

**SOBRECARGA LABORAL EN LOS CONDUCTORES DE LA EMPRESA
TRANSDEPET & CARGA LTDA**

BEATRIZ CECILIA BASTOS. C.C. N°: 21.527.385

JESÚS EDGARDO DUARTE BALLESTEROS. C.C. N°: 13748076

JOSÉ UBERNEY MUÑOZ. C.C. N°: 1.083.893.989

INGRID CAROLINA RAMÍREZ HERRERA. C.C. N°: 63.553.682

MARYOLI VARGAS SCARPETA. C.C. N°: 69.070.867

Grupo: 101007_24

MAYERLINE DURAN QUIROGA

Tutora

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
BUCARAMANGA, 2017**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	VIII
1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	10
1.1. Descripción de la empresa	10
1.2. Reseña histórica de la empresa	10
1.3. Localización de la empresa	11
1.4. Estructura organizacional de la empresa	12
1.5. Actividad Empresarial	13
1.5.1. Misión	13
1.5.2. Visión	13
1.5.3. Objetivos estratégicos	13
1.6. Recurso Humano	14
1.7. Jornada Laboral	14
1.7.1. Horario personal Administrativo	14
1.7.2. Horario personal Operativo	15
1.8. Mapa de Procesos	16
2. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	17
2.1. Antecedentes del Problema	17
2.2. Planteamiento del problema	18
2.3. Objetivos.....	20

2.3.1. General	20
2.3.2. Específicos.....	20
2.4. Justificación de la Investigación	20
3. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	22
3.1. Marco Teórico	22
4. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	29
4.1. Método de la investigación	29
4.2. Población y muestra	30
4.3. Fuentes de información	31
4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
5. CAPÍTULO 4: RESULTADOS	35
5.1. Presentación de Resultados	35
6. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	56
6.1. Resumen de hallazgos.....	56
6.2. Recomendaciones	58
6.3. Propuesta.....	58
6.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.	61
6.3.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt	62
6.3.3. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi en la empresa Transdepot & Carga Ltda	63

CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFIA	68
ANEXOS	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Macro localización de Transdepot & Carga Ltda	11
Figura 2. Organigrama de Transdepot & Carga Ltda	12
Figura 3. Mapa de procesos de Transdepot & Carga Ltda	16
Figura 4. Formula cálculo de la muestra	31
Figura 5. Fotografía observación 1	36
Figura 7. Fotografía observación 3	36
Figura 6. Fotografía observación 2	36
Figura 8. Fotografía observación 5	36
Figura 9. Fotografía observación 4	36
Figura 10. Pantallazo llamadas telefónicas	37
Figura 11. Pantallazo encuesta Whatsapp	38

LISTA DE GRÁFICAS

Grafica 1.....	41
Grafica 2.....	41
Grafica 3.....	42
Grafica 4.....	43
Grafica 5.....	43
Grafica 6.....	44
Grafica 7.....	45
Grafica 8.....	45
Grafica 9.....	46
Grafica 10.....	47
Grafica 11.....	47
Grafica 12.....	48
Grafica 13.....	48
Grafica 14.....	49
Grafica 15.....	50
Grafica 16.....	50
Grafica 17.....	51
Grafica 18.....	51
Grafica 19.....	52
Grafica 20.....	52
Grafica 21.....	53
Grafica 22.....	53
Grafica 23.....	54
Grafica 24.....	54
Grafica 25.....	55

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de Transdepot & Carga Ltda	10
Tabla 2. Distribución de cargos	14
Tabla 3. Modelo Ficha Técnica de Observación	32
Tabla 4. Modelo de encuesta.....	33
Tabla 5. Aplicación encuesta conductor 1	38
Tabla 6. Ficha técnica de observación	40
Tabla 7. Diagrama de Gantt programa disminución sobrecarga laboral.....	62

INTRODUCCIÓN

Transdepot & Carga Ltda es una mediana empresa dedicada al servicio de transporte terrestre automotor de líquidos e hidrocarburos y carga seca a nivel nacional e internacional con 14 años de experiencia en el mercado, la cual cuenta con una planta de personal capacitados para desarrollar adecuadamente sus actividades, cuyos conductores se enfrentan diariamente a diferentes situaciones que los exponen a factores de riesgo ocupacionales de gran impacto para su salud física y mental, que requieren ser identificados para establecer las estrategias necesarias que lo disminuyan o mitiguen.

En el presente trabajo se hace una investigación de sobrecarga laboral en la empresa Transdepot & Carga Ltda, teniendo como propósito identificar los factores que están generando la sobrecarga laboral y proteger la salud de los conductores, generando así un ambiente agradable, fortaleciendo la motivación y su salud para contribuir a la productividad de la empresa.

En los capítulos que se dan a conocer en la investigación, se tratan inicialmente aspectos relacionados con la problemática que se está presentando en la empresa, como sus antecedentes, objetivos y justificación; abordando la metodología general de la investigación, la cual contiene información sobre el proceso de observación y aplicación de una encuesta a los conductores de la empresa, con un tamaño de muestra adecuado para lograr los objetivos planteados; presentando los resultados de la observación y la encuesta realizada, además el respectivo análisis de la información obtenida; en el capítulo cinco se dan a conocer los hallazgos de la investigación, basados en los resultados que se tuvieron anteriormente, para proceder a realizar la recomendación más acorde a la situación que se evidencia, y elaborar una propuesta enfocada

avanzar en los aspectos a mejorar que se evidenciaron en la investigación, con los respectivos recursos necesarios para tal fin y el cronograma de actividades para ejecutar eficientemente la propuesta.

Todo el contenido de la investigación está enfocada a conocer la situación en que se encuentra la empresa Transdepét & Carga Ltda, referente a la salud ocupacional de sus conductores, buscando con ello contribuir al mejoramiento de su salud física y mental, en aras de seguir avanzando por el camino hacia la consolidación siendo líder en el sector de transporte de carga pesada, debido a los resultados eficientes que brindan sus colaboradores, quienes al encontrarse en óptimas condiciones laborales serán un eje fundamental para el logro de metas y objetivos propuestos por la empresa.

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

1.1. Descripción de la empresa

Tabla 1. Descripción de Transdepét & Carga Ltda

Nombre de la empresa	Transdepét & Carga Ltda
Número de identificación tributaria	846.004.320-5
Dirección	Cra 15 Clla 11 A B/ Jardín vía Ecopetrol
Departamento	Putumayo
Municipio	Orito
Teléfono	(8) 429 13 39
Correo electrónico	info@transdepét.com
Actividad Económica	Servicio de transporte terrestre automotor de líquidos e hidrocarburos y carga seca a nivel nacional e internacional.
Tamaño de la empresa	Mediana
Número de trabajadores	96
Años de experiencia	14 años
Aseguradora Riesgos Laborales	Positiva

Fuente: Página Web Transdepét & Carga Ltda

1.2. Reseña histórica de la empresa

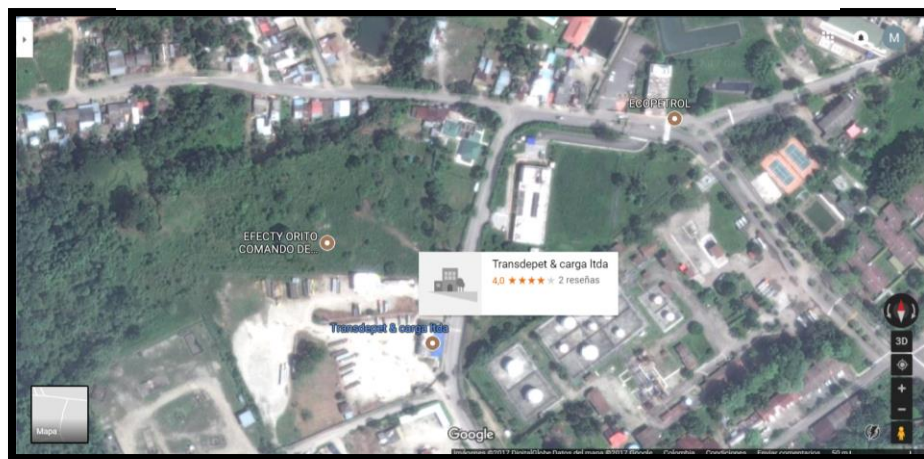
TRANSDEPET & CARGA LTDA, nace como respuesta a las necesidades de transporte de carga, en especial hidrocarburos y líquidos. Inicialmente el servicio se prestaba de manera independiente por cada uno de los propietarios de los vehículos, pero la falta de organización en la prestación del servicio, y en los contratos nos lleva a agruparnos y crear una empresa con una estructura definida, es así como se constituye inicialmente en el año 2003, como TRANSDEPET & CARGA LTDA E.A.T. La cual se transforma posteriormente en el año 2004, en lo que es hoy TRANSDEPET & CARGA LTDA, como respuesta a las necesidades que exige el sistema de transporte de carga se constituye en una Empresa de carácter privado y responsabilidad limitada.,

localizada en su sede principal en el Municipio de Orito, en la Cra. 15 Calle 11ª Vía a Ecopetrol S.A., Barrio Jardín, y sus otras sedes están ubicadas en Puerto Asís, Villa garzón, Villavicencio y Bogotá. Sus operaciones inician en el Departamento del Putumayo con cobertura en los municipios de Puerto Asís, Puerto Caicedo, La Hormiga y Orito; operaciones que posteriormente se amplían al centro y norte del país como resultado de la buena gestión operativa y del optimo desempeño alcanzado.

1.3. Localización de la empresa

La empresa Transdepét & Carga Ltda está ubicada en el municipio de Orito, departamento de Putumayo, en la dirección Carrera 15 Calle 11 A vía a Ecopetrol, Barrio el Jardín. En este lugar funcionan las instalaciones administrativas y el centro operativo del parque automotor.

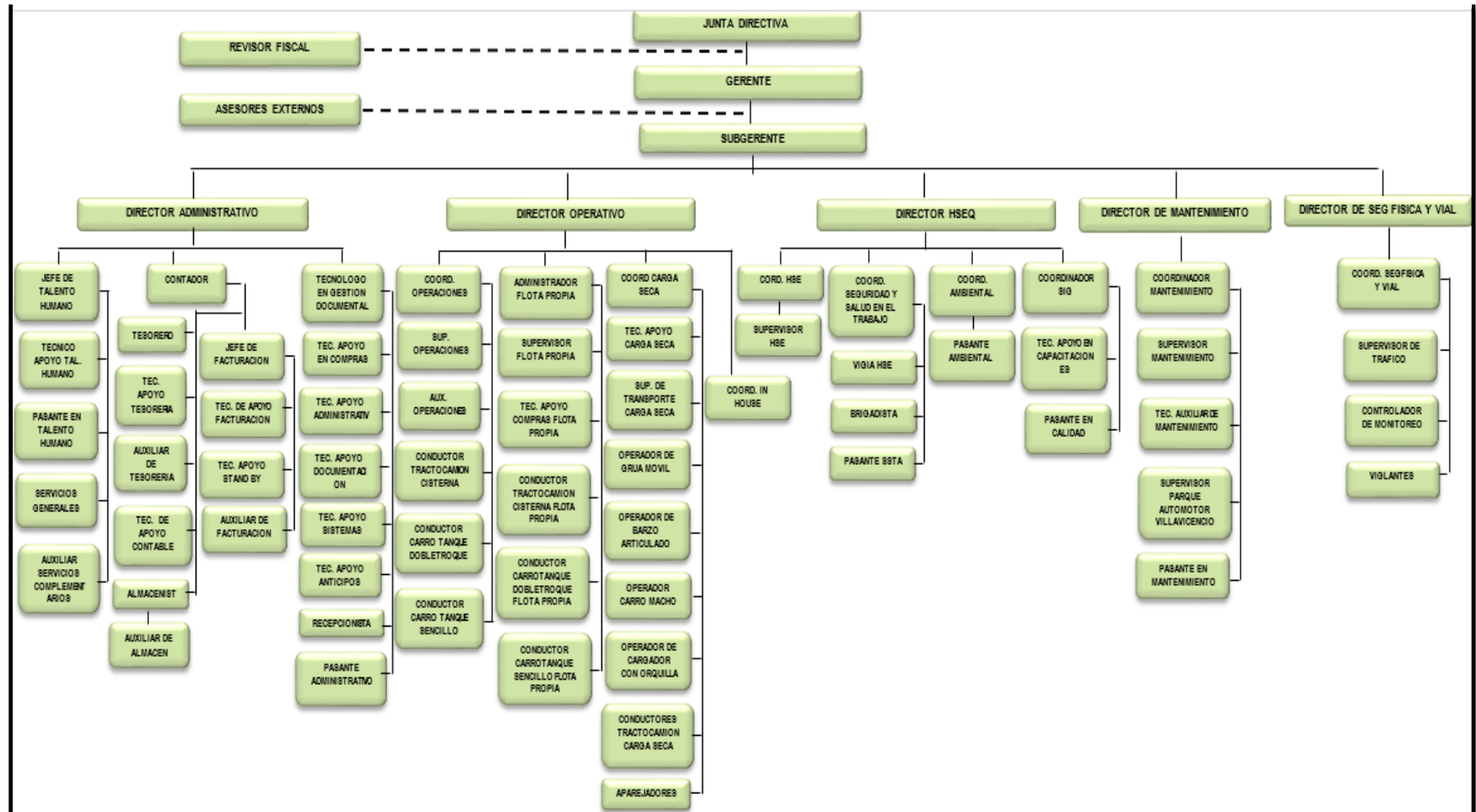
Figura 1. Macro localización de Transdepét & Carga Ltda



Fuente: Google Map Place Transdepét & Carga Ltda

1.4. Estructura organizacional de la empresa

Figura 2. Organigrama de Transdepet & Carga Ltda



1.5. Actividad Empresarial

1.5.1. Misión

Buscar permanentemente la satisfacción de nuestros clientes, prestando el servicio de transporte terrestre automotor de líquidos e hidrocarburos y carga seca, respaldados por nuestra amplia experiencia, talento humano competente, flota de vehículos y equipos con óptimas condiciones tecnológicas, contribuyendo al desarrollo socioeconómico del país con responsabilidad social.

1.5.2. Visión

Para el año 2020, estaremos posicionados como una empresa líder en la prestación del servicio de transporte terrestre automotor de líquidos e hidrocarburos y carga seca a nivel Nacional e Internacional, cumpliendo con las expectativas de nuestros clientes, mediante una maquinaria automotriz y equipos de tecnología avanzada, desarrollando procesos con alto compromiso en seguridad y salud de nuestros colaboradores y gestión ambiental.

1.5.3. Objetivos estratégicos

- ✚ Prestar un excelente servicio en el transporte de hidrocarburos, líquidos y carga seca, cumpliendo con las expectativas del cliente y demás partes interesadas.

- ✚ Prevenir accidentes y enfermedades laborales a través de la gestión del riesgo, el fortalecimiento continuo de las competencias del talento humano, propendiendo ambientes de trabajo seguros y de bienestar integral.
- ✚ Desarrollar procesos amigables con el medio ambiente, previniendo la contaminación ambiental y optimizando el uso de los recursos naturales.
- ✚ Establecer acciones de control en la seguridad vial, para la prevención de accidentes de tránsito alcanzando una movilidad responsable y sostenible con la participación de los diferentes actores viales.
- ✚ Garantizar la seguridad física del personal, instalaciones, equipos y maquinaria, que participan en la en la cadena de suministro, mediante el establecimiento de mecanismos de control para prevenir la materialización de amenazas.

1.6. Recurso Humano

Tabla 2. Distribución de cargos

DIRECCION	N° PERSONAS
ADMINISTRATIVA	17
OPERATIVA (Conductores)	26 30
HSEQ	12
MANTENIMIENTO	6
SEGURIDAD	5
Total	96

1.7. Jornada Laboral

1.7.1. Horario personal Administrativo

Labora de lunes a viernes, así:

Lunes a Viernes: 7:00 a.m a 12 p.m 1:30 p.m 6:00 p.m

1.7.2. Horario personal Operativo

De acuerdo a la programación de la operación, se presenta el siguiente horario.

Horario de lunes a viernes y domingos, (el sábado no hay programación de cargue) así:

Santana (Putumayo)

1er Turno: 5:00 a.m a 1:00 p.m

2do Turno: 3:00 p.m a 6:00 p.m

Horario de lunes a domingos, así:

Cohembi (Putumayo)

1er Turno: 6:00 a.m a 1:00 p.m

2do Turno: 2:00 p.m a 6:00 p.m

Quillacinga (Putumayo)

1er Turno: 6:00 a.m a 1:00 p.m

2do Turno: 2:00 p.m a 6:00 p.m

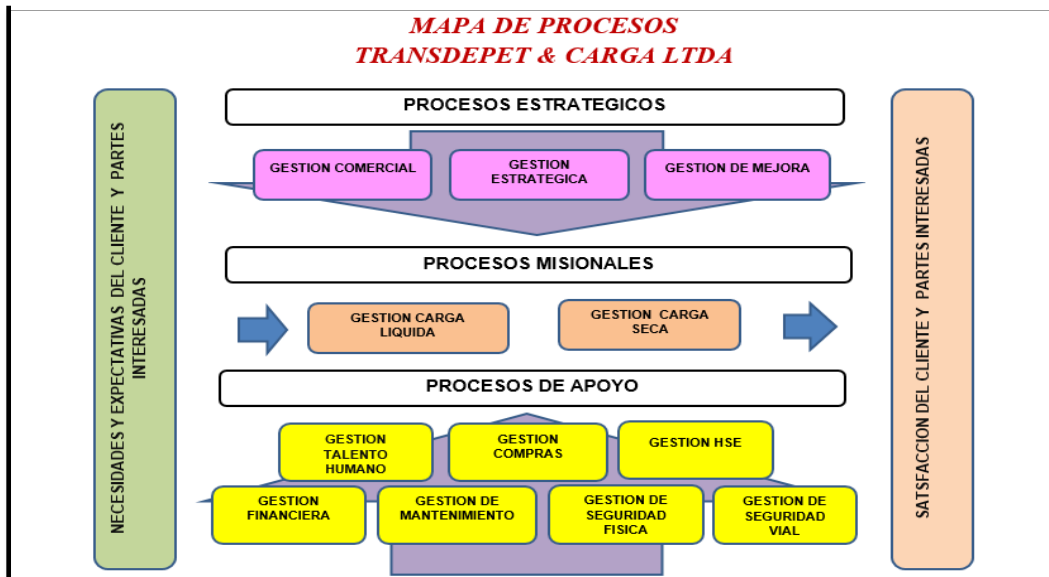
Quinde (Putumayo)

1er Turno: 6:00 a.m a 1:00 p.m

2do Turno: 2:00 p.m a 6:00 p.m

1.8. Mapa de Procesos

Figura 3. Mapa de procesos de Transdepét & Carga Ltda



Fuente: Transdepét & Carga Ltda

2. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

2.1. Antecedentes del Problema

Para este trabajo de investigación se busca el bienestar del trabajador en la empresa Transdepot & Carga Ltda con el fin de velar y proteger la salud ocupacional de los conductores donde se investiga los procesos con el fin de que genere un ambiente agradable generando el bienestar, fortaleciendo la motivación para generar mayor eficiencia en la productividad de la empresa.

La carga laboral en los conductores de carga pesada se ha incrementado en la empresa, afectando así su salud y su rendimiento en sus tareas asignadas, por tal motivo se evalúa las condiciones laborales de los conductores con el fin de poder identificar la problemática y darle su respectiva solución; la carga física exige al cuerpo un esfuerzo corporal extra, llevando a presentar trastornos físicos como la falta de sueño, Fatiga, Pérdida o exceso de apetito, trastornos gastrointestinales como indigestiones, trastornos cardíacos y fuertes dolores de cabeza, la carga mental les afecta el sistema nervioso, ansiedad, depresión, trastornos de la memoria y dificultades para la concentración ,teniendo así perdida de la productividad laboral e insatisfacción personal.

La carga laboral genera en los conductores a exigencias de las que no pueden satisfacer sus necesidades realizando muchas actividades en poco tiempo o una jornada laboral excesivas y por lo tanto no puede ejercer la tarea con la mayor eficacia y productividad tendiendo así insatisfacción y alto grado de tensión laboral.

Para el año 2016 la empresa Transdepot & Carga Ltda, realizo capacitaciones con la ARL Positiva abordando tema de carga laboral pero a partir del año 2017 no ha sido constante dichas capacitaciones, incrementando el riesgo ocupacional tratado en esta esta investigación, afectando así el rendimiento y carga de los conductores.

2.2. Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta el recorte de personal que la empresa Transdepot & Carga Ltda realizo por los bajos ingresos que empezó a percibir debido a la caída de petróleo a nivel mundial, los trabajadores que continuaron en la empresa, empezaron a recibir otras funciones que no estaban establecidas en los contratos de trabajo, ocasionado una sobrecarga laboral y la disminución de los salarios; lo que conlleva a la desmotivación y disminución en la productividad de los trabajadores.

El aumentando en el riesgo de sufrir un accidente provocando el desgaste y el cansancio, se debe tomar medidas preventivas teniendo en cuenta las características de quien realiza el esfuerzo. Las jornadas de descansos no son las requeridas, de tal manera llevando a la fatiga laboral, generando jornadas máximas de 7 u 8 horas, con descanso y pausas activas que se puedan establecer en las normas y estándares.

Se debe estar al tanto del estado en que se encuentran sus conductores, planificar los viaje dándoles un estimado necesario por los recorridos para evitar la ansiedad, nervios que pueda presentar llegar retrasados, para que su salud física y mental genere ambientes que puedan funcionar operativamente bien durante el día y ayuda al funcionamiento de su organismo. La formación y capacitación siendo cortos, claros y sencillos.

Como conclusión se puede evidenciar que la carga laboral afecta en muchos aspectos de la vida y la salud, afectando el rendimiento operacional de los conductores, debido al inadecuado descanso, falta de seguimiento y la poca capacitación que ellos puedan recibir para beneficio de su esparcimiento y motivación

Con base a lo explicado la pregunta de investigación seria: ¿Cuáles son las condiciones de carga laboral de los conductores de carga pesada y cómo se relacionan con su salud?

2.3. Objetivos

2.3.1. General

Identificar los procesos de mejora en la salud ocupacional, de los conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda, realizando la observación del trabajo en campo y las encuestas, mediante su respectiva evaluación que permita fortalecer estas estrategias.

2.3.2. Específicos

- ✚ Observar los riesgos en la salud ocupacional que incurren los conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda, al momento de desarrollar las tareas asignadas
- ✚ Realizar un estudio cuantitativo, a partir de los resultados de la encuesta sobre la carga laboral, aplicada a los conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda.
- ✚ Diseñar un programa de capacitación sobre la prevención de riesgos laborales, dirigido a los conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda, teniendo en cuenta el modelo de gestión de conocimiento de Nonaka y Takeuchi

2.4. Justificación de la Investigación

Por medio de esta investigación surge por la importancia que se debe tener en el área de la salud ocupacional siendo indispensable en el trabajo ya que las enfermedades de carga laboral afectan a las actividades laborales, se pudo identificar que es necesario y de gran importancia conocer las causas al problema que está generando a los conductores, para así poder determinar y evaluar el impacto en los factores de riesgo, teniendo en cuenta los datos que se van a obtener

por medio de las encuestas diligenciadas a un porcentaje de los conductores que laboran en la empresa Transdepot & Carga Ltda.

Utilizando las herramientas y los procesos que se deben implementar para solucionar el problema de salud ocupacional, permitiendo estar informados sobre la carga laboral ya que el trabajador tendría unas fuertes consecuencias a nivel físico y las de nivel psíquico, previniendo su salud y su seguridad para que pueda contribuir y mejorar la calidad de vida de los conductores, que puedan tener un clima y ambiente laboral más agradable, siendo así los índices de productividad más altos y permita la disminución del deterioro físico y evitando enfermedades que se pueden manifestar a corto, mediano o largo plazo donde las consecuencias pueden llegar hacer muy graves afectando su salud.

3. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. Marco Teórico

La Salud Ocupacional que hoy es llamada Seguridad y Salud en el Trabajo nos da un concepto sobre claro de cómo prevenir cualquier eventualidad presentada respecto a riesgos que puedan acontecer, como lesiones o enfermedades ocasionadas en el área de trabajo y así mismo, de cómo se puede promocionar la prevención en la salud de los empleados. Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales llevando un sano bienestar físico, mental y social del personal de todas las áreas.

Por ende es importante que el área de Seguridad y Salud en el trabajo tenga como objetivo preservar a los empleados de riesgos de salud generados dentro de su desempeño laboral y contemplar las condiciones adecuadas a las capacidades de los trabajadores.

A continuación se mencionan los objetivos relevantes en La Salud Ocupacional en una Organización:

Incentivar a los trabajadores en tener sentido de pertenencia propia en cuidar y proteger su bienestar propio, y así prevenir el impacto en ambas partes en graves consecuencias ocasionadas de enfermedades profesionales.

Evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud de los empleados, mediante un control, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de los empleados con la gestión realizada en las organizaciones.

Realizar campañas de seguridad e higiene en las empresas que se pueda prevenir y mejorar eventualidades no previstas en los bienes y trabajadores, originando un mejor ambiente laboral.

Verificar que se cumplan todas las exigencias legales establecidas, para ejecutar en la empresa la Seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene la organización en mejorar las condiciones de vida en cada trabajador.

Impulsar a que todos los empleados participen en la prevención de peligros, identificar los riesgos realizando los controles pertinentes y así garantizar ambientes laborales seguros.
(Universidad de Santander UDES, 2016)

Gestión del Talento Humano: Hay tres importantes condiciones en la gestión del talento humano: la globalización, permanente cambio del contexto y el valor del conocimiento.

El área de talento humano es reconocida como el principal activo de la empresa, pues son los trabajadores los que toman decisiones y los que operan la empresa para que marche por el camino del éxito y como meta de la empresa llegar a cumplir objetivos internos.

Vemos un mundo cambiante el cual no es lo mismo de hace unos años, cada día surgen o cambios diferentes que intervienen en los objetivos de las empresas, por ende hay que evolucionar e ir a la vanguardia de cada innovación para moldearse a los diferentes cambio y evolucionar.

Cada cambio presentado por esta evolución se debe trabajar de forma eficiente para alcanzar los logros planteados, por ello los empleados son factores que deben ser considerados como capital humano ya que se debe considerar de vital importancia para la empresa, por sus capacidades de aprender y la mejor aptitudes al desempeñar su trabajo, entregando lo mejor de sí para el cumplimiento de objetivos, los cuales lo llevaran día a día a ser mejor teniendo la satisfacción de ser reconocido y conforme por el trabajo bien realizado.

La gestión que se empieza a realizar en este momento, está basada en la gente que en ella participa, ya que debemos tener nueva mentalidad y enfrentar el cambio que esto nos ocasiona sin ningún tipo de temor a lo desconocido y enfrentar la nueva realidad, a acomodarnos para entender cuál es la verdadera misión que tenemos en la empresa. (Chuquisengo, R. 2017 Gerencie.com, s.f.)

Gestión del Conocimiento, busca que se innove en las empresas con nuevas, perspectivas, metodologías y teorías administrativas, que los lleven a tener oportunidades de mejora respecto a las ventajas competitivas de las demás empresas.

Vemos que las empresas se adaptan a diferentes situaciones como los avances tecnológicos, situaciones económicas, mercado y consumidores cambiantes, entre otras, que obligan a cada una de ellas a cambiar el chip y evolucionar de manera efectiva para no dejar que su empresa fracase y pueda mantenerse.

El propósito de la Gestión del conocimiento es buscar el mejor desempeño de las empresas en un proceso que ayuda a organizar y comunicar que en diferentes situaciones tales como solucionar problemas, constante aprendizaje y la toma cualquier decisión, se efectúe un óptimo desempeño en la empresa mediante una inteligente estructura de conocimiento con la ayuda de la planeación estratégica y cumplimiento de políticas para realizar un excelente proceso de gestión. (Hernandez, N 2014 Gestiopolis.com, s.f.)

Modelo de Nonaka y Takeuchi está orientado a la gestión del conocimiento de la empresa de manera individual, grupal y organizacional.

Se maneja desde dos conocimientos, el primero es el Tácito donde se explican experiencias propias de cada individuo y es difícil de transmitir o comunicar y el conocimiento explícito son las experiencias vividas y conocimientos adquiridos como capacitaciones, cursos y estudios, estos se complementan para dar combinación a la socialización humana.

Estos modelos plantean una combinación de la creación del conocimiento donde se realiza un ciclo de experiencias de cada individuo pasando por la externalización, combinación, internalización y Socialización, dando como resultado la interacción entre las personas.

La empresa debe realizar 5 condiciones solicitadas para generar las actividades grupales y a nivel individual:

Intención: Vienen definidas por los objetivos de la organización.

Autonomía: deben ser autónomos de cada proceso para que se den a conocer nuevas expectativas de los empleados y al mismo tiempo motivarlos para adquirir nuevos conocimientos.

Fluctuación y Caos Creativo: Realizar un proceso de cambio en los empleados para que se atrevan a innovar y salir de su zona de confort.

Redundancia: realizar actividades donde puedan compartir conocimiento tácito como por ejemplo organizar competencias sanas entre áreas o realizar movimientos estratégicos en los puestos de trabajo.

Variedad de requisitos: saber interpretarlos de manera rápida para facilitar el paso de la información de la empresa.(Aguilera,A.2017 Nonaka y Takeuchi, s.f.)

La sobre carga laboral tiene muchos factores influyentes pero uno de ellos es considerado como el centro del problema, es tener la mayor productividad para ganar más, pero es claro que

cualquier organización que realice esta práctica es considerada como ineficiente en su organización estratégica.

El caso propuesto en esta investigación es la sobre carga laboral con el excesivo trabajo, la presión que reciben los empleados constantemente a que terminen sus tareas de manera rápida, además estas metodologías erróneas son utilizadas para mantener un alto grado de productividad en las empresas y los empleados son sometidos a estos cambios que más adelante en un corto plazo se ven reflejados de manera negativa tanto en su vida profesional como personal.

Teniendo en cuenta esta investigación se concluye que para detener la sobre carga laboral es necesario que las empresas hagan un alto en el camino revisen la planeación en la estructura en la distribución de tareas, y ejecutar un programa de capacitación de prevención de riesgos a los empleados para mitigar estas eventualidades.

Es así que para el desarrollo de esta monografía de investigación se encontraron investigaciones relacionadas con el tema: la sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidados intensivos en hospitales de Cartagena de Indias los cuales abordan el tema de las condiciones de trabajo, sobrecarga laboral y la descripción del sistema del trabajo.

La prevención de lesiones relacionadas con los conductores ocasionadas por la sobre carga laboral, tendrá un impacto significativo en la reducción de cualquier enfermedad profesional presentada en las pérdidas económicas, en que incurren los empleadores y aseguradoras de riesgos profesionales, así como los costos de los servicios de salud por el manejo de enfermedades traumáticas como (Síndrome del túnel del carpo, desgarrros, luxaciones, fracturas, tendinitis), y las degenerativas como (traumas óseos, hernia discal Osteoartrosis) y padecimientos generados asociados que han sido denominadas por las entidades promotoras de salud como de alto costo, por ello la solución radica en desarrollar acciones preventivas con el fin de poder anticipar la aparición o repetición de enfermedades laborales debido a la sobre carga laboral. (Sanchez,M. 2004 Universidad Javeriana, s.f.)

4. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En el presente capítulo daremos inicio a la investigación la cual es de suma importancia para el desarrollo del proyecto; para lograr el objetivo de la investigación se empleará una encuesta, la cual permitirá analizar los datos recogidos durante el desarrollo de la investigación para establecer propuestas, con esta investigación se busca trazar una estrategia que mejore la sobrecarga laboral en los conductores de Transdepot & Carga Ltda.

La información necesaria para la investigación que se recopilará a través de una encuesta así como también se hará un estudio de campo mediante observaciones con los conductores de la empresa Transdepot & Carga Ltda. Con el objetivo de conocer de forma directa las afectaciones que les está acarreado la sobrecarga laboral ya que dicho riesgo ocupacional en los conductores puede generar enfermedades laborales.

4.1. Método de la investigación

En este proyecto se utilizarán los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa donde la metodología cualitativa es la que recogerá información basada en la observación en campo para la interpretación de datos (Sinnaps-gestión de proyectos, s.f.), la metodología Cuantitativa es aquella que permitirá examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la

Estadística, haciendo claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, para que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia.

Por medio de las encuestas que darán a conocer el motivo por el cual el departamento de Salud Ocupacional de la empresa Transdepot & Carga Ltda presenta fallas en su desarrollo en cuanto a enfermedades laborales como: trastornos cardíacos, fuertes dolores de cabeza entre otras; el beneficio de realizar dicha investigación está orientado hacia el mejoramiento y beneficio de los trabajadores de la empresa Transdepot & Carga Ltda para que incrementen su rendimiento logrando los objetivos organizacionales y personales. (manografias.com, s.f.)

4.2. Población y muestra

Para este estudio de investigación de la empresa Transdepot & Carga Ltda, se cuenta con una población conformada con 30 conductores fijos, de los cuales se tomó una muestra de 10 de ellos, que se desempeñan en el transporte de carga pesada, donde podemos ver que se viene evidenciando la sobrecarga laboral representando un porcentaje del 33% por ciento con 25 preguntas planteadas en la encuesta. La muestra se determinó mediante el uso de la fórmula para calcular el tamaño de una muestra la cual es además de la utilización de un software como herramienta que facilito el cálculo de la misma, con un nivel de confianza de 95%, una población de 30 conductores y un intervalo de confianza de 25.74 el cual se obtuvo utilizando el porcentaje del peor caso posible que para este caso fue 50, lo cual arroja como resultado 10 conductores quienes serán finalmente la muestra donde se aplicará la encuesta para la presente investigación.

Figura 4. Formula cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Fuente: (Netquest.com, s.f.)

4.3. Fuentes de información

Las fuentes primarias para el desarrollo de la investigación, fue suministrada por la empresa entre ellas nos entregaron una base de datos de los conductores en el área de talento humano, el área de HSEQ suministro información de los diferentes lugares donde se encontraban ubicados los conductores y se pudo observar la distancia que ellos manejan y se optó por hacer las encuestas telefónicamente.

Las fuentes secundarias están constituidas por artículos de revistas, enciclopedias, bibliografía, periódicos y temas de investigación de proyectos referente al tema de carga laboral cuyas fuentes bibliográficas están presentadas en la finalización del trabajo.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se aplicó una encuesta y una observación de campo a los conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda. Se realizó un acercamiento por medio del jefe del departamento de Salud Ocupacional a los trabajadores para la recolección de la información, contando con un formato de plantilla de listado para recolección de información.

Tabla 3. Modelo Ficha Técnica de Observación

	FICHA TECNICA DE OBSERVACION				
Tema:					
Lugar:					
Fecha:					
Observador:					
Método de investigación					
Tiempo de Observación:					
PUNTOS A OBSERVAR	MUY ALTO	ALTO	MEDIANO	MUY BAJO	BAJO
Estrés					
Fatiga					
Funciones no asignadas					
Condiciones climáticas					
Observación:					

Fuente: (UPB, s.f.)

Tabla 4. Modelo de encuesta

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor:

Fecha:

Lugar:

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	
Más de 10 años	

5. Su trabajo está bien organizado.	Si		No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si		No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si		No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si		No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si		No	

11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si		No	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena				
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si		No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si		No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si		No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si		No	
19. Las condiciones tecnicomecánicas de su vehículo son seguras.	Si		No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si		No	

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental			
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No		
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si		No		
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos, viáticos) son satisfactorias.	Si		No		

Fuente: Universidad de Salamanca. Cuestionario de satisfacción laboral

5. CAPÍTULO 4: RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Basándonos en la metodología desarrollada en el capítulo anterior, se utilizó la investigación descriptiva, debido a que nos permite obtener información detallada y real de la situación actual de los conductores de la Transdepot & Carga Ltda.

Para llevar a cabo la investigación se utilizaron técnicas de recolección de datos como observación de campo, la cual nos ayudó a evidenciar las posibles cargas laborales a las cuales se enfrentan diariamente los conductores.

También se utilizó la técnica de recolección de datos como la encuesta la cual nos proporcionó elementos y herramientas, para identificar a fondo cuales son las cargas laborales más comunes en los conductores y las dificultades a las que se enfrentan diariamente.

Se realizó la observación de campo en el parqueadero de la empresa Transdepot & Carga Ltda, observando las funciones que realiza el conductor en su jornada de trabajo sin interrumpir su labor, aunque las condiciones climáticas fueron un poco difíciles porque se presentaron lluvias, sin embargo se pudo evidenciar durante la investigación, que a pesar de esta condición de clima los conductores realizan sus labores normalmente.

Figura 5. Fotografía observación 1



Figura 7. Fotografía observación 2



Figura 6. Fotografía observación 3

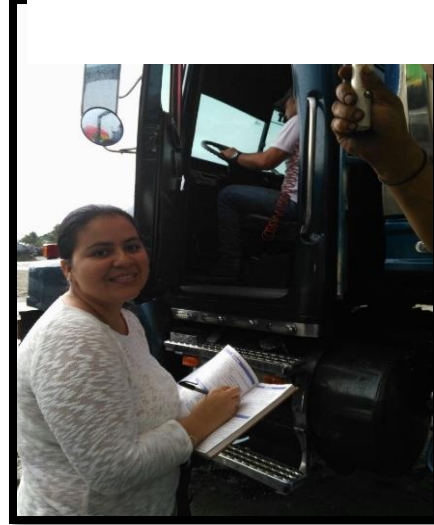


Figura 9. Fotografía observación 4

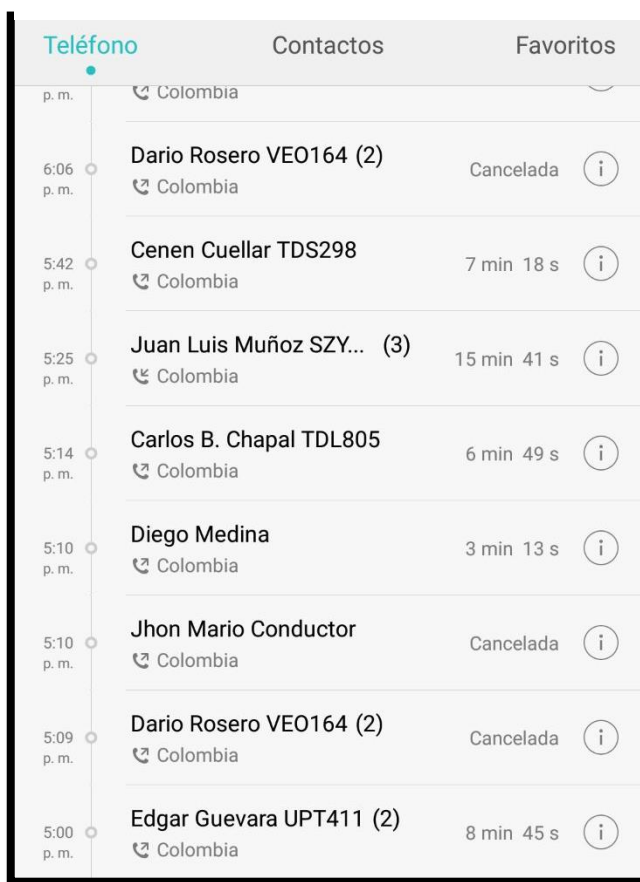


Figura 8. Fotografía observación 5



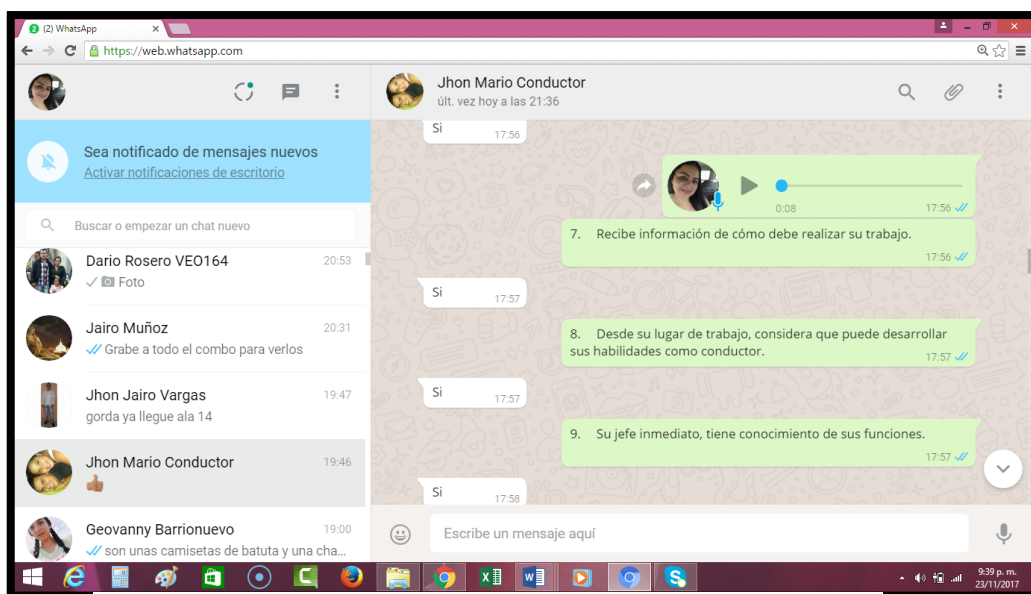
Las encuestas fueron aplicadas a 10 conductores de la empresa Transdepét & Carga Ltda, a través de llamadas telefónicas y una se realizó por medio de la aplicación de Whatsapp, se les realizó el cuestionario de 25 preguntas y se iba marcando la respuesta que ellos consideraron correcta. Algunos se sintieron satisfechos con las preguntas, manifestando que es una estrategia importante para que los jefes cambien algunas cosas que no están bien en la empresa, solo un conductor no quiso realizar la encuesta y se tuvo que buscar otro para completar el total de la muestra.

Figura 10. Pantallazo llamadas telefónicas



Fuente: Encuestador. Maryoli Vargas

Figura 11. Pantallazo encuesta WhatsApp



Fuente: Encuestador. Maryoli Vargas

Tabla 5. Aplicación encuesta conductor 1

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE LA EMPRESA TRANSDPET & CARGA LTDA

Conductor 1: Arlin Guevara

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	X
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
----------------	--

Entre 1 y 2 años	X
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	
Más de 10 años	X
5. Su trabajo está bien organizado.	Si X No
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si X No
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si X No
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si X No
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si X No
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si X No
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si X No
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si No X

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente	
Buena	X
Regular	
Mala	
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si X No
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si X No
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si X No
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si No X
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si X No
19. Las condiciones tecnomecánicas de su vehículo son seguras.	Si X No
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si X No
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si X No

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física	X	Carga Mental	
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si	No	X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No

25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos, viáticos) son satisfactorias.	Si	X	No	
---	----	---	----	--

Fuente: Conductores muestra

5.2. Análisis de datos

A continuación se diligencia la ficha técnica de observación que arroja los siguientes datos:

Tabla 6. Ficha técnica de observación

		FICHA TECNICA DE OBSERVACION			
Tema:	SOBRECARGA LABORAL EN LOS CONDUCTORES				
Lugar:	PARQUEADERO TRANSDEPET & CARGA LTDA				
Fecha:	23 Noviembre de 2017				
Observador:	MARYOLI VARGAS SCARPETA				
Metodo de Investigación:	CUALITATIVA				
Tiempo de Observación:	2 Horas				
PUNTOS A OBSERVAR	MUY ALTO	ALTO	MEDIANO	MUY BAJO	BAJO
Estrés			X		
Fatiga			X		
Funciones no asignadas		X			
Condiciones climaticas		X			
Observación:	<p>Una vez realizada la observación de campo se pudo identificar que los conductores se sienten fatigados en su lugar de trabajo por las condiciones climáticas que enfrentan, a veces tiene que mojarse por la lluvia y otras reciben mucho sol, también se pudo evidenciar que están realizando funciones que no están contempladas en su contrato de trabajo y esto les genera una sobrecarga física, debido a que tienen que realizar algunas labores de mantenimiento de los vehículos como se pudo observar en la imagen de campo.</p>				

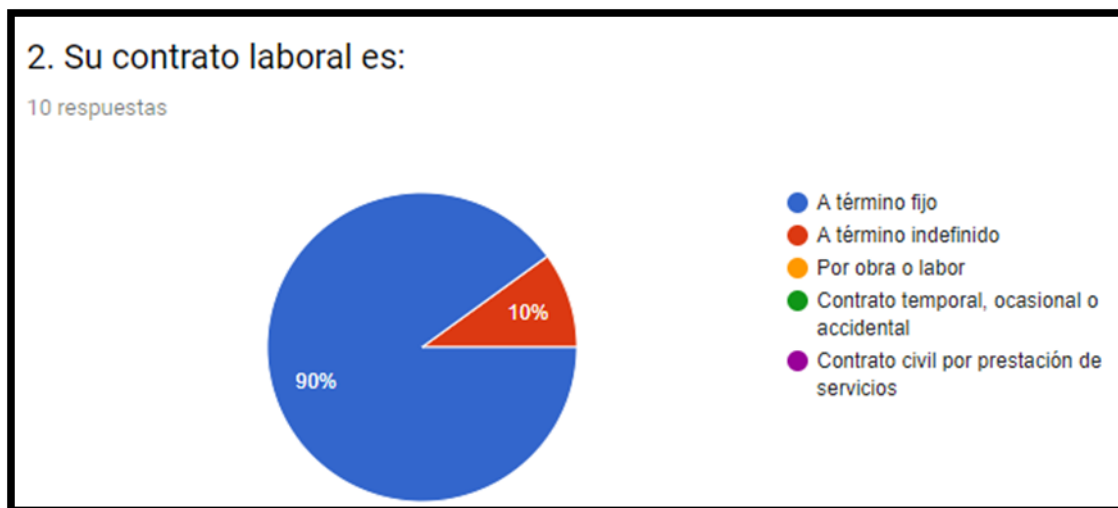
Una vez realizadas las encuestas y obtenida la información, a través del programa Google Drive se tabuló cada una de las encuestas manuales, arrojando los siguientes resultados:

Grafica 1



De acuerdo a la gráfica 1, podemos evidenciar que el 50% de los conductores encuestados tienen una edad que oscila entre el 30 y 40 años, el 30% tienen entre 40 y 50 años y el 20% entre 20 y 30 años.

Grafica 2



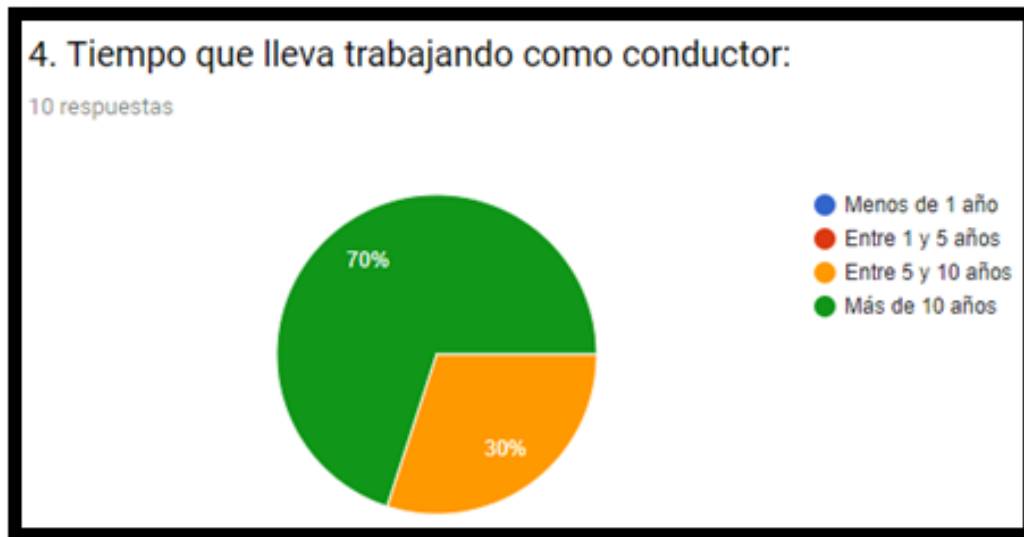
La grafica 2, en cuanto al contrato laboral el 90% de los conductores encuestados, mencionan que tienen contrato a término fijo y solo el 10% tienen contrato de término indefinido, lo cual nos indica que esto puede generar una carga mental, debido a que una vez terminado el contrato a término fijo pueden salir de su trabajo, contrario al de término indefinido porque todo depende de la buena labor que realice.

Grafica 3



En la gráfica 3, se puede evidenciar que el tiempo que llevan laborando los conductores encuestados en la empresa; el 50% llevan laborando entre 1 y 2 años, el 30% entre 2 y 5 años, el 10% menos de 1 año y el 10% más de 5 años, lo que nos indica que la mayoría llevan poco tiempo laborando en la empresa.

Grafica 4



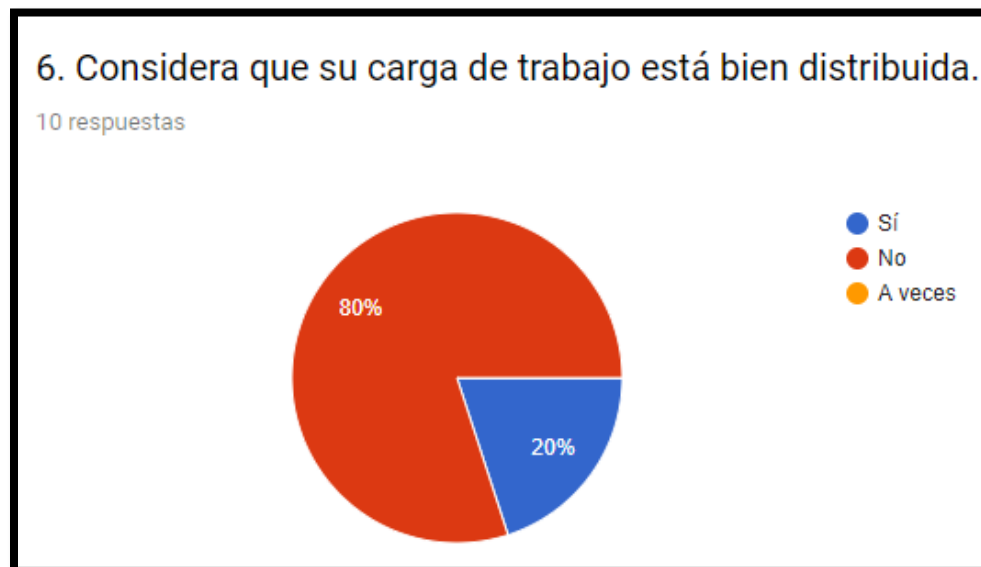
Según la gráfica 4, se puede deducir que el 70% de los conductores encuestados llevan trabajando en esta profesión más de 10 años, y el 30% entre 5 y 10 años, lo que nos indica que la mayoría de los conductores cuentan con amplia experiencia para desarrollar sus labores.

Grafica 5



En la gráfica 5, se puede observar que el 90% de los conductores encuestados, mencionan que su trabajo está bien organizado y solo el 10% dice que no, lo que nos indica que la empresa se ha esforzado por mantener las áreas de trabajo organizadas.

Gráfica 6



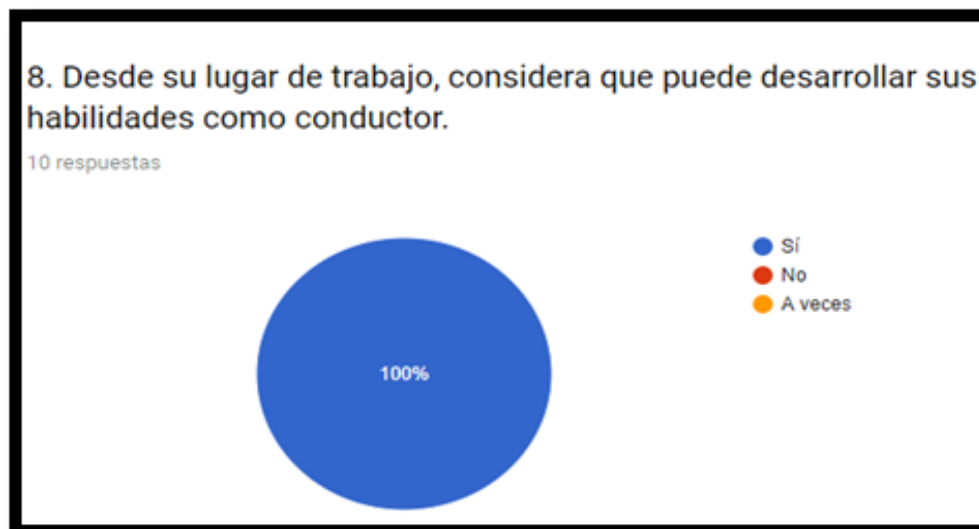
La gráfica 6, nos indica que el 80% de los conductores encuestados, considera que su trabajo no está bien distribuido y el 20% dice que sí, según esto podemos deducir que las cargas no se están teniendo en cuenta al momento de la distribución de funciones.

Grafica 7



La gráfica 7, en cuanto a la información que los conductores reciben en su trabajo, el 80% mencionan que si reciben información, el 10% dice que no y el 10% menciona que a veces, lo que nos indica que la empresa debe corregir la estrategia de la entrega de la información más eficaz.

Grafica 8



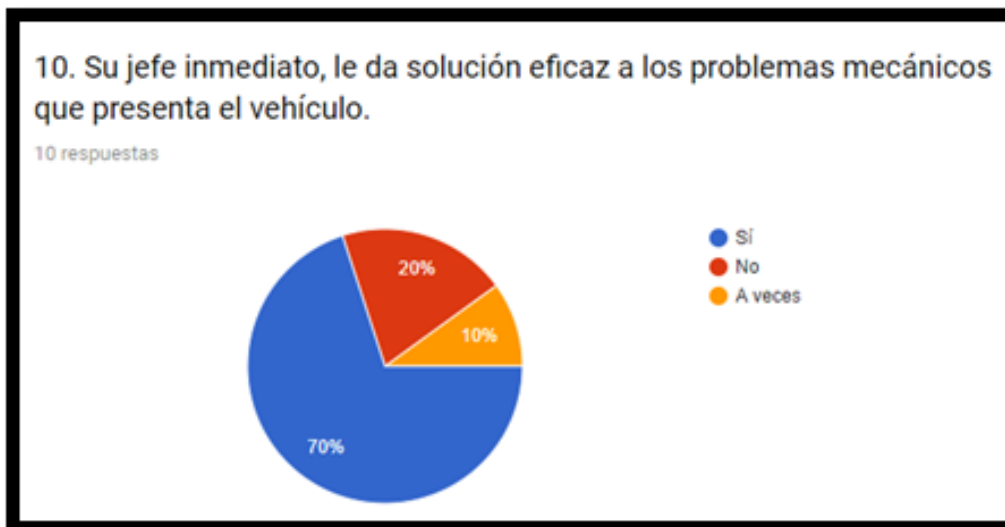
La gráfica 8, muestra que el 100% de los conductores encuestados, consideran que desarrollan sus habilidades de conductor, lo que nos indica que los conductores son personas idóneas para las tareas solicitadas.

Grafica 9



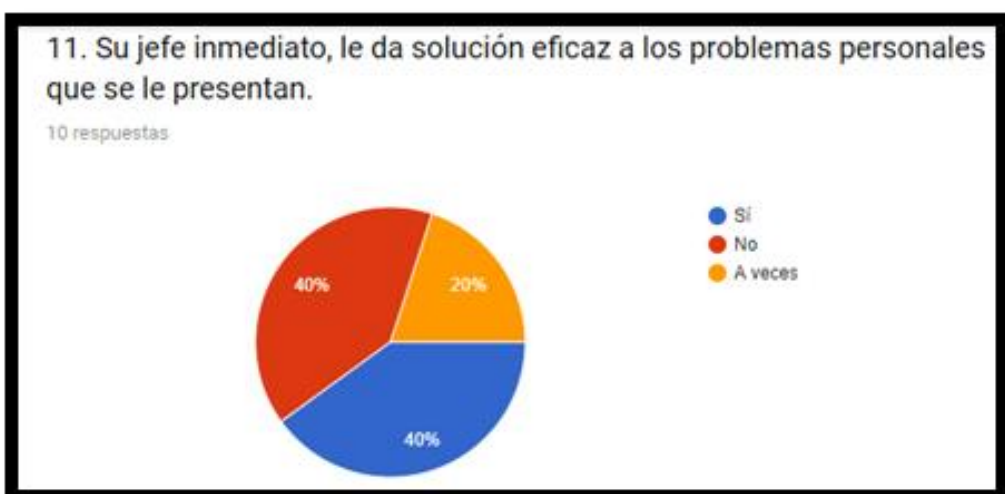
De acuerdo a la gráfica 9, podemos evidenciar que el 90% de los conductores encuestados manifiestan que el jefe inmediato tiene conocimiento de sus funciones y solo el 10% dijeron que no, a lo cual podemos determinar que los jefes son las primeras personas que pueden identificar la carga laboral que tiene cada conductor.

Grafica 10



En la gráfica 10, se puede observar que el 70% de los encuestados, mencionan que su jefe inmediato les da solución a los problemas mecánicos del vehículo, el 20% dijeron que no y solo el 10% mencionaron que a veces, lo que nos indica que en un 30% de los conductores pueden generar una carga laboral porque en algún momento deben tomar decisiones que respecto al vehículo que no le corresponde.

Grafica 11



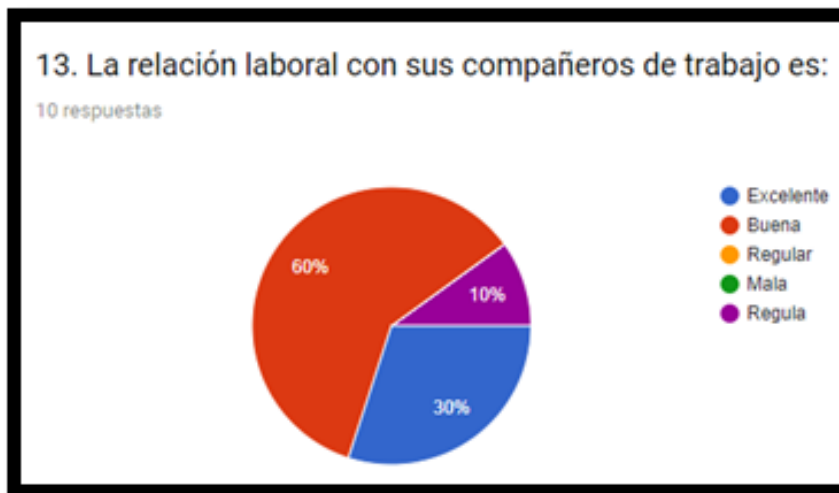
La gráfica 11, nos muestra que el 40% de los encuestados dicen que su jefe no les soluciona algunos problemas de índole personales, el 40% dicen que sí y el 20% que a veces, lo que nos puede arrojar que esto también contribuye a una sobre carga mental.

Grafica 12



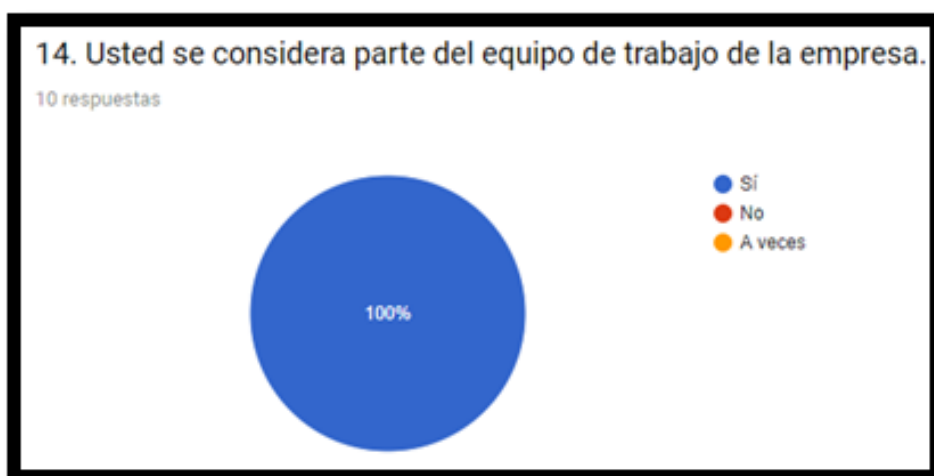
Según la gráfica 12, podemos observar que de los conductores encuestados, el 40% dicen que su jefe lo mantiene informado de la operación, el 40% menciona que no y el 20% dice que a veces, lo que nos indica que también puede ser una carga laboral, porque los conductores deben estar pendiente de una función que no es corresponde.

Grafica 13



De acuerdo a la gráfica 13, se muestra que el 60% de los encuestados tienen una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo, el 30% una relación excelente y el 10% una relación regular, lo que nos indica que la mayoría de los conductores tienen buenas relaciones laborales.

Grafica 14



La gráfica 14, nos muestra que el 100% de los conductores se consideran parte del equipo de trabajo de la empresa, esto es un buen síntoma porque nos muestra que los conductores a pesar de los inconvenientes que se presentan tienen mucho compromiso por su trabajo.

Grafica 15



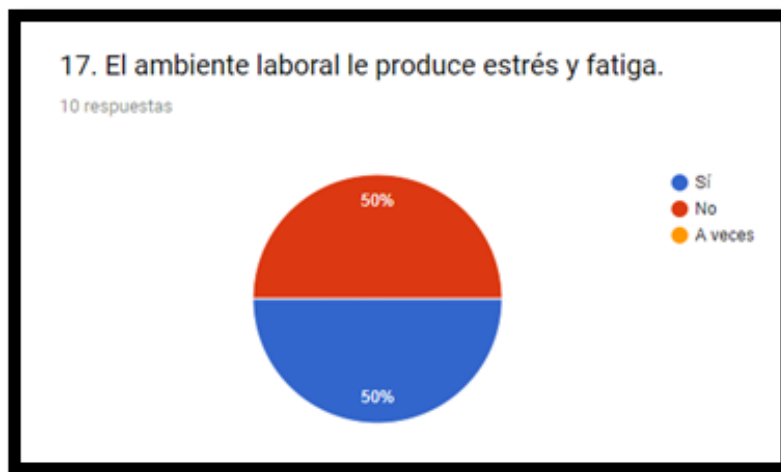
De acuerdo a la gráfica 15, se puede evidenciar que los encuestados se pueden expresar fácilmente en su lugar de trabajo en un 60%, no se pueden expresar el 20% y a veces se pueden expresar el 20%, lo que nos muestra que el 40% de los conductores tienen problemas para expresarse fácilmente, y esto también puede generar una carga laboral.

Grafica 16



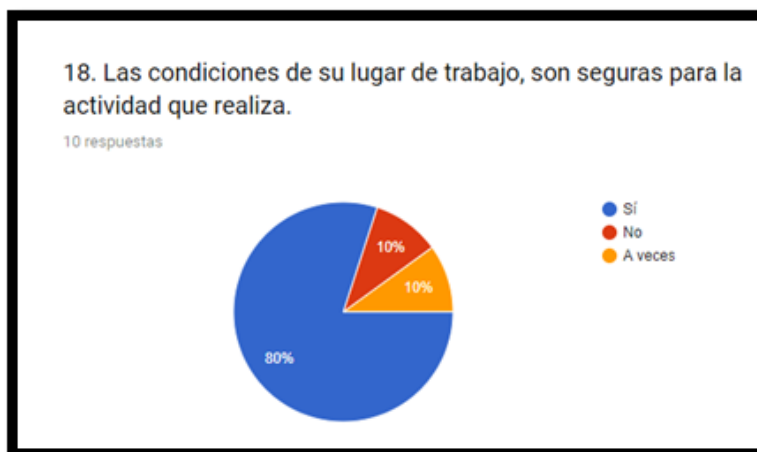
La gráfica 16, nos muestra que el 50% de los encuestados manifiestan que su jefe les demuestra confianza y es amigable, el 30% dijeron que a veces y el 20% dicen que no, esto nos indica que el jefe debe trabajar en este aspecto para mejorar la imagen ante los conductores.

Grafica 17



En la gráfica 17, nos muestra que el ambiente laboral produce estrés y fatiga en un 50% de los encuestados y el otro 50% menciona que no, lo que nos indica que este factor repercute negativamente en la carga laboral.

Grafica 18



De acuerdo a la gráfica 18, se puede observar, que los conductores encuestados mencionan que las condiciones de trabajo son seguras en un 80%, el 10% dicen que no y el otro 10% mencionan que a veces.

Grafica 19



En la gráfica 19, se puede observar que el 100% de los conductores manifiestan que las condiciones tecnicomecanicas del vehículo son seguras, esto es un factor debemos tener en cuenta para disminuir las sobrecarga laboral.

Grafica 20



La gráfica 20, nos muestra que el 77,8% de los conductores encuestados mencionan que sus funciones no están acorde a su contrato de trabajo, y el 22,2% dijeron que si, lo que nos indica que esto es un factor muy alto para causar sobrecarga laboral, también evidenciado en la observación de campo.

Gráfica 21



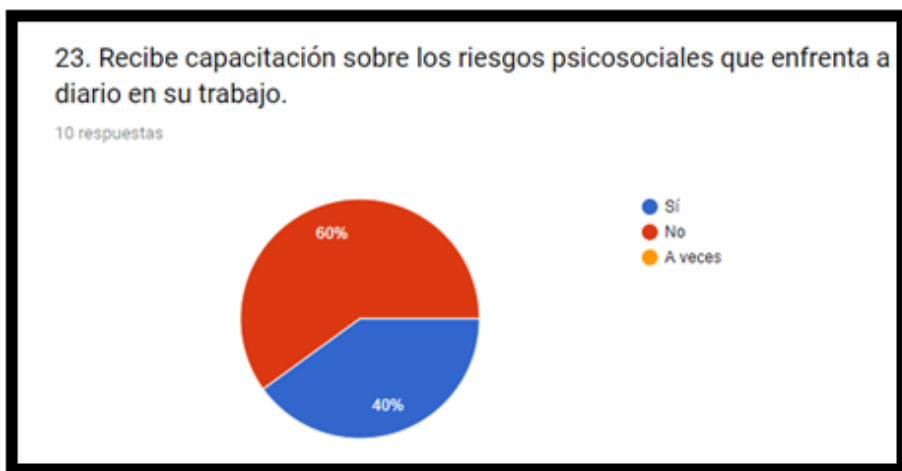
De acuerdo a la gráfica 21, se puede observar que el 70% de los conductores consideran que tiene sobrecarga laboral y el 30% dice que no, lo que nos confirma efectivamente que los conductores enfrentan la sobrecarga laboral en la empresa.

Gráfica 22



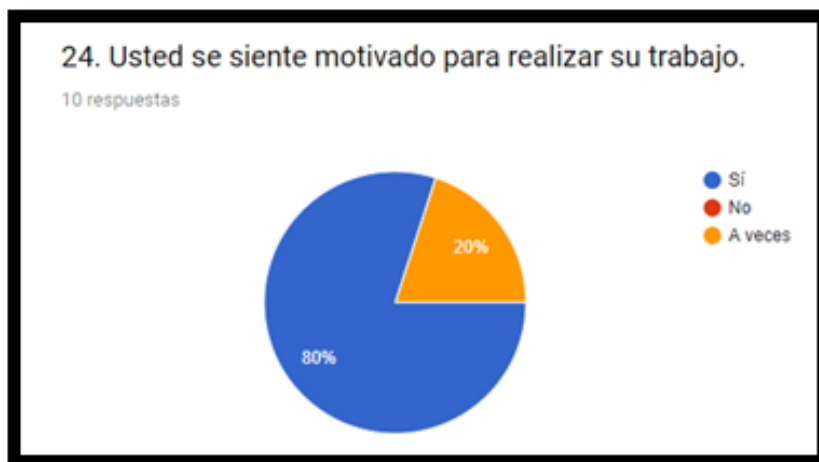
La gráfica 22, nos muestra que el 60% de los conductores enfrenta carga física, el 20% carga mental y el otro 20% menciona que la dos, es decir que la carga física es la más evidente en las funciones que realizan los conductores.

Grafica 23



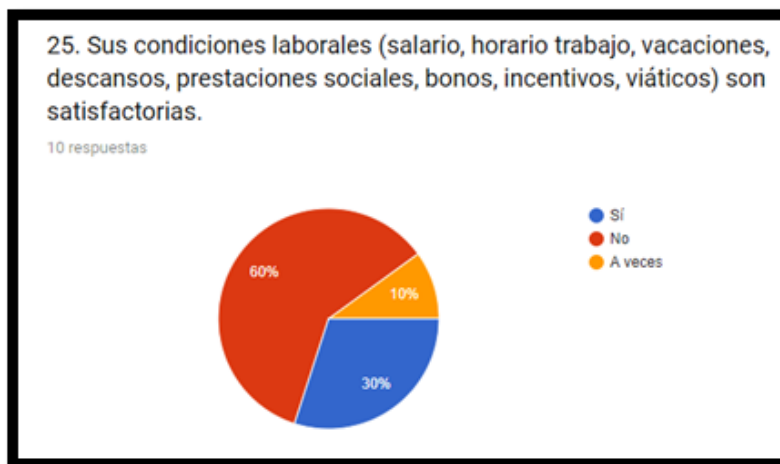
En esta gráfica 23, muestra que el 60% de los conductores encuestados no recibe capacitación sobre riesgo psicosociales, y el 40% menciona que sí, lo que nos indica que se necesita una estrategia de capacitación para trabajar este riesgo.

Grafica 24



Según la gráfica 24, podemos observar que el 80% de los conductores encuestados, están motivados en su trabajo, y el 20% menciono que no, lo que evidencia que a pesar de los inconvenientes de carga laboral, los conductores se sienten motivados en el trabajo.

Gráfica 25



Fuente: Google drive. Tabulación de encuesta

En esta gráfica 25 se observa que, el 60% de los encuestados manifiestan que no son satisfactorias condiciones laborales, el 30% dice que sí y el 10% dijeron que a veces, lo que nos indica que esto también es un factor de riesgo de carga laboral.

6. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

6.1. Resumen de hallazgos

Los resultados obtenidos producto de la aplicación de técnicas y herramientas de investigación planteadas y presentadas en los capítulos anteriores, arrojan unos hallazgos de gran relevancia para la investigación, debido a que se existe claramente un riesgo ocupacional de sobrecarga laboral en los conductores de la empresa Transdepot & Carga Ltda, evidenciado en la encuesta aplicada a los conductores y en la observación de campo realizada.

Entre los hallazgos que han logrado obtenerse en esta investigación, sin quitarle la importancia que tienen todos, cabe resaltar y puntualizar que el 80% de los conductores encuestados manifiestan que sus actividades y carga laboral están mal distribuidas, sumado a un 77,8% que coinciden en que gran parte de sus funciones no corresponden a las asignadas en su contrato laboral. Así mismo el 70% de los participantes de la encuesta responden que sienten sobrecarga laboral en su trabajo lo que llama la atención por el porcentaje tan alto de colaboradores que sienten la presencia de este riesgo ocupacional. De la misma se pudo establecer que el 50% de esos conductores sienten que sus actividades laborales, les causa fatiga y estrés, a pesar de que el 80% se siente seguro en sus lugares de trabajo. De igual manera es importante mencionar que, además de la observación realizada en campo y los resultados obtenidos en la encuesta, se conoce que el 60% de los conductores manifiestan, no recibir ningún tipo de capacitación referente al tema de riesgo ocupacional tratado, abriendo las puertas a un

enfoque sobre el manejo adecuado de esta problemática y la necesidad de trabajarla adecuadamente a través de capacitaciones con el apoyo de la ARL Positiva.

Estos hallazgos nos llevan a tener una visión más clara de las condiciones de carga laboral en que se encuentran los conductores de la empresa, teniendo en cuenta que la información obtenida proviene directamente de los involucrados en las actividades de carga de Transdepot & Carga Ltda.

De esta manera se logró el alcance de los objetivos planteados para la investigación objeto de estudio, debido a que se desarrolló de manera eficiente, tanto en la observación de campo de actividades como en la encuesta, que buscaba conocer la condiciones de carga laboral de los conductores de Transdepot & Carga Ltda, para así establecer las estrategias que permitirán brindar una mejora a las condiciones de salud ocupacional de cada uno de ellos. Aunque la mayor parte de los conductores recibieron con buena actitud la actividad de recolección de la información, dando sus respuestas con mucha disposición y manifestando que les agradó la actividad, también se presentó un caso en el que un conductor expresa su negatividad hacia la encuesta y decide no realizarla, por lo cual se busca otro conductor para completar el número del tamaño de la muestra. Por otro lado las condiciones climáticas dificultaron un poco el proceso de observación de campo, sin embargo se cumplió con dicha actividad de manera eficaz y se logró obtener los resultados presentados y los hallazgos que se han dado a conocer.

6.2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los hallazgos a que dio lugar la investigación realizada, y el análisis de los datos obtenidos en el proceso, se recomienda que la empresa Transdepot & Carga Ltda realice: Iniciar un proceso de mejora continua, dando enfoque a mejorar esas condiciones de sobrecarga laboral de todos y cada uno de los conductores de la entidad.

Realizar un programa de capacitación para los conductores, con el apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva a la cual se encuentra afiliada la empresa.

Implementar un plan de pausas activas para los conductores en cada una de las áreas de trabajo, incluido los lugares de cargue y descargue de los vehículos.

Hacer seguimiento y control de las actividades propuestas, para la disminución de la sobrecarga laboral.

6.3. Propuesta

Establecer un programa de capacitación sobre salud ocupacional, enfocado al factor de riesgo de sobrecarga laboral, presentando a los conductores toda una temática relacionada con este, desde sus causas, consecuencias y el manejo que le deben dar al mismo, dichas capacitaciones

serán realizadas periódicamente en lapsos de tiempo de cada tres meses, siendo en total cuatro al año, la capacitación tendrá una duración de dos horas con la intención de no interrumpir drásticamente las actividades diarias de los conductores.

Los responsables de la actividad de capacitación serán el director de talento humano de Transdepét & Carga Ltda quien deberá estar capacitado para hablar sobre el tema y dispondrá de uno o dos auxiliares quienes le ayudaran en lo que requiera para realizar adecuadamente las charlas, así mismo se dispondrá del apoyo de la ARL Positiva en la realización de las capacitaciones del año para que contribuya al alcance de la propuesta. Los recursos necesarios para las capacitaciones, tendrán un tope acorde a la capacidad instalada y financiera de la entidad, teniendo en cuenta que tal como se mencionó en capítulos anteriores, la empresa ha sido afectada por la caída de los precios del petróleo, y estarán distribuidos para la compra de materiales y utensilios en las actividades programadas y además para la compra de refrigerios.

Adicionalmente se establecerá un plan de pausas activas para los conductores de la empresa, realizando actividades lúdicas, recreativas y relajación, el tiempo para la actividad será aproximadamente de 20 minutos en las instalaciones de Transdepét & Carga Ltda, para los conductores que se encuentren en la empresa, esta actividad se realizará los días lunes, miércoles y viernes. Adicionalmente para los conductores que se encuentran en diferentes punto de cargue, se realizará un folleto de pausas activas elaborado por la ARL, para que ellos puedan realizarlas desde su sitio de trabajo, así mismo se dispondrá de una persona de Área de HSEQ para que se

desplazarse a los diferentes puntos de cargue y realice las pausas activas de manera dinámica, esta actividad se realizará 1 vez al mes.

Adicionalmente se realizarán actividades de monitoreo y control del factor de riesgo, recolectando datos directamente con los conductores, por medio de encuestas de satisfacción de los mismos, frente al programa de capacitación y pausas activas que se lleva a cabo, estas encuestas se realizarán cada dos meses después de haber realizado las actividades acerca de sobrecarga laboral, para determinar que se estén alcanzando los objetivos propuestos en el programa.

Todas estas actividades de esta propuesta estará coordinada por el director de talento humano, en aras del mejoramiento continuo de las condiciones laborales de los conductores de Transdepot & Carga Ltda.

6.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.

ACTIVIDAD	DURACIÓN	HUMANO	MATERIALES	FINANCIERO
Pausas activas	20 minutos, 3 veces por semana	Director de Talento Humano, auxiliar, conductores, personal de la ARL Positiva	Computadores, proyectores de video, refrigerios, materiales de papelería, equipo de sonido, Auditorio.	\$100.000 para refrigerios. \$10.000 para materiales de papelería.
Capacitaciones sobre Salud Ocupacional	1 hora, 1 vez cada tres meses	Director de Talento Humano, auxiliar, conductores, personal de la ARL Positiva	Computadores, proyectores de video, refrigerios, materiales de papelería, Auditorio, Folletos.	\$100.000 para refrigerios. \$30.000 para materiales de papelería.
Encuestas sobre satisfacción del programa	2 horas, una vez cada dos meses	Director de Talento Humano, auxiliar, conductores	Computadores, materiales de papelería, celular, planilla de campo.	\$30.000 para materiales de papelería.

Fuente: Equipo investigador

6.3.3. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi en la empresa Transdepét & Carga Ltda

En el proceso llevado a cabo en la empresa Transdepét & Carga Ltda, se integró el modelo de gestión del conocimiento planteado por Nonaka y Takeuchi, mediante la implementación del proceso de conversión del conocimiento, utilizando cada una de sus formas, partiendo de la socialización, en la cual se enfocó en el conocimiento propio de cada conductor, con sus habilidades y experiencia con que cuentan, se estableció un dialogo durante el desarrollo de una encuesta y encuentro con varios de ellos para conocer de primera mano, las condiciones en que ellos se sienten en su trabajo y sus ideales referentes al mismo, con la intención de ir recibiendo ese conocimiento tácito como insumo para la investigación.

Posteriormente mediante la exteriorización, el equipo de investigación toma la información de ese conocimiento tácito para pasarlo a una conceptualización que vaya acorde con las características de la investigación, para poder presentarlos más adelante en la recomendación y propuesta de mejoramiento.

Seguido a esto, mediante la combinación, se toma el conocimiento explícito que se tiene gracias a la aplicación de la encuesta y la observación de campo con su respectiva información y datos, para que mediante un manejo y procesamiento de este conocimiento se elaboren capacitaciones, que se realizarán periódicamente en las instalaciones de la organización; además

se elabora material para ser compartido en actividades de pausas activas a los conductores de la empresa.

A continuación, con la interiorización, se llegará a que cada uno de los conductores de la empresa tome todo el conocimiento explícito que se transmitió anteriormente y lo apropie de manera personal, convirtiéndolo en conocimiento tácito, de tal manera que cada uno esté en la capacidad de saber cómo usar correcta y eficientemente sus nuevos conocimientos en sus labores, y con ello seguir avanzando en el proceso de gestión del conocimiento en la empresa Transdepét & Carga Ltda.

El gran aporte que hace Transdepét & Carga Ltda para que se dé una correcta creación del conocimiento, es proveer de las condiciones adecuadas para que se lleven a cabo todas las acciones encaminadas a obtener y transmitir el conocimiento, tanto tácito como explícito y su respectiva conversión, de tal manera que se van a involucrar todos los individuos de la organización, donde con ello se evidencia la aplicación de la dimensión ontológica en la creación de conocimiento establecida por Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi.

CONCLUSIONES

Por medio de este diplomado en gerencia del talento humano durante todas las fases se obtuvo nuevos conocimientos y se fortaleció las capacidades de aprendizaje. La Realización de las auditoria en la empresa escogida Transdepet & Carga Ltda identificando los conocimientos tácitos y explícitos donde la gestión del conocimiento contribuye a la cultura empresarial. Se comprendió y analizar el plan de Bienestar y Desarrollo social que son un conjunto de programas beneficios y actividades ayudando a contribuir la calidad de vida del funcionario por medio de la satisfacción y contribuyendo a un mayor desempeño en las actividades laborales. En esta última fase busco de un objetivo para realizar el proyecto de salud ocupacional de la carga laboral que reflejan los conductores, se investigó los tipos de métodos cuantitativo y cualitativo mediante un trabajo en campo y las encuestas diligenciadas, analizando la carga laboral afectan a las actividades laborales físicas y mentales que reflejan los conductores y su inconformismo observado, dando las respectivas conclusiones y recomendaciones sobre los puntos analizados fortaleciendo la calidad de cada uno de ellos.

En el presente Diplomado de Profundización Gerencia del Talento Humano se alcanzó el objetivo propuesto en el curso que era fortalecer las competencias del Capital Humano en las empresas y en la competitividad de las empresa, utilizando elementos esenciales para gestionar la formación integral dentro del entorno organizacional; además se comprendió la importancia que tiene el área de Talento Humano respecto a los diferentes conceptos relacionadas para la elaboración de habilidades que acceden potencializar a las empresas en el área de salud Ocupacional, por medio del estudio de investigación cualitativo y cuantitativo se logró

identificar la problemática a mejorar en la empresa Transdepét & Carga Ltda en la sobrecarga laboral, donde se implementaron capacitaciones para el desarrollo de habilidades y prevenir enfermedades laborales a futuro creando un plan de acción para mejorar la calidad de vida de los conductores.

La actividad que se ha desarrollado ha contribuido de manera significativa al alcance las metas propuestas para la misma, puesto que mediante la investigación realizada se logró comprender adecuadamente las temáticas tratadas en la unidad y de la misma manera apropiarse de los conocimientos que se obtuvieron durante su elaboración, aportando a cada uno herramientas intangibles que enriquecen profesionalmente, debido a que nos preparan mejor para desenvolvernó en un mundo globalizado, cambiante y exigente, que requiere de personal integral y competitivo con capacidad para generar progreso y desarrollo a las regiones, el país y al mundo.

Con el desarrollo de la investigación en el área de salud ocupacional con la problemática planteada como la carga laboral se pudo observar por medio del método cuantitativo (encuesta) que la mayoría de los conductores están siendo sometidos a un horario laboral que supera las 48 horas semanales las cuales están establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo Artículo 1 de la Ley N° 27671, la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, la cual no se evidencia en la empresa Transdepét & Carga Ltda, y las consecuencias de dicha sobrecarga laboral puede acarrear consecuencias graves en la salud de los conductores, con la propuesta planteada en esta investigación si se desarrolla a cabalidad el gremio de conductores se

beneficiara de forma directa y así se verá reflejado la disminución de accidentalidad, enfermedades laborales y mejoramiento en la calidad de vida de los conductores y una disminución de costos para la empresa.

BIBLIOGRAFIA

- ✚ COLFECAR. (2003). *Reseña histórica, La actualidad de COLFECAR*. Recuperado de:
www.colfecar.com.co.
- ✚ FONDO NACIONAL DE PREVENCIÓN VIAL. (2000). *Estadísticos nacionales sobre accidentalidad vial, Accidentalidad vial en Colombia*. Recuperado de:
www.fonprevial.org.co
- ✚ FONDO NACIONAL DE PREVENCIÓN VIAL. (2001). *Estadísticos nacionales sobre accidentalidad vial, Accidentalidad vial en Colombia*. Recuperado de:
www.fonprevial.org.co
- ✚ FONDO NACIONAL DE PREVENCIÓN VIAL. (2001). *Estadísticos nacionales sobre accidentalidad vial, Accidentalidad vial en Cundinamarca*. Recuperado de:
www.fonprevial.org.co
- ✚ Ander, E. (1982). *Diccionario de Trabajo Social. 8va edición, El ateneo Barcelona*.
- ✚ Amartya, S. (2005). *Revista científica de América latina el Caribe, España y Portugal. Universidad de México. "Elementos constitutivos para medir la pobreza y la calidad de vida" Pág. 176, Espacios Públicos*.
- ✚ Acosta, R., Remolina, A., y Villamil, J. (2009). *Salud Ocupacional. Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS. Asociación Colombiana de Facultades de Medicina ASCOFAME. Colombia, Bogotá, 1991, pág. 23*.
- ✚ Bonilla, E, y Rodríguez, P. (200). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. 1º reimpresión Norma, Colombia*.
- ✚ Chiavenato, I. (200). *Administración de Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill, Bogotá D.C.

- ✚ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991).
- ✚ Cook y Reichart. (2001). *Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y cuantitativos.*
- ✚ Davis y Cherns. (1975). *Calidad de vida Laboral.*
- ✚ French y Caplan. (1973). Estrés laboral.
- ✚ UDES. (2016). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Recuperado de:
<http://www.udes.edu.co/sg-sst.html>
- ✚ Rabin, Ch. (2017). *Gestión del Talento Humano.* Recuperado de:
<https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- ✚ GESTIOPOLIS. (2014). *Teoría de la Gestión del Conocimiento.* Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- ✚ Aguilera, M. (1995). Nonaka y Takeuchi: *Modelo para la Gestión del Conocimiento Organizacional, Investigación y Consultoría Organizacional.* Recuperado de:
<http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>
- ✚ Google Drive. Aplicación de encuestas.
- ✚ Universidad de Salamanca. (2004). *Cuestionario de satisfacción laboral del Personal de Administración y Servicios Curso 2004-2005.* Recuperado de:
http://qualitas.usal.es/docs/PAS_2005_cuestionario.pdf
- ✚ Transdepét & Carga Ltda. (2013). *Página oficial.* Recuperado de:
<http://www.transdepét.com/>
- ✚ Google Map Place. *Localización Transdepét & Carga Ltda.* Recuperado de:
<https://www.google.com.co/maps/place/Transdepét+%26+Carga+Ltda/@0.6765498,-76.8796991,359m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x8e28f37e1deebbc3:0x7f5c88f5c994e1d1!8m2!3d0.6596436!4d-76.8673481>

ANEXOS

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 2: Edgar Guevara

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	X
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	X
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	X
Más de 10 años	

5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida.	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si		No	X

11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	X
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si		No	X

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente	X			
Buena				
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si	X	No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si	X	No	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si		No	X
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnicomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si		No	X

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física	X	Carga Mental			
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No	X	
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No		
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No	X	

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 3: Dario Rosero

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	X
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	X
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año				
Entre 1 y 5 años				
Entre 5 y 10 años	X			
Más de 10 años				
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si		No	
	A veces			X
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si	X	No	
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de carga y descarga del vehículo.	Si		No	X

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena	X			
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si		No	X
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No	X
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si	X	No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si		No	X
19. Las condiciones tecnicomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X

21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No	
---	----	---	----	--

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental	
Todas las anteriores		X	
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si	X	No
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 4: Jhon Mario Losada

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	X
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	X
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	

Entre 5 y 10 años					
Más de 10 años	X				
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No		
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X	
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No		
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No		
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No		
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No		
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No		
	A veces			X	
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si		No	X	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente					
Buena	X				
Regular					
Mala					
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No		
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si		No	X	
	A veces			X	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No		
	A veces			X	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si		No	X	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No		
19. Las condiciones tecnomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No		
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X	
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No		

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental	X		
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si	X	No		
	A veces			X	
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si		No		
	A veces			X	
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No	X	

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 5: Diego Medina

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	X
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	X
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	X
Más de 10 años	

5. Su trabajo está bien organizado.	Si		No	X
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si		No	X
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No	
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	X
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si	X	No	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena	X			
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si		No	
	A veces			X
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No	X
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si	X	No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnicomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No	

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física	X	Carga Mental		
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No	X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si		No	
	A veces			X
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No	
	A veces			X

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 6: Carlos Chapal

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	X
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	X
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año				
Entre 1 y 5 años				
Entre 5 y 10 años				
Más de 10 años	X			
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si		No	
	A veces			X
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No	
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	X
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si		No	
	A veces			X

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena	X			
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si	X	No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No	
	A veces			X
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si	X	No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnicomecanicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	

20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No	

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física	X	Carga Mental	X	
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No	X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No	
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No	X

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 7: Juan Muñoz

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	X
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	X
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año				
Entre 1 y 5 años				
Entre 5 y 10 años				
Más de 10 años	X			
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si	X	No	
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No	
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si	X	No	
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si		No	
	A veces			X

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente	X			
Buena				
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si	X	No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si	X	No	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si	X	No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si	X	No	
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No	

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental	X	
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No	X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No	
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si	X	No	

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 8: Cenen Cuellar

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	X
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	X
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año				
Entre 1 y 5 años				
Entre 5 y 10 años				
Más de 10 años	X			
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si		No	X
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No	
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	
	A veces			X
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si	X	No	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena				
Regular	X			
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si	X	No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si	X	No	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si		No	X
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si		No	
	A veces			X
19. Las condiciones tecnicomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si		No	X

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental	X		
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.			Si		No X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.			Si	X	No
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.			Si		No X

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 9: Jhon Jairo Ortiz

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	X
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	
A término indefinido	X

Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	
Más de 5 años	X

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año				
Entre 1 y 5 años				
Entre 5 y 10 años				
Más de 10 años	X			
5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	
8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si	X	No	
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si	X	No	
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si	X	No	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente	X			
Buena				
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si		No	X
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si	X	No	
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si		No	X
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si	X	No	

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física		Carga Mental	X			
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si	X	No			
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No			
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si	X	No			

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE CARGA LABORAL PARA CONDUCTORES DE
LA EMPRESA TRANSDEPET & CARGA LTDA

Conductor 10: Oscar Gómez

Fecha: 23/11/2017

Lugar: Orito

Marque con una X la respuesta que crea correcta

1. En que rango esta su edad

Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	X
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

2. Su contrato es:

A termino Fijo	X
A término indefinido	
Por obra o labor	
Contrato temporal, ocasional o accidental	
Contrato civil por prestación de servicios	

3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 2 y 5 años	X
Más de 5 años	

4. Tiempo que lleva trabajando como conductor

Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	
Más de 10 años	X

5. Su trabajo está bien organizado.	Si	X	No	
6. Considera que su carga de trabajo está bien distribuida.	Si		No	X
7. Recibe información de cómo debe realizar su trabajo.	Si	X	No	

8. Desde su lugar de trabajo, considera que puede desarrollar sus habilidades como conductor.	Si	X	No	
9. Su jefe inmediato, tiene conocimiento de sus funciones.	Si	X	No	
10. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas mecánicos que presenta el vehículo.	Si		No	X
11. Su jefe inmediato, le da solución eficaz a los problemas personales que se le presentan.	Si		No	X
12. Su jefe lo mantiene informado de la operación y programación de cargue y descargue del vehículo.	Si	X	No	

13. La relación laboral con sus compañeros de trabajo es:

Excelente				
Buena	X			
Regular				
Mala				
14. Usted se considera parte del equipo de trabajo de la empresa.	Si	X	No	
15. En su lugar de trabajo se puede expresar de manera fácil.	Si	X	No	
16. Su jefe le demuestra confianza y es amigable con usted.	Si		No	
	A veces			X
17. El ambiente laboral le produce estrés y fatiga.	Si	X	No	
18. Las condiciones de su lugar de trabajo, son seguras para la actividad que realiza.	Si	X	No	
19. Las condiciones tecnomecánicas de su vehículo son seguras.	Si	X	No	
20. Las funciones que desempeña, están acorde con su contrato laboral.	Si		No	X
21. Usted considera que tiene sobrecarga laboral en las actividades que realiza como conductor.	Si		No	X

22. A que sobrecarga laboral se enfrenta diariamente:

Carga Física	X	Carga Mental		
23. Recibe capacitación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta a diario en su trabajo.	Si		No	X
24. Usted se siente motivado para realizar su trabajo.	Si	X	No	
25. Sus condiciones laborales (salario, horario trabajo, vacaciones, descansos, prestaciones sociales, bonos, incentivos) son satisfactorias.	Si		No	X

Fuente: Conductores muestra