLAZGOS – CARGA DE TRABAJO

Intensidad de Atención

MUY ALTA	**58 %**
ALTA	36 %
MEDIA	4 %
BAJA	0 %
MUY BAJA	0 %

Ítem/ respuesta	Atención múltiples tareas (ítem 27)	Interrupción en tareas (ítem 30)	Efecto de las interrupciones (ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (ítem 32)
Siempre o casi siempre	29 %	11 %	4 %	9 %
A menudo	36 %	34 %	13 %	21 %
A veces	27 %	40 %	48 %	46 %
Nunca o casi nunca	6 %	13 %	33 %	22 %

Cantidad y dificultad de la Tarea

EXCESIVA	**3 %**
ADECUADA	41 %
ELEVADA	52 %
ESCASA	1 %
MUY ESCASA	0 %

Ítem/ respuesta	Dificultad del trabajo (ítem 28)	Necesidad de ayuda (ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	10 %
A menudo	5 %	11 %	21 %
A veces	52 %	62 %	48 %
Nunca o casi nunca	42 %	25 %	18 %

PRINCIPALES HALLAZGOS – PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

PERFIL PARTICIPACION SUPERVISION	NUMERO DE PERSONAS
NIVEL DE RIESGO	
Adecuado	28
Mejorable	16
Elevado	33
Muy Elevado	46
Total	123

Porcentajes de Participación

Ítem/ respuesta	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (ítem 11a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (ítem 11b)	Participación en el lanzamientos de nuevos productos (ítem 11c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11e)	Participación en contrataciones de personal (ítem 11f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11g)
Puedo decidir	25%	34%	9%	4%	1%	8%	8%
Se me consulta	39%	35%	20%	17%	8%	8%	13%
Solo recibo información	31%	28%	53%	47%	55%	39%	43%
Nunca participación	4%	1%	16%	29%	34%	43%	34%

PRINCIPALES HALLAZGOS – PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

Porcentajes de Supervisión

Ítem/ respuesta	Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	17 %	13 %	12 %	5 %
Se me consulta	3 %	12 %	8 %	7 %
Solo recibo información	73 %	68 %	71 %	82 %
Nunca participación	4 %	6 %	8 %	4 %

PLAN DE ACCIÓN

	Factor Psicosocial	Grupo Empresarial	Acciones o Actividades a Tomar	Objetivo	Indicador	Costos VS Beneficio
Carga de Trabajo	Presiones de Tiempo	Grupo Operativo	Proceso de Tiempos y Frecuencia / Fechas Limites	Generar mayor flexibilidad de Tiempo para ejecución de funciones	Efectividad de Proceso / Errores en Cierres de Cajas	Al menos 30% de Satisfacción en servicio al cliente.
		Grupo Administrativo	Generación de Modelos Bases de Procesos	Generar mayor rapidez en los procesos de cierre y liberar la presión de trabajo	Numero de Capacitaciones / Numero de Incidentes / Efectividad del Proceso	Aumento de negocios que permite mayor ganancia
	Esfuerzo de Atención	Grupo Operativo	Revisión de Turnos de Trabajo	Disminuir el agotamiento en los colaboradores	Encuesta de Satisfaccion	Ahorro de Costos por Pago de horas Extras (2000) mensuales
			Plan de Pausas Activas	Disminuir los elevados niveles de esfuerzo de atención	Encuesta de Satisfacción / Numero de asistencias	Mejora de Rendimiento de Capital Humano
		Grupo Administrativo	Plan de configuración de sistema de correos/Balance Scorecard	Disminuir la falta de concentración en tareas por cantidad de correos recibidos	Efectividades del Sistema	Mejoramiento de Tareas y rapidez y eficiencia
			Plan de Pausas Activas	Disminuir los elevados niveles de esfuerzo de atención	Encuesta de Satisfacción / Numero de asistencias	Mejora de Rendimiento de Capital Humano
	Cantidad de Trabajo y Dificultad de la Tarea	Grupo Operativo	Revisión de Turnos de Trabajo	Disminuir el agotamiento en los colaboradores	Encuesta de Satisfacción	Ahorro de Costos por Pago de horas Extras (2000) mensuales
		Grupo Administrativo	Planteamiento de Estructura Organizacional	Definir Estructura organizacional Funcional que permita mayor rapidez y efectividad	Efectividad y Eficiencia de Estructura / % de Implementación / Encuesta de Satisfacción	Empresa con procesos claros, no burocrática y mejor flujo de trabajo
Participación y Supervisión	Involucramiento y Intensidad de Supervisión	Grupo Operativo Y Administrativo	Proyecto Team Leader Y Delegación Gerencial	Conseguir Empoderamiento y manejo de su posición	Porcentaje de Asistencia al taller / Nivel de efectividad	Gerentes concentrados en estrategias y negocios
			Creación de Plataforma de Comunicación	Crear un programa de comunicación formal que permita tener informado al personal	Efectividad del sistema de comunicación / Encuesta de satisfacción	Empleados informados y empresa comunicada de manera correcta

COSTO BENEFICIO DE IMPLEMENTACIÓN

$2000.00 o más de ahorro mensual en pago de horas extras con la implementación del proceso de turnos de trabajo, lo que representa un ahorro de $24000.00 anuales

Indicadores, con nuevos negocios de $25000.00

El plan de pausas activas es una inversión que se verá referida en el aumento de productividad y mitigación de la presencia de riesgo psicosocial

Capacitaciones al personal

CONCLUSIONES

1.Método FPSICO 3.1, que arrojo resultados de presencia de riesgo psicosocial, Carga de Trabajo y Participación / Supervisión.

La evaluación de riesgo psicosocial concluyó que la mayoría de factores se encuentran en un nivel adecuado en la compañía.

Se ha elaborado una propuesta de reestructuración en la organización del trabajo enfocada a recomendar acciones que mitiguen la presencia de factores de riesgo psicosocial

1.Propuesta de acción con costo razonable y cuya inversión se recuperará en 6 meses o menos, dependiendo de la movilidad del negocio, aunque el plan esté diseñado para ser implementado de manera anual.

1.Todas las acciones propuestas en el plan de ejecución son medibles enfocadas en una empresa con mejor clima laboral, atacando a la presencia de factor psicosocial.

RECOMENDACIONES

Plan de acción durante el año 2018, para que los resultados sean consistentes

Realizar una evaluación de riesgo psicosocial anual

1.Utilizar en la próxima medición el mismo método para establecer comparativos

Al finalizar la implementación de la propuesta de acción medir el impacto y resultado de aplicación