



DISEÑO DE LOS PERFILES DE CARGO PARA LA REDUCCIÓN DE LA SOBRE  
CARGA LABORAL EN UNA EMPRESA DE MAQUINARIA PESADA 2026

Carlos Julio Florián Flórez

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)

Programa Técnico en Costos y Contabilidad

Diplomado en Gestión del Talento Humano

Cali, Colombia

2026

DISEÑO DE LOS PERFILES DE CARGO PARA LA REDUCCIÓN DE LA SOBRE  
CARGA LABORAL EN UNA EMPRESA DE MAQUINARIA PESADA 2026

Carlos Julio Florián Flórez

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de:  
*Técnico en Costos y Contabilidad*

Profesor (a)  
Mag. En Educación  
Jose Jairo Vergara Rivera

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)  
Programa Técnico en Costos y Contabilidad  
Diplomado en Gestión del Talento Humano  
Cali, Colombia  
2026

**Resumen**

El adecuado diseño de los perfiles de cargo y la consecuente distribución del trabajo, repercuten directamente sobre la carga laboral de las personas en los sitios de trabajo. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el impacto del diseño de los perfiles de cargo para reducir la sobrecarga laboral en una empresa de maquinaria pesada ubicada en Cali. La investigación se centra en la falta de claridad en las funciones y en la asignación excesiva de tareas, las cuales afectan el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Se emplea una encuesta semi estructurada de corte cualitativo para medir la percepción de los trabajadores respecto a la carga laboral de acuerdo con la claridad o ambigüedad de los cargos, y a partir del análisis de los resultados obtenidos, se propone una mejora en la organización del trabajo mediante la definición adecuada de funciones, con el fin de optimizar la gestión del personal y las condiciones laborales.

**Palabras clave:**

Sobrecarga laboral

Perfiles de cargo

Gestión del talento humano

Maquinaria pesada

Organización del trabajo

**Abstract**

The proper design of job profiles and the resulting distribution of work directly impact the workload of employees in the workplace. This study aims to analyze the impact of job profile design on reducing work overload at a heavy machinery company located in Cali, Colombia. The research focuses on the lack of clarity in job functions and the excessive assignment of tasks, which affect employee performance and well-being. A semi-structured, qualitative survey was used to measure employees' perceptions of their workload in relation to the clarity or ambiguity of their job descriptions. Based on the analysis of the results, improvements to work organization are proposed through the proper definition of job functions, with the goal of optimizing personnel management and working conditions.

**Keywords:**

Work overload

Job profiles

Human talent management

Heavy machinery

Work organization

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>7</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>¿CÓMO MANEJAR LA CARGA LABORAL DE LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA DE MAQUINARIA PESADA POR MEDIO DE LA ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES EN LOS PERFILES DE LOS CARGOS? .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 OBJETIVOS.....</b>	<b>10</b>
1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	10
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>22</b>

---

4.1	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	23
4.2	ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	26
4.3	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	29
	<b><u>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</u></b>	<b><u>31</u></b>
	<b><u>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES .....</u></b>	<b><u>33</u></b>
	<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</u></b>	<b><u>34</u></b>
	<b><u>ANEXOS: .....</u></b>	<b><u>35</u></b>

---

## Lista de figuras

Figura 1.empresa maquinaria pesada.....	13
Figura 2 Imagen referencial maquinaria pesada .....	14
Figura 3 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 4. cargo laboral .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 5. claridad de las funciones .....	23
Figura 6. fatiga física .....	24
Figura 7. suficiente personal .....	24
Figura 8. impacto laboral .....	25
Figura 9. estrés y presión laboral .....	25

---

**Lista de tablas**

Tabla 1. cargo laboral	26
Tabla 2. claridad de las funciones	26
Tabla 3. fatiga física	27
Tabla 4. manejo personal	27
Tabla 5. impacto laboral	28
Tabla 6. estrés y presion	28

## INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral es una problemática frecuente en las empresas de todos los sectores económicos en la actualidad, dada la alta competitividad e incorporación de nuevas tecnologías, que implica notorios cambios en los procesos, así como en la interacción de personas en la realización de dichos procesos.

El sector de la maquinaria pesada no es una excepción, en este caso en una empresa de la ciudad de Cali, donde la falta de claridad en los perfiles de cargo y la asignación excesiva de funciones afectan el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Esta situación puede generar fatiga, estrés laboral y desorganización en los procesos operativos.

Por ello, el presente trabajo tiene como objetivo diseñar analizar la situación relacionada entre la ambigüedad de los roles y la sobre carga laboral, para a partir de allí, generar una intervención consistente en el diseño de los perfiles de cargo que permitan mejorar la distribución de funciones y reducir la sobrecarga laboral, contribuyendo a una mejor organización del trabajo y a una gestión más eficiente del talento humano.

# CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Problema de investigación

En la empresa de maquinaria pesada que será objeto de esta investigación, se puede evidenciar que los operarios realizan muchas tareas sin una definición clara de responsabilidades, lo que genera una sobrecarga laboral, bajo rendimiento y un desorden en la planta, esto suele suceder porque el jefe de la planta manda a hacer muchas actividades a los trabajadores al mismo tiempo, lo cual genera que los trabajadores no logren realizar sus responsabilidades de la mejor manera.

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo manejar la carga laboral de los operarios de una empresa de maquinaria pesada por medio de la especificación de funciones en los perfiles de los cargos?

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 *Objetivo general*

Diseñar los perfiles de los cargos orientados a la reducción de la sobrecarga laboral

### 1.3.2 *Objetivos específicos*

- Analizar como la sobrecarga laboral y la falta de definición de funciones están relacionadas y pueden afectar a la empresa
- Establecer la importancia de los perfiles de cargo para una distribución equilibrada de trabajo
- Identificar las funciones que cada operario tiene que ejercer dentro de la empresa para definir las tareas que tienen que realizar y tener un mejor orden dentro de la planta

#### **1.4 Justificación de la investigación**

Este estudio es importante porque permite mejorar la organización del trabajo, reducir la sobrecarga laboral y prevenir accidentes en empresas de maquinaria pesada. La correcta definición de funciones y responsabilidades contribuye a que los operarios desempeñen sus actividades de manera más eficiente y segura, lo cual impacta positivamente en la productividad y en el bienestar laboral.

Según Pantoja (2012), una adecuada organización del trabajo favorece el uso eficiente de los recursos humanos, reduce errores operativos y fortalece el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones. De igual forma, Zayas (2014) señala que la asignación clara de funciones permite optimizar los procesos laborales, disminuir el estrés ocupacional y mejorar las condiciones de seguridad en el entorno de trabajo.

Por su parte, Ríos (2023) destaca que la gestión del talento humano basada en las capacidades y competencias de los trabajadores contribuye a prevenir riesgos laborales, mejorar la calidad del trabajo y fortalecer el compromiso del personal con la empresa.

En este sentido, la presente investigación se justifica porque aporta herramientas para una mejor gestión del talento humano en empresas de maquinaria pesada, promoviendo la asignación adecuada de funciones, la reducción de la sobrecarga laboral y la prevención de accidentes, lo que favorece tanto el desempeño organizacional como el bienestar de los operarios.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases Teóricas

La correcta organización del trabajo dentro de una empresa es un aspecto fundamental para garantizar el buen desempeño de los trabajadores, la eficiencia en los procesos y la prevención de riesgos laborales. En el área de los recursos humanos, la descripción de cargos, la adecuada asignación de funciones y la conformación equilibrada de los equipos de trabajo son elementos clave para lograr una gestión justa y eficiente del talento humano. Diversos autores han destacado la importancia de estos aspectos en el funcionamiento de las organizaciones.

En primer lugar, Pantoja (2019) destaca que la descripción de cargos es el elemento más importante dentro del área de los recursos humanos, ya que permite organizar de manera adecuada las labores que se ejercen dentro de una empresa. Según el autor, una de las tareas fundamentales en esta área es contar con una distribución equilibrada, equitativa y justa del trabajo, lo cual se logra cuando los puestos están bien definidos. Esto facilita que cada trabajador conozca sus responsabilidades y desempeñe sus funciones de forma eficiente.

De igual manera, Zayas (2014) señala que las especificaciones y clasificaciones mínimas del puesto corresponden al conjunto de requisitos que debe cumplir una persona para ejercer correctamente un cargo dentro de la organización. Esto garantiza que el trabajador tenga la experiencia, habilidades y preparación necesarias para realizar adecuadamente las funciones asignadas. Así, una correcta selección del personal contribuye a mejorar el desempeño laboral y a reducir errores en los procesos de trabajo.

Por otro lado, Ríos (2023) indica que uno de los factores que más generan sobrecarga laboral en una empresa es la falta de personal dentro de los equipos de trabajo. Según el autor, esto

ocurre cuando un área no cuenta con el número suficiente de empleados para cumplir de manera eficiente con todas las tareas y responsabilidades asignadas, lo que provoca presión, desgaste físico y mental en los trabajadores.

En conjunto, estos aportes evidencian la importancia de una adecuada descripción de cargos, la correcta selección del personal y una distribución equilibrada de las tareas, ya que estos factores influyen directamente en la organización del trabajo, el bienestar de los empleados y el rendimiento de la empresa.

## **2.2 Descripción de la organización**

La organización a la cual se está realizando el estudio es una empresa la cual se dedica a la operación y mantenimiento de maquinaria pesada para obras de construcción de infraestructura. Esta cuenta con operarios capacitados, supervisores y personal administrativo, donde los operarios de maquinaria se encargan de ir a las obras con maquinaria a ejercer funciones dentro de esta, dentro de la planta se cuenta con más personal el cual se encarga de mantenimiento y sacar maquinaria a las obras y en la parte administrativa se cuenta con el área de contabilidad y talento humano

En el área administrativa, la empresa cuenta con los departamentos de contabilidad y talento humano, encargados de la gestión financiera, el manejo de nómina, la contratación de personal y la administración del recurso humano. En total, la organización dispone aproximadamente de 53 empleados, distribuidos entre el área operativa, mantenimiento y administración.

La jornada laboral se desarrolla generalmente de lunes a sábado, en un horario de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con pausas establecidas para descanso y alimentación, conforme a la normativa laboral vigente.



Figura 2. Imagen referencial empresa

## **MARCO LEGAL**

El presente trabajo se fundamenta en el marco legal colombiano que regula las relaciones laborales, la gestión del talento humano, la seguridad y salud en el trabajo y la organización de funciones dentro de las empresas. Estas normas buscan garantizar condiciones laborales dignas, prevenir riesgos, promover el bienestar de los trabajadores y mejorar la productividad organizacional, aspectos directamente relacionados con la correcta definición de funciones y la adecuada distribución de la carga laboral.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores, regulando aspectos como la jornada laboral, las funciones del cargo, las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral. Este código se relaciona con la investigación porque promueve una asignación clara de funciones y una organización justa del trabajo, evitando la sobrecarga laboral.

Por otro lado, la Ley 50 de 1990 fortalece la gestión del talento humano en las empresas, fomentando la organización eficiente del trabajo, la capacitación del personal y la mejora de las condiciones laborales. Esta norma apoya la importancia de contar con cargos bien definidos y personal capacitado para cumplir adecuadamente sus funciones.

Asimismo, la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema de Riesgos Laborales, busca prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Esta ley se relaciona directamente con el estudio, ya que una mala distribución de funciones o una sobrecarga laboral aumenta el riesgo de accidentes, especialmente en empresas de maquinaria pesada.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### **1. Enfoque Epistemológico**

El presente estudio se enmarca en un paradigma interpretativo, dado que busca comprender el mal manejo de personal y la sobre carga laboral (empleadores y trabajadores) atribuyen a la gestión del talento humano en el contexto organizacional. Este enfoque permite analizar la realidad desde la perspectiva de los participantes, priorizando la subjetividad y la construcción de la organización de sus funciones

Desde esta postura, se asume que la realidad es multidimensional y dinámica, por lo que el investigador actúa como un facilitador que interpreta los datos recolectados, sin pretender generalizaciones estadísticas, sino profundizar en la comprensión de fenómenos específicos.

### **2. Tipo de Investigación**

La investigación adopta un diseño cualitativo y cuantitativo, ya que su objetivo principal es:

- Se busca darle claridad a las funciones y responsabilidades de los trabajadores
- Relevancia en el bienestar, la salud y el rendimiento de los empleados

Este enfoque es idóneo para encontrar una solución a este problema y mejorar el rendimiento de los trabajadores y tener resultados mediante unas encuestas.

### **3. Alcance de la Investigación**

El estudio tiene un alcance descriptivo-exploratorio, limitado a:

- **Población objetivo:** empleadores y trabajadores de una empresa de maquinaria pesada, involucrados directamente en las actividades operativas y administrativas, quienes presentan una participación activa en los procesos productivos de la organización.
- **Temporalidad:** la recolección de los datos se realizó durante un período de dos (2) días consecutivos, tiempo en el cual se aplicaron unas encuestas a 5 trabajadores para obtener un buen resultado
- **Geográfico:** la investigación se desarrolló en una empresa ubicada en el municipio de Palmira, corregimiento de La Dolores, departamento del Valle del Cauca.

No se busca generalizar los resultados a otros contextos, sino generar comprensiones valiosas para la toma de decisiones en el ámbito estudiado.

#### 4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para cumplir con los objetivos, se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos: formularios y recolección de datos

##### 4.1. Técnicas

- formularios semiestructuradas: Dirigidas a empleadores y trabajadores, con preguntas cerradas para recoger datos cualitativos y cuantitativos básicos.
- Análisis documental: Informes de clima laboral (si están disponibles) para triangular la información.

##### 4.2. Instrumentos

En este caso se utilizó un formulario

- Incluirán preguntas cerradas para medir niveles de satisfacción o desacuerdo.

Con estas preguntas se busca obtener resultados precisos sobre cómo se sienten los trabajadores en cuanto a la realización de sus tareas laborales, como se sienten con su trabajo y como maneja la empresa la distribución de tareas a cada trabajador

## 5. Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos recolectados se procesarán mediante las siguientes etapas:

### 5.1. Organización de la Información

- Exportación de datos: Los resultados de Google Forms se exportarán a Microsoft Excel para su tabulación.
- Limpieza de datos: Se eliminarán respuestas incompletas o inconsistentes.

### 5.2. Análisis Cualitativo

- Categorización: Las respuestas cerradas se agruparán por temas recurrentes (ej.: "Falta de capacitación", "Reconocimiento laboral").
- Triangulación: Se contrastarán los datos de encuestas con la información documental (si aplica) para validar hallazgos.

### 5.3. Análisis Cuantitativo Básico

- Estadísticas descriptivas: Se calcularán frecuencias, porcentajes y promedios para las preguntas cerradas (ej.: % de empleados satisfechos con el clima laboral).
- Visualización: Gráficos de barras o pastel en Excel para representar tendencias.

### 5.4. Software a Utilizar

- Google Forms: Para recolección de datos.
- Microsoft Excel: Para tabulación, análisis descriptivo y generación de gráficos.
- \*Herramientas complementarias: [Opcional, si aplica].

## 6. Consideraciones Éticas

- Consentimiento informado: Durante la investigación se tuvieron en cuenta principios éticos básicos para garantizar el respeto hacia los participantes. Antes de recolectar la información, se explicó a los trabajadores el objetivo del estudio y se aclaró que su participación era voluntaria.
- Confidencialidad: La base de datos obtenida se manejó de forma confidencial y anónima, sin incluir nombres ni datos que permitieran identificar a los participantes o a la empresa. La

información recolectada se utilizó únicamente con fines académicos y para analizar la problemática de la sobrecarga laboral.

- Uso de la información: Asimismo, los datos fueron resguardados de manera responsable, asegurando su correcto uso y evitando cualquier manipulación que afectara los resultados del estudio.

#### 7. Limitaciones del Estudio

- Sesgo de autoselección: Los participantes podrían ser aquellos con mayor interés en el tema, lo que podría influir en los resultados.

- Subjetividad: Al tratarse de percepciones, los datos están sujetos a la interpretación de los encuestados.

- Muestra no probabilística: La selección de participantes no es aleatoria, por lo que los resultados no son generalizables.

#### Reflexión final:

Este capítulo busca garantizar que la metodología sea coherente con los objetivos de la investigación, priorizando la rigurosidad en la recolección y análisis de datos para aportar conocimientos útiles al campo de la gestión del talento humano en el sector contable.

- Formulario sobre la sobrecarga laboral

Marque la opción que mejor represente su situación laboral actual

1. Nombre

2. Cargo en la empresa

3. ¿Cómo considera la cantidad de tareas que realiza diariamente?

Muy baja

Baja

Adecuada

Alta

Muy alta

4. ¿Qué tan claras son sus funciones dentro de la empresa?

- Muy claras
- Claras
- Poco claras
- Nada claras

5. ¿Con qué frecuencia se siente físicamente cansado al finalizar su jornada laboral?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿El número de trabajadores en su área es suficiente para cumplir con las tareas asignadas?

- Totalmente suficiente
- Suficiente
- Regular
- Insuficiente
- Muy insuficiente

7. ¿La carga laboral afecta su rendimiento en el trabajo?

- No lo afecta
- Lo afecta poco
- Lo afecta moderadamente
- Lo afecta mucho
- Lo afecta demasiado

8. ¿Con qué frecuencia siente estrés o presión por realizar varias tareas al mismo tiempo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 2.3 Introducción

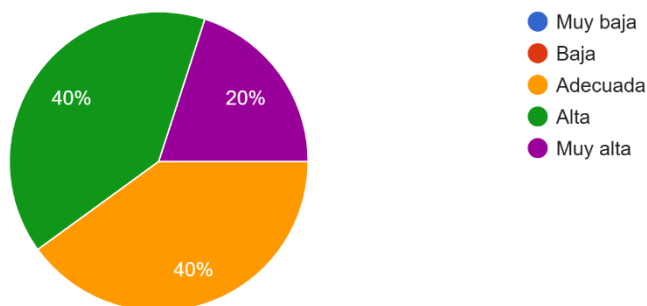
Las tablas y gráficos presentados a continuación muestran los resultados obtenidos a partir de la aplicación de encuestas a los trabajadores de una empresa de maquinaria pesada ubicada en Palmira, corregimiento de La Dolores. La información recolectada permitió analizar diferentes aspectos relacionados con la sobrecarga laboral, tales como la carga de trabajo, la claridad de funciones, la fatiga física, la suficiencia del personal, el impacto de la carga laboral en el rendimiento y los niveles de estrés y presión laboral.

Las tablas permiten visualizar de manera organizada la frecuencia de las respuestas obtenidas, mientras que los gráficos facilitan la interpretación de los datos mediante representaciones visuales claras. En conjunto, estos resultados aportan una visión general de la percepción de los trabajadores frente a sus condiciones laborales y constituyen una base fundamental para el análisis, discusión y conclusiones del estudio.

#### 4.1 Presentación de los resultados

¿Como considera la cantidad de tareas que realiza diariamente?

5 respuestas

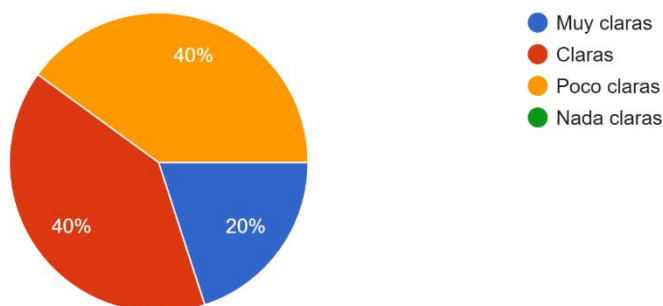


*Figura Cantidad de tareas que se realizan*

Se observa que los mayores porcentajes están representados en los trabajadores que consideran una alta cantidad de tareas durante el día, con 20 % en muy alta y 40 % en alta.

¿Que tan claras son sus funciones dentro dela empresa?

5 respuestas



*Figura 3. claridad de las funciones*

En este caso, el 20 % de los encuestados consideran que sus funciones son muy claras, el 40 % que claras y un 40 % que poco claras.

¿Con que frecuencia se siente físicamente cansado al finalizar su jornada laboral?

5 respuestas

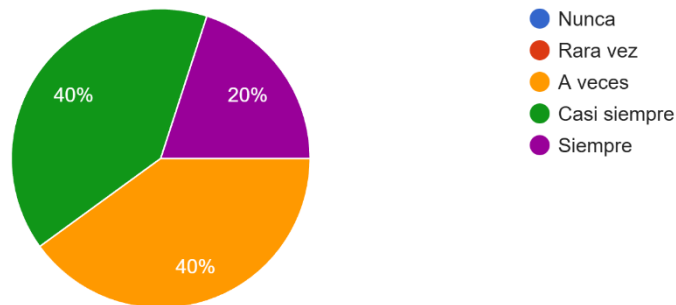


Figura 4. fatiga física

En este caso la percepción de los trabajadores indica que un 20 % siempre se sienten físicamente cansados, el 40 % casi siempre y otro 40 % a veces.

¿El numero de trabajadores en su área es suficiente para cumplir con las tareas asignadas?

5 respuestas

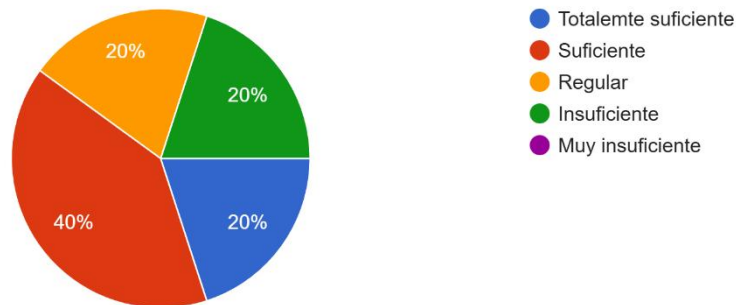


Figura 5. suficiente personal

Con respecto a la cantidad de personas versus el número de tareas a realizar en su área, el 20 % de trabajadores consideran que es totalmente suficiente, el 40 % que es suficiente, frente a un 20 % que lo consideran regular y un 20 % que lo consideran insuficiente.

¿La carga laboral afecta su rendimiento en el trabajo?

5 respuestas

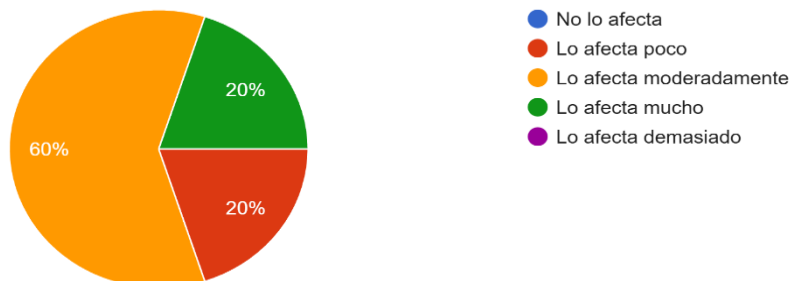


Figura 6. impacto laboral

El 60 % de encuestados opina que la carga laboral lo afecta moderadamente en su trabajo, el 20 % que lo afecta poco y otro 20 % que lo afecta mucho.

¿Con que frecuencia siente estrés o presión por realizar varias tareas al mismo tiempo?

5 respuestas

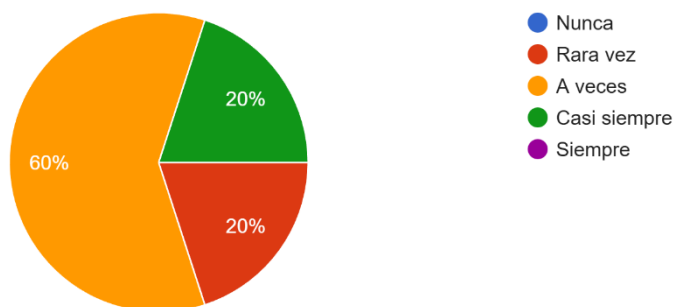


Figura 7. estrés y presión laboral

Esta valoración individual sobre la presión o estrés por realizar varias tareas a la vez, indica que el 60 % lo experimenta a veces, el 20 % casi siempre y un 20 % rara vez.

#### 4.2 Análisis de los datos

CARGO LABORAL	
<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
Adecuada	2
Alta	2
Muy alta	1

*Tabla 1. cargo laboral*

#### Carga laboral:

Los resultados indican que la carga laboral es percibida como alta (40%) y muy alta (20%) por la mayoría de los trabajadores, mientras que un 40% la considera adecuada. Esto evidencia la presencia de sobrecarga laboral en una parte significativa del personal.

CLARIDAD DE FUNCIONES	
<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
Claras	2
Poco claras	2
Muy claras	1

*Tabla 2. claridad de las funciones*

Claridad de funciones:

el 40% de los trabajadores considera que sus funciones son claras, otro 40% indica que son poco claras, y solo el 20% afirma que son muy claras, lo que sugiere que la falta de definición de funciones puede estar influyendo en la sobrecarga laboral.

FATIGA FISICA	
Respuesta	Cantidad
A veces	2
Casi siempre	2
Siempre	1

*Tabla 3. fatiga física*

Fatiga física:

El 40% de los trabajadores manifiesta sentirla casi siempre, el 20% siempre, y el 40% a veces, evidenciando que el cansancio físico es un factor frecuente en el entorno laboral.

SUFICIENTE PERSONAL	
Respuesta	Cantidad
Suficiente	2
Regular	1
Insuficiente	1
Totalmente suficiente	1

*Tabla 4. manejo personal*

Suficiente personal:

El 40% considera que el personal es suficiente, mientras que el 20% lo percibe como regular, otro 20% como insuficiente y el 20% como totalmente suficiente, lo que muestra opiniones divididas y posibles deficiencias en algunos momentos.

IMPACTO LABORAL EN EL RENDIMIENTO	
<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
Lo afecta moderadamente	3
Lo afecta mucho	1
Lo afecta poco	1

*Tabla 5. impacto laboral*

Impacto de la carga laboral en el rendimiento:

Es significativo, ya que el 60% de los trabajadores afirma que la carga laboral afecta mucho su desempeño, el 20% señala que lo afecta moderadamente y el 20% que lo afecta poco.

ESTRES Y PRESION LABORAL	
<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
A veces	3
Casi siempre	1
Rara vez	1

*Tabla 6. estrés y presión*

Estrés y la presión laboral:

El 60% de los trabajadores indica que los experimenta a veces, el 20% casi siempre y el 20% rara vez, lo que refleja la presencia de presión laboral asociada a la carga de trabajo.

#### 4.3 Discusión de los resultados

Los resultados del estudio confirman lo expuesto por los autores ya que se puede evidenciar que la sobrecarga laboral está muy relacionada con la falta de claridad en las funciones, la define organización del trabajo y la posible insuficiencia de personal. Lo cual refuerza la necesidad de implementar perfiles de cargo bien definidos como estrategia para mejorar la gestión del talento humano y reducir la sobrecarga laboral en la empresa.

En el caso de Pantoja (2019) cuando destaca que la descripción de cargos es el elemento más importante dentro del área de los recursos humanos, y menciona que una de las tareas fundamentales en esta área es contar con una distribución equilibrada, equitativa y justa del trabajo, y en este caso la percepción de los trabajadores evidencia la importancia de la claridad en cuanto a las funciones que cada uno desempeña en su rol, y el impacto que esto tiene sobre su productividad y ambiente laboral.

Los resultados también se alinean con lo expuesto por Zayas (2014) cuando señala que las especificaciones mínimas del puesto corresponden al conjunto de requisitos que debe cumplir una persona para ejercer correctamente un cargo dentro de la organización. En el caso de esta organización, esto resulta subrayado por lo indicado en la medición aplicada, donde resulta fundamental evaluar la experiencia, habilidades y preparación necesarias para realizar adecuadamente las funciones asignadas.

Finalmente, se advierte lo expuesto por Ríos (2023) quien indica que uno de los factores que más generan sobrecarga laboral en una empresa es la falta de personal dentro de los equipos de

trabajo, así como la ausencia de especificación de las funciones de los empleados. En el caso de esta empresa, viene siendo un factor de capital importancia para mantener unas relaciones de tipo cooperativo entre los empleados, disminuyendo así su riesgo laboral tanto físico como psicosocial.

## PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

### 1. Clarificación y delimitación de funciones

Dado que el 40% de los trabajadores considera que sus funciones son poco claras, se recomienda:

- Actualizar y socializar los perfiles de cargo.
- Definir claramente las responsabilidades de cada puesto.
- Evitar la asignación de tareas que no correspondan al cargo.

Esto permitirá reducir la confusión y la carga innecesaria de trabajo.

### 2. Redistribución equitativa de la carga laboral

Considerando que el 60% de los trabajadores percibe la carga laboral como alta o muy alta, la empresa debería:

- Evaluar la cantidad de tareas asignadas por trabajador.
- Reorganizar turnos y horarios según la demanda operativa.
- Priorizar actividades críticas y evitar la sobrecarga en horas pico.

### 3. Fortalecimiento del personal operativo

Teniendo en cuenta que un 20% considera insuficiente el personal, se propone:

- Analizar la necesidad de contratación temporal o apoyo operativo.
- Implementar rotación de funciones para evitar sobreesfuerzos.
- Ajustar el número de trabajadores según la carga real de trabajo.

### 4. Prevención de la fatiga física

Debido a que el 60% de los trabajadores presenta fatiga física frecuente, se recomienda:

- Establecer pausas activas obligatorias.
- Garantizar tiempos adecuados de descanso.
- Capacitar en ergonomía y manejo físico de cargas.

#### 5. Manejo del estrés y la presión laboral

Dado que el 80% de los trabajadores experimenta estrés al menos ocasionalmente, la empresa debería:

- Promover una comunicación más abierta entre jefes y trabajadores.
- Establecer metas realistas y alcanzables.
- Brindar acompañamiento desde talento humano o SST.

#### 6. Seguimiento y evaluación continua

Para asegurar la mejora:

- Aplicar periódicamente encuestas de carga laboral.
- Evaluar el impacto de las acciones implementadas.
- Ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

El resultado esperado es lograr que el personal logre identificar con claridad sus funciones para que no tengan problemas a la hora de hacer sus funciones, también se espera acomodar la redistribución de las tareas que tengan que cumplir a lo largo del día para prevenir la sobrecarga laboral y tengan una claridad en sus funciones dentro de la empresa

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

El estudio permitió identificar que la sobrecarga laboral es una problemática presente en la empresa de maquinaria pesada analizada, evidenciada por la alta percepción de carga de trabajo, la fatiga física, el estrés laboral y la falta de claridad en algunas funciones. Estos factores influyen negativamente en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Los resultados obtenidos muestran la necesidad de mejorar la organización del trabajo, la distribución de funciones y el manejo del personal, con el fin de reducir la sobrecarga laboral y fortalecer las condiciones laborales dentro de la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. Revista Ean, (87), 13–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>*

*Núm. 87 (2019): Gestión del talento humano en las organizaciones. (n.d.).*

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/issue/view/169>

*Seguridad y salud en el trabajo. (2025, May 20). International Labour Organization.*

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

*Scott, E., PhD. (2025b, November 9). What is stress? Verywell Mind.*

<https://www.verywellmind.com/what-is-workplace-stress-3145086>

*Zayas Agüero, P. M. (2014) La selección de personal en las organizaciones: Historia, epistemología, teorías, métodos y experiencias. Editorial Académica Española.*

## ANEXOS:

## Cargo en la empresa

5 respuestas

Almacenista

Mecanico

Jefe de patio

Auxiliar contable

CARGO LABORAL		CLARIDAD DE FUNCIONES		FATIGA FISICA	
Respuesta	Cantidad	Respuesta	Cantidad	Respuesta	Cantidad
Adecuada	2	Claras	2	A veces	2
Alta	2	Poco claras	2	Casi siempre	2
Muy alta	1	Muy claras	1	Siempre	1

CARGO LABORAL		CLARIDAD DE FUNCIONES		FATIGA FISICA	
Respuesta	Cantidad	Respuesta	Cantidad	Respuesta	Cantidad
Adecuada	2	Claras	2	A veces	2
Alta	2	Poco claras	2	Casi siempre	2
Muy alta	1	Muy claras	1	Siempre	1