

**PROYECTO DE INVESTIGACION**

**ESTUDIO DE CARGA LABORAL EN SEDE ADMINISTRATIVA, ÁREA DE GESTIÓN  
Y TALENTO HUMANO DE COOPERATIVA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE  
NARIÑO. LTDA. “COLACTEOS” PASTO, 2018**

**ÁNGELA MONTILLA**

**FLOR ALBA PANTOJA**

**ELENN VIVEROS CHAMORRO**

**UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO**

**CONVENIO UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**SAN JUAN DE PASTO**

**2018**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**  
**ESTUDIO DE CARGA LABORAL EN SEDE ADMINISTRATIVA, ÁREA DE GESTIÓN**  
**Y TALENTO HUMANO DE COOPERATIVA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE**  
**NARIÑO. LTDA. “COLACTEOS” PASTO. 2018**

**ÁNGELA MONTILLA**  
**FLOR ALBA PANTOJA**  
**ELENN VIVEROS CHAMORRO**

**Asesor:**

**Mg. VICENTE SALAS**

**UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO**  
**CONVENIO UNIVERSIDAD DE NARIÑO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**  
**SAN JUAN DE PASTO**

**2018**

Nota de Aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma de Asesor

San Juan de Pasto, Diciembre de 2018

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	8
1. Marco general de la investigación .....	9
1.1 Tema.....	9
1.2 Título .....	9
1.3 Línea.....	9
1.4 Problema de investigación .....	9
1.4.1 Descripción del problema.....	9
1.5 Formulación del problema .....	11
1.6 Objetivos .....	11
1.6.1 Objetivo General.....	11
1.6.2 Objetivos Específicos. ....	11
1.7 Antecedentes .....	11
1.8 Justificación.....	15
1.9 Delimitaciones de la investigación.....	16
1.9.1 Delimitación Espacial.....	16
1.9.2 Delimitación Temporal.....	16
1.10 Metodología .....	17
1.10.1 Entrevista estructurada. ....	17
1.10.2 Encuesta.....	17
1.10.3 Perfiles de Cargo. ....	17

Bibliografía ..... 21

Anexos ..... 22

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma de actividades.....	19
Tabla 2. Presupuesto .....	20

**Lista de Anexos**

	<b>Pág.</b>
Anexo 1. Encuesta .....	22
Anexo 2. Entrevista a colaboradores del área de gestión y talento humano Colacteos .....	23

## **Introducción**

La carga laboral definida según (Chavarría Cosar 1998 pag.1) “como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” es decir las actividades que realiza el colaborador en aras del desarrollo de sus funciones, está en ocasiones subvalorada sin tener en cuenta la trascendencia de estandarizar los tiempos invertidos en las actividades para lograr un equilibrio en la distribución de cargas que faciliten el desempeño de las funciones en un área determinada.

En vista de ello es importante establecer un método que permita medir el tiempo que se ocupa en realizar una función de manera que el tiempo improductivo sea posible separarlo del tiempo productivo.

Es necesario para una empresa como es la COOPERATIVA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE NARIÑO LTDA. Que se encuentra catalogada como entre las más grandes en el departamento de Nariño y que cuenta con un promedio de 570 colaboradores, levantar un estudio con herramientas y métodos que permitan identificar las cargas laborales en el área de gestión y talento humano de la sede administrativa Pasto.

La presente propuesta de investigación pretende estudiar la necesidad anteriormente expuesta en dicha área, donde se concentra toda la información y procesos de la planta nacional de trabajadores, ajustando las herramientas existentes ya estudiadas, que solucionen en gran parte la necesidad del área de esta empresa productora y comercializadora de productos lácteos.



## **1. Marco general de la investigación**

**Empresa:** COOPERATIVA DE PRODUCTOS LACTEOS DE NARIÑO. LTDA.

“COLACTEOS”

### **1.1 Tema**

Carga Laboral

### **1.2 Título**

Estudio de Carga Laboral en sede administrativa, área de Gestión y Talento humano de COOPERATIVA DE PRODUCTOS LACTEOS DE NARIÑO. LTDA. “COLACTEOS” Pasto. 2018

### **1.3 Línea**

Estudios Organizacionales

### **1.4 Problema de investigación**

#### **1.4.1 Descripción del problema.**

En el sur del país, en el departamento de Nariño, se encuentra una de las empresas procesadoras de lácteos de mayores ventas en el país, se trata de La Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño Ltda. Que hoy cuenta con un promedio de 570 empleados directos a nivel nacional distribuidos en la parte administrativa, productiva y comercial; la totalidad de la información se encuentra centralizada en la sede administrativa Pasto, está estructurada por las siguientes áreas: financiera, técnica, comercial y administrativa, dentro de esta última se encuentra el área de Gestión y Talento Humano, conformada por un equipo de trabajo que comprende los siguientes cargos:

- Jefatura de Talento Humano, Auxiliar de Talento Humano 1 (Actos Administrativos), Auxiliar de Talento Humano 2 (Gestión Documental), Auxiliar de Talento Humano 3 (Unidad Gestión Pensional y Parafiscal - UGPP).

Siendo esta área la responsable de administrar la gestión humana de la Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño Ltda. y teniendo en cuenta que el factor humano y el tiempo como estrategias dentro de la organización que juegan un papel primordial en el cumplimiento de sus objetivos y la competitividad dentro del mercado;

Esto conlleva a considerar si en el área de Gestión y Talento Humano de la empresa Colácteos Pasto, existe equilibrio en las cargas laborales de los diferentes puestos de trabajo.

Según el dialogo informal sostenido con la Jefe del área de Gestión y Talento humano de Colácteos. Se considera imperativamente necesario levantar un estudio de medición de carga laboral que permita identificar insuficiencias y excesos de funciones en los puestos de trabajo de esta área. Sin embargo son varios los motivos que han impedido su implementación y entre ellos están:

El factor económico ha impedido la inversión necesaria para la ejecución de dicho estudio; las constantes inconformidades por parte del personal del área de gestión y talento humano de la sede administrativa Colacteos Pasto, enfocadas hacía un desequilibrio en las cargas laborales que desfavorece la motivación del personal, produce insatisfacción y altos grados de rotación, desencadenando secuelas que afectan directamente a los colaboradores en su estado emocional, calidad de vida laboral, desgaste físico y mental en los mismos, repercutiendo en el desempeño laboral y afectando directamente la productividad del área y por ende de la organización en general.

La enorme carga laboral deriva a nivel interno: cansancio, molestia, estrés, agotamiento, desmotivación, debido a que no se cuenta con un estudio que identifique el nivel adecuado en número de personas para que esta área optimice sus funciones.

### **1.5 Formulación del problema**

¿Cuál es la carga laboral en el área de gestión y talento humano de la sede administrativa Colácteos Pasto, 2018?

### **1.6 Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo General.**

Describir las cargas laborales del área de gestión y talento humano de la sede administrativa Colácteos Pasto 2018

#### **1.6.2 Objetivos Específicos.**

- Diagnosticar la carga laboral actual en el área de Gestión y Talento Humano de la sede administrativa de Colácteos
- Identificar los problemas de carga laboral que se presentan actualmente en el área de Gestión y Talento Humano de Colácteos.

### **1.7 Antecedentes**

De acuerdo a la recolección de datos en investigaciones anteriores como también en artículos relacionados al tema propuesto se describe los siguientes:

De acuerdo al artículo de Pinto, (2017) el sector lechero en Colombia es muy importante para la economía nacional. Actualmente representa el 2.3% del producto interno bruto agropecuario, además de generar más de 700.000 empleos directos. La producción lechera hace presencia en 22 departamentos del país, siendo Antioquia, Boyacá y Cundinamarca los departamentos más destacados. En Colombia se registran más de 395.215 unidades productoras de leche, es decir

casi 400.000 fincas o haciendas las cuales solo el 20% tienen más de 15 animales, según estudios realizados por la Asociación Nacional de productores de Leche ANALAC 2016. Por otro lado el consumo de productos lácteos en Colombia es también una cifra importante. Los colombianos consumieron más de 1.050 millones de litros de leche y 85.000 toneladas de quesos y leche en polvo en el año 2016, según las estadísticas del Ministerio de Agricultura, lo que anima a los industriales del sector a continuar su expansión a nivel nacional.

Lo anterior es de gran apoyo al momento de contextualizar la situación económica de las empresas lácteas en Colombia, en la búsqueda de describir la organización objeto de estudio

A sí mismo en su artículo Argoti, López y Diaz (2013) sostiene que distribución de carga laboral es el resultado más significativo lo constituye el 63%, que se encuentra satisfecho con la distribución de carga, considerada normal y frecuente. Frente a estos datos se puede tomar ciertas medidas a favor del ambiente interno organizacional, que logren establecer distribuciones justas y equitativas para el 100% de los empleados, y que redunden en beneficio tanto de la empresa como de sus colaboradores.

Los estudios anteriormente expuestos sirven de herramienta para enfocar el estudio que se pretende realizar en el área de gestión y talento humano teniendo en cuenta que los cargos a tratar son de carácter administrativo.

También es importante resaltar lo afirma la Lic. Yanira torres (2010) en las organizaciones el tiempo para brindar un servicio determinado o el tiempo total de fabricación de un producto puede aumentar a raíz de imprevistos y tiempos improductivos, debido al mal funcionamiento del proceso o por el tiempo improductivo añadido en el curso laboral ocasionado a su vez por deficiencias de la dirección o a la actuación de los trabajadores. Todos esos factores tienden a reducir la productividad de una empresa.

Al punto de convertirse en un elemento diferenciador entre la competencia, De ahí la importancia de esta afirmación teniendo en cuenta que la Cooperativa de productos lácteos de Nariño actualmente presenta este fenómeno el cual se pretende identificar mediante el presente estudio

En vista de ello no se puede dejar de lado la satisfacción de los colaboradores como lo afirma el precursor de la organización científica del trabajo economista e ingeniero industrial Taylor (1911), “el principal objetivo de la administración debe ser, asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado” resaltando la importancia en la estandarización de los tiempos y cargas de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior y en aras de promover el bienestar de los colaboradores y los asociados, es importante identificar la carga laboral tanto en el área de producción como en el área administrativa.

Después de una revisión del tema se cuenta con una serie trabajos de grado y artículos a nivel nacional y local que involucran el estudio de las cargas laborales, entre ellos se encuentran el estudio realizado por Aguilar E., Castro M., y Gutierrez L (2015) Estudio de cargas laborales para la planta de personal administrativa de la universidad industrial de Santander Fase 1(Tesis de Pregrado).Universidad industrial de Santander, Bucaramanga. Colombia. En la que se logró identificar las necesidades reales de personal de la organización sometida a estudio, semejante a lo aspirado en el presente estudio ya que se pretende realizar el diagnóstico de cargas laborales en el área de Talento Humano de la Cooperativa de productos lácteos de Nariño.

Por Otro lado Hincapie M., Zapata A., y Agudelo E (2013) Análisis de cargas laborales y actualización de los Manuales de funciones y requerimientos hospital San José de Marsella (tesis de Pregrado).Universidad tecnológica de Pereira, Pereira. Colombia. En este estudio se obtuvo como resultado, la caracterización de las dificultades de cada puesto de trabajo y se documentó la

situación encontrada en los mismos. Dicha documentación de gran utilidad y de vital importancia en el proceso de identificación de los problemas de carga laboral en el área de Gestión y Talento Humano de Colácteos, porque sirve de guía para la recolección de información, el análisis y el ordenamiento de esta, para poder identificar planamente las cargas laborales en la empresa motivo de estudio.

También podemos resaltar el trabajo de investigación de Castaño M. (2013) Sistema de Medición de Cargas Laborales para las áreas administrativas de Audifarma S.A. con el fin de diseñar un modelo adecuado que permita monitorear las necesidades de RRHH y proyectar las variaciones en dicho recurso según los cambios en la demanda (Investigación pregrado) en la que se determinó que las actividades administrativas pueden establecer estándares de productividad de acuerdo a los resultados de carga laboral, estas determinaciones permiten encaminar el presente proyecto de investigación a utilizar los resultados de la percepción de cargas laborales para instaurar una forma más productiva y beneficiosa de trabajo para la organización.

Otra investigación que se considera relevante al momento de describir las cargas laborales es la de Meza, D.(2014) Distribución de las cargas laborales de los trabajadores de servicios varios de la entidad municipio de yumbo por medio de la medición de cargas de trabajo, estudio de tiempos y movimientos (Investigación pasantía pregrado) en la cual se concluyó que el estudio de cargas laborales es un elemento fundamental para el desempeño y productividad de los trabajadores en su ámbito laboral. Una adecuada distribución de cargas permite desarrollar las actividades de forma eficiente y evita incurrir en gastos asociados al pago de incapacidades. Dado que sus resultados arrojaron que se requería más personal para realizar las tareas estudiadas sus niveles de carga afectaban directamente su salud, similar a la percepción de la situación actual de COLACTEOS y por ende un útil referente en el tema de cargas laborales puesto que

esta investigación hace una relación íntima con respecto al actual funcionamiento del área a estudio en la Cooperativa, siendo el texto de gran utilidad para la identificación del propósito y brinda herramientas para enfrentar posibles situaciones semejantes.

### **1.8 Justificación**

Considerando lo dicho por Torres, Y. (2010) Medición de carga laboral, análisis de sistemas administrativos; Universidad Modular Abierta. Quien afirma que:

Las altas cargas de trabajo son muy comunes en la mayoría de empresas y es un hecho que tener tanto trabajo nos está afectando en todos los sentidos. En algunos casos ir al trabajo ya resulta estresante, debido a que ya sabemos lo que nos espera y una vez allí nos sentimos con los nervios alterados con sólo sentarnos en nuestro puesto. Un manejo exitoso de nuestra carga de trabajo es de vital importancia para sentirnos bien en el trabajo (Pág. 4)

Como se afirma anteriormente es imperativo realizar un estudio que identifique la carga laboral en el área de gestión y talento humano de la sede administrativa colectaos Pasto, sin dejar a un lado el desempeño de los colaboradores preservando el bienestar de ellos, puesto que realizan las funciones designadas para la mayor productividad, eficiencia y eficacia de esta área; Los resultados de este estudio ofrecerá a la Empresa Colácteos el reconocimiento de los problemas, que permitirán al área a estudiar una utilización óptima de los recursos y una oportunidad de reconocer y brindar a su talento humano, mejor calidad de vida laboral, reasignación o disminución de actividades, dado que en ellos radica la potencia, innovación y liderazgo para el excelente desempeño. Por lo tanto se ve la necesidad de realizar el estudio de cargas laborales y con ello se lograra facilitar las decisiones administrativas para optimizar el desarrollo de las diferentes funciones de sus colaboradores. De tal forma que exista un equilibrio

que beneficie a la organización Colácteos con la productividad, sin perjudicar la calidad de vida de los empleados.

Con el levantamiento del estudio de medición de carga laboral en el área de gestión y talento humano de la sede administrativa Colácteos Pasto, se permitirá mantener los procesos y procedimientos estandarizados, que conlleven a mejorar la competitividad del área desencadenando una productividad optima dela organización.

La empresa se verá beneficiada con este estudio de manera que podrá establecer la cantidad de personal necesario además de generar un efecto positivo en el clima laboral de dicha área en los cargos administrativos, ya que con ello busca lograr la satisfacción de los colaboradores en cuanto la equitativa carga laboral

Como estudiantes de la especialización en Gerencia del Talento Humano, es trascendental enfocar el bienestar del factor humano de la organización e incidir en la transformación social y la humanización de vida laboral de los colaboradores sin dejar de lado la eficiencia y mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos que en la organización se lleva a cabo.

## **1.9 Delimitaciones de la investigación**

### **1.9.1 Delimitación Espacial.**

La propuesta de investigación del estudio de cargas laborales se realizara en la sede administrativa, área de Gestión y Talento humano de COOPERATIVA DE PRODUCTOS LACTEOS DE NARIÑO. LTDA. “COLACTEOS” Pasto.

### **1.9.2 Delimitación Temporal.**

Este estudio se efectuará en el periodo comprendido entre marzo y diciembre del año 2018



## **1.10 Metodología**

El tipo de metodología utilizada fue de carácter mixto es decir se aplicó tanto el método cuantitativo como cualitativo abordando los objetivos de la investigación en cuanto a diagnóstico de las cargas laborales e igualmente la identificación de los problemas de carga laboral dentro de la organización, para el cumplimiento de los objetivos se plantea los siguientes instrumentos:

- Diagnosticar la carga laboral actual en el área de Gestión y Talento Humano de la sede administrativa de Colácteos
- Identificar los problemas de carga laboral que se presentan actualmente en el área de Gestión y Talento Humano de Colácteos.

### **1.10.1 Entrevista estructurada.**

Se utiliza la entrevista estructurada ya que se llevan a cabo conversaciones directas y abiertas con cada uno de los colaboradores y la jefe del área de Gestión y Talento humano en Colectaos. Permite intercambiar información obtenida de los colaboradores que laboran en dicha área y verificar la información que se obtiene en las encuestas que brinde los datos necesarios en la obtención de los objetivos.

### **1.10.2 Encuesta.**

Se realiza un formato de encuesta para que los colaboradores del área de Gestión y Talento Humano en Colacteos den una perspectiva específica cuyas opciones de respuesta corresponden a 5 ítems que son: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

De este modo se determinaría de manera cuantitativa la búsqueda de los objetivos.

### **1.10.3 Perfiles de Cargo.**

Se solicita a la empresa facilite los perfiles de cargo de los 4 integrantes del área de Gestión y Talento humano de Colacteos, como instrumento en la recolección de información para analizar

el estado actual de la carga laboral.

Ahora bien la implementación de dicha metodología se da en varios momentos que podrían describirse de la siguiente manera

Momento previo: es esta etapa se da el trato directo con el jefe del área de talento y gestión humano de la Colacteos, y del mismo modo se informa la intención de obtener la descripción de cargas laborales de dicha área y se asegura la participación de los colaboradores de la misma e igualmente se contextualiza con el personal participante el método utilizado.

Prueba piloto: se aplica una prueba piloto de la encuesta a uno de los participantes y se aplica los ajustes pertinentes eliminando posibles irregularidades y ambigüedades que dificulten la obtención de una información precisa.

De esta manera se procede a la aplicación de los instrumentos que dan paso a obtener la información suficiente para identificar y diagnosticar el estado en cuanto a cargas laborales en el área de Gestión y Talento humano de la organización Colacteos



**Tabla 2.**  
**Presupuesto**

No.	Concepto	Cantidad	Valor	Total
1.	Transporte Reunión Definición Tema y diseño del proyecto	6	\$ 5.000	\$ 30.000
2.	Transporte Reunión Recolección de la información	7	\$ 5.000	\$ 35.000
3.	Transporte Reunión Tratamiento de la información y análisis de los datos	6	\$ 5.000	\$ 30.000
4.	Transporte Reunión interpretación de los datos y redacción preliminar	6	\$ 5.000	\$ 30.000
5.	Transporte para revisión critica y detallada del proyecto	7	\$ 5.000	\$ 35.000
6.	Materiales (Papel, marcadores, lapiceros, CD, Tóner)	0	\$ 80.000	\$ 80.000
8.	Impresora	1	\$ 270.000	\$ 270.000
9.	Varios e imprevistos		\$ 500.000	\$ 500.000
<b>Subtotal</b>				<b>\$ 1.010.000</b>
<b>19% IVA</b>				<b>\$ 191.900</b>
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 1.201.900</b>

## Bibliografía

- Aguilar, E., Castro, M., y Gutiérrez, L (2015). *Fase I*. [Tesis de Pregrado]. Universidad industrial de Santander, Bucaramanga. Colombia.
- Argoti, J, López, K y Diaz, E. (20 de noviembre de 2013). *Gestión Administrativa en las Micro y pequeñas empresas transformadoras del Sector Lechero de Pasto*. Pasto: s.n.
- Chavarría, C. (1998). *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Bogotá: s.n.
- Hincapie, M., Zapata, A., y Agudelo, E. (2013). *Análisis de cargas laborales y actualización de los Manuales de funciones y requerimientos hospital San José de Marsella*. [Tesis de Pregrado]. Universidad tecnológica de Pereira, Pereira. Colombia.
- Meza, D. (2014). *Distribución de las cargas laborales de los trabajadores de servicios varios de la entidad municipio de yumbo por medio de la medición de cargas de trabajo, estudio de tiempos y movimientos* [Investigación pasantía pregrado]. Universidad tecnológica de Pereira, Pereira. Colombia.
- Pinto, A. (22 de septiembre de 2017). *Sector Lechero en Colombia: Potencial Desperdiciado*. ANeIA. Recuperado de <http://www.agronegocios.uniandes.edu.co>
- Taylor, Frederick (1911). *Principios de la Administración*. Bogotá: s.n.
- Torres, Y. (2010) *Medición de carga laboral, análisis de sistemas administrativos*. Bogotá: Universidad Modular Abierta.

## Anexos

## Anexo 1. Encuesta

La presente encuesta se realiza con el propósito de identificar y diagnosticar las cargas laborales del área de Gestión y Talento Humano de la sede administrativa Colácteos Pasto 2018											
DATOS GENERALES											
Edad	Género			Fecha de realización de la encuesta							
	Masculino		Femenino		DD	MM	AAAA				
Nivel educativo											
Primaria		Primaria Incompleta		Secundaria		Secundaria Incompleta		Universitaria		Post-Grado	
PROCEDENCIA						OCUPACION					
Urbano				Rural							

INSTRUCCIONES						
El presente formato contiene 20 preguntas las cuales determinan la percepción del colaborador de la carga laboral del Área de Gestión y Talento Humano de Colácteos, lea cuidadosamente el enunciado y las opciones de respuesta (cuenta con 5 opciones de respuesta y se determinada de la siguiente manera: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) estas deben ser marcadas con una (X) con única respuesta.						
No.	ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Las labores realizadas se encaminan para alcanzar la visión y políticas organizacionales de la empresa.					
2	Conoce los reglamentos y procedimientos de los procesos con los que cuenta la empresa.					
3	La estructura de la organización le permite agilizar procesos y cumplir con sus funciones.					
4	Considera, que hay un conducto regular de comunicación en su lugar de trabajo.					
5	Se toman decisiones de manera apresurada.					
6	La toma de decisiones se ejecuta en forma clara y oportuna.					
7	Su jefe fomenta y responde a los aportes y sugerencias realizadas por el personal del área.					
8	Los jefes valoran a las personas por su productividad, creatividad e iniciativa de objetivos					
9	Recibe información oportuna y objetiva de sus jefes por el trabajo desarrollado.					
10	Se siente seguro y estable en su trabajo					
11	Sus jefes realizan seguimiento adecuado a su trabajo.					
12	Recibe asesoría y retroalimentación en el desarrollo de sus funciones.					
13	Se dispone de los recursos necesarios para la ejecución correcta de su trabajo.					
14	Usted realiza de manera eficiente la utilización de los recursos.					
15	Los elementos de trabajo le permiten trabajar con comodidad para ser más productivo					
16	La comunicación interna de la organización es clara y oportuna.					
17	Su trabajo exige ir muy deprisa.					
18	Su trabajo le obliga a concentrarse durante largos periodos de tiempo.					
19	Su jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia usted					
20	En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					

**Anexo 2. Entrevista a colaboradores del área de gestión y talento humano Colácteos**

1. La organización le informa oportunamente los cambios sobre los objetivos organizacionales.
2. Conoce donde acudir cuando tiene un problema o dificultad en relación a sus actividades laborales.
3. Considera que su jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo.
4. Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos laborales.
5. Está usted ubicado en la empresa en el trabajo que más le gusta.
6. Considera que los trabajos que desempeña, están de acuerdo con sus capacidades.
7. El proceso de inducción frente al perfil de cargo es oportuno y claro.
8. En su trabajo tiene tiempo para hacer un pequeño descanso.
9. Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.
10. Colácteos es un lugar relajado para trabajar.
11. Su jefe facilita la realización del trabajo
12. Siente como si nunca tiene un día libre.
13. Siente que sufre estrés, debido a la exigencia de trabajo.
14. Para desempeñar las funciones de su puesto tiene que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo
15. Su trabajo necesita que aprenda cosas nuevas
16. Su trabajo consiste en hacer siempre lo mismo
17. Tiene libertad de decidir cómo hacer su trabajo
18. Su tarea es a menudo interrumpida antes de haberla terminado y debe finalizarla más tarde.
19. A menudo se retrasa en su trabajo porque debe esperar al trabajo de los demás.