

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

**autor**

**GEIVER ANDRES FUENTES TABACO**

**Director**

**SANDRA PAOLA LEAL HERNANDEZ**

**Msc(c) en Ingeniería Industrial**

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E INDUSTRIAL  
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
PAMPLONA, 29-Noviembre- 2021**

**Dedicatoria.**

*Dedico este trabajo primeramente a Dios por permitirme llegar hasta este punto tan importante en mi vida y culminar con los objetivos planteados durante este semestre.*

*A mis padres María Ercilia Tabaco y José Jaime Fuentes por estar presentes en cada etapa de mi formación profesional, a mis hermanos por creer siempre en mí.*

*Gracias por todo.*

*A mi hija por ser la inspiración y fortaleza para seguir cumpliendo las metas soñadas. Mi familia política por el apoyo en todos los momentos en que han estado presentes muchas gracias.*

## **Agradecimientos**

iii

*Primeramente a mi directora Sandra Leal Hernández por su paciencia y colaboración durante este proceso, mil bendiciones.*

*Agradecer a los docentes presentes en mi camino profesional, a la universidad de Pamplona por esta maravillosa oportunidad de ser mejor persona y profesional. Agradecido siempre.*

*A Empopamplona S.A.E.S.P por permitirme realizar mis prácticas, gracias por brindarme su colaboración en todo momento.*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

El desarrollo de esta práctica lleva a establecer estrategias que ayuden a la empresa Empopamplona S.A.E.S.P a mitigar los accidentes que generan ausentismo y carga laboral en las áreas más afectadas como son auxiliares de barrido, tripulantes y relleno, conociendo mediante un balance de costo-beneficio que sus ingresos son mayores a sus egresos, por lo tanto se necesita una importancia con los funcionarios haciendo capacitaciones sobre el autocuidado previniendo el ausentismo injustificado ya que se ve reflejado culminando el periodo laboral pactado por la empresa. Los funcionarios expuestos diariamente a los riesgos son un gran aporte tanto para la empresa y ciudad, sin embargo, la preocupación no se ve reflejada teniendo en cuenta los indicadores de accidentes que necesita una pronta reacción por parte de la entidad si desean mejorar las áreas a futuro de mayor producción teniendo en cuenta las diferentes estrategias propuestas.

**Palabras clave: Ausentismo laboral, Carga laboral, Costos, Riesgos, ausentismo injustificado.**

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

### **Abstract**

The development of this practice leads to the establishment of strategies that help the company Empopamplona SAESP to mitigate accidents that generate absenteeism and workload in the most affected areas such as sweeping, crew and filling assistants, knowing through a cost-benefit balance that their income is greater than their expenses, therefore an importance is needed with the officials doing training on self-care preventing unjustified absenteeism since it is reflected by ending the work period agreed by the company. Officials exposed daily to risks are a great contribution to both the company and the city, however, the concern is not reflected taking into account the accident indicators that require a prompt reaction from the entity if they wish to improve the areas to be future of higher production taking into account the different strategies proposed.

**Keywords: Work absenteeism, workload, costs, risks, unexcused absenteeism**

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

**Tabla de Contenido**

1.	Introducción .....	1
3.	Marco conceptual .....	3
3.1.	Antecedentes.....	3
3.2.	Bases Teóricas.....	11
3.3.	Bases Legales .....	32
4.	Planteamiento del problema.....	34
5.	Objetivos .....	36
6.	Justificación .....	37
7.	Metodología .....	40
8.	Cronograma y descripción de actividades .....	43
9.	Resultados.....	46
9.1.	Fase 1: Identificación de variables.....	46
9.2.	Fase 2: Clasificación De Costos .....	63
9.3.	Relación costo beneficio de las diferentes áreas. ....	68
9.4.	Estrategias de mejora. ....	70
9.5.	Evaluar estrategias. ....	73
10.	Conclusiones .....	75
11.	Recomendaciones.....	77
12.	Referencias bibliográficas.....	78

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

## **Lista de tablas**

vii

- ✓ Tabla 1: Antecedentes ausentismo y carga laboral.
- ✓

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

Figura 1. Figuras y formas con títulos cortos y concisos.. **¡Error! Marcador no definido.**



## 1. Introducción

1

La empresa de servicios públicos Empopamplona S.A.E.S.P fue creada mediante escritura pública N° 4-34 de 20 de diciembre de 1963, como acueductos y alcantarillados de Pamplona, el principal objetivo es la prestación de servicios públicos domiciliarios como acueducto, alcantarillado y aseo a la población pamplonés.

Los estudios de cargas y ausentismo laboral, tienen como referencia la gran problemática que se está dando a diario en todas las empresas, la oficina de gestión de talento humano busca implementar estrategias para proponer su planificación acerca del personal para lograr minimizar dichas causas, por ende, comprende los beneficios de los trabajadores con la satisfacción sobre la importancia de sus responsabilidades.

Las cargas y ausentismo laboral provocan pérdidas para la empresa, donde se debe tener presente la forma en que están ocurriendo estos sucesos para dar solución lo más pronto posible; con el propósito de reducir los costos directos e indirectos que se presentan por dichas situaciones.

El presente proyecto busca proponer mejoras en cargas y ausentismo laboral, para que puedan ser implementadas en la empresa; debido a que son problemas presentes día a día. A partir de un estudio estadístico se busca determinar las causas, factores o características que afectan las condiciones de las cargas laborales y el ausentismo laboral

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

en cada uno de los trabajadores, estos carecen de factores sociales, económicos y psicosociales, pero a su vez son difíciles de identificar de un momento a otro ya que están afectando el desarrollo de las actividades dentro de la empresa. 2

Contribuir con estrategias que mitiguen estos fenómenos donde la empresa sea el principal responsable para ayudar con los casos presentados. La empresa Empopamplona S.A.E.S.P busca mejorar los campos laborales donde hay mayores riesgos para hacer protagonista el ausentismo, a su vez las cargas laborales interrumpen el crecimiento tanto de la organización como de sus funcionarios, puesto que sus actividades a realizar están expuestas diariamente.

Contribuir a la mitigación presentada por este fenómeno es difícil de manejar, los efectos negativos de esta situación se pueden realizar de tal manera que se pueda brindar seguridad con digno bienestar a los empleados, así como mejoras en los campos donde se presenta cada uno de los inconvenientes. Aplicar procesos para optimizar los costos en cuenta a pérdida de servicios, productividad o rentabilidad de la empresa es el propósito, de lo contrario afectaría tanto interna como externamente a la empresa.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

### 3. Marco conceptual

#### 3.1. Antecedentes

Los riesgos laborales están presentes en cualquier actividad a realizar, pero en este caso uno de los factores más importantes que se presenta diariamente en una organización es el ausentismo y las cargas laborales sobre los empleados, por ende, no se pueden controlar. Este fenómeno es frecuente ya que presenta pérdidas monumentales en todas las organizaciones, implementar medidas o programas para mitigar este problema es una de las mejores opciones que puede haber, pero no es lo más seguro a día de hoy, en los siguientes antecedentes se muestra los factores y organizaciones afectadas por este fenómeno correspondiente de diferentes cálculos o decisiones tomadas para mejorar.

En este proyecto se busca proponer mejoras para mitigar este fenómeno que se ha venido presentando en la empresa Empopamplona S.A.E.S.P controlando los riesgos, a su vez incentivando al personal del autocuidado en sus actividades. Promover y realizar actividades que mejoren la empresa es una de las soluciones con características diferentes a los trabajos relacionados, por lo tanto, se busca reducir el ausentismo y las cargas laborales donde se presenta un mayor número de riesgos por sus diversas actividades con un índice alto en accidentes.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

INTERNACIONAL	TITULO-AUTOR-AÑO	RESUMEN	CONCLUSIÓN
	<p>Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile</p> <p><i>Según, (Martínez, CL, ET AL; 2020)</i></p>	<p>Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la escala Lista de Verificación de Fuerza Individual (CIS). Los resultados mostraron que el rango de ausentismo predominante fue de 11 a 29 días. Las mayores medias de fatiga se dieron en aquellos con antigüedad superior a 2 años, con más de 10 pacientes a cargo y contrato anual. No se observaron diferencias significativas entre las medias de fatiga con respecto al ausentismo, pero se observó una asociación significativa entre la fatiga física (<math>p = 0,040</math>, <math>OR = 1,054</math>) y la antigüedad en el servicio (<math>p = 0,001</math>, <math>OR = 1,084</math>) con el ausentismo laboral.</p>	<p>Se encontró la solución a la problemática que se estaba dando con respecto a fatiga y ausentismo, por ende, es necesario acudir a la ayuda de recopilación de datos, así evidenciar las causas, el porqué de las cosas, los resultados que podemos investigar, planificar o proponer una estrategia de mejora evitando entrar en rangos donde pueda estar afectada la empresa.</p> <p>La fatiga y el ausentismo está en un punto que puede ocurrir en cualquier momento, debido a que no se puede tratar de forma inmediato es decir podemos tratar de evitarlos, pero no se podrán eliminar por completo.</p>
<p>Análisis de las ausencias breves de trabajadores de mataderos de aves de corral en Brasil</p> <p><i>Según ,(Dias NF, ET AL; 2020)</i></p>	<p>El objetivo de este estudio fue analizar las ausencias de corta duración y asociarlas con variables sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de un matadero avícola. Se analizaron los factores asociados a la baja por enfermedad de corta duración (4.344 ausencias) de Julio de 2014 a junio de 2015. Se utilizó estadística descriptiva, prueba de Chi-cuadrado y correlación de Pearson (<math>p \leq 0.05</math>). La mayoría de los trabajadores obtuvieron de 1 a 3 certificados médicos por año y estuvieron ausentes de la empresa</p>	<p>Se observó las diferencias ausencias que se presentaron en el matadero avícola, por otra parte, es afirmar la ayuda que tenemos al momento de utilizar herramientas de medición estadística, por ende, podemos analizar mejor la situación, así saber con certeza cuantas ausencias se presentan a nivel general. En este caso las ausencias prevalecieron por enfermedades de corta duración con la razón de que se podían recuperar pronto y regresar, presentando pérdidas muy bajas ocasionadas por las ausencias.</p>	

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

	<p>entre 1 y 2 días. La frecuencia más común de ausencias entre los hombres una vez al año, mientras que entre las mujeres fue de cinco o más (<math>p &lt; 0,001</math>). El número de días de ausencia por certificado médico tuvo una correlación positiva con el tiempo de trabajo en la empresa (<math>r = 0,082</math>; <math>p &lt; 0,001</math>).</p>	
<p>Resumen de la fatiga laboral en las trabajadoras en PT Manakarra Unggul Lestari</p> <p><i>Según, (Gracella, ET AL; 2019)</i></p>	<p>Esta investigación se realizó en PT ManakarraUnggul Lestari (Persero), Mamuju, West Sulawesi, con el objetivo de determinar la relación de la carga de trabajo, tiempo estimado de trabajo, estado nutricional y niveles de hemoglobina con la fatiga en trabajadoras aplicando un tipo de encuesta analítica. Investigación con método transversal. Los instrumentos utilizados en este estudio fueron el temporizador de reacción, la báscula, el cronómetro, la medición digital de Hb y el microtoise. Las muestras utilizadas fueron todas trabajadoras para 38 personas (muestreo exhaustivo) y se analizaron con la prueba exacta de Fisher. Los resultados de este estudio indican que existe relación entre las variables carga de trabajo (<math>p = 0,001</math>), estado nutricional (<math>p = 0,021</math>) y niveles de hemoglobina (<math>p = 0,018</math>) con las variables de fatiga laboral y duración del trabajo (<math>p = 0,076</math>) no relacionadas con fatiga laboral.</p>	<p>Se encontró la forma en como las trabajadoras presentaron diferentes enfermedades y las cargas que se le estaban asignando mediante un trabajo no regulado, debido a sus principios de responsabilidad en los sectores públicos, pero poco a poco se va dando los tipos de fatigas que se pueden presentar, este estudio incluye métodos e instrumentos más avanzados para mejores resultados, la razón principal fue como los signos o el estado de las personas se iba deteriorando por dichas cargas sin presentar descansos o pausas activas para tratar de recuperar energías.</p>

INTERNACIONAL	<p>Bancarios y Ausentismo: Aspectos característicos de esta relación.</p> <p><i>Según, (Falk PRA &amp; Kanan LA, 2016)</i></p>	<p>Este estudio tuvo como objetivo identificar las causas y la tasa promedio de ausentismo de los trabajadores bancarios vinculándolos a su QVT. La investigación se aplica; descriptivo; cuantitativo. Participaron 208 trabajadores bancarios de la Meseta de Santa Catarina, Brasil. El procedimiento de recolección de datos involucró cuestionario con preguntas cerradas. Los resultados muestran que el 6% de los participantes faltaron al trabajo en el último mes de la encuesta. Este porcentaje aumenta al considerar los tres meses previos a la encuesta (15%), superior al promedio nacional (13%). Los resultados confirmaron la necesidad de un entorno laboral saludable, donde la presencia de los trabajadores se base más en el placer de trabajar que en una obligación.</p>	<p>Se muestra las diferentes formas para saber la cantidad de ausencias en trabajadores bancarios, los trabajadores acuden a cierta recolección de datos, haciendo un muestreo donde observamos el porcentaje disminuye durante el recorrido de meses anterior donde su ausencia era mayor a lo que está estipulado en el promedio nacional, es necesario capacitar al personal para incentivar o motivar para que esto no sea un problema tanto para la empresa como para los mismo trabajadores que afecta su estado emocional por las cuales adquiere enfermedades no deseadas dentro y fuera de la empresa.</p>
INTERNACIONAL	<p>Ausentismo entre enfermeras que trabajan en una unidad de cuidados intensivos de un hospital universitario</p> <p><i>Según, (Carneiro TM &amp; Fagudes NC, 2012)</i></p>	<p>Los datos se obtuvieron de los registros mensuales de ausentismo del equipo de enfermería de enero a diciembre de 2009. Las tasas de ausentismo entre los enfermeros oscilaron entre el 8% y el 30%, y entre los auxiliares y técnicos de enfermería, entre el 12% y el 46%. Las tasas de ausentismo entre los auxiliares y técnicos de enfermería se consideraron elevadas, ya que superan el índice de seguridad del 30% utilizado en la organización. Las medidas tomadas después de este estudio incluyeron corregir el TSI al 40%</p>	<p>La salud es lo primero que se debe atender, por lo tanto podemos requerir ciertos cuidados o medidas que regulen las actividades por parte de personal hospitalario, es una problemática día a día ya que se puede definir como carga laboral donde no se tiene en cuenta la salud de las enfermeras pero sí importa cuánto trabaje, si nos basamos en datos estadísticos podemos observar que cada día está aumentando el ausentismo debido a cargas laborales, por otra parte es necesario verificar o tomar medidas como capacitaciones o profesionales para suplantar esta</p>

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

		y realizar reuniones entre los trabajadores del equipo de enfermería y el psicólogo de la unidad de desarrollo personal.	enfermedad que no se ve pero que está presente en todos los trabajadores.
	Preocupación por el contagio COVID-19 y carga laboral como predictor del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud en Perú	Estudio predictivo en 367 trabajadores (enfermeros, médicos, técnicos en enfermería, obstetras, odontólogos, psicólogos, nutricionistas, entre otros) de ambos sexos en 12 redes de salud de la región de Puno, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. Los datos se recogieron a través de la Escala de malestar psicológico de Kessler, la Escala de preocupación por el contagio de la COVID-19 y la Escala de carga de trabajo (ECT). Se encontró que no hay diferencias significativas entre varones y mujeres en el malestar psicológico, la preocupación por el contagio de la COVID-19 y la carga laboral; además, se hallaron correlaciones muy significativas entre las variables de estudio ( $p < 0,01$ ). El análisis de regresión múltiple demostró un ajuste adecuado para el modelo ( $F = 94,834$ ; $p < 0,001$ ), en el que la preocupación por la COVID-19 ( $\beta = -0,436$ ; $p < 0,01$ ) y la carga laboral ( $\beta = 0,239$ ; $p < 0,01$ ) son variables que predicen significativamente el malestar psicológico ( $R^2$ ajustado = 0,33).	Se pudo observar que la preocupación mayor ha sido relativamente por el COVID-19 pero a raíz de dicha emergencia sanitaria se desglosan otro problema que viene siendo las cargas laborales, teniendo en cuenta la forma en como se ha tratado tanto que se deja a un lado las enfermedades comunes por atender la emergencia, siendo así un foco de atención donde no importo las cargas laborales. Por ende, las cargas laborales son muy altas y afecta la salud de los profesionales en la salud, comprometiendo su estado físico siendo otra preocupación más durante la emergencia sanitaria.
<b>INTER NACIO</b>	30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: Una	Analizar las bajas laborales de las personas que trabajan en hospitales, minas, industria automotriz y universidades.	Las diferentes industrias están activas todo el tiempo, sus dificultades o actividades regularmente van de la menor dificultad hasta alcanzar su

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

<p>perspectiva por tipos de empresa.</p>	<p>Análisis de 14 tesis y trabajos de investigación sobre el ausentismo en Chile</p> <p>Se calculó la tasa de incapacidad (número de días con baja por trabajador al año), la tasa de frecuencia (número de bajas por año por trabajador) y la tasa de gravedad (duración media de las bajas). También se registraron las enfermedades que causaron las mayores tasas de ausentismo. La edad promedio de las poblaciones estudiadas fue de 36 años y las enfermedades más comunes que causaron ausentismo fueron respiratorias, reumatológicas y traumatológicas. Los trabajadores hospitalarios tenían la tasa de incapacidad más alta con 14.3 días de baja por enfermedad por trabajador al año, seguida de la industria minera con 12 días, la industria automotriz con 7.1 días y las universidades con 6 días.</p>	<p>máxima dificultad, por ende, sus cargas y problemas de ausentismo laboral son las principales razones en las que estas organizaciones pierden un gran porcentaje de ganancias ya que destinan parte para proteger tanto que el empleado se sienta importante para las empresa, es necesario estar involucrado en este tema tan importante para saber cómo y por qué sucedió, las medidas necesarias que se deben tomar, preocuparse por los empleados o saber cómo se están haciendo las cosas. Organizar charlas creativas donde vean la importancia de cuidarse y mantener al tanto a los jefes en caso de alguna fatiga o emergencia. Incentivar al personal para utilizar los elementos necesarios para cada tipo de trabajo, así se evitarán diferentes enfermedades presentes en todas las áreas.</p>
<p><i>Según, (Mesa MFR &amp; Kaempffer R AM, 2004)</i></p>		
<p>Asociación entre carga de trabajo y ausentismo en profesionales de enfermería nivel medio.</p>	<p>Identificar el ausentismo de los técnicos de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos y verificar la asociación entre ausentismo y carga de trabajo.</p> <p>Estudio transversal retrospectivo de fuente documental y enfoque cuantitativo. Se realizó en una unidad de cuidados intensivos de adultos con 4.920 mediciones del Nursing Activities Score en 2017, con el fin de extraer la carga de trabajo de enfermería y controlar el ausentismo, considerando las ausencias registradas en el registro de gestión del departamento. Se</p>	<p>Con el pasar del tiempo estos temas va tomando lugar e importancia para desencadenar muchos interrogantes, por lo tanto es necesario aplicar diversos estudios y ayudas tanto de herramientas como de investigaciones para hacer énfasis a lo que está ocurriendo día a día, con relación a los profesionales de la salud debido a que son los más afectados al momento de tener una ausencia en su labor, puesto que la manera de enfocarse es diferente a los demás trabajos, su forma física esta siempre activa para tener un óptimo rendimiento para salvar vidas, por</p>
<p><i>Según, (Feldhaus C, Et Al;2019)</i></p>		



	<p>realizó análisis estadístico descriptivo e inferencial, dividiendo la unidad de cuidados intensivos en dos grupos (UCI I y UCI II), según turnos de equipo. En el período analizado se observaron 461 ausencias, con mayor proporción en UCI II (5,35%, p-valor = 0,00). Este grupo también tuvo el promedio más alto de Puntaje de Actividades de Enfermería (99,76). Sin embargo, la carga de trabajo y el ausentismo no mostraron correlación estadísticamente significativa en los grupos analizados (UCI I, <math>r = 0,02</math> y UCI II, <math>r = 0,06</math>).</p>	<p>otra parte las enfermedades atacan a todos los profesionales desde una migraña a esguinces en diferentes partes del cuerpo. Es necesario acudir a capacitaciones o ideas donde se pueda mejorar y evitar tanto ausentismo laboral, organizar estrategias para pausas activas necesarias en los profesionales de la salud. Es importante recordar que tanto las cargas laborales como el ausentismo no se pueden apreciar a simple vista, sin embargo, estas preocupaciones están latentes al momento de medir sus actividades, debido a su gran prolongación de las obligaciones.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">NACIONAL</p> <p>Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un Call Center de Barranquilla (Colombia)</p> <p><i>Según, (Parra M, ET AL, 2021)</i></p>	<p>Se aplica una metodología correlacional cuantitativa y la aplicación de un cuestionario sobre las distintas dimensiones del ausentismo. La muestra está formada por 65 sujetos que laboran en el call center de Barranquilla. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre el ausentismo laboral y las variables sociodemográficas de edad, puesto de trabajo y tiempo de trabajo en el call center.</p>	<p>Los trabajadores asociados a este tipo de actividades acuden a diferentes cansancios o enfermedades asociadas, requieren ciertos niveles de exigencia donde se puedan manipular de tal manera que las ausencias sean diminutas, por ende, la relación entre trabajo y salud es muy alta porque siempre se busca es estar en buen estado de salud para laborar de la mejor manera. Por otra parte, según las estadísticas se pudieron afirmar que es uno de los trabajos en los que se presenta muy poco el ausentismo y que las cargas están reflejadas en la forma que distribuyen los turnos o cambios de personal.</p>
<p>Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados</p>	<p>Describir la carga laboral de las enfermeras de una UCI de alta complejidad del departamento de Santander, Colombia</p>	<p>Es relativo ver las cargas laborales en todo tipo de trabajo, más aún cuando hablamos de UCI pues aquí los profesionales no tienen descanso,</p>

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

---

intensivos. descriptivo.  <i>Según,          Caceres, Et          Al, 2020)</i>	Estudio	<p>Estudio descriptivo-profesional de enfermería de una UCI de un hospital de alta complejidad entre julio y noviembre de 2018. Para la medición de la carga laboral se utilizó el Nursing Activities Score (NAS). La información fue digitada en el programa EpiData v.3.1, posteriormente fue exportada al paquete estadístico Stata v.14.0 en donde fue analizada empleando estadística descriptiva.</p> <p>La principal categoría diagnóstica de los pacientes sujeto de cuidado fue la infecciosa con el 24,0% (n = 12), la mediana de estancia en la UCI fue de 11 días (Q1:7-Q3:17) y la criticidad de los pacientes fue calculada con el SOFA obteniendo un promedio de <math>8,1 \pm 3,44</math> puntos. El promedio total del puntaje del NAS fue de <math>60,51 \pm 12,13</math> (min: 36,6 y máx.: 92,7). La actividad en la cual invierten mayor tiempo en la UCI es la monitorización y el control con <math>16,18 \pm 4,34</math> puntos, entre ellas las de movilización y los cambios posicionales con <math>9,69 \pm 3,97</math> puntos, así como las administrativas y de organización con <math>4,67 \pm 3,46</math>. En segundo lugar, las de soporte renal con <math>8,71 \pm 3,30</math>.</p>	<p>cada día a cada hora llegan nuevos pacientes con enfermedades diferentes de carácter urgente para proceder. Las actividades se llevan a cabo para salvar vidas, pero al momento de salvar vidas esta la carga laboral que por ende es una forma de ver cómo actúan al momento de entrar en presión por causas presentadas al instante, otra forma es identificar quien no controla sus impulsos reaccionando ha llamado u órdenes.</p>
--	---------	--	---

---

### 3.2. Bases Teóricas

#### **Ausentismo Laboral**

Ausentismo laboral, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.

*Según Chiavenato (2003).*

El ausentismo laboral en una empresa está ligado a diversas formas en que se puede presentar, por ejemplo el empleado ha sufrido un accidente en el área de trabajo donde requiere asistencia médica, por ende dicho empleado debe acceder a una incapacidad para poder recuperarse por completo para retomar sus actividades laborales, por otra parte también es un inconveniente para la empresa porque permite ver las pérdidas durante y después de haber una ausencia por causas como estas, es

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

importante que toda empresa tenga un sistemas organizacional para poder atender, incentivar o 12  
promover capacitaciones en mejora para disminuir dichas ausencias. Las ausencias van de la mano con  
cada actividad que se esté realizando, algunas están en un nivel más alto de complejidad que otras o  
por ejemplo en la empresa Empopamplona S.A.E.S.P el personal está expuesto a muchos riesgos  
constantemente en las áreas de relleno, aseo urbano y tratamiento de agua para consumo humano, es  
difícil percibir lo que podrá pasar o evitar los accidentes debido a esto podemos implementar  
inspecciones para localizar el ausentismo o las diversas formas de evitarlo.

El ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables para todos: el  
trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad  
y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social.

*Según, Saldarriaga JF (2008).*

Es necesario tomar la postura del autor ya que está en toda la realidad para saber qué pasaría si  
el ausentismo avanza, por ende, esta situación silenciosa se apodera de todo tipo de empresa tanto así  
que no respeta género ni tampoco la situación que podemos pasar en esos momentos, la empresa  
Empopamplona S.A.E.S.P busca brindar, actualizar todos los tipos de organización que se requiere  
para tratar de prevenir este tipo de situaciones, la importancia está en el autocuidado, la  
responsabilidad para utilizar los elementos necesarios, atender las charlas que son muy importantes,  
por eso el punto de vista del autor va en dirección a lo que sucede al momento de tener ausencias ya  
sea por cualquier razón, pierde la empresa como también pierde el empleado, el autor está en ese punto  
de que todo afecta pero si se va en la dirección indicada podemos analizar los pro y contras, sabiendo  
que serían más las contras que lo bueno de una ausencia laboral.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

El ausentismo laboral se puede tratar, por ende, la filosofía está nominada a ir mejorando 13 con el pasar del tiempo hasta llegar a un punto que la carga y ausentismo laboral no estén presentes para ello es importante seguir mejorando día a día, las empresas requieren diferentes métodos e innovaciones frente a estos casos que avanzan mientras podemos estar en lo mismo sin mejorar, diferente fuese si estos problemas no avanzaran pero por lo contrario cada día están más presentes con más problemas tanto para empresas y empleados.

### **Clasificación del ausentismo.**

Para empezar, sabemos que a día de hoy existen diferentes formas en que se puede presentar el ausentismo laboral.

**Legal:** Como su nombre lo indica ocurre cuando un trabajador se ausenta de su trabajo por una causa lógica y autorizada a razón de una condición física por ejemplo una enfermedad o accidente que le impide desempeñar su actividad laboral y que está amparado por un certificado médico.

**Illegal:** Ocurre cuando la causa no es imperativa, ni lógica un razonable ni mucho menos autorizada por el empleador. Por ejemplo, una ausencia al trabajo por preferir asistir a actividades de ocio o deportivos.

**Voluntario:** Es aquel en el que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Aparece frecuentemente como consecuencia de la desmotivación por el trabajo y por un inadecuado clima laboral.

**Involuntario:** Se da generalmente cuando aparecen enfermedades, u ocurren accidentes o incluso por situaciones familiares de fuerza mayor.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

**Aceptado:** Es aquel que excluye en el cómputo de posibles penalizaciones por parte de la 14 empresa hacia el trabajador, por ejemplo, los permisos sindicales.

**No aceptado:** Es el que no está reconocido por la empresa, ni convencionalmente protegido o amparado por la legislación, que puede dar lugar a una sanción hacia el absentista. De acuerdo, al lugar donde se produce este tipo de ausentismo puede clasificarse en:

**Externo:** Se refiere a aquel empleado que no se encuentra dentro de la empresa, teniendo que realizar su actividad en otro lugar, al cual se ausenta. Por ejemplo, empleados en misión.

**Interno:** Es el que estando en la empresa, no se encuentra en su puesto de trabajo con la finalidad de evitar trabajar.

**Presencial:** El empleado aun estando en su puesto de trabajo invierte su tiempo en cuestiones ajenas a sus obligaciones contractuales.

Otro tipo de clasificación general que se puede mencionar es el ausentismo:

**Armónico:** Ocurre cuando se da una relación entre las causas generadoras del ausentismo en una empresa, ocurren de forma estándar en algunos periodos del año y se ajustan a la normalidad de los porcentajes generales para una determinada empresa por su actividad o ubicación.

**Disarmonico:** Es cuando la relación entre las causas productoras del absentismo, no presentan un patrón o no se ajustan a la normalidad de los porcentajes típicos específicos. Por ejemplo, que el personal administrativo presente mayor número de ausencias por accidente de trabajo que el personal operativo.

**Medico:** Es aquel que se deriva de alguna patología medicamente reconocida. A su vez puede ser: Real o Falso, esta última consecuencia de simulación del absentista o por complacencia médica.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

Al revisar la literatura sobre ausentismo laboral se sostiene que coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: Económico, psicosocial, médico y retiro organizacional.

**Modelo económico de ausentismo laboral:** Este modelo consiste en el comportamiento del absentista según la interacción de dos fuerzas: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y tolerancia de los empleadores a esta ausencia, de acuerdo a la tecnología de producción utilizada.

**Modelo psicosocial del ausentismo laboral:** Para poder entender este modelo hay que tener presente el concepto de salud de la organización mundial de la salud que la define no solo como ausencia de la enfermedad, sino un estado de bienestar o completa armonio bio-psico-social. De otra forma el termino medico podría llevar a entender que este modelo solo se aplica al ausentismo involuntario.

**Modelo médico del ausentismo laboral:** En el enfoque de este modelo, contribuyen varios factores: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el puesto de trabajo (general, niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales (organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

**Modelo de retiro organizacional:** Este modelo se refiere a la relación que existe entre el ausentismo laboral y la voluntad del retiro del trabajo. Aquel, empleado que no piensa permanecer en la empresa y se ausenta más, previo a ese retiro. Se dice que esa actitud es más frecuente en personas jóvenes o de menor jerarquía.

**Determinantes del Ausentismo laboral.**

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

Existen diversos factores que intervienen en el ausentismo laboral, estos son resultado de 16 interacciones muy complejas entre el individuo y su trabajo. Podemos decir que existen determinantes en un nivel superior desde el punto de vista social, económico y político.

**Factores individuales:** Dentro de los factores individuales encontramos el relacionado a la edad, al respecto la literatura maneja puntos de vista discrepantes, algunos estudios han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad, mientras que otros se encuentran enfocados a factores motivacionales han logrado documentar que la edad, representada en mayor tiempo de permanencia en la empresa.

**Factores Organizativos:** La estructura organizacional de una empresa, y la adecuada asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, puede influir de forma positiva o negativa en las motivaciones que pueden generar los trabajadores. Mientras los mandos medios y superiores pueden crear un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas con el fin de conseguir de forma errada mayor productividad, también se pueden crear verdaderos equipos de trabajo en armonía que se caracterizan por la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad colectiva, el respeto y el sentido de pertenencia frente a la empresa. *Según Porret G (2012)*

### **Costos del Ausentismo laboral.**

Realizar un cálculo real de los costos del ausentismo es una tarea complicada, teniendo en cuenta la magnitud de este fenómeno.

**Costos directos:** Los costos directos son calculados según lo dispuesto por la legislación colombiana vigente donde según el decreto 2943 de 2013 la norma reza lo siguiente: En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.



económicas correspondientes a los dos primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer día y de conformidad con la normatividad vigente. Así pues, toda la incapacidad de 2 días o menos deberá ser asumida por completo por la empresa, mientras que las incapacidades de 3 días o más por enfermedad común recibirán un subsidio por incapacidad temporal por parte de las Entidades Prestadoras de Salud de un 66.6 % del Salario Base de Cotización. Si las incapacidades mayores o iguales a 3 días se surten a consecuencia de una enfermedad profesional o accidente de trabajo es obligación de la Aseguradora de Riesgos Laborales reconocer el 100% por subsidio de incapacidad temporal. Esta recuperación del dinero en consecuencia a la legislación colombiana mitiga un poco los costos asociados al ausentismo. Sin embargo, a pesar de dicha reglamentación se sabe que las empresas invierten cerca de un valor equivalente al 1.5% de sus gastos de nómina en la atención del ausentismo y las incapacidades, cerca de 90 mil millones de pesos.

**Costos indirectos:** El costo indirecto corresponde al 1,5 al 7% del costo directo, según la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere. En los costos indirectos se relaciona con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y los desgastes administrativos por selección y entrenamiento de nuevo personal.

#### **Medición del Ausentismo laboral.**

No se cuenta con una estrategia estandarizada para la medición del ausentismo laboral. Pero existen de indicadores mundialmente conocidos por medio de los cuales se pueden establecer datos comparativos y metas. Se utilizan indicadores como el índice de frecuencia, la tasa global de

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

ausentismo, el índice de promedio de duración de la ausencia y el índice de gravedad. En el caso de 18 Colombia, la constante de 200.000 resulta, de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana NTC 3701: 100 (trabajadores en promedio) x40 (horas laboradas en la semana) x50(semanas del año). A las 52 semanas del año se le descuentan 2 semanas correspondientes al periodo de vacaciones.

El índice de frecuente (IF) para Colombia se calcula así: este índice es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$$IF = \frac{\text{numero de episodios de ausencia en el periodo} \times 200.000}{\text{horas} - \text{hombre programadas}}$$

La Tasa global del ausentismo: Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

$$T.G.A = \frac{N^{\circ} \text{ de ausencias en un periodo} \times 100}{N^{\circ} \text{ de Trabajadores en nomina para ese periodo}}$$

El índice de promedio de duración del periodo de ausencia: Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

$$P.D = \frac{N^{\circ} \text{ Total de dias perdidos en el periodo} \times 100}{N^{\circ} \text{ de ausencias para ese periodo}}$$

El índice de gravedad: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas-hombres trabajados

$$L.G. = \frac{\text{Numero de dias perdidos} \times 200.000}{\text{Total Horas} - \text{Hombre trabajados}}$$

La estandarización de los indicadores se hace compleja y muchas veces no es posible establecer una forma de comparación si no se conoce con exactitud que constante fue utilizada. Pero unos buenos indicadores de ausentismo laboral, comparados a nivel nacional o internacional y de acuerdo con el sector económico al que pertenezca la empresa, viene a ser el reflejo de un adecuado

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

*Recuperado de: Borda, M (2017)*

### **Carga Laboral**

Es el conjunto de exigencias físicas (Carga física de trabajo) y exigencias psicológicas, que inciden sobre la persona en el desarrollo de su puesto de trabajo.

*Según, (Interactive Training Advanced Computer Applications [ITACA], 2006).*

Las cargas laborales son más vistas dependiendo de las actividades que se estén realizando, las laborales con más cargas laborales se presentan en hospitales, zonas de construcción y diferentes áreas de producción y administración, por ende, las consecuencias está en cómo se lleva el personal y que el entorno este en buenas condiciones, es decir, si la empresa mantiene un entorno saludable con buenas energías podemos hacer pie en que la organización fluirá de la mejor manera, es algo remoto va y viene pero en todos los casos una ayuda o una buena disciplina puede superar algún factor con respecto a las cargas laborales que pueden estar sucediendo. Las cargas laborales con el pasar del tiempo desde las épocas pasadas se viene presentando, no es un tema nuevo siempre ha estado es algo que está ahí presente siempre, donde la única solución es tratar de evitar todas aquellas obligaciones que manifiestan cargas.

La carga de trabajo es la cantidad de trabajo físico y mental que realiza una persona. La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo. *Según, (Pérez, 2013)*

Las cargas laborales es una enfermedad que siempre está presente tanto así que su objetivo es causar daños en el estado físico y mental, debido a que hay personas que mantienen un estrés muy alto

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

y así mismo intentan cumplir con sus actividades pero la realidad es que afrontar este tipo de enfermedades sin una idea de cómo curarlas es una complejidad grande, ya que las personas llegan a un punto donde el cuerpo es el que se encarga de decir no puedo más, así se percibe los síntomas que nos está afectando. Por otra parte, es necesario identificar el estado de ánimo de la persona, los problemas que están presentando, las situaciones necesarias para detectar que las cargas están muy avanzadas y que podrá perjudicar la salud dentro y fuera de la zona laboral, la entidad encargada de estar al pendiente de estas situaciones es la misma empresa que está a cargo de sus actividades, autocuidados y estar dispuesto a dar información acerca de nuestros problemas presentes.

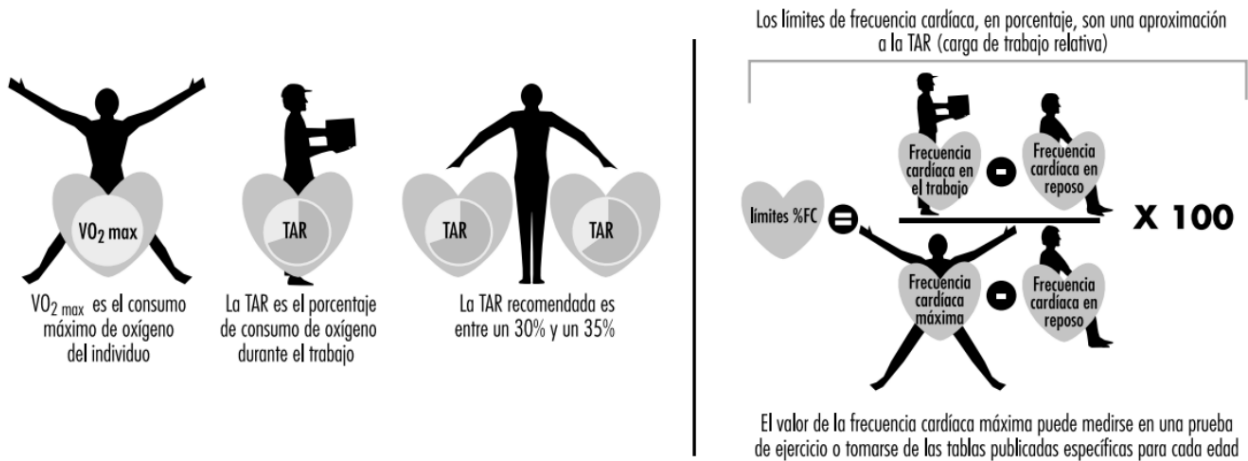
### **Clasificación de carga de trabajo.**

**Esfuerzo Físico Dinámico. El trabajo muscular dinámico pesado:** Lo hallamos en las actividades forestales, agrícolas y en la construcción.

**Manipulación manual de materiales:** Es común, por ejemplo, en las labores de enfermería, transporte y almacenaje. En el trabajo dinámico, los músculos esqueléticos implicados se contraen y relajan rítmicamente. El flujo sanguíneo que llega a los músculos aumenta para satisfacer las necesidades metabólicas. Este aumento del flujo sanguíneo se logra incrementando el bombeo del corazón (gasto cardíaco), reduciendo el flujo que llega a las áreas inactivas, como los riñones y el hígado, y aumentando el número de vasos sanguíneos abiertos en la musculatura que está interviniendo en el trabajo. La frecuencia cardíaca, la presión sanguínea y el consumo de oxígeno en los músculos, aumentan en relación directa a la intensidad del trabajo. También aumenta la ventilación pulmonar, debido a la mayor profundidad de las respiraciones y al aumento de la frecuencia respiratoria.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

**Carga de trabajo dinámico pesado aceptable:** La carga de trabajo relativa se define como<sup>21</sup> la fracción (porcentaje) del consumo de oxígeno del trabajador, medido durante el trabajo, en relación a su VO<sub>2</sub>max medido en el laboratorio. Si sólo se dispusiera de las medidas de la frecuencia cardíaca, se podría hacer un cálculo aproximado de la carga de trabajo relativa, calculando el porcentaje de frecuencia cardíaca desplazada (% FC desplazada) con la denominada fórmula de Karvonen: Según el estudio clásico de Åstrand (1960) la carga de trabajo relativa no debería superar el 50 % durante una jornada laboral de 8 horas.



*Ilustración 1: Análisis de cargas de trabajo aceptables*

**Carga de trabajo en manipulación manual de materiales aceptable:** La manipulación manual de materiales contempla tareas como levantar, transportar, empujar o tirar de diversas cargas externas. La mayoría de las investigaciones realizadas en este campo se han centrado en los problemas de la zona lumbar, derivados de las tareas de levantamiento de pesos, especialmente desde el punto de vista biomecánico. Se recomienda un nivel de carga de trabajo relativa del 21-35 % para las labores de

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

levantamiento de pesos, que es cuando la tarea puede compararse con el consumo máximo de oxígeno obtenido en una prueba de ergo ciclómetro.

22

### **Esfuerzo Físico Estático**

**Trabajo Estático:** Existe en las oficinas, en la industria electrónica y en las tareas de mantenimiento y reparación.

**Tareas Repetitivas:** Pueden encontrarse, por ejemplo, en las industrias de procesamiento de alimentos y de la madera. Es importante destacar que la manipulación manual de materiales y el trabajo repetitivo son básicamente trabajos musculares dinámicos o estáticos, o una combinación de ambos.

**Carga de trabajo muscular estático aceptable:** El trabajo muscular estático se requiere principalmente en el mantenimiento de las posturas de trabajo. La duración de la contracción estática depende exponencialmente de la fuerza relativa de la contracción. Esto significa, por ejemplo, que cuando la contracción estática requiere un 20 % de la fuerza máxima de contracción, la duración de la contracción será de cinco a siete minutos, y cuando la fuerza de contracción es del 50 %, el tiempo de duración de la contracción será de aproximadamente un minuto. Algunos estudios anteriores indicaban que no se produce fatiga cuando la fuerza de contracción se sitúa por debajo del 15 % de la fuerza máxima de contracción. Sin embargo, estudios más recientes han demostrado que la fuerza de

contracción aceptable es específica para un músculo o grupo de músculos determinados y 23  
equivale a un 2-5 % de la fuerza estática máxima.

**Carga de trabajo aceptable en el trabajo repetitivo:** El trabajo repetitivo realizado con grupos musculares pequeños es similar al trabajo muscular estático, desde el punto de vista de las respuestas circulatorias y metabólicas. Normalmente, en el trabajo repetitivo, los músculos se contraen más de 30 veces por minuto. Cuando la fuerza relativa de la contracción supera el 10 % de la fuerza máxima, la duración de la contracción y la fuerza muscular empiezan a disminuir. Resulta difícil establecer criterios definitivos para el trabajo repetitivo, porque incluso un nivel de trabajo muy ligero como, por ejemplo, el uso del ratón de un ordenador puede provocar aumentos de la tensión intramuscular, lo que puede conducir a veces a la hinchazón de las fibras musculares, la aparición de dolor y la disminución de la fuerza muscular. Un trabajo estático y repetitivo de los músculos puede provocar fatiga y reducir la capacidad de trabajo a niveles muy bajos de fuerza relativa. Por lo tanto, la intervención ergonómica deberá tener como objetivo la reducción del número de movimientos repetitivos y de contracciones estáticas tanto como sea posible. Existen muy pocos métodos de estudio de campo para valorar la tensión ocasionada por el trabajo repetitivo. Según el siguiente gráfico sobre “Trabajo estático. Tiempo límite de mantenimiento de una fuerza”, una contracción menor del 15-20% de la fuerza máxima de contracción (FMC) de un músculo puede ser mantenida indefinidamente sin que aparezca la fatiga muscular (en teoría). A medida que la contracción es más importante, se puede mantener menos tiempo.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

**Evaluación del trabajo estático:** Cuando la actividad es muy estática, o afecta a 24

poca masa muscular (por ejemplo, sólo a la extremidad superior), la evaluación de la carga física derivada es más complicada, ya que no se ha hallado un parámetro que la describa con tanta precisión como en el caso de la dinámica. Esto es especialmente difícil cuando se presentan combinaciones de trabajos estáticos (por ejemplo, el mantenimiento de posturas junto al mantenimiento de pesos), lo que no es tan infrecuente. Por ello, no existe un único método válido para todo tipo de situaciones, sino que se van a tener que emplear distintos métodos o técnicas que se complementen entre sí. Los métodos propuestos para la estimación de la carga de un trabajo estático incluyen técnicas biomecánicas, mediciones de la actividad muscular (mediante electromiografía), mediciones de los ángulos articulares y otros métodos interpretativos desarrollados a partir de resultados obtenidos en estudios epidemiológicos (como los métodos que estiman los efectos derivados de las posturas de trabajo, o de la manipulación manual de cargas).

### **Posturas Y Manipulación De Las Cargas**

La postura que adopta una persona en el trabajo: (la organización del tronco, cabeza y extremidades), puede analizarse y estudiarse desde distintos puntos de vista. La postura pretende facilitar el trabajo, y por ello tiene una finalidad que influye en su naturaleza: su relación temporal y su coste (fisiológico o de otro tipo) para la persona en cuestión. Existe una interacción muy estrecha entre las capacidades fisiológicas del cuerpo y las características y los requisitos del trabajo. La carga musculo esquelética es un elemento necesario para las funciones del organismo e indispensable para el bienestar. Desde el punto de vista del diseño

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.



del trabajo, la cuestión es encontrar el equilibrio necesario entre la carga necesaria y la carga excesiva. Las posturas tienen una íntima relación con los Trastornos Musculo esquelético (TME). Encontramos TME en la Industria y en los Servicios, en industrias de montaje y en oficinas, en empresas con plantillas predominantemente femeninas y en las que son mayoría los hombres, entre los trabajadores mayores y entre los muy jóvenes, en la población laboral más antigua y en la recién contratada. Aunque pueden afectar a cualquier segmento del cuerpo, se dan principalmente en: codo y hombro, mano y muñeca y en la espalda (zonas cervical, dorsal y lumbar). Otra definición de TME: “Por TME se entienden los problemas de salud del aparato locomotor, es decir, de músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílagos, ligamentos y nervios. Esto abarca todo tipo de dolencias, desde las molestias leves y pasajeras hasta las lesiones irreversibles e incapacitantes”.

### **Manipulación De Las Cargas**

La legislación no establece un peso máximo para la manipulación de cargas. Sin embargo, existen grupos de trabajo e investigación en el campo de la Ergonomía que consideran aceptable una masa máxima de 25 kg. cuando las condiciones óptimas de manutención se respeten.

- Principios de manipulación de las cargas
- Apoyar los pies firmemente.
- Separar los pies a una distancia aproximada de 50 cm uno del otro.
- Doblar la cadera y las rodillas para Coger la carga.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

- Coger la carga manteniéndola lo más cerca del cuerpo, levantándola gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.
- La cabeza debe permanecer levantada.
- La carga debe distribuirse entre las dos manos, dentro de lo posible

### **Carga de Trabajo Mental**

Para el estudio de carga mental nos referimos a la norma: UNE-EN ISO 100075 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Esta norma distingue entre presión (stress) mental y tensión (strain) mental, aunque curiosamente no da ninguna definición de carga mental como tal (siendo una norma encargada de describir términos y conceptos). Esta presión también es denominada en ciertas publicaciones como exigencias mentales, mientras que la tensión es denominada propiamente como carga mental.

Los sistemas complejos modernos exigen elevadas demandas de la persona: a menudo se introducen nuevas tecnologías para aliviar unas exigencias muy elevadas o para dar respuesta a una elevada demanda de producción. Sin embargo, un exceso de automatización puede comportar la exclusión del ser humano del conjunto operativo y a pesar de ello, no reducir la carga de trabajo, sino que puede dar lugar a niveles de exigencia que van más allá de las capacidades humanas, en concreto, de las capacidades cognitivas y de toma de decisiones.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

La carga mental presenta una serie de características o aspectos fundamentales, que es necesario tener en cuenta, puesto que definen y dan idea de la complejidad de este concepto. Estos aspectos son los siguientes:

En primer lugar, las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un punto de vista cuantitativo, sino que hay que tener en cuenta además aspectos cualitativos. En el estudio de la carga mental es necesario prestar atención a los aspectos cuantitativos, relacionados con la cantidad de información que la persona tiene que tratar en su puesto de trabajo, pero también hay que considerar los aspectos cualitativos, la complejidad de la tarea a realizar. En este sentido podemos hablar de dos “tipos” de carga mental: la carga mental cuantitativa y la carga mental cualitativa.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que la actividad mental puede dar lugar, no sólo a situaciones de carga por exceso, sino también por defecto. En función de esto, podemos hablar de sobrecarga mental y de subcarga mental. Tanto la sobrecarga como la subcarga mental pueden tener efectos negativos sobre los trabajadores. Entre estos aspectos de la carga mental pueden darse todo tipo de combinaciones, de forma que podemos encontrar situaciones de:

- Sobrecarga mental cuantitativa
- Sobrecarga mental cualitativa
- Subcarga mental cuantitativa
- Subcarga mental cualitativa

La sobrecarga o estimulación excesiva hace referencia a las situaciones en las que el<sup>28</sup> trabajador está sometido a más exigencias de las que, en función de sus capacidades, puede satisfacer.

La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo. Esto puede deberse al gran volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de mantener una atención sostenida, o al apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado.

La sobrecarga cualitativa, en cambio, se produce en situaciones en las que al trabajador se le plantean unas demandas mentales o intelectuales excesivamente complejas en función de sus conocimientos y habilidades, es decir, la sobrecarga cualitativa no hace referencia a que el trabajador tenga demasiado trabajo, sino a la excesiva dificultad del mismo.

La subcarga mental se produce en aquellas situaciones en las que el trabajador tiene que realizar poco trabajo (subcarga cuantitativa) o tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa). Estas situaciones de subcarga mental de trabajo pueden tener consecuencias tan negativas para el trabajador como las situaciones de sobrecarga, ya que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso. Es decir, el aburrimiento y la monotonía producidos por un trabajo con poco contenido mental o intelectual suponen también situaciones peligrosas y potencialmente nocivas para la salud del trabajador. Para que el trabajo sea fuente de bienestar y salud, es necesario que plantee al trabajador ciertas

exigencias mentales, que le proporcionen estímulos necesarios para la activación, condiciones para mantenerse en forma, y opciones de aprendizaje y entrenamiento.

### **La Insatisfacción Laboral.**

A veces no se encuentra motivación para seguir trabajando y parece, aunque no se sabe expresarlo muy bien, que el trabajo no llena o que no permite realizarse en cuanto a lo que se esperaba. Esto se conoce como insatisfacción laboral y puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. En realidad, expresa en qué medida las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador.

### **¿Cuál es la causa de la insatisfacción laboral?**

Son ciertos factores de la organización del trabajo o psicosociales (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, la soledad y la falta de comunicación, inestabilidad en el empleo) los que favorecen su aparición, aunque las características individuales tienen a su vez una gran influencia, porque no todos los 29 trabajadores reaccionan de la misma manera ante la misma situación laboral. La insatisfacción repercute de forma negativa:

**Sobre la salud de los trabajadores**, asociada a ciertos síntomas psíquicos: actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, depresión, etc.

**Sobre la empresa o explotación**, porque se relaciona con el absentismo y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo. Para prevenir la insatisfacción laboral deben

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

planificarse las cosas de modo que faciliten la participación y el trabajo en equipo, huyendo<sup>30</sup> de los trabajos monótonos y repetitivos.

### **Prevención de la Fatiga Mental**

Las repercusiones de una carga física demasiado elevada sobre el organismo pueden ser demostradas y cuantificadas con bastante exactitud, y a partir de ahí se pueden definir límites de tolerancia; con la carga mental no ocurre lo mismo. Aunque se conocen las consecuencias patógenas de algunos trabajos que exigen una atención sostenida, no es posible, por el momento, establecer unos umbrales máximos universales para evitar llegar a situaciones extremas.

Las acciones a desarrollar deben basarse en el “sentido común” y están directamente relacionadas con la organización del trabajo. Aunque no se pueden dictar normas al respecto sí podemos citar una serie de factores sobre lo que se puede actuar con el fin de evitar la fatiga:

- Cantidad y complejidad de la información recibida.
- Calidad de esta información: tipos de señales.
- Transcendencia de las actuaciones.
- Ritmo normal de trabajo para una persona formada.
- Ritmo individual de trabajo.
- Confort ambiental del puesto.
- Recuperación de las informaciones sobre el impacto de las actuaciones

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

Si, a pesar de incidir en estos aspectos, el puesto conlleva una carga mental elevada,<sup>31</sup> es necesario entonces recurrir al establecimiento de pausas que permitan la recuperación.

### **Metodología Lest.**

El método Lest (Método del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo) fue desarrollado por F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang, miembros del Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), y pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo un diagnóstico que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva.

El método es de carácter global considerando cada aspecto del puesto de trabajo de manera general. No se profundiza en cada uno de esos aspectos, si no que se obtiene una primera valoración que permite establecer si se requiere un análisis más profundo con métodos específicos. El objetivo es, según los autores, evaluar el conjunto de factores relativos al contenido del trabajo que pueden tener repercusión tanto sobre la salud como sobre la vida personal de los trabajadores.

La información que es preciso recoger para aplicar el método tiene un doble carácter objetivo subjetivo. Por un lado, se emplean variables cuantitativas como la temperatura o el nivel sonoro, y por otra, es necesario recoger la opinión del trabajador respecto a la labor que realiza en el puesto para valorar la carga mental o los aspectos psicosociales del mismo. Es pues necesaria la participación en la evaluación del personal implicado.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

En principio el método se desarrolló para valorar las condiciones laborales de puestos de trabajo fijos del sector industrial, en los que el grado de cualificación necesario para su desempeño es bajo. Algunas partes del método (ambiente físico, postura, carga física...) pueden ser empleadas para evaluar puestos con un nivel de cualificación mayor del sector servicios, siempre y cuando el lugar de trabajo y las condiciones ambientales permanezcan constantes.

### **Aplicación del Método**

Para aplicar el método LEST debe recogerse la información requerida para valorar cada una de las 6 dimensiones que considera.

- Entorno físico
- Carga física
- Carga mental
- Aspectos psicosociales
- Tiempos de trabajo

*Recuperado de: Díaz, F Et al (2018)*

### **3.3.Bases Legales**

Teniendo en cuenta la implementación juramentada por el ministerio de trabajo el decreto número 1443 de 2014 por el cual se define en el artículo 2 del decreto 1295 de 1994, que plantea el Sistema General de Riesgos Laborales con el fin de promocionar la seguridad y salud en trabajo y la prevención de riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**



Con la ejecución del Artículo 56- Decreto 1295 de 1994, establecido por el gobierno nacional implementando campañas que transmitan el buen uso de las técnicas y autocuidado para disminuir los riesgos laborales en los funcionarios. *Recuperado de Ministerio del trabajo y seguridad social, Decreto 1295 de 1994.*

Gracias a la construcción del artículo 1 de la ley 1562 de 11 de julio de 2012, transmite la responsabilidad de salud ocupacional al sector de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Recuperado de Ley 1562 de 2012. Modifica sistema de riesgos laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional.*

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), incorpora en el año 2001 una serie de normas necesarias para el adecuado funcionamiento de una empresa e imparte la responsabilidad hacia sus empleados con el fin de planificar una estructura, considerando las necesidades en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

*Recuperado de Organización Internacional de Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

Según el Decreto 1072 de 2015, los empleadores se hacen responsables de la integridad física y mental de los empleados, fortaleciendo un ambiente en óptimas condiciones que incentiven la prevención de enfermedades y accidentes cumpliendo sus actividades a cabalidad.

*Recuperado de Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 de 2015.*

#### **4. Planteamiento del problema**

El ausentismo laboral es un fenómeno presente en cualquier área de trabajo que no distingue raza ni sexo, por ende, cumple con la función de causar problemas tanto psicológicos y físicos que son obstáculos diarios para las organizaciones por sus grandes

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

pérdidas, con el propósito de minimizar dicho fenómeno se requiere medidas preventivas e investigaciones que llegue al empleado para que pueda cumplir sus actividades diarias así podrá tener una clara idea de la importancia del autocuidado.

La carga laboral mantiene su gravedad junto al ausentismo pues cumplen el mismo rol, pero ya está compuesta por las organizaciones que pretenden disminuir las cargas laborales y que se preocupan diariamente por el personal teniendo en cuenta que son las fuentes primarias para el crecimiento de las empresas.

Por tanto, la empresa Empopamplona S.A.E.S. presta servicios públicos como acueducto, alcantarillado y aseo que quiere alcanzar la disminución en sus cargas y ausentismo laboral partiendo de su gran capacidad para realizar capacitaciones que enfatizan el autocuidado a diario en sus trabajadores. Partiendo de sus riesgos en las actividades se encontró que en el año 2019 los casos por ausentismo y carga laboral fueron nulos ya que no se presentaron casos, para el 2020 se presentaron 16 casos lo cual no cumplió las expectativas del año anterior, para el año 2021 hasta la fecha se han presentado 31 casos asociados entre enfermedades comunes, accidentes de trabajo o causas voluntarias, por lo tanto es necesario para la empresa proponer un plan de estrategias para minimizar dichas causas determinando los costos que incurren en estos.

#### **4.1. Formulación del problema**

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

A continuación, se presentan cuestionamientos que impiden el desarrollo de actividades fomentadas por el ausentismo y las cargas laborales.

- ¿Cómo se pueden prevenir las cargas laborales y el ausentismo laboral de la empresa Empopamplona S?A.E.S.P?

## **5. Objetivos**

### **5.1. Objetivo General**

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

Diseñar estrategias de mejora para la prevención del ausentismo y carga laboral de la empresa Empopamplona S.A.E.S.P, mediante el balance de costos. 37

## **5.2.Objetivos Específicos**

- Identificar las variables que están generando los altos índices de ausentismo y carga laboral en la empresa Empopamplona S.A.E.S.P.
- Clasificar los costos que se generan por el ausentismo laboral y la carga laboral, con el fin de mitigar las pérdidas de la empresa.
- Proponer estrategias de mejora para el ausentismo y carga laboral, con el fin de mitigar pérdidas laborales y económicas de la empresa Empopamplona S.A.E.S.P.
- Evaluar las diferentes estrategias para la mitigación de ausentismo y carga laboral, con el objetivo de fortalecer la estructura organizacional de la empresa Empopamplona S.A.E.S.P.

## **6. Justificación**

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

El ausentismo y carga laboral son fenómenos de difícil prevenir puesto que particularmente no solo se presenta por enfermedad común, también en accidentes, enfermedades laborales e insatisfacción laboral. De tal manera se pretende plantear diversas actividades que logren disminuir los riesgos laborales, así la empresa contará con un mejor rendimiento que le permita solventar las posibles pérdidas económicas. Por otra parte, los estatutos de riesgos amparan al empleado al momento de una ausencia, estado de embarazo, calamidad doméstica o por fuerza mayor.

La empresa Empopamplona S.A.E.S.P tiene como propósito emitir indicadores por el nivel de impacto en el ausentismo y carga laboral, conociendo sus costos, manejo de la organización y actividades para mejorar continuamente. Sin embargo, no se ha realizado un análisis en general aproximadamente desde el año 2017 para lograr controlarlos y reducir los efectos que causan estos fenómenos en una organización.

Una baja productividad con costos elevados son consecuencias de varios factores dentro del análisis global de una empresa, entre los que destacan probablemente y con mucho acierto la incidencia laboral, entre las cuales se incluye el nivel de ausentismo o incumplimiento de tareas que podrían provocar contingencias de índole legal por los reclamos de los usuarios de los productos que vende la empresa, por lo tanto es importante su estudio para que la empresa dé un tratamiento correcto a cada factor determinante promoviendo de esta forma la disminución del descontento provocado

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

probablemente por resentimiento laboral no manifiesto o manifestado en forma 7 poco 39  
convencional provocando de esta forma otras derivaciones emocionales que no permiten  
el desarrollo armónico de sus servicios.

*Según: Baquero, L, Et al (2013)*

En los años 2020 a 2021 la empresa lleva un registro de las ausencias por  
diferentes causas estas por incapacidad laboral donde se presentó al mes se presentó un  
balance general de una pérdida en días de 33.00 en dichos años. Por ello la necesidad de  
realizar un estudio donde se vea la importancia de este tema, verificando los costos  
describir los efectos sobre la productividad con el fin de reducir el impacto negativo de  
estos riesgos.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

## 7. Metodología

### **Enfoque mixto**

Se trata de una revisión sistemática de estrategias sobre el ausentismo y cargas laborales, mediante la consulta de base de datos, documentación relacionada y temas de años anteriores con relación a la empresa y sus pérdidas tanto laborales como económicas.

**Cualitativa:** La investigación cualitativa es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación. En la investigación de mercado, los métodos de investigación cualitativa suelen incluir entrevistas, debates en grupo o métodos de observación cualitativa. Los resultados y las respuestas resultantes de estos métodos se interpretan en función del contexto y no se representan cuantitativamente. Así pues, la investigación de mercado representa información que no puede medirse directamente.

**Cuantitativa:** La investigación cuantitativa es un método de investigación que utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos.

*Recuperado de: Qualtrics*



**FASE 1: Identificar variables:**

En esta fase se implementará la herramienta del cuestionario, debido a su amplio contenido. Donde se elaborarán una serie de preguntas para identificar los diferentes problemas que produce el ausentismo y carga laboral. Por ende, es necesario preguntar e investigar con sus funcionarios cuáles son los riesgos a los que están expuestos durante la realización de sus actividades.

Las preguntas a realizar en el cuestionario son con respecto a Riesgos frecuentes a los que están expuesto, conocimiento del autocuidado, charlas enfocadas a prevención de riesgos, capacitaciones para mejorar sus actividades, elementos de protección personal necesarios para sus actividades, entre otras que son de vital importancia para nuestra identificación de variables. Por lo tanto, es necesario aplicarlo a funcionarios con mayor riesgo que son, los de relleno sanitario, aseo urbano (escobitas) y tripulantes de carro compactador involucrados aproximadamente 50 funcionarios con mayor exposición a riesgos.

**FASE 2: Clasificación de costo:**

Los costos de administración son los generados en las diferentes áreas, es decir la que producen gastos, por ende, es necesario clasificar los costos que tiene cada vez que se

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

presenta una problemática relacionada con ausentismo y carga laboral. Por lo tanto, se <sup>42</sup> busca balancear estos costos, donde se logre minimizar las pérdidas presentadas durante y después de cada incapacidad presentada. Para cumplir este objetivo es importante buscar e indagar en información suministrada por parte de la empresa aplicando herramienta de costo-beneficio

### **FASE 3: Estrategias de mejora.**

En esta fase se busca proponer estrategias de mejora para mitigar el ausentismo y la carga laboral, para proponer las estrategias es necesario implementar la herramienta de causa y efecto, por lo cual se podrá observar los aspectos positivos como negativos presentados en la empresa, la herramienta nos ayudará a buscar esa estrategia para poder minimizar este fenómeno.

### **FASE 4: Evaluar estrategias:**

Para la realización de esta última fase se implementará la herramienta matriz DOFA, es muy importante ya que nos a determinar las debilidades, oportunidades, fortaleza y amenazas presentadas en la empresa Empopamplona S.A.E.S.P. Es necesario saber que al terminar nuestro estudio podemos dar una conclusión con respecto a los problemas que se han presentado para identificar todas las áreas en las que hay mayores riesgos para los funcionarios.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

8.1.Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	SEMANAS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Reconocimiento de las diferentes actividades(empresa ) y sus funcionarios.												
2.Reconocimiento de las actividades												
3.Recoleccion de información a funcionarios sobre carga y ausentismo laboral.												
4.Recoleccion de datos de las diferentes formas que se ha presentado accidentes por ausentismo y carga laboral.												
5. Realizar charlas sobre la prevención carga y ausentismo laboral.												
6.Realizar inspecciones semanales a los funcionarios.												
7.Inspeccionar que las zonas de trabajo cuenten con los diferentes elementos en caso de haber un accidente.												

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

<b>8.Estimacion de los costos posibles que presenta la empresa en los diferentes accidentes.</b>																					
<b>9.Analisis de datos recolectados.</b>																					
<b>10.Socializacion de los resultados</b>																					

Tabla 1. Cronograma y descripción de Actividades

## 8.2. Descripción de actividades:

### **Reconocimiento de las diferentes actividades (empresa) y sus funcionarios:**

Realizar recorridos a las diferentes áreas en la empresa y conocer las actividades que ejercen.

**Reconocimiento de las actividades:** Conocer cada proceso que realizan en las diferentes áreas y cuál es la función de cada operario en las diferentes áreas.

### **Recolección de información a funcionarios sobre carga y ausentismo laboral**

Elaboración de cuestionario para recolectar información por parte de los funcionarios con el fin de saber cuáles son los riesgos presentes al momento de realizar las actividades e ir proponiendo estrategias para minimizar dichos riesgos.

**Recolección de datos de las diferentes formas que se ha presentado accidentes por ausentismo y carga laboral:** Buscar datos relevantes con respecto a los casos que lleva la empresa e identificar los riesgos más relevantes.

**Realizar charlas para prevenir carga y ausentismo laboral:** Invitar a todo el <sup>45</sup> personal para capacitarlos con respecto a los riesgos y los problemas que puede presentar al momento de realizar cualquier actividad.

**Realizar inspecciones semanales a los funcionarios:** Realizar inspecciones para promover su autocuidado y las diferentes razones que deben tener en cuenta en su lugar de trabajo.

**Inspeccionar las zonas de trabajo para que cuenten con sus diferentes elementos en caso de haber un accidente:** Verificar las áreas que se encuentre botiquines, extintores y demás elemento necesarios por si se presenta un accidente.

**Elaboración de la estimación de costos posibles que presenta la empresa en los diferentes accidentes:** Realizar mediante un estudio el ponderado de costos presentado en la empresa y verificando las estadísticas pasadas.

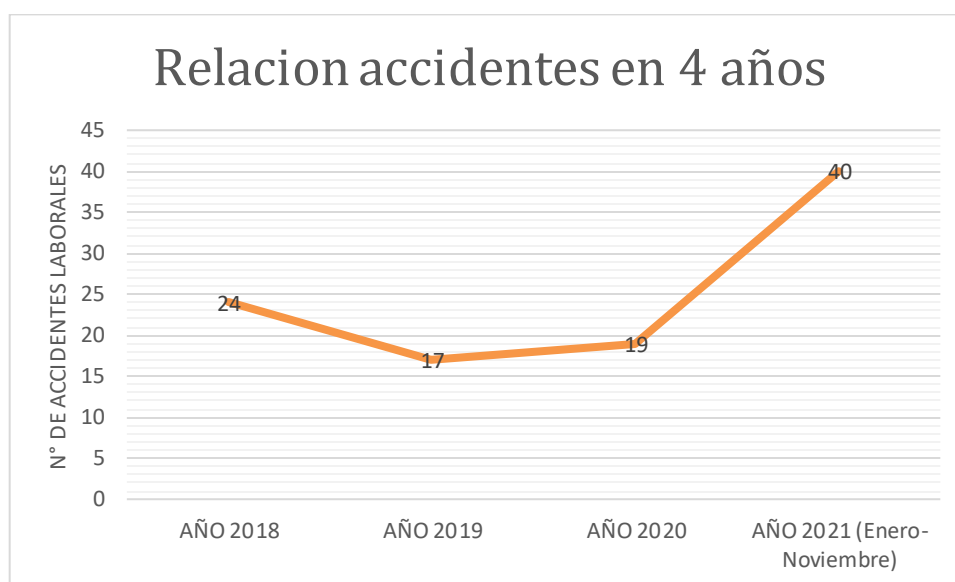
**Análisis de datos recolectados:** Analizar los datos recolectados para proponer la mejora que se puede necesitar en la prevención de la carga y ausentismo laboral.

**Socialización de los resultados:** Exponer la situación que está presentando la empresa, conclusiones, sugerentes y recomendaciones según el trabajo realizado.

## 9.1.Fase 1: Identificación de variables.

**CUESTIONARIO**

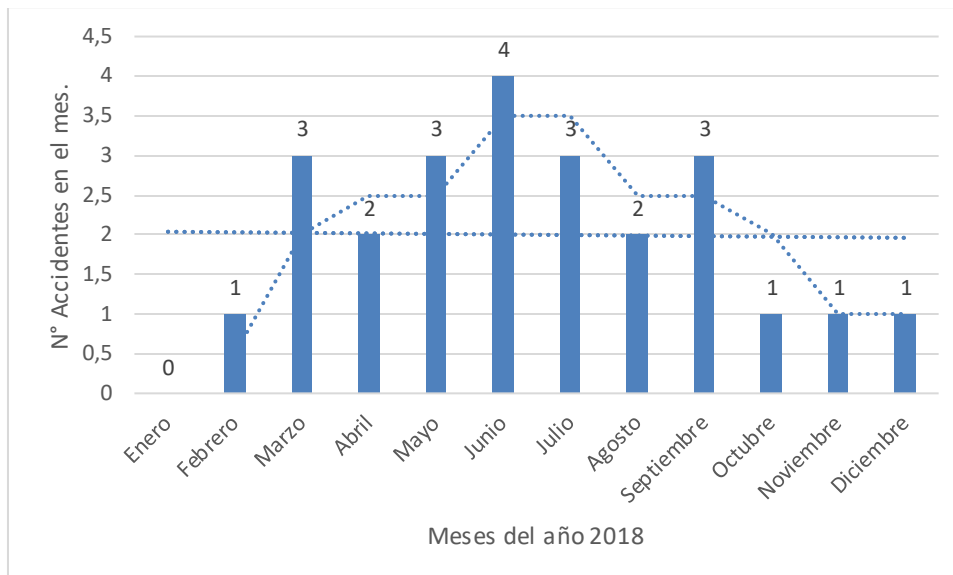
El análisis del cuestionario fue realizado a las áreas más afectadas en cuanto a riesgos, que son las de los tripulantes del carro compactador, auxiliares de barrido y relleno sanitario. Por lo tanto, los resultados presentados en el cuestionario aplicado se dan a conocer las problemáticas en las actividades que realizan.



*Grafica 1: Accidente relación 4 años.*

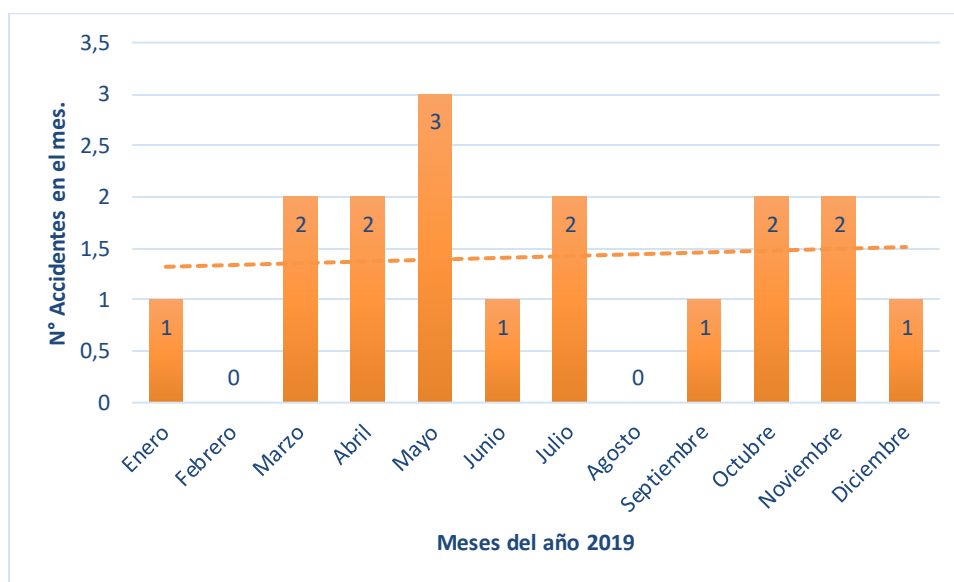
*Fuentes G, 2021.*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**



*Grafica 2: Accidentes por meses año 2018*

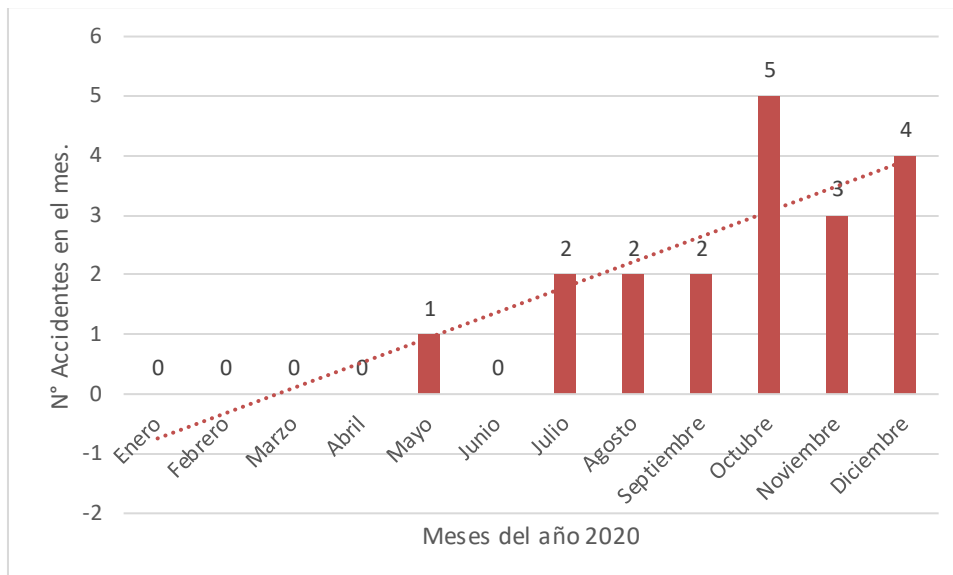
*Fuentes G, 2021.*



*Grafica 3: Accidentes por meses año 2019*

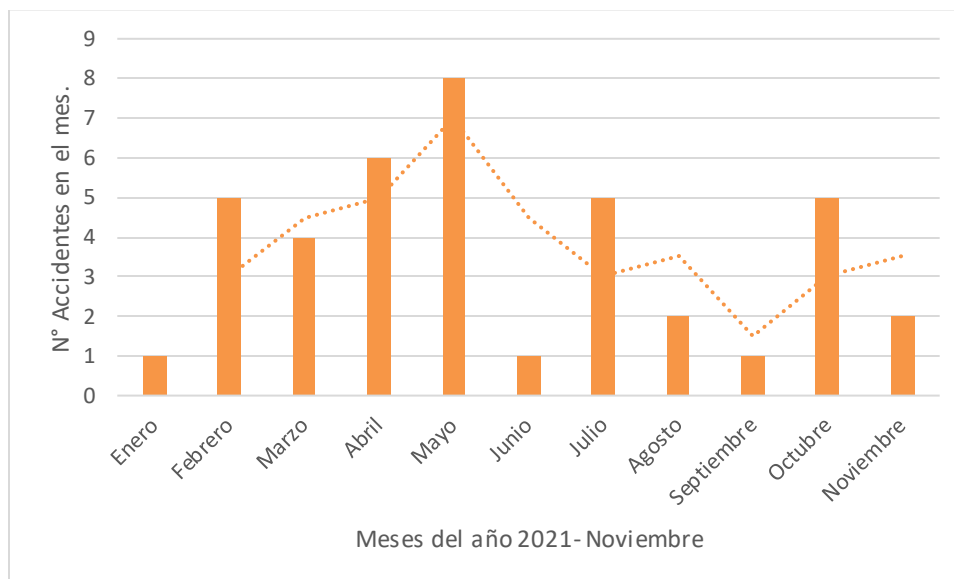
*Fuentes G, 2021.*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**



*Grafica 4: Accidentes por meses año 2020*

*Fuentes G, 2021.*



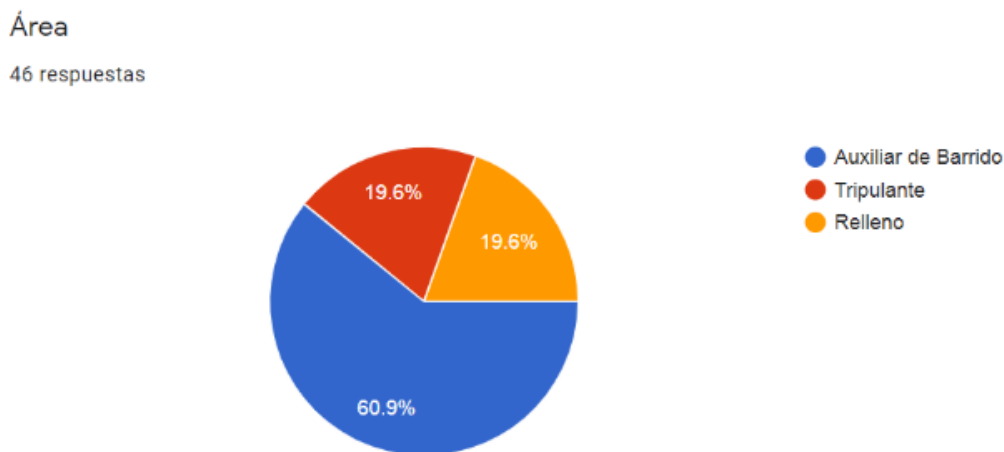
*Fuente: Accidentes por meses año 2021-(noviembre).*

*Fuentes G, 2021.*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**



A continuación, se presenta los diferentes puntos de vista de cada área.



*Figura 1. Distribución por áreas de aseo.*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021.*

En la figura 1, se observa las áreas en las cuales se encuentra mayor personal con un 60.9% es auxiliares de barrido, 19.6% para los restantes que son Tripulantes de carro compactador y Relleno, para un total de 46 funcionarios vinculados a las áreas con mayor riesgo.

AREAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Auxiliar de Barrido</b>	28	60.9%
<b>Tripulante</b>	9	19.6%
<b>Relleno</b>	9	19.6%

*Tabla 1. Áreas y frecuencia de los funcionarios.*

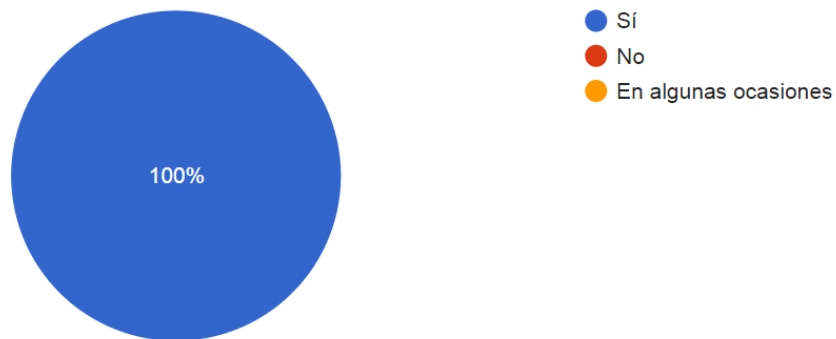
*Fuente: Fuentes G, 2021*

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

En la tabla 1, podemos observar con una frecuencia de 60.9% son auxiliares de 50 barrido y con un porcentaje de 19.6% para los restantes que son tripulantes de carro compactador y relleno sanitario, por ende, buscaremos estrategias para mejorar sus condiciones de trabajo.

1. ¿Las diferentes actividades que realizan representan un alto índice de riesgos?

46 respuestas



*Figura 2. Distribución por un alto índice de riesgos.*

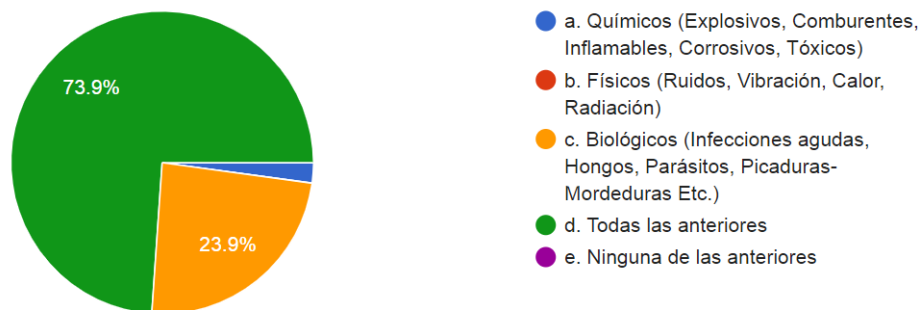
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 2, muestra un porcentaje del 100% de los funcionarios encuestados, se encuentran en riesgo al realizar sus actividades. Por lo tanto es necesario adquirir estrategias que ayuden a mitigar los riesgos laborales.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

2. ¿Conoce los riesgos presentes en sus actividades?

46 respuestas



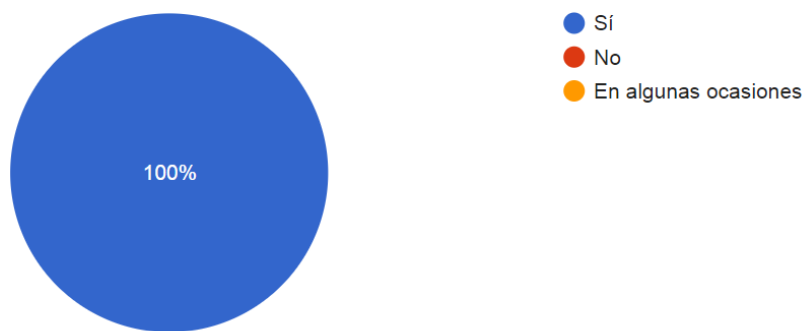
**Figura 3. Distribución de riesgos en las actividades**

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 3, muestra que la población involucrada en actividades de aseo y con un porcentaje mayor de 73.9% conocen los riesgos presentes en las actividades que realizan, seguido de un 23.9% son solo riesgos Biológicos. Por lo tanto, el mayor problema al que están expuesto es a todos los riesgos químicos, físicos y biológicos.

3. ¿Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto?

46 respuestas



**Figura 4. Distribución información riesgos laborales**

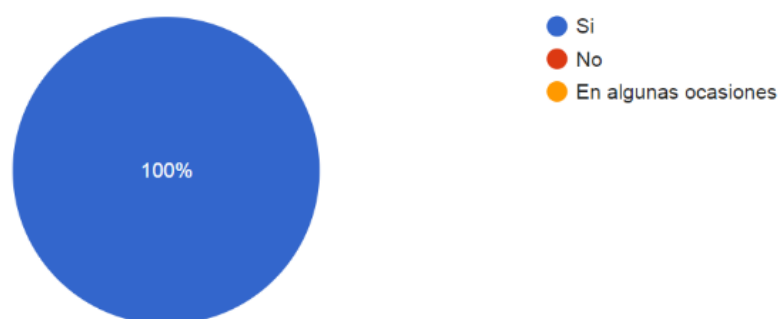
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

La figura 4, nos muestra con un porcentaje máximo del 100% el compromiso de la empresa con sus funcionarios al momento de darles a conocer los riesgos a los que están expuestos.

4. ¿Se le ha capacitado en las normas de prevención de riesgos para desarrollar su trabajo?

46 respuestas



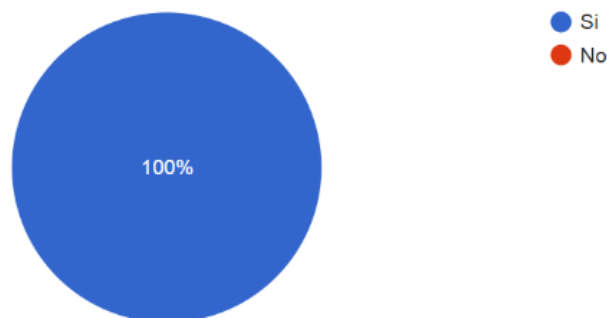
*Figura 5. Distribución de capacitación en normas de prevención*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

La figura 5, muestra con un porcentaje del 100% las capacitaciones en temas de prevención de riesgos en los funcionarios para poder desarrollar sus actividades.

5. ¿En sus actividades laborales es necesario aplicar estrategias que ayuden a mitigar los riesgos laborales?

46 respuestas



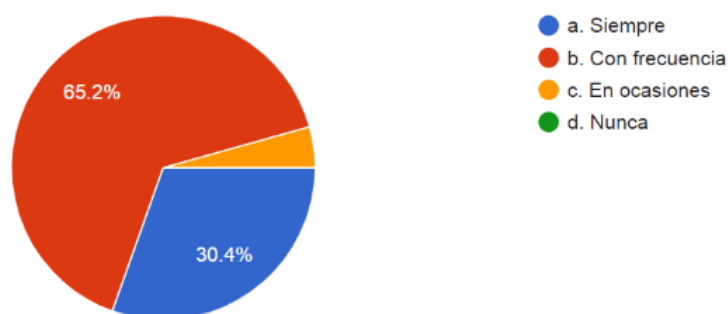
*Figura 6. Distribución aplicación de estrategias*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

La figura 6, representa con un porcentaje del 100% la necesidad de aplicar estrategias que puedan ayudar a los funcionarios y empresa a mitigar los riesgos laborales.

6. ¿En su lugar de trabajo frecuentemente está expuesto a molestias como son olores, polvos y desechos contaminantes?

46 respuestas



*Figura 7. Distribución molestias lugar de trabajo.*

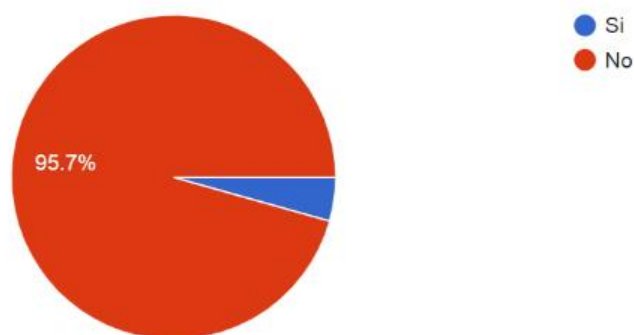
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

En la figura 7, podemos observar el porcentaje mayor de un 65.2% con frecuencia y con un 30.4% siempre, los funcionarios están expuestos a diferentes molestias (olores fuertes, basuras en descomposición, alergias nasales) durante la realización de sus actividades.

7. ¿Las condiciones climáticas son las mejores al momento de realizar las actividades?

46 respuestas



*Figura 8. Distribución condiciones climáticas*

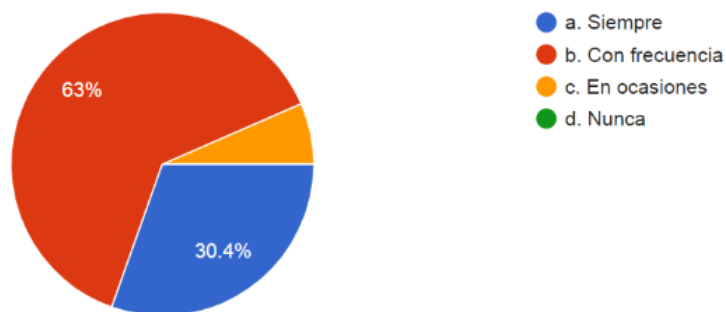
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 8, podemos observar el porcentaje mayor de 95.7% donde las condiciones climáticas no son las mejores para realizar las actividades que se desempeñan ya que son al aire libre y los recorridos bastante largos. Con un porcentaje de 4.3% son funcionarios creen que dependiendo el clima es bueno realizar sus actividades, por otra parte las molestias más presentadas son cuando hay lluvia que deben realizar sus actividades con impermeable sin importar el clima.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

8. ¿Manipula habitualmente cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar para usted?

46 respuestas



*Figura 9. Distribución de cargas difíciles de sujetar*

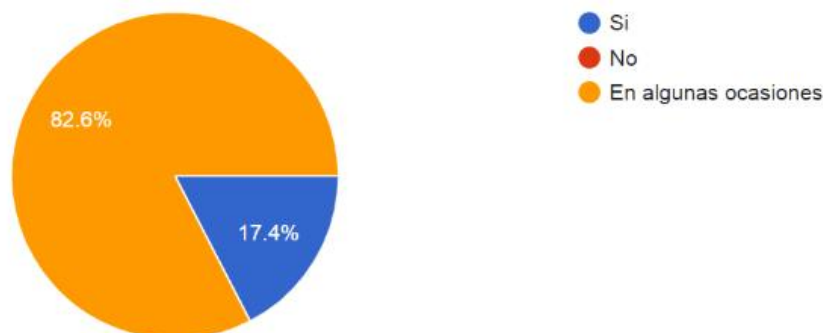
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

La figura 9, con un porcentaje de 63% podemos observar la frecuencia de estar manipulando cargas pesadas, seguido de un 30.4% siempre están en contacto con cargas pesadas y con un 6.5% en ocasiones de funcionarios que manipulan cargas pesadas, por ende, se muestra una problemática que podría estar causando ausentismo tanto como cargas laborales.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

9. ¿Realiza esfuerzos físicos bruscos o en posiciones inestables (Distancia, torsión o inclinación del tronco)?

46 respuestas



*Figura 10. Distribución realización de esfuerzo bruscos*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

La figura 10, nos presenta con un porcentaje del 82.6% en algunas ocasiones realizan esfuerzos físicos que podrían estar provocando carga laboral, y con un 17.4% si están realizando esfuerzos bruscos en sus actividades.

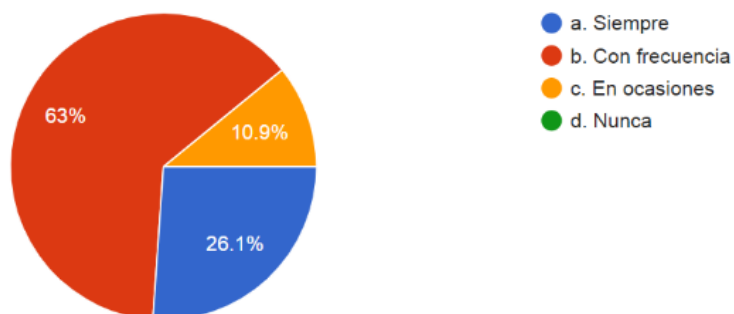
Por lo tanto es necesario buscar o realizar capacitaciones donde se muestre la forma de levantar objetos para prevenir los esfuerzos físicos.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.



10. ¿Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de pausas para descansar?

46 respuestas



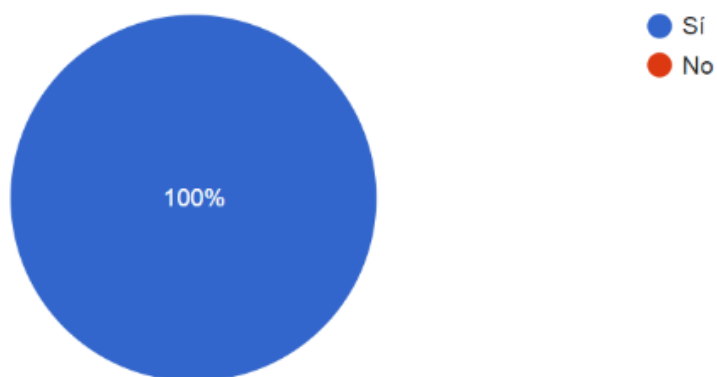
*Figura 11. Distribución actividades esfuerzo físico*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 11, podemos observar un 63% de frecuencia donde las actividades requieren un esfuerzo físico frecuente y con periodos insuficientes de descanso, un 26.1% siempre están realizando actividades con gran esfuerzo y con 10.9% de ocasiones realizan actividades físicas con gran esfuerzo. Por lo tanto, se está dando a conocer la necesidad de realizar pausas activas para fortalecer las actividades, así mismo se busca comprometer a los funcionarios de los diferentes autocuidados en las áreas de trabajo.

11. ¿El periodo de descanso en sus actividades es relativamente suficiente?

46 respuestas



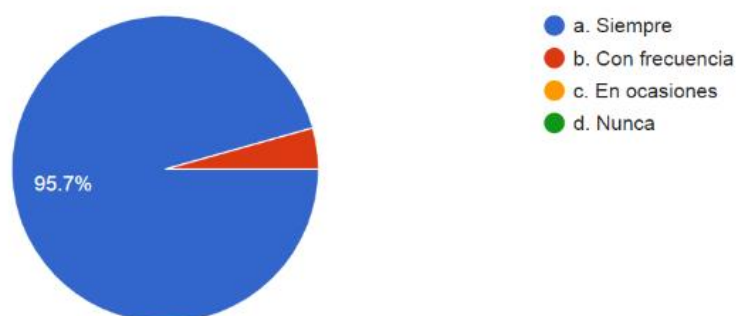
*Figura 12. Distribución periodos de descanso.*

*Fuente: Google forms, Fuentes T, 2021*

La figura 12, con un 100% de los encuestados nos da a conocer que los periodos de descanso en sus actividades son suficiente para poder hidratarse para continuar con su labor. Según los encuestados, se pudo recuperar que los periodos de descansos están en un tiempo de 5-10 minutos y se procede a realizar las actividades.

12. ¿Cuenta usted con los elementos de protección personal (Gafas, Impermeables, Botas, Guantes etc.) para realizar sus actividades y evitar riesgos laborales?

46 respuestas



*Figura 13. Distribución elemento de protección personal.*

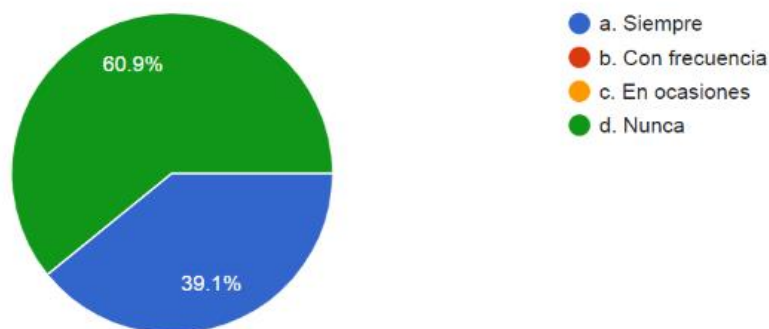
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 13, podemos observar un porcentaje de 95.7% de que siempre están portando sus elementos de protección personal y con un 4.3% de frecuentemente están utilizando dichos elementos, por lo tanto, no quiere decir que anulen por completo los riesgos laborales, sin embargo, se está disminuyendo la tasa de riesgos para provocar ausentismo laboral.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

13. ¿En el desarrollo de las actividades cuenta con elementos (Extintores, Botiquín, etc.) necesarios en caso de haber un accidente?

46 respuestas



*Figura 14. Distribución elementos necesarios para un accidente.*

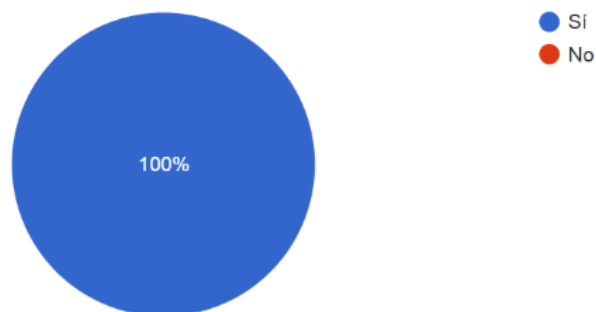
*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 14, podemos observar con un porcentaje de 60.9% el nunca portar elementos en caso de presentarse un accidente, 39.1% siempre cuentan con elementos en caso de accidentes. En base a los funcionarios se observa que las auxiliares de barrido no cuentan con un botiquín en caso de accidente, por otra parte, los funcionarios de relleno y tripulantes cuentan con dichos elementos, sin embargo, es necesario buscar una estrategia para corregir el inconveniente con las auxiliares de barrido.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

14. ¿Cree usted que se debería buscar estrategias para prevenir el ausentismo y cargas laborales?

46 respuestas



*Figura 15. Distribución buscar estrategias.*

*Fuente: Google forms, Fuentes G, 2021*

En la figura 15, podemos observar que el 100% de los encuestados les interesa el proponer estrategias que les ayude a minimizar los accidentes a los que están expuestos, por lo tanto, la ayuda se hace tanto para la empresa como para los funcionarios que realizan este tipo de actividades.

Se concluye en relación al cuestionario realizado a los funcionarios de la empresa Empopamplona S.A.E.S.P, en las áreas de aseo (Tripulantes, Relleno y Auxiliares de Barrido), como resultado obtenemos los riesgos presentes en estas áreas son químicos, físicos y biológicos. Sin embargo, se observa la exposición tanto a malos olores, polvos, cargas pesadas con esfuerzos bruscos, pero con una prolongación de descansos en un tiempo relativamente adecuado para su hidratación y continuación de las actividades con un tiempo de 5-10 minutos. Por otra parte, la gran preocupación es el no poseer elementos

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

necesarios en caso de haber un accidente en el área de barrido, pues los únicos elementos en su poder son los de realizar el aseo en la ciudad.

62

Los funcionarios a los que se realizó dicha encuesta cuentan con un grado medio de conocimiento sobre lo que es ausentismo y carga laboral, sin embargo, con ayuda de una breve explicación lograron asimilar a lo que están expuestos, por lo tanto, es necesario ayudarlos para cubrir los riesgos biológicos, físicos y químicos a los que están expuesto diariamente para no afectar su salud ayudando también a su empresa.

### **Propuestas de mejora**

- ✓ Buscar puntos estratégicos del área de barrido y adecuar elementos necesarios en caso de haber un accidente.
- ✓ Propuestas de acción en cuanto a EPP como lo son (Gafas, Faja de fuerza, aisladores de ruido y guantes de una altura diferente y botas adecuadas para estas actividades.
- ✓ Propuesta para el mejoramiento en la actividad que se conoce como apoyo a los barrios periféricos, donde se presentan cargas laborales y con elementos improvisados para realizar dicha labor adecuando rutas nuevas y con un elemento que permita normalmente la recolección del área de barrido.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.

## 9.2.Fase 2: Clasificación De Costos

SERVICIOS	INVERSIÓN REAL	JUSTIFICACIÓN
<b>Auxiliares de Barrido</b>	<b>\$ 631.218.160</b>	Para la empresa Empopamplona S.A.E.S.P es necesario ofrecer a su comunidad un excelente servicio mediante el cuidado y recolección de desechos en la ciudad con la motivación permanecer aseado.
<b>Tripulantes y Relleno</b>	<b>\$ 2.391.360.302</b>	Inversión necesaria para la recolección y tratamiento de los desechos generados en la ciudad.
<b>TOTAL</b>	<b>\$3.022.578.432</b>	

Tabla 1. Inversión real de las áreas de aseo.

Fuentes G (2021)

PERIODO	SERVICIOS	BENEFICIO	VALOR DEL BENEFICIO	PRONOSTICO DE LA INFLACIÓN	INFLACIÓN	VALOR TOTAL
<b>2018</b>	<b>Auxiliares de barrido.</b>	Recolección y limpieza de la zona urbana.	\$ 396.729.464	<b>3.18%</b>	\$12.615.996	\$409.345.460
	<b>Relleno y tripulantes.</b>	Compactación y recolección de residuos sólidos en relleno sanitario.	\$1.027.495.090	<b>3.18%</b>	\$32.674.343	\$1.060.169.433
	<b>TOTAL INGRESOS</b>					<b>\$1.469.514.893</b>

Tabla 2. Ingresos año 2018 áreas aseo.

Fuentes G (2021)

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

PERIODO	SERVICIOS	BENEFICIO	VALOR DEL BENEFICIO	PRONOSTICO INFLACIÓN	INFLACIÓN	VALOR TOTAL
2019	Auxiliares de barrido.	Recolección y limpieza de la zona urbana.	\$ 361.394.598	3.50%	\$12.648.810	\$ 374.043.408
	Relleno y tripulantes.	Compactación y recolección de residuos sólidos en relleno sanitario.	\$489.942.600	3.50%	\$17.147.991	\$507.090.591
<b>TOTAL INGRESOS</b>						<b>\$ 881.133.999</b>

*Tabla 3. Ingresos año 2019 áreas aseo.*

*Fuentes G (2021)*

PERIODO	SERVICIOS	BENEFICIO	VALOR DEL BENEFICIO	PRONOSTICO INFLACIÓN	INFLACIÓN	VALOR TOTAL
2020	Auxiliares de barrido.	Recolección y limpieza de la zona urbana.	\$ 395.239.000	3.80%	\$15.019.082	\$ 410.258.082
	Relleno y tripulantes.	Compactación y recolección de residuos sólidos en relleno sanitario.	\$1.282.038.000	3.80%	\$48.717.444	\$1.330.755.444
<b>TOTAL INGRESOS</b>						<b>\$1.741.013.526</b>

*Tabla 4. Ingresos año 2020 áreas aseo.*

*Fuentes G (2021)*

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.



PERIODO	SERVICIOS	BENEFICIO	VALOR DEL BENEFICIO	PRONOSTICO INFLACIÓN	INFLACIÓN	<sup>65</sup> VALOR TOTAL
2021 Hasta 2-11-2021	Auxiliares de barrido.	Recolección y limpieza de la zona urbana.	\$ 420.396.000	4.58%	\$19.254.136	\$ 439.650.136
	Relleno y tripulantes.	Compactación y recolección de residuos sólidos en relleno sanitario.	\$1.537.930.000	4.58%	\$70.437.194	\$1.608.367.194
<b>TOTAL INGRESOS</b>						<b>\$2.048.017.330</b>

*Tabla 5. Ingresos año 2021 área aseo.*

*Fuentes G (2021).*

PERIODO	SERVICIOS	EGRESOS	COSTO	PRONOSTICO DE LA INFLACION	INFLACION	VALOR TOTAL
2018	Auxiliares de barrido.	Pago nomina, provisiones.	\$343.306.098	3.18%	\$10.917.133,9	\$354.223.231
	Relleno y tripulantes.	Pago nomina, provisiones.	\$198.461.181	3.18%	\$ 6.311.065	\$204.772.246
<b>TOTAL EGRESOS</b>						<b>\$558.995.477</b>

*Tabla 6. Egresos año 2018 área aseo.*

*Fuentes G (2021)*

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

PERIODO	SERVICIOS	EGRESOS	COSTO	PRONOSTICO DE LA INFLACIÓN	INFLACIÓN	VALOR TOTAL
2019	Auxiliares de barrido.	Pago nomina, provisiones.	\$414.487.338	3.50%	\$14.507.056	\$428.994.394
	Rellenoy tripulantes.	Pago nomina, provisiones.	\$292.497.892	3.50%	\$ 10.237.426	\$302.735.318
					<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$731.729.712</b>

*Tabla 7. Egresos año 2019 área aseo.*

*Fuentes G (2021)*

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

Tabla 8, Egresos año 2020 área aseo.

Fuentes G (2021)

PERIODO	SERVICIOS	EGRESOS	COSTO	PRONOSTICO DE LA INFLACION	INFLACION	VALOR TOTAL
2021 hasta 2-11-2021	Auxiliares de barrido.	Pago nomina, provisiones.	\$366.648.755	4.58%	\$16.792.512	\$383.441.267
	Rellenoy tripulantes.	Pago nomina, provisiones.	\$272.239.620	4.58%	\$ 12.468.574	\$284.708.194
					<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$668.149.461</b>

Tabla 9. Egresos año 2021 hasta 2-11-2021.

PERIODO	SERVICIOS	EGRESOS	COSTO	PRONOSTIC O DE LA INFLACION	INFLACION	VALOR TOTAL
2020	Auxiliares de barrido.	Pago nomina, provisiones.	\$ 418.491.236	3.80%	\$ 15.902.666	\$ 434.393.902
	Rellenoy tripulantes.	Pago nomina, provisiones.	\$ 339.118.631	3.80%	\$ 12.886.507	\$ 352.005.138
					<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$ 786.399.040</b>

Fuentes G (2021).

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

$$B/C = \frac{\text{Valor presente de los ingresos}}{\text{Valor presente de los egresos}}$$

$$\begin{aligned} VPIngresos &= \frac{\$1.469.514.893}{(1+6\%)^4} + \frac{\$881.133.999}{(1+6\%)^3} + \frac{\$1.741.013.526}{(1+6\%)^2} + \frac{\$2.048.017.330}{(1+6\%)^1} \\ &= \$ 5.385.398.192 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} VPEgresos &= \frac{\$558.995.477}{(1+6\%)^4} + \frac{\$731.729.712}{(1+6\%)^3} + \frac{\$786.399.040}{(1+6\%)^2} + \frac{\$668.149.461}{(1+6\%)^1} \\ &= \$ 2.387.373.177 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} B/C &= \frac{\$ 5.385.398.192}{\$ 2.387.373.177} \\ &= 2.2557 \end{aligned}$$

**Análisis:** Al realizar la clasificación de costos desde al año 2018 a 2021 (02-11-2021) de acuerdo a las diferentes investigaciones en la empresa sobre el ausentismo y carga laboral, podemos observar que los funcionarios están generando por cada 1\$

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

invertido se obtiene un beneficio a favor con un B/C de 2.2557, por lo tanto, el proyecto es considerado financieramente rentable, sin embargo puede haber altibajos en cuantos a accidentes y falta de comprensión con la salud del funcionario, realizando actividades con un riesgo bastante elevado con la necesidad de requerir mejores beneficios ya que se está generando ingresos suficientes para suplir necesidades básicas en los funcionarios de la empresa Empopamplona S.A.E.S.P.

69

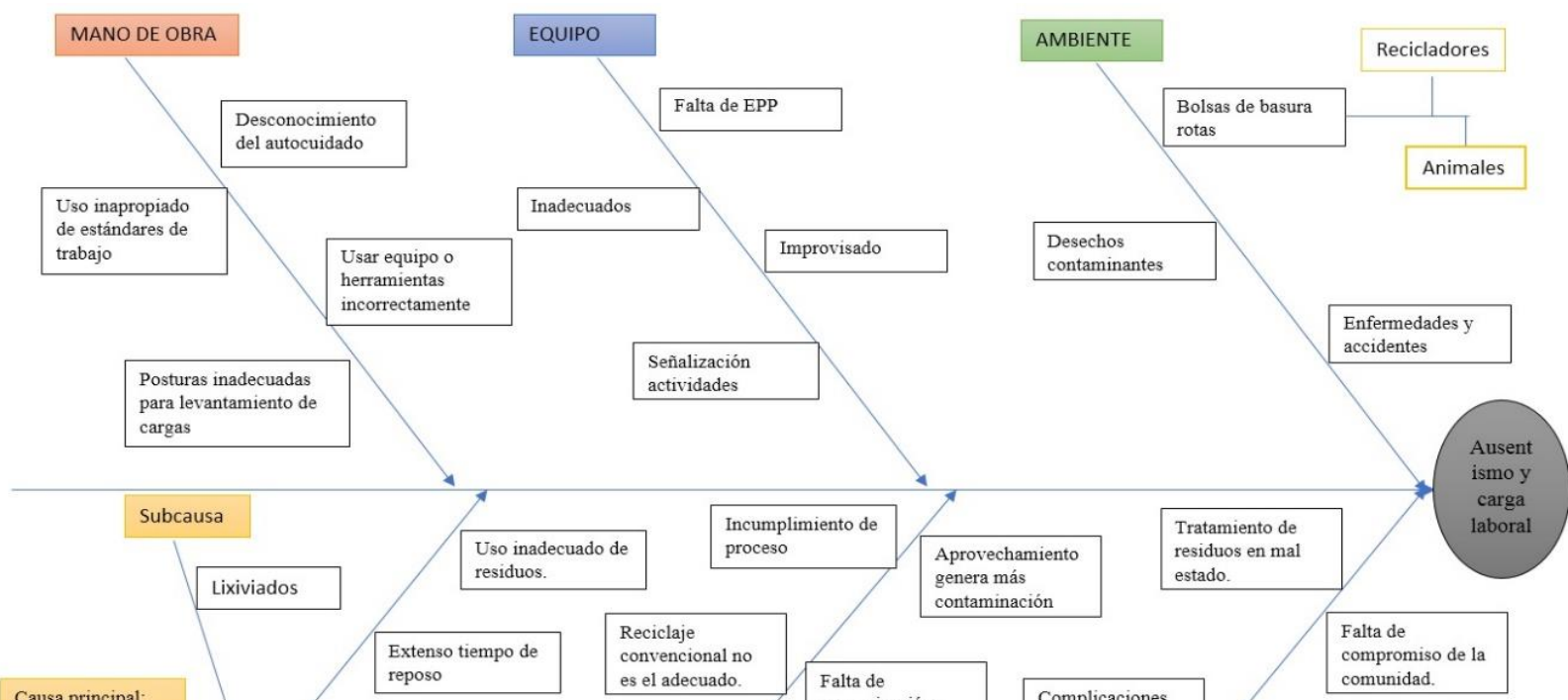
Para mitigar las pérdidas de la empresa por parte del ausentismo y carga laboral podemos obtener estrategias como:

- ✓ Suplir necesidades como lo son elementos de protección personal debidamente regidos por una ley para realizar actividades de alto riesgo.
- ✓ Maquinas especiales para ciertas labores que ayuden a los funcionarios expuestos a riesgos por improvisar elementos innecesarios.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

#### 9.4. Estrategias de mejora.

A continuación, se muestra las diferentes causas relacionadas con el ausentismo y carga laboral, ya que es fundamental saber si solo afecta a la empresa o a sus funcionarios. Por lo tanto, es necesario ver las relaciones y dificultades que presentan estos fenómenos desde las actividades hasta su tratamiento de desechos.



*Figura 16. Diagrama causa-efecto en el ausentismo y carga laboral.*

*Fuentes G, 2021*

Se observaron las causas que están presentes en el ausentismo y carga laboral, sin embargo, es necesario buscar mejoras para que su funcionamiento sea mucho mejor y que no afecte tanto a empresa como a funcionarios. Por otra parte, la empresa debe analizar la forma de manipular los residuos ya que son el principal causante de enfermedades y accidentes, para ello es necesario recomendar decisiones a futuro para que los funcionarios no se sientan amenazados cada vez que realicen sus actividades. Estas causas se identificaron a partir de elementos necesarios y visibles en las áreas donde los riesgos están presentes que son tratados de forma irregular por lo tanto las

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**

recomendaciones del autocuidado entre otras es el principio para poder lograr mejoras 72  
en las actividades.



### **Propuesta de mejora.**

- ✓ Elementos de protección personal necesarios como lo son careta anti-gases debido a que un tapabocas normal no es de gran ayuda en este tipo de actividades, guantes adecuados para la recolección y tratamiento de residuos sólidos.
- ✓ Buscar alternativas sobre la manipulación del reciclaje que no involucren a las auxiliares de barrido siendo las más afectadas en estas actividades.
- ✓ Buscar rutas alternas que disminuyan actividades improvisadas donde el riesgo aumenta al momento ubicar los residuos sólidos.
- ✓ Realizar capacitaciones donde se enseñe la forma adecuada de cargar elementos y las posturas correctas.
- ✓ Capacitaciones que aborden temas del ambiente laboral entre los funcionarios expuestos a riesgos externos.
- ✓ Analizar los diferentes casos donde los funcionarios ocasionan ausentismo injustificado.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**



### 9.5. Evaluar estrategias.

MATRIZ DOFA	Fortalezas	Debilidades
Factores internos. 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alta demanda de servicios prestados</li> <li>✓ Instrumentos administrativos de planeación, organización, dirección y control.</li> <li>✓ Asesoría y enseñanza sobre los riesgos presentes.</li> <li>✓ Disposición organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de apoyo al funcionario</li> <li>✓ Mal manejo de recursos disponibles.</li> <li>✓ Desconocimiento de las condiciones de trabajo.</li> <li>✓ Ausentismo injustificado.</li> <li>✓ Falta elementos de protección personal.</li> <li>✓ Desorganización en la distribución de personal.</li> <li>✓ Deterioro de la comunicación.</li> </ul>
Factores externos.  		

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

<p>Oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alto presupuesto profesional</li> <li>✓ Resultados positivos ante los usuarios.</li> <li>✓ Apostar por modelos alternativos que garanticen la viabilidad del sistema.</li> <li>✓ Redistribución de las cargas laborales.</li> <li>✓ Programa de ayuda al trabajador.</li> </ul>	<p>Estrategias FO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Implementar una red que permita fortalecer las necesidades de los funcionarios basándose en las actividades externas.</li> </ul>	<p>Estrategia DO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejorar las características que involucran a los funcionarios externos e internos, incentivando al personal para progresar en todos los aspectos negativos.</li> </ul>
<p>Amenazas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riesgos presentes en las actividades laborales</li> <li>✓ Falta de planificación en las actividades</li> <li>✓ Conflictos laborales.</li> <li>✓ Falta de recursos materiales.</li> <li>✓ Saturación de infraestructura.</li> </ul>	<p>Estrategia FA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invertir en todos los elementos necesarios para actividades con riesgos latentes.</li> </ul>	<p>Estrategia DA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dirigir condiciones que mitiguen los riesgos que afectan a los funcionarios y empresa.</li> </ul>

*Tabla 10: Matriz Dofa. Fuentes G, 2021.*

Se analizó las diferentes causas mediante una matriz dofa donde conocimos las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas presentes en las actividades realizadas por funcionarios. Por lo tanto, se refleja algunas complicaciones que parten desde la dirección, con actividades externas de alto riesgo, sin embargo, la atención hacia el funcionario no es la indicada para prevenir todos los causantes de ausentismo laboral. Se propone diferentes estrategias que podrían ayudar a mitigar los accidentes laborales.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

## 10. Conclusiones

- Se concluye que durante las actividades realizadas por los funcionarios en el área de aseo, los riesgos a los que están expuestos son biológicos, químicos y físicos, por lo tanto es necesario tener presente las falencias presentadas hacia los funcionarios por el hecho de no contar con elementos necesarios para mitigar los causantes de accidentes de ausentismo, sin embargo los funcionarios dan a conocer que los tiempos de pausa son suficientes pero que a su vez se debe mejorar el rendimiento para no convertir las actividades en cargas laborales.

- Se obtienen mediante un análisis de costo-beneficio la relación de las actividades con los riesgos expuestos diariamente y se observa la necesidad de invertir

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

mejor los recursos recaudados por el área de aseo, donde son los más afectados y los 76 que producen los diferentes servicios prestados hacia la comunidad. Sin embargo, el proyecto puede ser viable ya que se generarán ingresos superiores a los egresos con un resultado en un rango de 2.255 dando la posibilidad de ser viable el proyecto, por lo tanto, se busca un análisis pertinente para mejorar y disminuir los riesgos sin tener pérdidas en la empresa.

- Se concluye con la causa y los efectos donde la principal causa son los residuos sólidos y que a su vez afecta a los funcionarios que están expuestos a los riesgos presentes en las áreas de aseo, se observó los diferentes problemas que se ven a diario en las maquinas, personal, ambiente, equipo y las dificultades que se tienen desde la parte interna de la empresa en adecuar toda la importancia para las partes más afectada pero que producen la mayor parte para la empresa.

- Se concluye con un análisis mediante matriz DOFA conociendo lo positivo, negativo, interno y externo. Mediante el cual se observaron diferentes estrategias para implementar con la necesidad de disminuir todos los factores que están generando accidentes y aquellos ausentismos injustificados por parte del personal. Las estrategias expuestas en esta matriz se basan en los hechos presentados por debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas con el conocimiento de cómo funciona la empresa y sus actividades.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.**

## 11. Recomendaciones

- Se recomienda tomar medidas preventivas como capacitaciones y estrategias que ayuden a mitigar los diferentes factores de riesgos a los que lo funcionarios están expuestos constantemente para disminuir el ausentismo así mismo implementar capacitaciones sobre higiene postural y levantamiento de cargas, principalmente son los más afectados y las causas relacionadas con cortadas, pisotones etc.
- Se recomienda realizar seguimiento a las principales causas de ausentismo y ausentismo injustificado, a través de indicadores que muestren si ha disminuido de lo contrario aumentado, así mismo se podrá observar si las estrategias implementadas han logrado impactar de forma positiva en la empresa.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

- Implementar el SG-SST en su totalidad ya que actualmente se encuentra<sup>78</sup> en un proceso de formación para tener claro manipular el sistema y así conocer e investigar los riesgos con accidentes presentados.
- Se recomienda situar en primer plano a los funcionarios de aseo desde la implementación de protección personal hasta la satisfacción de realizar sus actividades correspondientes.

## 12. Referencias bibliográficas

1. Berón, Emmanuel A, Mejía, Daniela, Castrillón, Omar D (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Información Tecnológica. 32: 11-18
2. Martínez, Carolina L, Moraga, Sebastián P, Paredes Carla S & Vásquez Amanda S (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. Ciencia y salud pública. 25: 243-249.
3. Mesa, Francisco R, Kaempffer, Ana M (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: Una perspectiva por tipos de empresas. Revista médica de Chile. 132: 110-1108.
4. Carneiro, Taize M, Fagundes, Norma C (2012). Ausentismo del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos de un hospital universitario. Revista Enfermagem. 20: 84-89.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

5. Feldhaus C, Ronan, Felipe S, Carvalho, Ariana R, Oliveira, Joao C (2019). Asociación entre carga de trabajo y ausentismo en profesionales de enfermería de nivel medio. *Texto & Contexto Enfermagem*. 28:
6. Falk Paulo R, Kanan, Lilia P (2016). Bancarios y ausentismo: Aspectos característicos de esta relación. *Espacios*. 37: 23-24.
7. Parra M, Nelson L, Payares K & Pareja A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia). *Información Tecnológica*. 31: 77-86.
8. Días, Natalia F, Tirloni S, & Moro, Antonio P (2020). Análisis de las ausencias breves de trabajadores de mataderos de aves de corral en Brasil. *Avances en Computación y Sistemas Inteligentes*. 970: 461-472.
9. Gracella, Awaluddin & Wahyuni A (2019). Resumen de la fatiga laboral en las trabajadoras en PT Manakarra Unggul Lestari. *Revista India de Investigación y Desarrollo de Salud Pública*. 10: 1130-1134.
10. Carranza, Esteban F, Benito, Oscar J, Zúñiga, Damaris Q & Solís, Rosa F. (2021). Preocupación por el contagio de COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 470: 1-7
11. Cáceres, Diana R, Torres, Claudia C, Zambrano, Luisa Y & Romero, Luis A. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: CARETIME. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*. 20: 92-97.
12. Saldarriaga, Juan F & Martínez, Elkin (2008). Factores asociados al ausentismo laboral por causa medica en una institución de educación superior. *Rev. Fac. Nac. Salud Publica*. [Internet].
13. Sánchez, Ángela B. (2017). Efecto de la Carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. Trabajo de grado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia.

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE COSTOS.

14. Porret M (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. Rev Tec Labor. 34:5-81. 80

15. Boada & Grau J, Vallejo R, Tomas. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema. 17: 212-8.

16. Borda, M.C; Rolon, E; Díaz P & González, J (2017). Ausentismo Laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Universidad Católica de Colombia.

17. Díaz,F, Lopez,K, Robles, F (2018). Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención medica del primer nivel del sector salud de el salvador. Universidad de el Salvador.

18. Baquero, L, Gomez, L & Sarmiento, D (2013). Análisis de alto índice de ausentismo en la compañía ABC de la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil.

19. Calle, J (2020). Herramientas para la identificación de riesgos. Piranirisk. 06:1

20. Salas, L (2014). Clasificación de los costos.uv.mx. 09:1-6

21. Qualtrics. Gestión de la experiencia/investigación.  
<https://www.qualtrics.com/es/gestiondelaexperiencia/investigacion/investigacion-cualitativa/>.

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.**



PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y CARGAS  
LABORALES EN LA EMPRESA EMPOPAMPLONA S.A.E.S.P, MEDIANTE BALANCE DE  
COSTOS.