



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA

UNAN - MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM–Estelí

Aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020

Trabajo de seminario de graduación para optar

al grado de

Licenciado, en la Carrera de Administración de Empresas

Autores

Benavides Arostegui Leonel de Jesús

Espinoza Montenegro Cristhian Josué

Saravia Jiménez Keyla Isabel

Tutoras

MSc. Flor Idalia Lanuza

MSc. Martha Lorena Montoya

Estelí, Febrero de 2021



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A nuestros hermanos por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial a MSc: Flor Idalia Lanuza y MSc: Martha Lorena Montoya, tutoras de nuestro proyecto de investigación quienes nos han guiado con su paciencia y su rectitud como docente, de igual manera a los colaboradores de Puros Estelí S.A por su valioso aporte para nuestra investigación.

VALORACIÓN DOCENTE

A través de la presente hago constar que: **Saravia Jiménez Keyla Isabel, Benavides Arostegui Leonel de Jesús, Espinoza Montenegro Cristhian Josué**, estudiantes del V año de la carrera de Administración de Empresas finalizaron su trabajo investigativo en el tema: Aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020.

Este trabajo fue apoyado metodológicamente y técnicamente en la fase de planificación, ejecución, procesamiento, análisis e interpretación de datos, así como sus respectivas conclusiones y propuestas estratégicas que permitan una mejor aplicación de las normas de higiene y seguridad ocupacional para el desempeño laboral. Después de revisar la coherencia, contenido y la incorporación de las observaciones brindadas en pre defensa, defensa final y consultas realizadas a especialistas en el tema, considero que el mismo hace una aportación significativa al conocimiento y da aportes relevantes a incidencia de higiene y seguridad en el desempeño de los colaboradores de la empresa. También, la amplia literatura científica relacionada con el tema indicado evidencia que ocupa un lugar importante entre los desarrollos recientes de la Administración de Empresas.

Además, se presentó el artículo científico el cual abarca los elementos necesarios para ser presentado. Por consiguiente, valoro que el mismo cumple con los requisitos establecidos en la normativa; y, por lo tanto, está listo para ser entregado ante la institución rectora.

Dado en la ciudad de Estelí a los dieciocho días del mes de febrero del 2021.

Atentamente.

MSc. Flor Idalia Lanuza Gámez

Docente FAREM – Estelí

MSc. Martha Lorena Montoya Orozco

Docente FAREM-Estelí

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Antecedentes	9
1.2. Planteamiento del problema	11
1.3. Preguntas-problema.....	13
1.3.1 Pregunta Problema	13
1.3.2 Sistematización del problema	13
1.4. Justificación.....	14
II. OBJETIVOS.....	16
2.1. Objetivo General	16
2.2. Objetivos Específicos	16
III. MARCO REFERENCIAL.....	17
3.1. Empresa.....	17
3.1.1. Objetivos de la empresa	17
3.1.2. Clasificación de las empresas	18
3.1.3. Recursos y elementos de la empresa.....	22
3.2. Higiene y seguridad laboral.....	23
3.2.1. Ley General de higiene y seguridad del trabajo, ley N° 618	24
3.2.2. Higiene Laboral	25
3.2.3. Seguridad laboral	32
3.3. Desempeño laboral	39
3.3.1. Importancia	40
3.3.2. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral	40
3.3.3. Cualidades en un empleado con un buen desempeño laboral	41
3.3.4. Evaluación del desempeño laboral	42

3.3.5. Tipos de evaluación al desempeño.....	43
3.4. Estrategias	44
3.4.1. Definición	44
3.4.2. Tipos de estrategias.....	44
3.4.3. Beneficios de las estrategias	48
IV. SUPUESTO	50
4.1. Supuesto de investigación	50
4.2. Cuadro de operacionalización.....	50
V. DISEÑO METODOLOGICO.....	58
5.1. Tipo de estudio.....	58
5.2. Población y muestra.....	58
5.2.1. Universo de estudio	58
5.2.2. Muestra	59
5.3. Técnica de recolección de datos.....	60
5.3.1. Entrevista.....	60
5.3.2. Encuesta.....	60
5.3.3. Guía de observación.....	60
5.4. Etapas de la investigación	61
5.4.1. Etapa 1: Investigación Documental.....	61
5.4.2. Etapa 2: Elaboración de instrumentos	61
5.4.3. Etapa 3: Trabajo de campo.....	61
5.4.4. Etapa 4: Elaboración del informe final	61
5.5. Cronograma	62
5.5.1. Cronograma de actividades	63
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	64

6.1. Describir las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en la empresa Puros de Estelí S.A.	64
6.2. Valorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A.	70
6.2.1. Desempeño laboral.....	70
6.3. Identificar la influencia de la higiene y seguridad en el desempeño laboral dentro de los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A.	72
6.4. Proponer estrategias que permitan la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.....	74
6.4.1. Propuestas estratégicas para la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.	75
VII. CONCLUSIONES	78
VIII. RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA	80
X. ANEXOS.....	83
Anexo N°1 Entrevista dirigida a Director/a de recursos humanos de Puros Estelí S.A.	83
Anexo N° 2 Encuesta dirigida a colaboradores.....	89
Anexo N° 3 Ficha de Observación	97
Anexo N° 4 Cronograma de actividades	100
Anexo N° 5 Bosquejo.....	101
Anexo N° 6 Fotografías.....	102

Índice de gráficos.

Gráfico N° 1 Iluminación.....	65
Gráfico N° 2 Ruido	66
Gráfico N° 3 Temperatura.....	67
Gráfico N° 4 Condiciones ambientales de trabajo.....	68
Gráfico N°5 Riesgos laborales.....	69
Grafico N° 6 Desempeño Laboral.....	71
Grafico N° 7 Influencia de la higiene y seguridad en el desempeño laboral	73

I. INTRODUCCIÓN

La empresa Puros de Estelí S.A se dedica a la producción de puros desde hace varios años por lo tanto hablará de la higiene y seguridad laboral que tiene la empresa para sus empleados y de qué manera esto influye en el desarrollo laboral.

El principal propósito de la investigación realizada es un diagnóstico de la higiene y seguridad laboral en la empresa Puros de Estelí S.A tomando en cuenta la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley 618 de Nicaragua y Ley N° 185 Código del trabajo, la cual nos servirá para guiarnos y tomar en cuenta las medidas y precauciones que se deben tomar para la seguridad física del empleado.

Este trabajo busca evaluar las condiciones de higiene y seguridad laboral de la empresa Puros Estelí S.A a fin de determinar la gestión necesaria que se debe poner en práctica para lograr el cumplimiento de estas normas y su establecimiento como una de sus políticas principales.

En la tabacalera Puros Estelí, existe un manual de higiene y seguridad, pero debido al incumplimiento o desobediencia de los trabajos esto interrumpe la eficiencia en el desempeño por tanto se aplican nuevas técnicas para darle solución a esta problemática que se presenta dentro de la empresa.

El capítulo III se refiere al marco referencial, donde se abordará como ejes de esta investigación; empresa, higiene y seguridad laboral, desempeño laboral y estrategias, con el fin de conocer los conceptos de estos y su importancia para el seguimiento de esta investigación.

El diseño metodológico se muestra el tipo de estudio utilizado siendo esta de enfoque mixto debido a las variables del enfoque mixto y cualitativo, presentando un universo constituido por 688 colaboradores de la empresa de Puros Estelí, siendo encuestados 62 colaboradores de 6 diferentes áreas de trabajo.

En el capítulo VI se obtienen ya resultados acerca de los objetivos planteados en la investigación, mediante las herramientas utilizadas como entrevista, encuestas y guía de observación la cual permitió recopilar información para su análisis y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

1.1. Antecedentes

Al elaborar este estudio se realizó consultas en diversos sitios de web y biblioteca Urania Zelaya de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM/ Estelí, con respecto al tema “Aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020”, encontrándose los siguientes temas relacionados.

A nivel internacional se encontró una tesis relacionada. Esta tesis fue realizada en Guatemala en la Universidad Rafael Landívar por Úrsula Uri Pérez Aguirre, y aborda el tema “Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango”, sus principales conclusiones centrándose en la variable seguridad e higiene laboral y en indicadores como: riesgos de accidentes laborales, medidas de seguridad para la protección personal, causas de accidentes laborales, entre otros; con el objetivo general de valorar las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango. (Pérez Aguirre, 2013)

A nivel nacional se encontró otra tesis. En la ciudad de Managua con el tema “Situación de higiene y seguridad laboral, recinto universitario Rubén Darío, universidad nacional autónoma de Nicaragua, UNAM Managua”, como principal objetivo plantear un modelo de Seguridad e Higiene del trabajo, en el Recinto Universitario Rubén Darío de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua, para proponer soluciones con el fin de identificar riesgos laborales y evitar accidentes y de esta manera elevar la calidad de vida de los colaboradores, realizada por (Ortiz Mendoza, 2015).

A nivel local en Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua FAREM-Estelí se encontraron los siguientes temas:

La primera tesis encontrada aborda el tema de “Manual de Ergonomía, Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa La Corona Cigars S.A, en el II semestre del año 2016 en la ciudad de Estelí”, teniendo como objetivo principal el diseño de una

manual de Higiene y Seguridad Industrial para los riesgos que inciden en la situación laborar de los trabajadores, empresa La Corona Cigars S.A. en el II semestre del año 2016, en la ciudad de Estelí. Este trabajo brindo criterios y herramientas para el diseño e implementación de un programa de Higiene y Seguridad del Trabajo en la empresa La Corona Cigars S.A. sus autores son (Castillo Rodríguez, Fiallos Peralta, & Pineda Pravia, 2016)

En la ciudad de Estelí, en el año 2015, en la Universidad Nacional de Ingeniera (UNI), tres estudiantes realizaron “Propuesta de un Manual de Higiene, Seguridad Industrial y elaboración de Mapa de Riesgo en el área de Producción de la Empresa CUBANICA S.A. ubicada en la ciudad de Estelí.”, para la implementación de un manual de higiene, seguridad y mapa de riesgo con el objetivo de brindar información y recomendar procedimientos seguros para sus trabajadores y las medidas de seguridad e higiene, de esta manera desarrollar un sistema factible a los intereses de los mismos y que sea capaz de servir como guía para el adecuado funcionamiento de la empresa, en lo referente a materia de seguridad e higiene y normalizar todos los agentes de riesgo. (Gómez López, Palacios Guatemala, & Briones Amador, 2016)

Todos estos estudios y documentos encontrados y antes mencionados aportaron fundamentos teóricos y prácticos sobre como analizar el cumplimiento y aplicación de la normativa de higiene y seguridad para mejora del desempeño laboral.

Esta investigación tendrá un aporte novedoso ya que se abordará los riesgos de seguridad e higiene que en la actualidad afectan al empleador en su trabajo. Así como también se utilizará información de diversos autores de años recientes.

1.2. Planteamiento del problema

La higiene y seguridad laboral es un tema de actualidad, que ha venido evolucionando a través de los años, donde todos en algún momento hemos oído hablar acerca del mismo.

Sin embargo, no ha sido sino hasta actualmente, un factor por el que se preocupen hoy en día las empresas, especialmente las empresas tabacaleras.

Ya que son conscientes del valor que aporta el empleado a la empresa, por lo que se le debe proporcionar un sistema eficaz en cuanto a la seguridad e higiene. Que le permite trabajar bajo un ambiente de calidad adecuado.

El sector tabacalero en la ciudad de Estelí, representa actualmente un componente de inversión y empleo. Estelí es la cuna de la industria tabacalera en Nicaragua, más de 42,000 personas trabajan en plantaciones, secadoras, centros de tratamiento y fábricas de cigarro.

El personal operativo de este tipo de actividad, se encuentra en un ambiente de riesgo al ejecutar sus labores, que puede afectar la integridad física del trabajador a consecuencia de un accidente o la salud, por las condiciones de trabajo en que se desempeñan; lo que ocasiona la inseguridad del empleado.

En este sentido, la educación, desarrollo y el alto rendimiento de las organizaciones modernas, dependen en gran parte de la eficacia y eficiencia, así como la adaptación y el sentido de la responsabilidad del recurso humano, es por ello que cada día son más las organizaciones que aportan tiempo, dinero a la seguridad y prevención de accidentes con lesiones que ocurren en lugares de trabajo.

La seguridad e higiene laboral adecúa e incrementa las capacidades y habilidades de los colaboradores en el desempeño de sus funciones; sin embargo, es visto por las empresas como un gasto y no una inversión.

La empresa debe ofrecer las condiciones adecuadas en cuanto a la seguridad e higiene laboral, de acuerdo a la ley general de higiene y seguridad laboral, Ley 618.

Actualmente en las empresas no se maneja una correcta práctica de estas normas, causando daños tanto físicos como psicológicos y biológicos. Es por ello que se tendrá que determinar si el programa existente en la empresa Puros Estelí S.A es el adecuado, ya que los accidentes laborales y riesgos de salud, son cada vez más frecuentes en los empleados.

Se analizará como aplican las medidas y normas de seguridad en la prevención de riesgos que afectan al trabajador operativo en su integridad física al realizar sus labores, por lo que el recurso humano requiere la atención correspondiente por parte de la dirección de la empresa en pro del beneficio mutuo.

En caso de no haber una aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad laboral, se plantearán estrategias que permitirán mejorar las condiciones de vida en el trabajo de los empleados y por ende mejorar el desempeño laboral.

1.3. Preguntas-problema

1.3.1 Pregunta Problema

¿Cómo es la aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020?

1.3.2 Sistematización del problema

1. ¿Cuáles son las condiciones actuales de higiene y seguridad en la empresa Puros Estelí S.A?
2. ¿Cómo se valora el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Puros Estelí S.A?
3. ¿De qué manera influye la higiene y la seguridad en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A?
4. ¿Qué estrategias se deben de proponer que permita la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad en el desempeño laboral?

1.4. Justificación

Las medidas de higiene y seguridad laboral en tabacaleras tienen mucha importancia para el país, asegurando la salud de los colaboradores y visitantes de estas empresas.

Con el transcurso del tiempo las medidas de higiene y seguridad en el campo laboral ha sido un tema de impacto para la puesta en marcha de las empresas ya que un entorno laboral limpio y sano está en la base de la pirámide de necesidades de bienestar de los colaboradores.

En este sentido la empresa Puros de Estelí Nicaragua, reconoce que la higiene en una entidad no sólo ayuda a los empleados y crea un ambiente de trabajo saludable, sino que reduce los niveles de enfermedad y el ausentismo laboral, de igual manera prestar especial atención a la higiene puede prevenir problemas de salud tanto dentro de tu empresa como en las familias de los colaboradores. Con ello aumenta también la productividad, el compromiso de los colaboradores y la percepción de bienestar.

Este estudio también toma en cuenta las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo establecidas en La Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley 618 de Nicaragua, aprobada el 19 de abril del 2007. Obedeciendo a la Constitución Política de Nicaragua donde reconoce el Derecho de los colaboradores a Condiciones de Trabajo que les aseguren en especial: “La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”

Con esta investigación se aportara a la Empresa Tabacalera Puros de Estelí Nicaragua, una herramienta diagnóstico que determine las condiciones de higiene y seguridad del trabajo con que éste cuenta; así mismo, identificar factores de riesgo que afectan la calidad del desempeño laboral de los colaboradores lo cual es de mucha importancia para dicha empresa, puesto el no contar con condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo puede afectar la salud de todos en la empresa y por ende la calidad del desempeño laboral.

Además, le permitirá a la empresa tomar las medidas pertinentes para cuidar la salud ocupacional y brindar un mejor servicio a la sociedad ya que los riesgos laborales y la consecuente multiplicación y complejidad de los centros de trabajo implican la necesidad de ampliar el área que cubre las disposiciones y normativas en materia de seguridad e higiene, así como la de lograr un mejor encauzamiento de las actividades de fiscalización, vigilancia y control que realizan en los centros de trabajo.

Por otra parte, los factores externos a la misma que provocan cambios en el funcionamiento de las actividades que se realizan y obliga a tomar medidas más cautelosas como es el caso de la pandemia del COVID-19 que actualmente se está viviendo, por lo que es responsabilidad de la empresa y sus colaboradores la puesta en práctica de una medida de higiene totalmente radical que contribuya con garantizar las condiciones de seguridad e higiene laboral.

Esta investigación se justifica plenamente en la realización de un diagnóstico en las condiciones de higiene y seguridad ya que beneficiará a los colaboradores de la Tabacalera y deben ser tomadas las medidas correctivas de mejora a la calidad de ambiente del trabajo lo que se pretende es lograr que se cumpla las normas de higiene y seguridad para evitar los accidentes laborales e identificar las causas que generan el incumplimiento de dichas normas y mejorar el bienestar de los colaboradores y un ambiente de trabajo libre de riesgos.

Esta investigación aportara un valor hacia la universidad Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí ya que los futuros estudiantes de administración de empresas, la usaran como referencias en sus investigaciones.

Y, a nosotros como estudiantes e investigadores nos ayudará a cumplir el objetivo de ser licenciados en administración de empresas, utilizando nuestros conocimientos adquiridos a través de la carrera.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Analizar la aplicabilidad de las normas de higiene y seguridad laboral para el desarrollo del desempeño laboral en la Tabacalera Puros de Estelí Nicaragua en el primer semestre del año 2020.

2.2. Objetivos Específicos

- Describir las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en la empresa Puros de Estelí S.A.
- Valorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A.
- Identificar la influencia de la higiene y seguridad en el desempeño laboral dentro de los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A.
- Proponer estrategias que permitan la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.

III. MARCO REFERENCIAL

En este siguiente capítulo se abordará el marco teórico donde se verá 4 ejes claves en esta investigación, los cuales son: empresa, higiene y seguridad laboral, desempeño laboral y estrategias.

Se recomienda una lectura analítica por parte del lector, para ser capaz de entender y captar todos los conceptos plasmados en el marco teórico.

3.1. Empresa

El maestro Sevilla Rizo, 2016, pág. 1, define empresa como uno de los entes sociales sometidos a mayor controversia conceptual en el mundo de hoy. Puede ser considerada de infinidad de puntos de vista ejemplo: político, económico, jurídico, social, cultural, etc.

Modernamente se concibe como un grupo humano organizado, que explota de manera colectiva medios (materiales o no) para realizar determinada actividad encaminada a satisfacer las necesidades de los hombres.

Por otro lado en un documento encontrado en la web establece empresa como una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios (Díaz, 2015).

Entendemos entonces que, empresa se puede definir como el grupo social en el que a través de la administración del capital y el trabajo se producen bienes y/o servicios orientados a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

3.1.1. Objetivos de la empresa

Según Sevilla Rizo, 2016, la dirección de la empresa se enfrenta con los siguientes fines u objetivos generales que deberá planificar y controlar de acuerdo a las técnicas propias de su proceso económico y en base a los principios generales de la economía de la empresa:

- Obtener la máxima producción y el beneficio o excedente según determinada medida e inspirada en los principios de productividad economicidad y rentabilidad.

- Procurar un desarrollo económico y crecimiento armónico de la empresa, como sistema global y en sus diferentes componentes o subsistemas.
- Mantener una estabilidad socio-económica entre la fuerza de trabajo y el resto de los factores.

La mayoría de las empresas hoy en día comparten estos objetivos en común, pero se debe incluir como objetivo garantizar una buena higiene y seguridad laboral dentro de la empresa, ya que, es el empleado el recurso más importante con lo que cuenta la organización determinada.

3.1.2. Clasificación de las empresas

Existen numerosas diferencias entre unas empresas y otras. Sin embargo, según en qué aspecto nos fijemos, podemos clasificarlas de varias formas. Dichas empresas, además cuentan con funciones, funcionarios y aspectos diferentes, a continuación se presentan los tipos de empresas según sus ámbitos y su producción.

Según las relaciones que mantengan con otras empresas y con los clientes en el entorno.

- Empresas aisladas o de lazo cerrado: se trata de un conjunto de empresas que son independientes del resto del mercado, por lo que solo dependen de sí mismas (Este hecho implica que todo el producto ha sido realizado por ellas mismas, desde la materia prima hasta el producto elaborado, sin utilizar ningún producto semielaborado). En la actualidad este modelo de empresa es prácticamente inexistente.
- Redes de empresas o empresas de lazo abierto: Unión temporal de empresas con unos objetivos comunes, en la que cada una aporta sus competencias principales para ayudar a las necesidades del mercado y mejorar la situación de competencia. En la actualidad, debido a la globalización es muy común encontrar empresas especializadas en un subproducto concreto que forma parte de un producto elaborado. De esta forma también existen empresas

especializadas en comprar y ensamblar las distintas piezas del producto acabado.

Según el sector de la actividad

- **Industriales.** La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, se clasifican en:

Extractivas: Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.

Manufactureras: Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:

De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc.

De producción. Estas satisfacen a las personas de uso de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.

- **Comerciales.**

Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:

Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.

Minoristas (detallistas): Venden al por menor.

Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.

- **Servicio.** Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:

Transporte

Turismo

Instituciones financieras

Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)

Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)

Educación

Finanzas

Salud

Según la forma jurídica

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios. Podemos distinguir:

- Empresas individuales: si solo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada o EIRL. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.
- Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están: la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria, la sociedad de responsabilidad limitada y la sociedad por acciones simplificada SAS.
- Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

Según su tamaño

No hay unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el

tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado suele ser según el número de trabajadores (siempre dependiendo del tipo de empresa, sea construcción, servicios, agropecuario, etc.). Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- Microempresa: si posee menos de 10 empleados.
- Pequeña empresa: si tiene un número entre 10 y 49 empleados.
- Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 249 empleados.
- Gran empresa: si posee 250 o más empleados.

Según su ámbito de actuación

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir:

- Empresas locales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de una localidad determinada.
- Empresas nacionales: son aquellas empresas que actúan dentro de un solo país.
- Empresas multinacionales o empresas internacionales: son aquellas que actúan en varios países.
- Empresas Transnacionales: las empresas transnacionales son las que no solo están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países, para realizar sus actividades mercantiles no sólo de venta y compra, sino de producción en los países donde se han establecido.

Según la cuota de mercado que poseen las empresas

- Empresa aspirante: aquella cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica.
- Empresa especialista: aquella que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que pueda actuar casi en condiciones de monopolio. Este

segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes.

- Empresa líder: aquella que marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etc., siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado.
- Empresa seguidora: aquella que no dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

Toda esta información sobre la clasificación de las empresas ha sido encontrado en un documento de sitio web (Taype Molina, 2015).

3.1.3. Recursos y elementos de la empresa

Para Sevilla Rizo, 2016 los recursos y elementos son:

Recursos materiales

- Máquinas y equipos
- Materias primas
- Tecnología
- Materiales

Recursos humanos

- Empleados
- Obreros
- Personas externas
- Capital
- Crédito
- Financiamiento
- Inversiones

Recursos mercado lógicos

- Investigación de mercado
- Informe de mercado
- Pedido de cliente

Todos estos recursos y elementos son importantes, pero es el recurso humano el esencial en la empresa, llevando a cabo actividades necesarias dentro de la organización, es por esto que se debe garantizar un sistema de higiene y seguridad adecuado para cada actividad que se requiera realizar.

3.2. Higiene y seguridad laboral

Se analiza el desarrollo que ha tenido la seguridad e higiene en el trabajo tanto en el ámbito internacional como en el nacional, así como su importancia ya que, propicia las bases para minimizar los riesgos que pueden provocar enfermedades perjudiciales a la salud y accidentes; además mejorar las condiciones de seguridad e higiene de los puestos de trabajo.

Amador Sotomayor, 2013 nos explica que las funciones en esta área están en cierta forma generalizadas y bien se pueden indicar las de prevención y atención de accidentes, coordinación de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, formación de equipos de emergencia y de auxilios, elaboración e implementación de programas de seguridad, capacitación en el ramo de seguridad.

También Amador Sotomayor, 2013, pág. 354 nos dice que la calidad de vida laboral que representa el ambiente interno que prevalece en la organización, así como el entorno que lo rodea y sus múltiples relaciones humanas que coadyuvan a propiciar un ambiente adecuado.

Reyes, 2016 define que la seguridad e higiene industrial aplicadas en los procesos de producción, es un factor de suma importancia en toda industria, ya que tienen como objetivo el cumplimiento de las normas para salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, lo cual permite tener un control sobre los métodos y procedimientos dentro de la industria, lo que se traduce en una reducción de costos y tiempo y un alto grado de producción, calidad y competitividad en el mercado.

Esta gestión proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos, logrando excelentes resultados en cuanto a la calidad del producto o servicio que preste la entidad, lo que favorece la imagen de la misma ante la comunidad y el

mercado, además de la reducción de los costos por conceptos de accidentes o pérdidas del producto o servicio, lo que genera beneficios (Paredes Rodríguez, 2013).

Es decir que, la seguridad e higiene en el trabajo permite mejorar las condiciones laborales de los colaboradores en su puesto de trabajo, así como reducir al máximo los riesgos laborales con el fin de disminuir los accidentes de trabajo.

Además, practicar una cultura de seguridad y prevención de riesgos, así como seguir y respetar las diferentes normas que cada empresa o fábrica debe tener, de acuerdo con las características propias de las actividades y procesos industriales que ahí se efectúen, permitirá alcanzar altos niveles de productividad y hacer más eficiente la gestión total de los procesos técnicos.

3.2.1. Ley General de higiene y seguridad del trabajo, ley N° 618

Aprobada el 19 de abril del 2007, publicado en la gaceta, Diario Oficial N°. 133 del 13 de Julio del 2007. Tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores (Ley 618, Ley general de higiene y seguridad en el trabajo, 2007, pág. 2).

Esta Ley, su Reglamento y las Normativas son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras Leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

Ley N° 185 Código del trabajo

Esta ley N° 618 esta concatenada con la ley N° 185 Código del trabajo, aprobada el 5 de septiembre de 1996 y publicada en la gaceta No. 205 del 30 de octubre de

1996. Donde su objetivo es regular las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores (Ley N° 185 Código del trabajo, 1996, pág. 2).

La investigación se basa a partir del artículo 100 al 129 que se refiere a la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales. Donde todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo. (Ley N° 185 Código del trabajo, 1996).

3.2.2. Higiene Laboral

Según Chiavenato, 2007, pág. 332 La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Cabe mencionar que para llevar a cabo este estudio fue importante recalcar la ley 185 artos 100 al 129 capítulo sobre higiene y seguridad ocupacional e incluso los riesgos profesionales.

Mientras que en el libro Seguridad e Higiene Industrial, Gestión de riesgos define higiene laboral como, la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo, los cuales pueden ser causa de enfermedades, perjuicios para la salud o el bienestar, incomodidades o ineficiencia entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 15)

“La palabra higiene del griego hygieinon significa salud, salubridad, y en esa forma se entiende en el trabajo como la función de conservar la salud y evitar accidentes utilizando para ese efecto las medidas y mecanismos pertinentes” (Amador Sotomayor, 2013, pág. 291).

De lo anterior se puede entender que la higiene del trabajo es de carácter preventivo, su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, evitando que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

También, se logra comprender que, en las empresas tabacaleras, deberá ser su interés propiciar condiciones físicas y ambientales que proporcionen higiene y comodidad en el área de trabajo donde se desempeñan sus colaboradores.

Objetivos de la higiene en el trabajo

La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo. Entre los principales objetivos de la higiene laboral están:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral (Chiavenato, 2007, pág. 333).

Condiciones ambientales de trabajo

“Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral” (Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artículo 3., 2007, pág. 2).

Chiavenato, 2007, pág. 334 “... las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto”.

Las condiciones ambientales de trabajo es el lugar donde se desempeña un trabajador, los aspectos que influyen sobre ese espacio y que afectan positiva o negativamente al trabajador.

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas como la temperatura.

Iluminación

Chiavenato, 2007, pág. 334 se refiere a la iluminación como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

Una incorrecta iluminación puede producir estrés, dolor de cabeza, problemas en la vista, fatiga entre otros. Al tener una mala iluminación el estrés activa otras enfermedades. Se ha notado a nivel de seguridad ocupacional que los dolores de cabeza se dan por una mala iluminación, que también se relaciona con la vista y esto genera otros malestares (López Bustillo, 2016).

Entonces surge la pregunta ¿Cuál es el nivel de luminosidad recomendados para los colaboradores?

En cuanto a los niveles de iluminación (la cantidad de luz), hay que precisar que deben estar determinados por las exigencias específicas de cada labor y, por supuesto, como ya se dijo, por las condiciones visuales de las personas. Debe evitarse la iluminación en exceso o escasa. Una iluminación defectuosa (por exceso o por defecto), exige al trabajador un esfuerzo visual adicional, generando cansancio visual y mental, lo que redundará en sucesos indeseados (adopción de

posturas inadecuadas, desadaptación, malestar, bajo rendimiento, accidentes o enfermedades profesionales) (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 224)

De todo lo anterior se puede entender que, una iluminación es correcta cuando permite distinguir, fácilmente y sin tener que forzar la vista ni sufrir fatiga visual, todo tipo de formas, colores, objetos en movimiento y relieves. En lo que respecta al puesto de trabajo, por la gran cantidad de hora que pasamos en el mismo y el esfuerzo que tenemos que realizar.

Ruido

El diccionario (Real Academia Española , 2019) encontramos el significado de ruido como sonido inarticulado, por lo general desagradable.

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db), así lo describe (Chiavenato, 2007, pág. 334).

Los sonidos o el ruido, como ondas mecánicas que son, obedecen a todas las leyes de la mecánica ondulatoria y se caracterizan, básicamente, por la frecuencia y la intensidad, adicionalmente por el timbre (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 174).

Según los planteamientos de los autores, ambos coinciden en que el ruido provoca un conjunto de sensaciones desagradables y molestias que pueden manifestarse en el comportamiento individual y social de los colaboradores expuestos. Si la exposición es crónica, la salud de los colaboradores puede verse afectada sobre todo en su capacidad de audición.

Nadie es inmune al ruido. Aunque aparentemente nos adaptamos ignorándolo, la verdad es que el oído siempre lo capta, y el cuerpo siempre reacciona, a veces con extrema tensión. Científicos, expertos y numerosos organismos oficiales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Comunidad Económica Europea (CEE)

o el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), entre otros, han declarado de forma unánime que el ruido tiene efectos muy perjudiciales para la salud.

Estos perjuicios varían desde trastornos puramente fisiológicos, como la pérdida progresiva de audición considerado una desventaja social severa, hasta los psicológicos, al producir una irritación y un cansancio que provocan disfunciones en la vida cotidiana, tanto en el rendimiento laboral como en la relación con los demás (Gutierrez Rivera, 2014).

Temperatura

Real Academia Española , 2019 “Magnitud física que expresa el grado o nivel de calor de los cuerpos o del ambiente, y cuya unidad en el sistema internacional es el kelvin (K)”.

Según (Ley 618, Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artículo 222, 2007, pág. 31) “Es terminantemente prohibido efectuar procedimientos o laborar en condiciones de trabajo que den lugar a una sobrecarga calórica o pérdida excesiva de calor en los colaboradores y que puedan provocar efectos dañinos en su salud”.

En ambientes calientes la temperatura es un factor ambiental clave que afecta el desempeño laboral, llegando incluso a provocar estrés térmico, puede resultar incómodo, e incluso agobiante. Es decir que, el empleador debe proveer los medios tecnológicos y sistemas de protección para garantizar la temperatura adecuada o no perjudicial para el empleado.

En ambientes fríos se produce lo que es la hipotermia es cuando la pérdida de calor del cuerpo es más rápida que su producción. Ante esta situación, lo primero que ocurre es una constricción de los vasos sanguíneos de la piel, en un intento para conservar el calor interno vital. Las manos y los pies son los primeros afectados y si el cuerpo continúa perdiendo calor comienzan a producirse temblores involuntarios (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 208).

Es importante que exista un nivel medio entre ambas temperaturas, vestirse acorde con las condiciones climáticas, el empleador debe suministrar bebidas calientes o refrescantes de acuerdo con la situación y de acuerdo con el médico de la empresa.

Plan de Higiene laboral

Chiavenato, 2007, págs. 332-333, propone un plan de higiene laboral que incluye lo siguiente:

- Un plan organizado: el cual no sólo entraña la prestación de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, esto último depende del tamaño de la empresa.
- Servicios médicos adecuados: los cuales incluyen un dispensario para urgencias y primeros auxilios en caso de que se necesitaran. Estas facilidades deben incluir:
 - a) Exámenes médicos de admisión.
 - b) Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
 - c) Primeros auxilios.
 - d) Control y eliminación de áreas insalubres.
 - e) Registros médicos adecuados.
 - f) Supervisión de la higiene y la salud. g) Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos. h) Utilización de hospitales de buena categoría.
 - i) Exámenes médicos periódicos de revisión y control.
- Prevención de riesgos para la salud, a saber:
 - a) Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros).
 - b) Riesgos físicos (como ruidos, temperatura extrema, radiaciones ionizantes y no ionizantes y otros).

c) Riesgos biológicos (como agentes biológicos, microorganismos patógenos, etcétera).

- Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, que incluye:

a) Programa informativo para mejorar los hábitos de vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos, enfermeros y especialistas de la empresa proporcionan informes en el curso de su trabajo regular.

b) Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales, a efecto de que presten servicios de radiografía, servicios recreativos, oferta de lecturas, películas, etcétera.

c) Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.

d) Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida grupal o de seguro médico de grupo. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibirá su salario normal, que se complementa con este plan.

e) Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o de jubilación.

El Plan de Higiene debe ser un tema prioritario para las empresas ya que asegura la salud de sus trabajadores, lo cual conlleva a conservar los ritmos de trabajo y la productividad, y además estarán cumpliendo con requisitos de ley que el gobierno ha establecido para la protección de los trabajadores.

Este plan de higiene planteado por Idalberto Chiavenato, es el más usado por las empresas en la actualidad. Se considera un plan completo pero fácil de implementar, garantizando así la higiene de los colaboradores de determinada empresa.

Se espera encontrar en la empresa Puros Estelí S.A, un plan o sistema de higiene igual o similar al que se ha planteado, capaz de garantizar a sus empleados la higiene que se merecen como colaboradores activos en la empresa.

3.2.3. Seguridad laboral

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo así explica (Chiavenato, 2007, pág. 336), la seguridad laboral agregando que, cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad. Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos.

Para Mondy, 2010, pág. 340, la seguridad se relaciona con el hecho de proteger a los empleados contra las lesiones causadas por accidentes relacionados con el trabajo. Dentro de la amplia definición de seguridad se incluyen factores relacionados con los efectos de las lesiones provocadas por tensión continua y de la violencia en el lugar de trabajo y en la familia.

Es decir, la seguridad del trabajo son todos los factores con los que cuenta el trabajador para desempeñarse diariamente en sus labores, que le ayudan a preservar su seguridad y su salud.

Las empresas deben garantizar estas condiciones y los colaboradores deben tener conciencia de cumplir las normas de seguridad del trabajo para evitar daños en su salud, y así reducir los índices de accidentes laborales que en algunos casos son fatales.

Análisis de riesgos laborales

Existen diversos tipos riesgos laborales como riesgo por incendios, riesgo mecánico, riesgo biológico, riesgo por robos, riesgo por violencia. El objetivo será explicar

brevemente los riesgos con los que a diario se enfrentan los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A. Se utilizará como base el libro Seguridad e higiene industrial, Gestión de riesgos.

Riesgos por incendios

Fuego sin control con peligro de propagación relevante a personas o cosas, aunque no llegue a alcanzarlas, y con independencia de su tamaño (Real Academia Española , 2019), ese es significado encontrado en el diccionario.

Según (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 103) la protección contra los incendios debe ser un factor prioritario en todas las organizaciones y ha de estar estructurado considerando los siguientes aspectos:

1. Sistema de detección y alarma.
2. Sistemas de agentes extintores fijos y/o extintores portátiles.
3. Personal capacitado para el control del fuego.
4. Un plan que permita que todos estos sistemas se integren coordinadamente, y en caso de requerirse, proceder a la evacuación del lugar.

Los incendios en empresas pueden causar pérdidas millonarias, al desatarse un incendio en una industria o empresa, la propagación puede valerse de unos pocos segundos para causar daños irreparables tanto financieramente como en la seguridad física de las personas. Se trata de un peligro para la economía, pero también para el personal, los clientes, la reputación y el futuro mismo de la empresa.

Riesgo mecánico

Para Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 37, hablar de riesgo mecánico es hacerlo de una gran variedad de elementos que pueden, en un momento determinado, convertirse en factores de riesgo ¿cuáles son esos elementos? En resumen, son todos aquellos instrumentos o ayudas que permiten realizar el trabajo de una manera ágil, eficiente, precisa y eficaz, tales como las herramientas y las máquinas.

El buen mantenimiento de la maquinaria evita fallas que podrían ocasionar accidentes, por eso es importante establecer la existencia de los siguientes servicios, por parte del proveedor de la máquina:

1. Permanencia del fabricante o representante en el mercado local.
2. Suministro de repuestos, determinando tiempo de disposición garantizada.
3. Mantenimiento oportuno y por parte de personal idóneo.
4. Asesoría técnica.
5. Garantías de calidad.
6. Consulta con propietarios de equipos similares.
7. Comparación de precios y calidades, con los ofrecidos por otros proveedores (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 39).

Este tipo de riesgo debe ser debidamente supervisado, en cuanto a la maquinaria y su uso, debe haber anticipadamente una capacitación sobre su eficaz utilización, para evitar así lo que son accidentes laborales dentro de la empresa.

Riesgo biológico

Los riesgos biológicos afectan a todos los seres vivos y la presencia de contaminantes de este tipo no es detectable con facilidad, ya que pueden estar presentes en el ambiente sin que nadie los vea e ingresar al organismo por vía respiratoria, digestiva, dérmica o parenteral; además, la situación se complica por el hecho de que la persona contaminada se convierte a su vez en agente trasmisor (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 291).

Actualmente un riesgo biológico que se enfrenta es el covid-19, es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la

COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo ((OMS), 2020).

Para evitar propagaciones la empresa debe seguir orientaciones de organizaciones como la Organización mundial de la salud (OMS), organización panamericana de la salud (OPS) y ministerio de salud de Nicaragua (MINSAL).

Riesgo por robos

Cada organización debe tener servicio de vigilancia capaz de ofrecer la seguridad hacia los colaboradores, evitando robos tanto entre los empleados como robos directamente a la empresa.

Chiavenato, 2007, propone un plan de prevención de robos (vigilancia) generalmente incluye:

1. Control de entrada y de salida de personal. Por lo general, este control tiene lugar en la puerta de la industria, cuando el personal entra o sale. Se trata de un control que puede ser visual o basado en la revisión personal de cada individuo que ingresa o sale de la fábrica.
2. Control de entrada y salida de vehículos. La mayor parte de las empresas fiscaliza los vehículos, con más o menos rigidez, sobre todo los camiones de su flotilla de transporte o los vehículos que entregan o llevan mercancías o materias primas.
3. Estacionamiento fuera del área de la fábrica. En general, las industrias tienen estacionamiento para los automóviles de sus empleados fuera del área de la fábrica, con el objeto de evitar el transporte clandestino de productos, componentes o herramientas.
4. Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica. Es muy común encontrar esquemas de rondines en el interior y en los alrededores de la fábrica, sobre todo fuera del horario de trabajo, no sólo para efectos de vigilancia, sino también para la prevención de incendios.
5. Registro de máquinas, equipos y herramientas. Las máquinas, los equipos y las herramientas que utiliza el personal son registrados e inventariados periódicamente.

Riesgo por violencia

Mondy, 2010, pág. 348, describe la violencia en el lugar de trabajo, como la agresión física, el comportamiento amenazante, los insultos verbales, la hostilidad o el acoso dirigido hacia los empleados durante el trabajo o durante el cumplimiento de los deberes.

Aunque no hay forma en la que un empleador pueda evitar por completo el riesgo por violencia, debe estar pendiente a los colaboradores ante comportamientos como, los gritos, los arrebatos explosivos a causa de desacuerdos menores, hacer observaciones subidas de tono, romper en llanto, una disminución de energía o de concentración, el deterioro del desempeño en el trabajo o de la apariencia personal, volverse aislado.

Equipos de protección personal

Los equipos de protección personal constituyen un importante recurso para el control de riesgos laborales, se describirán algunos de los equipos que el empleador debe proporcionar al empleado.

- **Protección para la cabeza**

Cascos de seguridad está compuesto por un cuerpo hecho en policarbonato, polipropileno, polietileno de alto impacto o fibra de vidrio. En su interior tiene un tafiote o cinta que rodea el contorno de la cabeza, y un atalaje que se une en la cima mediante un cordón o una cinta con línea de costura débil cuya función es amortiguar un golpe, de modo que cuando se presente transmita la menor cantidad de energía cinética del impacto a la cabeza y el cuello.

- **Protección facial**

Las mascarillas son equipos de protección individual. Su función es proteger de la exposición a contaminantes químicos o biológicos, a través de las vías respiratorias. Están íntegramente fabricadas con un material filtrante y constan de un clip o adaptador nasal y de unas gomas o cintas de sujeción.

- Protección visual

Gafas se utilizan sobre todo en los trabajos que ofrecen riesgo de proyección de partículas que por sus características no agreden el rostro, pero sí los ojos por su mayor vulnerabilidad; asimismo, se usan cuando existe riesgo de radiaciones infrarrojas y ultravioleta, y en casos en que los tonos ayudan a resaltar contrastes cuando se realizan trabajos de precisión.

- Protección auditiva

Son elementos para la protección personal del sistema auditivo, utilizados para reducir el nivel de presión sonora que percibe una persona expuesta a un ambiente ruidoso.

- Protección de manos

Guantes quizá no haya otro elemento de protección que pueda ser tan variado como los guantes, ya que prácticamente existen para todos los usos y necesidades, lo cual se fundamenta en que la parte corporal más integrada al trabajo son las manos, dadas sus características de sensibilidad, versatilidad de operación y de excelente motricidad fina (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 361).

Las clases de señalización son:

1. Óptica incluye señales de seguridad, avisos de seguridad, luces flash, colores señalización, alumbrado emergencia.
2. Acústica que es lo que son las alarmas.
3. Olfativa, etil mercaptano adicionado al gas doméstico.
4. Táctil que es el cambio del relieve del piso en el borde a un vacío (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 425).

Todos estos equipos son necesarios, es importante que el empleado cuente con ellos, al momento de realizar labores que requieran necesaria su utilización.

Señalización

Por señalización de seguridad se entiende entonces el conjunto de estímulos que condicionan la actuación de aquel que los recibe frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar; en consecuencia, señalización de seguridad es aquella que suministra indicaciones relativas a la seguridad de las personas y/o bienes (Mancera Fernández, Mancera Ruíz, Mancera Ruíz, & Mancera Ruíz, 2012, pág. 424).

En el ambiente laboral se dan situaciones de peligro en las que conviene que el trabajador reciba una determinada información, en forma oportuna y provista de códigos de fácil interpretación.

Plan de seguridad laboral

Un plan de seguridad establecido, deberá ser obligatorio en determinada empresa, se determinará si la entidad Puros de Estelí S.A, cuenta con uno actualmente. Así mismo observar su ejecución por parte del empleador y el empleado.

Se basara en el plan de seguridad laboral planteado por (Chiavenato, 2007, págs. 337-338).

1. Apoyo activo de la administración: que incluye la presencia de un programa de seguridad completo e intensivo, la comunicación en reuniones periódicas con los supervisores, los resultados alcanzados por ellos y las medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Los supervisores, con ese apoyo, deben actuar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.

2. Contar con personal dedicado exclusivamente a la seguridad.

3. Instrucciones de seguridad para cada actividad.

a) Instrucciones de seguridad para trabajadores novatos. Deben ser proporcionadas por los supervisores, quienes pueden hacerlo con perfecto conocimiento de causa, en el lugar de trabajo. Las instrucciones generales corren a cargo del departamento encargado de la seguridad.

b) Realización del programa de seguridad por medio de la supervisión. Todo el mundo tiene responsabilidades definidas en el programa, pero los supervisores asumen la responsabilidad de línea. Ellos son personas clave en la prevención de accidentes.

c) Integrar al espíritu de seguridad a todos los trabajadores. La prevención de accidentes es trabajo de equipo, principalmente en lo tocante a la difusión del espíritu de prevención. Todos los medios de divulgación se deben utilizar para que los empleados lo asimilen.

d) Extender el programa de seguridad más allá de la compañía. Ver por la seguridad de la persona en un lugar o una actividad cualquiera, así como eliminar las consecuencias de los accidentes que ocurren fuera del trabajo, que están tan generalizados y son tan graves como los que ocurren en la industria.

4. Capacitar a los gerentes, supervisores y trabajadores: para que los directores y los gerentes estén seguros de que todos los trabajadores conocen los equipos y materiales peligrosos con los que trabajan y que saben cómo controlar los accidentes. Un programa de prevención de accidentes requiere pleno conocimiento del lugar de trabajo.

3.3. Desempeño laboral

Robbins & Coulter, 2013, definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

La evaluación de desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos (Iturralde Torres, 2011).

Por otro lado, en una sección encontrada en un sitio web, se refieren al desempeño laboral como la apreciación, más menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. La forma de “cómo trabajamos” puede ser analizada desde distintos puntos de vista con el fin de comprender esta dinámica y poder reorientar las acciones que permitan aumentar el desempeño (Goldman Zuloaga, 2014).

Hay muchos factores que influyen en el desempeño laboral, en este caso es la higiene y seguridad laboral. Un buen manejo de las normas implica un gran aporte en el desempeño de todos los empleados de la empresa Puros Estelí S.A. hacia la empresa ya que, su desempeño es exponencialmente bueno para la organización.

3.3.1. Importancia

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Iturralde Torres, 2011).

Evaluar el desempeño de un colaborador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia.

Las empresas, en conclusión, deben tener cifras y estadísticas claras para contar con evidencias de los seguimientos realizados al colaborador y fortalecer también los planes de carrera. Es importante recordar que: la evaluación de desempeño es una importante herramienta para el desarrollo integral del colaborador.

3.3.2. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral

Cuando se trata de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado, estos son los aspectos que deben tenerse en cuenta:

- Productividad y calidad: un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad. Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y

facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible. Porque además de la productividad, también debe existir calidad.

- Eficiencia: más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado.
- Presencia en el entorno laboral: tu empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, pero... ¿qué tal van sus aspiraciones y ambiciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del equipo o su ego divide a la organización? Estos aspectos de carácter más emocional deben ser igualmente tenidos en cuenta cuando se trata de evaluar el desempeño laboral.
- Actitud: la actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.
- Esfuerzo: el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.
- Trabajo en equipo: coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio

3.3.3. Cualidades en un empleado con un buen desempeño laboral

Bustamante, 2014, propone una serie de características intrínsecas a la persona, en este caso positivas, entre las que encontramos:

- Ser aplicado: como decíamos, la actitud, el esfuerzo, la disposición de la persona es fundamental a la hora de encontrar soluciones. La productividad, el interés y compromiso con la compañía inciden en los resultados.
- Tener capacidad de aprendizaje: directamente relacionado con lo anterior.
- Ser íntegro: las empresas quieren empleados en los que puedan confiar. Esto quiere decir que, precisamente como trabajadores de la compañía, tomarán las decisiones más íntegras y las que beneficien el interés general.
- Ser adaptable y flexible: para continuar siendo productivo cuando se produzcan cambios en la organización.

- Tener buenas habilidades interpersonales: para relacionarse bien en equipo y con el resto de departamentos.

Estas cualidades planteadas son algunas con las que debe contar el empleado, se puede agregar eficiencia y eficacia, responsabilidad, puntualidad.

3.3.4. Evaluación del desempeño laboral

Benedetti, 2010, explica que una vez determinados qué parámetros queremos evaluar, podemos optar por los siguientes sistemas de medición o sistemas de evaluación:

- Evaluación de un supervisor: en este caso, el máximo responsable del departamento y la empresa deben realizar una evaluación del empleado. Un ejercicio recomendable de llevar a cabo tras los primeros seis meses de incorporación del trabajador.
- Autoevaluación: tras la evaluación por parte de los superiores, el veredicto puede desembocar en una propia autoevaluación en la que el empleado sea consciente de sus virtudes y limitaciones apostando por la reflexión como principal motor de cambio durante el siguiente período.
- Evaluación de los compañeros: como parte de un equipo de trabajo humano, los compañeros pueden ser también los mejores testigos a la hora de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado que trabaja en la misma organización.
- Evaluación por parte del cliente: ¿Está el cliente contento con el resultado de su pedido? Trata de realizar encuestas de satisfacción a la hora de comprobar que el receptor principal esté contento con el trabajo final y, por ende, con el desempeño del empleado involucrado en el proyecto.

Es importante evaluar el desempeño laboral porque afecta directamente a la productividad, pero no solo eso, sino que permite evaluar errores y fortalezas, **detectar** sesgos y agentes externos, implementar políticas de compensación, establecer políticas de formación y, por último, pero no menos importante permite saber, si es la higiene y seguridad laboral un factor que afecte el desempeño dentro de los empleados de la organización.

3.3.5. Tipos de evaluación al desempeño

La evaluación del Desempeño es un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro La evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

Dentro de la Evaluación de Desempeño Laboral tenemos cuatro encontrados en una tesis (Iturralde Torres, 2011).

Evaluación de Desempeño Laboral de 90°.

En la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias el cumplimiento de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.

Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.

Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.

Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.

La evaluación de 270° fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su 21 cargo de trabajo subordinados, o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.

Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.

La evaluación de 360° también es conocida como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el

nombre lo indica, la evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas.

3.4. Estrategias

3.4.1. Definición

La estrategia empresarial es la manera en que una organización define cómo creará valor. Se trata del qué hacer y cómo hacerlo. Define los objetivos de la empresa y las acciones y recursos a emplear para cumplir con dichos objetivos (Maldonado, 2014).

Según Maldonado, 2014 la estrategia de una organización debe ser apropiada para sus recursos, objetivos y circunstancias ambientales. La estrategia empresarial es de gran importancia para cualquier empresa, pequeña o grande.

Probablemente es hoy la palabra de la que más uso y abuso se hace en el mundo de los negocios. Tenemos estrategias para todo: desde la publicidad hasta la logística, desde los recursos humanos hasta la reingeniería (Martínez, 2015).

Entendemos entonces que **la estrategia es el puente que hay entre las políticas o los objetivos más altos y las tácticas o acciones concretas para llegar a la meta.**

3.4.2. Tipos de estrategias

Según un vídeo encontrado en internet, existen diferentes tipos de estrategias, a continuación, se presentan una variedad agrupada de la siguiente manera:

Estrategia militar

Considerada el arte y la ciencia de dirigir y planear el uso de las fuerzas armadas de una nación, para asegurar los objetivos de la política nacional mediante la amenaza o aplicación del uso de la fuerza. Colocar las fuerzas armadas en una posición de ventaja frente al enemigo es el objetivo principal de la estrategia

militar. Es la más antigua de las estrategias, de hecho es el punto de origen de las demás.

Estrategia de aprendizaje

Es el uso de tácticas, procedimientos y modelos para la adquisición del conocimiento. Para que un procedimiento de aprendizaje se considere una estrategia debe ser consciente de los objetivos específicos de aprendizaje, en función de unas metas, individuales o corporativas. Un ejemplo son los mapas conceptuales.

Estrategia Empresarial

Esta es quizás la que le interese profundizar, pues resuelve aquello que pondrá su empresa por encima de las demás. Consiste en el direccionamiento de la organización a través de ideas, planes o perspectivas que se plasman en la Misión, Visión empresarial y los Valores, que responde a las preguntas ¿Qué hago? ¿Cómo lo hago? ¿A dónde quiero llegar? ¿Cuál será mi valor agregado? ¿Cuáles son mis recursos?, pero sobre todo ¿qué ventaja competitiva me dará?

La estrategia corporativa o empresarial se puede clasificar de la siguiente manera:

Según su campo de acción (áreas funcionales)

Estrategia operativa

El proceso de las operaciones consiste en la transformación de unas entradas (materias primas, información o mano de obra) en productos finalizados con valor agregado que tienen demanda en el mercado. En ese sentido, la Estrategia Operativa se dirige hacia la competitividad en los procesos industriales de manufactura y en el caso de las organizaciones de servicios, hacia la mejora de todos sus procesos e intangibles.

Estrategia de marketing

Es el plan dirigido a la promoción y venta de un producto o un servicio. Las estrategias de marketing más exitosas contienen tres elementos centrales:

conocimiento profundo del cliente, una marca con distintos mensajes, y análisis de mercado.

Estrategia directiva

Es la que define el rumbo de la organización en sus aspectos generales. Consiste en tener claro un concepto de negocio y crear una visión que dirija diariamente el camino de la organización. Asimismo, el concepto de negocio crea una misión que se debe transformar en objetivos específicos de resultado. Se realiza a largo plazo e implica la visión, la misión y los valores corporativos.

Estrategia de negocio

Son las medidas que dan la ventaja competitiva en el mercado frente a otros competidores, como las siguientes:

- Estrategia de bajo costo.
- Estrategia de liderazgo de producto.
- Estrategia lock-in.

Según su objetivo central

Las estrategias que tienen por principio “hacer algo nuevo”

En 1999, Chan Kim y Renée Mauborgne, en el artículo titulado “Creación de nuevos espacios de mercados” del Harvard Business Review describieron un modelo de “innovación de valor” en el que las empresas debían mirar más allá de sus paradigmas actuales para encontrar nuevas propuestas de valor. Posteriormente, en el año 2005, desarrollaron sus ideas en el libro “La estrategia del Océano Azul”. Asimismo, en 2007, Alvin Roth escribe “El arte de diseñar mercados”; y Clay Christensen, Henning Kagermann, y Mark Johnson la estrategia “Reinventando su modelo de negocios”. También se exponen las estrategias de transformación basadas en la reconsideración de su empresa o su cadena de valor de la industria, en donde se incluye “Descubriendo nuevos puntos de diferenciación” de Rita McGrath. Todas las estrategias mencionadas tienen como eje transversal la

búsqueda de oportunidades en espacios que no han sido utilizados o explotados, es decir la diferenciación.

Las estrategias que se basan en lo hecho y parten de ahí.

Con base en lo que ya se hace bien están las estrategias: "Encontrar su próximo negocio principal", del consultor de Bain Chris Zook y "Crecimiento fuera del núcleo" (sobre movimientos de adyacencia) de Zook y su colega James Allen; así como el clásico "Competiendo en los recursos", por David Collis y Cynthia Montgomery. También en esta categoría se encuentran la gran cantidad de artículos sobre respuestas competitivas, que incluyen "Hardball: cinco estrategias asesinas para derrotar a la competencia" de Rob Lachenauer y George Stalk, y su compañero "Curveball: estrategias para engañar a la competencia". Artículos sobre cómo defenderse contra los descriptores, como "El imperio contraataca: estrategias contrarrevolucionarias para líderes de la industria" de Richard D'Aveni, y "Sobrevivir a la disrupción", en el que Clay Christensen y Max Wessel detallan una forma sistemática para determinar cuándo es demasiado pronto abandonar su negocio por un disruptor.

Las estrategias oportunistas ante las posibilidades emergentes.

Es tentador pensar que esta tercera clasificación representa el pensamiento más reciente del campo de la estrategia empresarial. Pero, de hecho, el trabajo de McGrath y McMillan en la planificación basada en el descubrimiento se introdujo por primera vez hace 20 años, y este campamento incluye otras piezas clásicas de flexibilidad como estrategia que datan de la década de 1990, incluida la "Estrategia como una cartera de opciones reales" de Tim Luehrman, y la "Estrategia de Judo" de David Yoffie y Michael Cusomano. Esta clasificación también incluye los más recientes escritos "Detener la toma de decisiones: Comience a tomar decisiones" de Michael Mankins y Richard Steel, que defendieron los ciclos continuos de planificación estratégica. Y, por último, incluye varios enfoques para dirigir empresas establecidas como si fueran nuevas empresas, como el "Por qué la Lean Start-Up cambia todo" de Steven Blank del año pasado. Todas ellas forman parte de las estrategias oportunistas (Ramírez Gastón, 2014).

3.4.3. Beneficios de las estrategias

Crea un sentido de dirección

La estrategia comienza estableciendo el marco, la hoja de ruta para llegar desde el punto A al punto B. Sin una comprensión profunda de dónde se encuentra la organización (punto A) ni una visión clara a dónde quiere llegar, toda la organización se conducirá sin rumbo, lo cual la llevará a una posición desfavorable frente a la competencia. En consecuencia, la estrategia es el pilar para la elaborar la planeación estratégica, sin la comprensión integral de la organización, cualquier acción ejecutada o decisión tomada pierde sentido.

Integra los esfuerzos

En lugar de invertir en tácticas únicas, tener una hoja de ruta estratégica asegura que todos sus esfuerzos trabajan juntos para lograr un propósito o una meta. Tener un objetivo supremo y una forma de alcanzarlo permite que los equipos de trabajo de las diversas unidades y procesos se alinean en toda la formulación del ¿Cómo lograrlo? Un ejemplo podría ser la Estrategia de marketing de una compañía que compre la diferencia entre enviar un correo electrónico aleatorio, ejecutar un anuncio no relacionado y comprar una valla publicitaria o una campaña integrada en la que un miembro de la audiencia recibe una pieza de correo con el correo electrónico correspondiente, ve un anuncio de Facebook con el mismo mensaje en línea y luego recibe una serie de comunicaciones estratégicas después de que él o ella llene un formulario. ¿Cuál cree que es más eficaz?

Ayuda a priorizar

La organización se enfrenta a muchos retos diariamente y los ejecutivos deben tomar decisiones con la misma rapidez que se presentan. Tener una estrategia clara y aprehendida será la herramienta más útil para decir “no” a aquello (que, aunque puede ser beneficioso valioso) lo desenfoca de la hoja de ruta. En ese sentido, sugerimos filtrar las decisiones a través de preguntas como: ¿Está alineado con la estrategia? ¿Esto que le aporta a la estrategia? ¿Esto ayuda a cumplir la estrategia?

La estrategia ayuda a priorizar lo importante para alimentar la imagen que se proyectó como marco de todas las decisiones de la empresa.

Permite cuantificar los resultados

Estar sujeto a un marco y una hoja de ruta, denominada estrategia, le facilita medir los resultados de las acciones y tácticas con las cuales ejecuta la planeación estratégica. Una de las formas de medir el desempeño estratégico es a través de los indicadores de gestión (KPI's). Los KPI's proporcionan la información sobre el desempeño más significativa que permite a las organizaciones (o sus stakeholders) comprender si la organización está o no en el rumbo correcto hacia las metas definidas. De esta manera, unos indicadores de desempeño bien diseñados son instrumentos vitales de navegación, que ofrecen una imagen clara de los niveles actuales de desempeño y si la empresa está donde debería estar.

Evita pérdidas

Los recursos de tiempo y dinero en una empresa son limitados. La estrategia además de aunar esfuerzos humanos también contribuye a que las inversiones y diversas compras se dirijan y enfoquen hacia un objetivo principal. Por lo tanto ayuda a que se administren los recursos de la mejor manera posible (Roncancio, 2019).

IV. SUPUESTO

4.1. Supuesto de investigación

El cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral contribuyen a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de Puros Estelí.

4.2. Cuadro de operacionalización

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
Describir las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en la empresa Puros de Estelí S.A.	Higiene y seguridad laboral	Se refiere a la aplicación de un conjunto de medidas sobre la seguridad y	Condiciones ambientales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ruido • Temperatura 	Información proporcionada por: 1. Gerente 2. Supervisor 3. Colaboradores	1. Entrevista 2. Encuesta 3. Observación
		prevención de riesgos laborales para los trabajadores, se relaciona	Plan de Higiene laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios médicos adecuados • Servicios adicionales 	Información proporcionada por: 1. Gerente 2. Supervisor 3. Colaboradores	1. Entrevista 2. Encuesta 3. Observación

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
		con todas aquellas medidas y políticas que gestionan la protección y bienestar de las personas evitando riesgos.	Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos por incendios • Riesgo mecánico • Riesgo biológico • Riesgo por robos • Riesgo por violencias 	Información proporcionada por: 1. Gerente 2. Supervisor 3. Colaboradores	1. Entrevista 2. Encuesta 3. Observación
Valorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa	Desempeño laboral	La apreciación, más menos objetiva en función de estándares e	Evaluación del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de un supervisor • Autoevaluación • Evaluación de los compañeros 	Información proporcionada por: 1. Supervisor. 2. Colaboradores	1. Entrevista 2. Observación

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
Puros Estelí S.A.		indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.	Tipos de evaluación al desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Desempeño Laboral de 90°. • Evaluación de Desempeño Laboral de 180°. • Evaluación de Desempeño Laboral de 270°. • Evaluación de Desempeño Laboral de 360°. 	Información proporcionada por: 1. Supervisor.	1. Entrevista 2. Observación
Identificar la influencia de la higiene y	Higiene y seguridad laboral	Actualmente la higiene y seguridad	Objetivos de la Higiene y	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las causas de las 	Información proporcionada por:	1. Entrevista 2. Encuesta

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
seguridad en el desempeño laboral dentro de los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A.	Desempeño laboral	laboral influye en el desempeño laboral, ya que estas inciden de manera muy significativa, creando un mejor ambiente para el empleado.	Seguridad Laboral	enfermedades profesionales. <ul style="list-style-type: none"> • Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas. • Prevenir que se agraven los males y las lesiones. • Conservar la salud de los colaboradores 	1. Gerente 2. Colaboradores	3. Observación

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
				y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral		
			Cualidades en un empleado con un buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ser aplicado • Tener capacidad de aprendizaje • Ser íntegro • Ser adaptable y flexible • Tener buenas habilidades interpersonales 	Información proporcionada por: 1. Supervisor 2. Colaboradores	1. Entrevista 2. Encuesta 3. Observación

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
Proponer estrategias que permitan la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.	Estrategias de higiene y seguridad laboral	Estrategia es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un	Plan de Estrategias de higiene y seguridad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo activo de la administración. 2. Contar con personal dedicado exclusivamente a la seguridad. 3. Instrucciones de seguridad para cada actividad. 4. Capacitar a los gerentes, supervisores y colaboradores 	Información proporcionada por: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente 2. Supervisor 3. Colaboradores 	1. FODA

Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica
		objetivo siguiendo una pauta de actuación.				

V. DISEÑO METODOLOGICO

5.1. Tipo de estudio

La presente investigación está dirigida hacia un enfoque mixto debido a que aborda variables del enfoque cualitativo y cuantitativo.

La investigación es cualitativa porque está enfocada en las normas y procedimientos para la aplicación de la higiene y seguridad de los colaboradores en la organización y cuantitativa porque se empleará la recolección y análisis de datos por medio de encuestas para responder preguntas de información.

Esta investigación es aplicada pues se enfoca la necesidad de que la empresa Tabacalera aplique normas de higiene y seguridad para la mejor en el desempeño laboral. Acuerdo al tema de investigación se proyecta en un periodo de tiempo específico siendo el segundo semestre 2020.

5.2. Población y muestra

5.2.1. Universo de estudio

El universo de esta investigación está constituido por 688 colaboradores de la fábrica Puros Estelí S.A, distribuidos en: seis oficinas, revisadores, producción, preindustrial y empaque ubicado en la ciudad de Estelí. Es una empresa que se dedica a la producción de puros.

Breve caracterización.



Tabacalera Puros Estelí S.A tiene 9 años de existir en el mercado se localiza en la ciudad de Estelí costado Norte FAREM ESTELÍ es una empresa dedicada a la elaboración y exportación de puros actualmente exporta a diferentes países como son : Alemania, Turquía, Hong Kong , Suiza, China, Grecia, Portugal, Sur África , Eslovenia , República Checa , Malacia, Austria , Canadá, Israel , Taiwán, Andorra, Macao, Ucrania, Estados Unidos, Eslovaquia, Dubái, Malta, Latvia, Holanda, Estonia, España, Reino Unido Inglaterra, Chipre, Ucrania, Bulgaria, Bélgica, Brasil, Islandia elaborando así más de 19,000 puros por día y generando más 600 empleos directos.

Cuenta con diferentes áreas: Preindustrial, producción, empaque, y área de oficina. Las fábricas tabacaleras representan una fuente de ingreso en la economía de Nicaragua, siendo esta pionera de trabajo para la población de Estelí y Municipios aledaños como: La Trinidad, Condega, Pueblo Nuevo e incluso personas de otros departamentos.

5.2.2. Muestra

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula resultando 62 colaboradores por encuestar.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

n: (Tamaño de la muestra) ¿?

z: (Nivel de confianza) 90%= 1.645

p: (Probabilidad de éxito) 50%= 0.5

q: (Probabilidad de fracaso) 50%= 0.5

N: (Población) 688 colaboradores

E: (Margen de error) 10%= 0.10

$$n: \frac{1.645^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 688}{688 \times 0.10^2 + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n: \frac{2.70 \times 0.5 \times 0.5 \times 688}{688 \times 0.01 + 2.70 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n: \frac{464.4}{7.55}$$

$$n: 61.5 \approx 62$$

5.3. Técnica de recolección de datos.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación se hará uso de los siguientes instrumentos:

5.3.1. Entrevista

Método que ayuda a recopilar información por medio de una conversación entre dos o más personas para tratar algún asunto generalmente profesional o para obtener información más concreta (Hurtado Noruega, 2012).

Al utilizar este método se estará en contacto personal con los entrevistados en este caso el supervisor y gerente de la Tabacalera que proporcionarán información administrativa que sólo ellos manejan y que será de gran utilidad para el estudio. Se realizará un método para recolectar datos muy parecidos a un cuestionario por lo que su procesamiento será más fácil.

5.3.2. Encuesta

Es una técnica cuantitativa que se define como un conjunto de preguntas cuyo fin será obtener información valiosa para reunir datos o para detectar la opinión pública acerca un asunto determinado

Se utilizarán encuesta con preguntas cerradas ya que contienen las alternativas de respuestas delimitadas y así será más fácil de procesar la información y realizar el análisis ya que los sujetos deben circunscribirse a ellos de esta manera se obtienen resultados más exactos.

5.3.3. Guía de observación

Actividad que se utiliza para detectar o similar los rasgos de un elemento utilizando los sentidos como instrumento principal que se basa en una lista de indicadores que

se pueden redactarse como afirmación o preguntas que orienten al trabajo señalando los aspectos relevantes al observar

Mediante la observación se analizará el comportamiento y conducta de los colaboradores respecto al problema de estudio o, así como aspectos de relevancia entre ellos tales como: Ambiente de trabajo desempeño del colaborador y los factores de riesgo a los que están sometidos por su tipo de actividad.

5.4. Etapas de la investigación

5.4.1. Etapa 1: Investigación Documental

En esta etapa se ha recopilará información de diferentes fuentes proporcionando datos para análisis e identificación del problema de esta investigación tomando en cuenta libros, sitios web y sobre todo la legislación de este país relacionada al tema que nos ocupa lo cual permitirá el desarrollo del contenido en cuanto a higiene y seguridad.

5.4.2. Etapa 2: Elaboración de instrumentos

Para cumplir con los objetivos propuestos se diseñaron instrumentos como la entrevista que se aplicarán a jefe de área y recurso humano está contarán con preguntas sencillas y fácil de comprensión para obtener información veraz y objetiva también encuesta dirigida a los colaboradores con preguntas cerradas y la observación mediante una guía que es elaborada con el objetivo de ampliar los rangos de información.

5.4.3. Etapa 3: Trabajo de campo

La recopilación de datos se realizará a través de entrevistas personales y encuestas realizadas a los implicados más directos como son los colaboradores obteniendo información real ya que dichas entrevistas se llevarán a cabo de manera personal.

5.4.4. Etapa 4: Elaboración del informe final

Luego de cumplir con las etapas anteriores se elabora el informe que contiene los resultados obtenidos del análisis de información y la aplicación de instrumento utilizado por ello las orientaciones brindada por la universidad.

5.5. Cronograma

Un cronograma es una lista de todos los elementos terminales de un proyecto con sus fechas previstas de comienzo y final siendo la representación gráfica de un conjunto de tareas, actividades o eventos ordenados en el tiempo.

5.5.1. Cronograma de actividades

N°	Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Propuesta del tema												
2	Elección del tema												
3	Elección de la empresa												
4	Planteamiento del problema												
5	Objetivos de la investigación												
6	Búsqueda de información para conformar el marco teórico												
7	Planteamiento de la hipótesis												
8	Diseño metodológico de la investigación												
9	Análisis de los resultados.												
10	Conclusiones												
11	Recomendaciones												
12	Bibliografía												
14	Anexos												
15	Informe final												

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se abordará los resultados obtenidos mediante las herramientas utilizadas entrevista, encuestas y guía de observación.

Las aplicaciones de estos instrumentos de investigación permitieron recopilar la siguiente información, para su análisis, discusión y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

6.1. Describir las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en la empresa Puros de Estelí S.A.

Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo reducen sustancialmente los riesgos de sufrir accidentes laborales, disminuyendo el número de muertes causadas, además de evitar y minimizar en muchos casos contraer enfermedades profesionales, directamente relacionadas con el desarrollo de la actividad laboral.

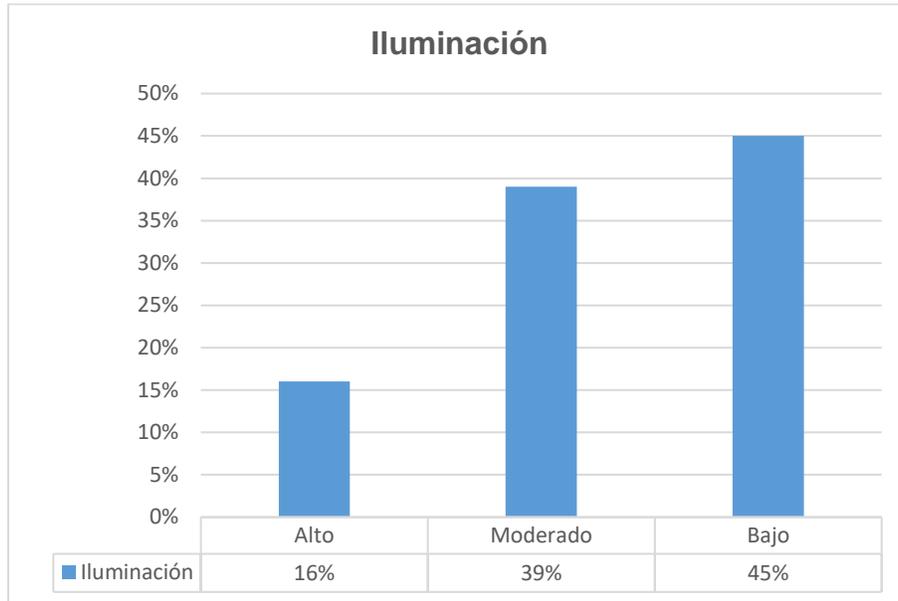
Es por esto la importancia de analizar las condiciones que presta esta entidad, hacia los colaboradores que día a día prestan su servicio.

Condiciones ambientales de trabajo se define como las circunstancias físicas en el que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización, es el ambiente físico que rodea mientras desempeña su cargo.

- **Iluminación**

Según la Ley 618 en su Artículo 76 la iluminación de los lugares de trabajo debe permitir a los colaboradores dispongan de condiciones visuales adecuadas para desarrollar su actividad es sin riesgo para su seguridad y confort visual aceptable.

Grafico N° 1



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

De acuerdo con los colaboradores encuestados de Puros Estelí S.A, tiene dificultad en su sistema de iluminación siendo este calificado por los mismos colaboradores como alto 16%, moderado 39% y bajo 45%, a través de las observaciones se logró constatar que los problemas más recurrentes son falta de abastecimiento eléctrico en puntos de conexión, lámparas fundida y en otros casos ausencia de estas.

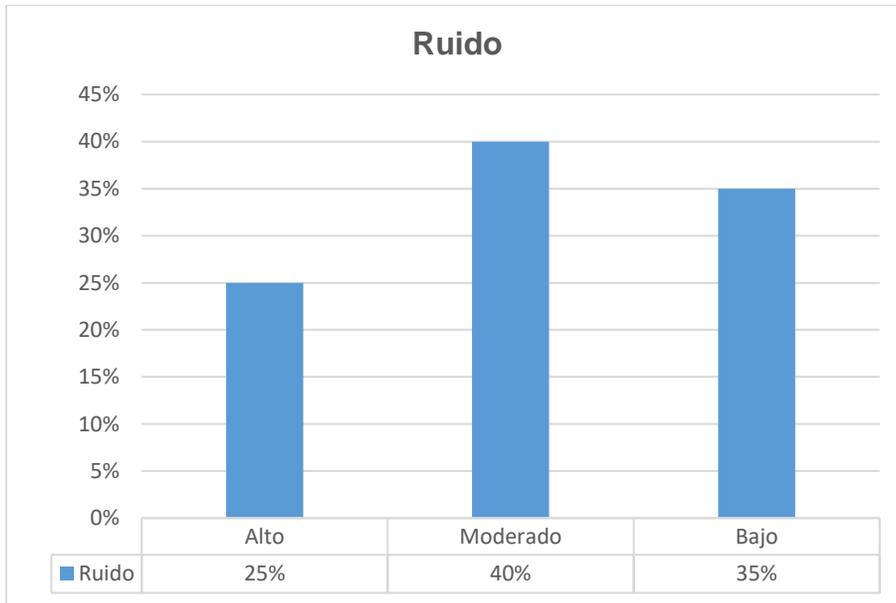
Dadas las condiciones actualmente existentes en Puros Estelí S.A y la reglamentación de la Ley 618 en cuanto a iluminación, la institución debe emprender acciones para mejorar las condiciones de iluminación y reducir los riesgos profesionales en los que se encuentran los colaboradores que actualmente están trabajando con poca iluminación. Una mala iluminación en oficinas propicia la ocurrencia de errores y la fatiga visual y mental del colaborador.

- **Valoración del ruido de las áreas de trabajo.**

Según la ley 618 en su Artículo 121 a partir de los 85 decibeles para 8 horas de exposición y siempre que no se logre de la disminución del nivel sonoro por otros

procedimientos establecer abrigada obligatoriamente dispositivo protección personal entre ellas orejeras y taponos.

Grafico N° 2



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

El nivel de ruido no fue medido en decibeles, sino que se limitó a conocer la percepción de éste factor por parte de los colaboradores en función de cómo sentían que éste incidía en sus niveles de concentración necesarios para sus labores. Según las expresiones de los colaboradores, el 25% de ellos valora que el nivel de ruido en sus áreas de trabajo es alto, el 40% lo valora como moderado y el 35% lo valora como bajo.

A través de la guía de observación se encontró que las causas de ruido mencionado son por algunos tipos de maquinaria en el área de molino y por las labores de fumigación ya que las bombas causan demasiado ruido.

Por lo que estos empleados de estas áreas valoraron el nivel de ruido como alto, sin embargo, la entidad proporciona el equipo de trabajo necesario para evitar accidentes laborales a la hora de sus actividades, pero se observó que los

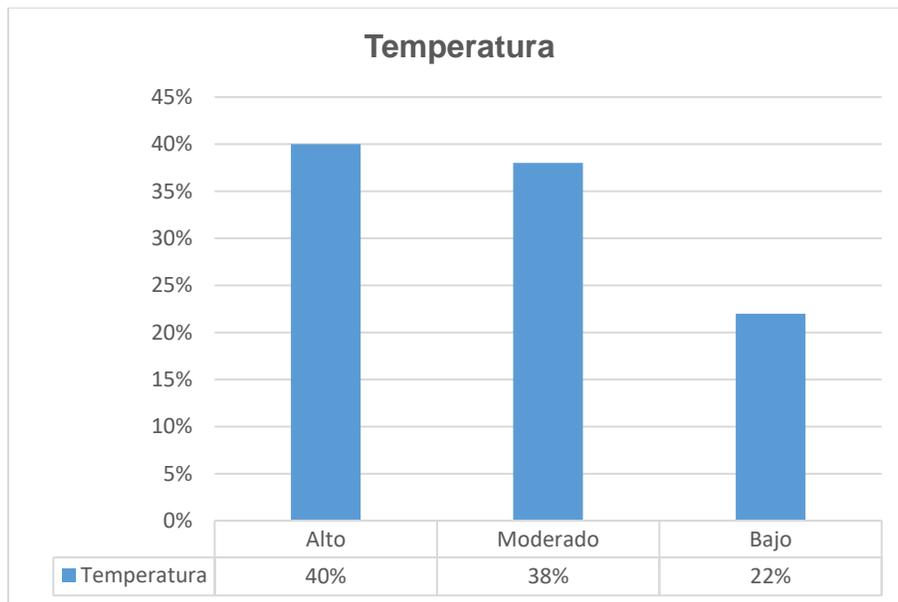
colaboradores no usan su equipo de trabajo, poniendo en riesgo su salud al estar expuestos a niveles de ruido altos durante horas a diario.

Temperatura

Según la ley 618 en su capítulo II artículo 222 es terminantemente prohibido efectuar procedimiento o labores en condiciones de trabajo que dé lugar a una sobrecarga calórica en los colaboradores y pueden provocar efectos dañinos para la salud

Se les consultó a los colaboradores sobre la percepción del nivel de temperatura del ambiente dada las condiciones de ventilación que posee cada área de trabajo y, de acuerdo con las opiniones emitidas por los colaboradores a través de encuestas el 40% percibe un nivel alto de temperatura el 38% percibe como moderada y un 22% la percibe baja.

Grafico N° 3



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

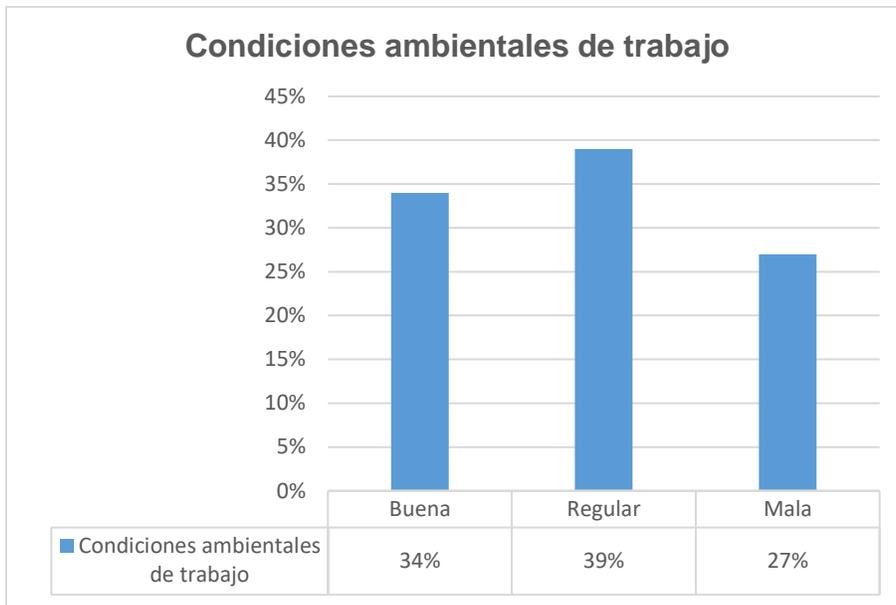
Según observaciones en la tabacalera no hay espacio de trabajo en los cuales los colaboradores se exponen a temperaturas extremas sin embargo hay un 40%

colaboradores que están en situación de calor y esto podría causarles malestar sarpullido calambre agotamiento insolación y deshidratación.

A pesar de ellos no se puede hacer algo al respecto ya que el tabaco debe estar expuesto a temperatura ambiente, lo que significa que no podrían instalarse aires acondicionados, ni abanicos que ayudarían a mejorar las temperaturas altas.

Se realizó un gráfico tomando en cuentas los resultados obtenidos, donde reflejara el nivel en que valoran los colaboradores las condiciones ambientales de trabajo.

Gráfico N° 4



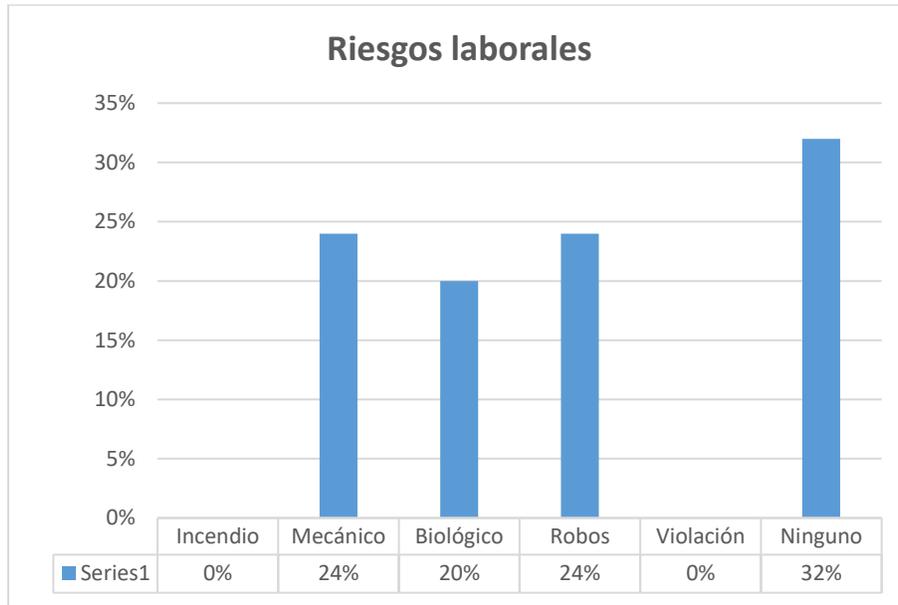
Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

Como se puede observar las condiciones ambientales de trabajo se consideran regular con un valor del 39%, debido a que primeramente la iluminación en el departamento de producción presenta problemas, segundo el ruido en el área de molinos es alto y, por último, los colaboradores presentan quejas por la temperatura.

Es claro que como empresa Puros Estelí S.A debe mejorar las condiciones ambientales de trabajo, para ofrecer al empleado un mejor ambiente en el trabajo y por ende mejorar la higiene y seguridad laboral, llevando a la mejora continua.

En cuanto a los riesgos laborales que pueden sufrir los colaboradores, se les consulto si han sufrido algún tipo de riesgo dentro del trabajo que haya puesto en peligro su seguridad encontrando los siguientes resultados.

Grafico N° 5



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

Según los resultados, solo han sufrido tres tipos de riesgo 24% riesgo mecánico, 20% riesgo biológico y un 24 % riesgo por robos. En relación a los riesgos de por robos la empresa ha facilitado agentes de seguridad dentro del centro de trabajo garantizando la seguridad de cada uno de los colaboradores de la empresa.

6.2. Valorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A

Mediante la directora de recursos humanos Mirna Gutiérrez (Gutiérrez, 2020) se obtuvo como el empleador califica el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación.

6.2.1. Desempeño laboral

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar (Sales, 2016).

De acuerdo a la entrevista realizada al director de recursos humanos, el individuo califica el desempeño de los colaboradores como buena.

Señalando que uno de los métodos que utilizan para evaluar el desempeño es la escala grafica de calificaciones; es la técnica más simple y popular para hacer una evaluación del desempeño sobre el personal, es una escala que enumera una serie de características y un rango de desempeño para cada una de ellas, para evaluar al empleado, se elige la calificación que describe mejor su grado de desempeño en cada característica.

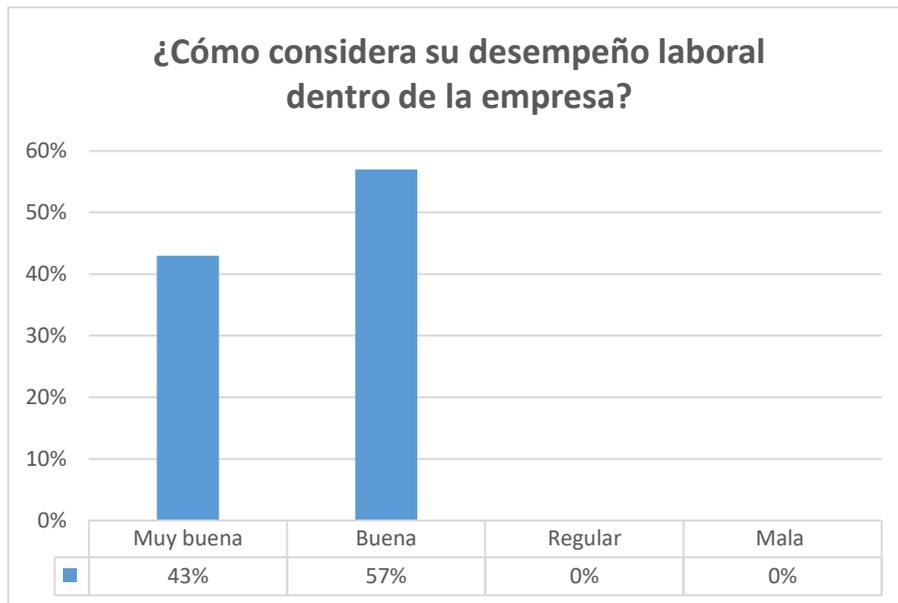
El supervisor Francisco Hernández (Hernández, 2020) califica a cada uno de los subordinados señalando con una marca o un círculo la calificación que explica mejor su desempeño en cada característica y posteriormente se suman los valores asignados a las características para obtener un total.

Se combina la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador además según la guía de observación se valoró que el desempeño laboral incrementa debido a experiencia,

establecimiento de metas, poca rotación de personal. Lo que genera mejor rentabilidad tanto para la empresa como para los colaboradores.

Se aplicó la evaluación de 360° también conocida como evaluación integral por lo que es una herramienta que cada día es más utilizada por las organizaciones modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Se aplicó para fines de desarrollo y actualmente está utilizándose para medir el desempeño.

Grafico N° 6



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

Desde la perspectiva de los colaboradores se les pidió que valoraran su desempeño laboral obteniendo que el 43% valora su desempeño como muy buena y el 57% como buena. Tanto como la directora de recursos humanos como los colaboradores, coinciden en que el desempeño laboral con el que cuentan los colaboradores es buena.

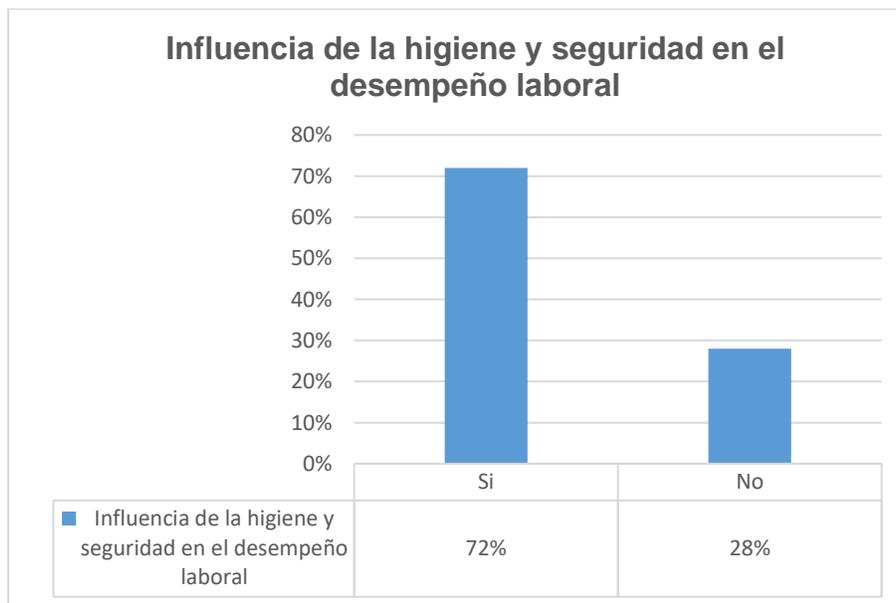
6.3. Identificar la influencia de la higiene y seguridad en el desempeño laboral dentro de los colaboradores de la empresa Puros Estelí S.A

Normalmente las empresas no toman en cuenta la influencia que tiene la higiene y seguridad ocupacional en el desempeño laboral, sobre aspectos tan importantes como lo son la producción, la eficiencia, la calidad, entre otros índices y factores importantes dentro del desarrollo y desempeño normal y deseado en una empresa llegando incluso a afectar en las relaciones humanas.

Siendo en muchas ocasiones, éste desinterés, causa de diversos costos, problemas laborales, problemas de salud tanto físicos como mentales, propiciando condiciones y acciones inseguras, y la formación de un círculo vicioso entre diferentes tipos de problemas aparentemente sin relación.

Para cuantificar el impacto o influencia que ejerce la higiene y seguridad ocupacional en el desempeño laboral se realizó la siguiente pregunta: ¿Influye la higiene y seguridad laboral en su desempeño laboral?, adquiriendo los siguientes resultados.

Grafico N° 7



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta realizada a colaboradores de Puros Estelí S.A

Un 72% de los colaboradores respondieron que, si tiene influencia la higiene y seguridad en su desempeño laboral, y un 28% que no la tiene. Queda claro que, desde el punto de vista de la mayoría de los colaboradores, la higiene y seguridad ocupacional influye en el desempeño laboral.

Mientras que la directora de recursos humanos (Gutiérrez, 2020), piensa que la mejor ventaja que puede tener un colaborador en su desempeño laboral es tener mucha experiencia, si eres esa persona quiere decir que eres más productivo, capaz de elaborar una tarea en un menor tiempo; por otro lado van de la mano con las habilidades que posee cada uno porque le permite tener un ambiente laboral más armonioso, tomar decisiones con mayor rapidez, generar nuevas ideas ,y hasta llegar a tener una confianza y comodidad con los demás colaboradores.

Aunque deben ser incluidas otras cualidades con las que debe contar el empleado como: conocimientos, motivaciones, establecimiento de metas planteadas. Éstas pueden agregar eficiencia y eficacia, responsabilidad, puntualidad, pero sobre todo mayor desempeño laboral.

6.4. Proponer estrategias que permitan la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.

Para la realización de las estrategias se construyó un FODA que permitió observar tanto las fortalezas y debilidades que son internas, como las oportunidades y amenazas que son externas.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con un plan de emergencia. • Poseen una clínica dentro de la empresa. • Limpieza frecuente en las áreas de trabajo. • Mano de obra calificada. • Concientización en cuanto a las medidas de higiene y seguridad en tiempos de pandemia (covid-19). • Poca rotación de personal. • Cuentan con señalizaciones en las instalaciones. • Responsabilidad social. • Apoyo por parte de la brigada mixta. • Proporcionan equipos de trabajo (mascarillas, guantes, orejeras etc). • Cuentan con su propio comedor. • Seguridad en el trabajo. • Área de parqueo propia para todos los colaboradores de Puros Estelí S.A • Proporcionan todas las prestaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la ley N° 618 ley general de higiene y seguridad del trabajo. • Aplicación de la ley N° 185 código del trabajo • Mejora continua.
Debilidades	Amenazas

<ul style="list-style-type: none"> • Poca iluminación en el área de producción. • Carecen de motivación. • Poca exigencia sobre el uso de equipos de trabajo. • Indisciplina laboral. • Espacios reducidos en el área de oficinas de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios climáticos. • Exposición al contagio por pandemia covid-19. • Políticas gubernamentales.
---	--

6.4.1. Propuestas estratégicas para la aplicación correcta de las normas de higiene y seguridad para el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del FODA se sugieren estrategias dirigidas específicamente a las áreas laborales dentro de la empresa de Puros Estelí S.A (PENSA), con la intención de reducir las amenazas y debilidades y lograr aumentar las fortalezas y oportunidades que se presentan.

- **Seguimiento de política que exige el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.**

Objetivo: Garantizar que todos los colaboradores de Puros Estelí S.A cumplan las normas de higiene y seguridad laboral dentro de la empresa.

Actividades: Todo colaborador que no cumpla con esta política se considerara como falta laboral sancionable. Para dicho cumplimiento se establecerán sanciones, para hacer presión o coaccionar al colaborador y de esta cumpla con determinadas obligaciones dentro de su centro de trabajo.

Responsable: Supervisor en área de producción.

El supervisor deberá garantizar que esta política sea acatada por cada uno de los colaboradores de la empresa y sancionar a todo aquel que no lo haga.

- **Supervisión del uso adecuado de los equipos de trabajo.**

Objetivo: Verificar mediante un supervisor el uso adecuado de los equipos de trabajo proporcionados a los colaboradores de Puros Estelí S.A

Actividades: La persona encargada deberá establecer organización, coordinación y procedimientos para controlar el uso de los equipos de trabajo por parte de los colaboradores. Minimizando los efectos producidos por la carencia o mal uso de los mismos.

Responsable: Supervisor en área de producción.

El encargado será responsable de conocer e instruir al personal sobre el uso adecuado de los equipos de trabajo, así como vigilar su cumplimiento. Es responsabilidad del colaborador conocer, acatar y cumplir el uso adecuado de los equipos de trabajo.

- **Capacitaciones.**

Objetivo: Desarrollar capacitaciones donde el colaborador adquiera conocimientos de los posibles riesgos al momento de sus labores, así como también sobre el uso adecuado de los equipos de trabajo.

Actividades: Mediante estas capacitaciones el colaborador obtendrá conocimientos teóricos y prácticos que incrementarán el desempeño laboral en las actividades dentro de la organización, contribuyendo al desarrollo tanto personal como profesional.

La capacitación no debe considerarse un gasto innecesario, sino de una inversión mucho más productiva, teniendo resultados positivos y con mayores beneficios tanto económicos, como de calidad y productividad en la organización y en lo propio con el colaborador.

Responsable: Coordinador de higiene y seguridad laboral

La persona que se designe como responsable desarrollar capacitaciones de seguridad e higiene del trabajo, deberá ser una persona que cuente con los conocimientos del plan de higiene y seguridad establecido por la empresa.

- **Motivación hacia los colaboradores de Puros Estelí.**

Objetivo: Impulsar al colaborador la realización de sus actividades laborales con una mejor actitud y conducta, logrando el incremento del rendimiento de dichos colaboradores.

La motivación se convierte en un factor importante, ya que permitirá canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del colaborador hacia el logro de objetivos que interesan a la organización.

Actividades: Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores es motivándolos constantemente, y para ello se puede utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos mediante incentivos, ofrecer un buen clima laboral.

Responsable: Gerente de recursos humanos.

El gerente deberá motivar a los colaboradores a desempeñar su trabajo y no dejar que las condiciones externas disminuyan su interés. Debe preocuparse por generar un ambiente que ayude a mantener o aumentar todo lo que influya en la motivación intrínseca de los colaboradores.

VII. CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación sobre la aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020, el análisis permite llegar a las siguientes conclusiones:

Las condiciones actuales sobre medidas de higiene y seguridad laboral en Puros Estelí, afectan el desempeño laboral de los colaboradores, porque están poniéndolos en riesgo de sufrir una enfermedad o un accidente laboral.

Las actuales condiciones de higiene y seguridad del trabajo no son las adecuadas para el trabajador ni las que estipula la Ley 618 de Higiene y Seguridad del Trabajo en tanto que:

1. Debilidades en las condiciones de trabajo.
2. El centro no está capacitando al personal en el tema de higiene y seguridad ocupacional.
3. Sus autoridades no están implementando el cumplimiento del uso adecuado de los equipos de trabajo.
4. Cuentan con un plan de higiene y seguridad laboral, pero no es del conocimiento de algunos colaboradores. Cuenta con normas de seguridad, mapas de riesgos y sistemas de señalización.

Se encontró que las condiciones de higiene y seguridad laboral antes descritas tienen una estrecha relación con el desempeño laboral de los colaboradores, pues hay colaboradores que dicen sentirse con nivel alto de estrés, otros dicen estar con un nivel alto de fatiga y otros sentirse sofocado. Se encontraron colaboradores que han sufrido al menos una enfermedad profesional y otros han sufrido al menos un accidente laboral.

La hipótesis planteada se cumple, ya que el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral, contribuyen a la a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de Puros Estelí S.A.

VIII. RECOMENDACIONES

Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en las normativas de higiene y seguridad laboral en la ley 618 sobre las debilidades encontradas en Puros Estelí S.A, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Mejorar las condiciones de higiene y seguridad laboral en el centro.
- Facilitar los medios de protección adecuados para cada área de trabajo y según el tipo de función que desempeña cada colaborador, y exigir el uso de ellos en todo momento.
- Capacitar al personal en las medidas de higiene y seguridad laboral de acuerdo con las funciones que éstos realizan, y crear una cultura de prevención de riesgos.
- Crear condiciones para contar con personal dedicado a la higiene y seguridad laboral de la empresa.
- Facilitar el plan de emergencia, para que cada colaborador le conozca y acate.

Todas estas recomendaciones ayudarán a la empresa a mejorar continuamente, convirtiéndose en una empresa que además de ofrecer empleo, ofrezca las mejores condiciones de trabajo a sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

(OMS), O. M. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19).

Amador Sotomayor, A. (2013). Administración de recursos humanos Su proceso organizacional. Monterrey, México.

Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artículo 3. (2007).

Castillo Rodríguez, A. C., Fiallos Peralta, R. A., & Pineda Pravia, I. J. (2016). “Manual de Ergonomía, Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa La Corona Cigars S.A, en el II semestre del año 2016 en la ciudad de Estelí”. Estelí, Nicaragua.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos.

Díaz, M. (21 de Julio de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Definición de empresa y sus funciones. El ejemplo de The Coca Cola Company: <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20empresa,trabajo%2C%20tierra%20y%20capital>).

Goldman Zuloaga, K. (2014). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>

Gómez López, K. I., Palacios Guatemala, R. A., & Briones Amador, A. (2016). Propuesta de un Manual de Higiene, Seguridad Industrial y elaboración de Mapa de Riesgo en el área de Producción de la Empresa CUBANICA S.A. ubicada en la ciudad de Estelí. Estelí.

Gutierrez Rivera, L. (10 de Diciembre de 2014). El ruido, el riesgo para la salud más ignorado, causa enfermedades graves.

Hurtado Noruega, F. (Julio de 2012). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/encuesta-cuestionario-y-tipos-de-preguntas/>

Iturralde Torres, J. I. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato. Ambato, Ecuador.

Ley 618. (2007). Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artículo 222.

Ley 618. (2007). Ley general de higiene y seguridad en el trabajo.

Ley N° 185 Código del trabajo. (1996).

López Bustillo, L. (27 de Septiembre de 2016). ¿Qué puede causar una mala iluminación en nuestra salud? *La Prensa*.

Maldonado, J. Á. (01 de Agosto de 2014). *Estrategia empresarial. Formulación, planeación e implantación*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/estrategia-empresarial-formulacion-planeacion-e-implantacion/>

Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, M. T., Mancera Ruíz, M. R., & Mancera Ruíz, J. R. (2012). Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos. Colombia.

Martínez, J. (03 de Septiembre de 2015). *Aprendizaje y tipos de estrategias empresariales*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/aprendizaje-tipos-estrategias-empresariales/>

Ortiz Mendoza, L. S. (2015). "Situación de higiene y seguridad laboral, recinto universitario Rubén Darío, universidad nacional autónoma de Nicaragua, UNAM Managua". Managua, Nicaragua.

Paredes Rodríguez, A. I. (15 de Noviembre de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: <https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>

Pérez Aguirre, U. U. (2013). "Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango". Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Perez-Ursula.pdf>

Ramírez Gastón, C. (03 de Febrero de 2014). *Estrategia empresarial y tipos de estrategias*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/estrategia-empresarial-tipos-estrategias/>

Real Academia Española . (2019).

Roncancio, G. (20 de Diciembre de 2019). *¿Para qué sirve la Estrategia?* Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com/para-que-sirve-la-estrategia>

Sales, M. (24 de Octubre de 2016). *Gestipolis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/evaluacion-del-desempeno/>

Taype Molina, M. (09 de Noviembre de 2015). *Gestipolis*. Obtenido de Clasificación de las empresas: <https://www.gestipolis.com/clasificación-de-las-empresas/#:~:text=La%20clasificación%20son%20declaraciones%20que,identidad%20propia%20a%20una%20organizaci%C3%B3n.>

X. ANEXOS

Anexo N°1 Entrevista dirigida a Director/a de recursos humanos de Puros Estelí S.A.

La presente tiene como objetivo conocer las condiciones de higiene y seguridad laboral de Puros Estelí y como éstas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, durante el I semestre del año 2020. Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con la información que hace posible el desarrollo de nuestra investigación.

1. ¿Cuántas horas del día labora usted para el centro?

7 horas ___ 8 horas ___ 10 horas ___ 12 horas ___ 14 horas ___

2. ¿De cuánto tiempo es el período de descanso en su jornada laboral?

0 Hr ___ 1 Hr ___ 1.5 Hr ___ 2 Hr ___

3. ¿Cada cuánto se están haciendo los exámenes médicos ocupacionales los colaboradores del centro?

Semestralmente ___ Anualmente ___ Cada 2 años ___ Nunca ___

4. ¿La organización cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional?

Sí ___ No ___

5. ¿El trabajador ha estado expuesto a alguna de las siguientes afectaciones?

Riesgo	Si	No
Incendio		
Mecánico		
Biológico		
Robos		
Violencia		
Ninguno		

6. ¿Cómo se programan las vacaciones descansadas de los colaboradores?

7. ¿Cada cuánto capacita la empresa al personal en el tema de medidas de higiene laboral?

Anual ___ Semestral ___ Trianual ___ Nunca _____

8. ¿Cómo considera el grado de estrés de los colaboradores?

Muy alto ___ Alto ___ Moderado ___ Bajo ___ Muy bajo ___

9. ¿Cuáles considera son las causas del nivel de estrés en los colaboradores?

Comunicación deficiente ___

Sobrecarga de tareas ___

Relación con el público ___

Implicación emocional con el paciente ___

Tipo de trabajo ___

10. ¿Puros Estelí S.A cuenta con un plan de evacuación contra incendios?

Sí ___ No ___

11. ¿La empresa cuenta con extintores de incendio? Sí ___ No ___

12. ¿De contar con ellos, cree que los extintores son suficientes?

Sí ___ No ___

13. ¿La empresa ha brindado entrenamiento para el uso de los extintores?

Sí ___ No ___

14. ¿Los extintores son chequeados para evitar que estén vencidos?

Sí ___ No ___

15. ¿Considera que las instalaciones eléctricas están en buen estado?

Sí ___ No ___

16. ¿Cuáles de las siguientes medidas de prevención son tomadas para combatir los robos? Control de entrada y de salida de personal ___

Control de entrada y salida de vehículos ___

Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica ___

Registro de máquinas, equipos y herramientas ___

17. ¿Puros Estelí asigna a sus colaboradores equipos de protección personal de acuerdo con el tipo de peligro al que está expuesto?

Sí ___ No ___

18. ¿El personal usa los equipos de protección asignados?

Sí ___ No ___

19. ¿Puros Estelí ha capacitado al personal en el uso de los equipos de protección personal?

Sí ___ No ___

20. ¿Puros Estelí aplica un plan de mantenimiento a los equipos de protección personal?

Sí ___ No ___

21. ¿Cuentan con un sistema de señalización principalmente en las zonas peligrosas?

Sí ___ No ___

22. ¿El personal ha sido capacitado en el estudio de los diferentes tipos de señalización?

Sí ___ No ___

23. ¿La señalización se ajusta a las normas de la Ley 618?

Sí__ No __

24. ¿Cuáles son las normas de seguridad que ha establecido en la organización?

25. ¿Está constituida la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo?

Sí __ No __

26. ¿Está autorizada por el MITRAB?

Sí __ No __

27. ¿Cuántos miembros la representan?

28. ¿Qué funciones desempeña la Comisión Mixta de HST?

29. ¿Está elaborado el Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo? Sí __ No __

30. ¿Cuentan con un Plan de Emergencias? Sí __ No __

31. ¿Cuentan con un Mapa de Riesgos Laborales? Sí __ No __

32. ¿Cómo considera el desempeño laboral de los colaboradores?

Bueno _____ Regular _____ Malo _____

33. ¿Cada cuánto se realiza evaluación al desempeño laboral del trabajador?

Al final del periodo __ Semestral __ Anual __ Nunca __

34. ¿Cuál de las siguientes competencias influyen el desempeño laboral del trabajador?

Competencias laborales	Si	No
Conocimientos		
Habilidades		
Experiencias		
Actitudes		

Establecimiento de metas		
Motivaciones		
Características personales		

35. ¿Cuál de los siguientes aspectos del clima laboral influyen en el desempeño de los colaboradores?

Clima laboral	Si	No
Ambiente de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Relaciones de trabajo		
Relaciones interpersonales		
Relación con el público		
Liderazgo		
Tecnología adecuada		

36. ¿Con cuáles de los siguientes aspectos del compromiso organizacional se identifican los colaboradores?

Aspectos	Si	No
Sentido de pertenencia		
Disposición para el trabajo		
Confianza en la organización		
Apropiación institucional		

37. ¿Cuáles considera son las causas de ausentismo del trabajador?

Causas	Si	No
Enfermedad común		
Enfermedad profesional		
Accidentes de trabajo		

Accidente común		
Problemas familiares		
Problemas de transporte		
Poca motivación para el trabajo		
Falta de supervisión		
Beneficios de convenios		

38. ¿Cuáles considera son las causas de la rotación de personal?

Causas	Si	No
Atraídos por otras empresas		
Política salarial		
Crecimiento del mercado laboral		
Prestaciones de la organización		
Tipo de supervisión		
Crecimiento profesional		
Relaciones humanas		
Moral de la empresa		
Cultura organizacional		
Políticas de reclutamiento y selección de personal		
Criterios de evaluación del desempeño		
Políticas inflexibles		

Muchas Gracias por su tiempo y su disposición.

Anexo N° 2 Encuesta dirigida a colaboradores.

La presente tiene como objetivo conocer las condiciones de higiene y seguridad laboral en Puros Estelí y como éstas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, durante el I semestre de 2020. Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con la información que hace posible el desarrollo de nuestra investigación.

1. ¿Cuál es su valoración de los siguientes factores en su área de trabajo?
2. Iluminación Alta ____ Moderada ____ Baja ____
3. Ruido Alto ____ Moderado ____ Bajo ____
4. Temperatura Alta ____ Moderada ____ Baja ____
5. ¿Qué tipo de ventilación le es proporcionada? Ventanas amplias ____ Aire acondicionado ____ Puertas amplias ____ Abanico ____ Extractores ____
6. Es suficiente la ventilación en su lugar de trabajo Sí ____ No ____
7. Su puesto de trabajo requiere que usted se exponga al sol o la lluvia?
Al Sol ____ A la lluvia ____

Con respecto a la Jornada Laboral:

8. ¿Cuántas horas del día labora usted para el centro? 7 Horas ____ 8 Horas ____
10 Horas ____ 12 Horas ____ 14 Horas ____
9. ¿De cuánto tiempo es el período de descanso en su jornada laboral? 0 Hr ____
1 Hr ____ 1.5 Hr ____ 2 Hr ____

Respecto a las medidas de limpieza en su área de trabajo:

10. ¿Cuántas veces al día se desarrollan actividades de limpieza en su área de trabajo?
Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces o más ____

11. ¿Cómo considera la limpieza en los servicios higiénicos?

Excelente _____ Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

Con respecto al Plan de Higiene:

12. ¿Cada cuánto se están haciendo los exámenes médicos ocupacionales, los colaboradores del centro?

Semestralmente _____ Anualmente _____ Cada 2 años _____ Nunca _____

13. ¿La Institución cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional?

Sí _____ No _____

14. ¿Usted ha estado expuesto a alguna de las siguientes afectaciones?

Riesgo	Si	No
Incendio		
Mecánico		
Biológico		
Robos		
Violencia		
Ninguno		

15. ¿Qué tipos de servicios médicos ofrece la empresa?

Examen Pre-empleo _____ Exámenes Periódicos _____ Primeros Auxilios _____
Exámenes Especiales _____ Papanicolaou _____ Resonancia Magnética _____
Exámenes de Próstata _____ Otros (Especifique) _____

16. ¿Ha recibido capacitación por parte de la empresa, en cuanto a medidas de higiene?

Sí _____ No _____

17. ¿Cada cuánto tiempo el Centro realiza actividades de capacitación para el Personal?

Mensual ____ Semestral ____ Anual ____ Nunca ____

18. ¿Cada cuánto tiempo es inspeccionado por Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo?

Mensual ____ Semestral ____ Anual ____ Nunca ____

19. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores físicos:

	Si	No
Uso de herramienta vibratoria		
Variaciones de presión		
Altas temperaturas		
Bajas temperaturas		
Radiaciones ionizantes		
Radiaciones no ionizantes		

20. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores químicos:

Polvo ____ Líquido ____ Gases ____ Vapores ____

21. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores biológicos:

Virus ____ Bacterias ____ Hongos ____

22. ¿Con qué tipo de servicio higiénico cuenta en su área de trabajo?

Inodoro ____ Lavamanos ____ Duchas ____

En cuanto a agentes ergonómicos:

23. ¿En su trabajo requiere usar herramientas que poseen motores eléctricos o de combustión? Sí ____ No ____

24. Si su respuesta anterior es sí, ¿Ha sido capacitado para su uso?

Sí ____ No ____

25. ¿Cómo valora sus condiciones de las herramientas y útiles de trabajo que utilizan para desempeñarse en su puesto de trabajo?

Excelente ____ Muy Buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____

26. ¿Cómo valora la distribución de espacios en su lugar de trabajo?

Suficiente ____ Insuficiente ____

27. ¿En su trabajo requiere de hacer esfuerzo físico?

Sí ____ No ____

28. ¿En cuál de los tres estados se ubicaría usted en un día normal de trabajo?

Enérgico ____ Calmo ____ Angustioso ____

29. ¿Cómo valora su nivel de estrés?

Bajo ____ Medio ____ Alto ____

30. ¿Cómo valora su nivel de fatiga?

Bajo ____ Medio ____ Alto ____

En cuanto a la protección del personal:

31. ¿Puros Estelí S.A cuenta con un plan de evacuación contra incendios?

Sí ____ No ____

32. ¿La organización cuenta con extintores de incendio?

Sí ____ No ____

33. ¿Las instalaciones eléctricas considera que están en buen estado?

Sí ____ No ____

34. ¿La empresa asigna a sus colaboradores los equipos de protección física de acuerdo con el tipo de peligro al que se expone en su puesto de trabajo?

Sí _____ No _____

35. ¿Puros Estelí S.A ha capacitado al personal en cuanto al uso de equipos de protección física?

Sí ____ No ____

36. Cuáles son las enfermedades a las que usted está expuesto por su actividad laboral?

Enfermedades respiratorias e infectocontagiosas ____ Estrés laboral _____
Enfermedades de la ergonomía _____

37. ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional dentro de la empresa?

Sí _____ No _____

38. ¿Qué tipo de enfermedad ha sufrido?

Fatiga visual __ Estrés __ Insolación ____ Gastritis __ Dolor de espalda __ Migraña
__ Lumbalgia __ Ninguna __

39. ¿Ha sufrido usted alguno de los siguientes accidentes laborales?

Salpicadura _____ Pinchazos _____ Caídas _____ Cortaduras _____ Daños en la
espalda _____ Rasguños _____

40. ¿Cuáles han sido las causas de los accidentes?

Descuido personal __ Condiciones inseguras __ No contar con el Equipo de
Protección Personal __ No usar el Equipo de Protección Personal __ Ninguna de
estas __

41. ¿Está elaborado el Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo?

Sí _____ No _____

42. ¿Cuentan con un Plan de Emergencias? Sí ____ No ____

43. ¿Cuentan con el mapa de riesgos?

Sí ____ No ____

Sobre Desempeño Laboral

44. ¿Influye la higiene y seguridad ocupacional en su desempeño laboral?

Sí ____ No ____

45. ¿Cómo considera su desempeño laboral dentro de la empresa?

Muy Buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____

46. ¿Cada cuánto le realizan evaluación a su desempeño laboral?

Semestral __ Anual ____ Nunca ____

47. ¿Cuál de las siguientes competencias influyen en su desempeño laboral?

Competencias laborales	Si	No
Conocimientos		
Habilidades		
Experiencias		
Actitudes		
Establecimiento de metas		
Motivaciones		
Características personales		

48. ¿Cuál de los siguientes aspectos del clima laboral influyen en su desempeño laboral?

Clima laboral	Si	No
Ambiente de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Relaciones de trabajo		

Relaciones interpersonales		
Relación con el público		
Liderazgo		
Tecnología adecuada		

49. ¿Con cuáles de los siguientes aspectos del compromiso organizacional se siente identificado?

Aspectos	Si	No
Sentido de pertenencia		
Disposición para el trabajo		
Confianza en la organización		
Apropiación institucional		

50. ¿Por cuáles de las siguientes causas usted se ha ausentado a sus labores?

Causas	Si	No
Enfermedad común		
Enfermedad profesional		
Accidentes de trabajo		
Accidente común		
Problemas familiares		
Problemas de transporte		
Poca motivación para el trabajo		
Falta de supervisión		
Beneficios de convenios		

51. ¿Por cuáles de las siguientes razones usted renunciaría?

Causas	Si	No
Atraídos por otras empresas		
Política salarial		

Crecimiento del mercado laboral		
Prestaciones de la organización		
Tipo de supervisión		
Crecimiento profesional		
Relaciones humanas		
Moral de la empresa		
Cultura organizacional		
Políticas de reclutamiento y selección de personal		
Criterios de evaluación del desempeño		
Políticas inflexibles		

Muchas gracias por su tiempo y su disposición.

Anexo N° 3 Ficha de Observación

La presente observación tiene como objetivo verificar algunos aspectos sobre la higiene y seguridad laboral en Puros Estelí S.A, con el fin de analizar la influencia de las condiciones de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, I semestre de 2020.

1.- ¿Cómo valora el sistema de iluminación en el área de trabajo?

Alta ____ Moderada ____ Baja ____

2.- ¿Cómo valora el nivel de ruido en el área de trabajo?

Alto ____ Moderado ____ Bajo ____

3.- En general, cómo es la temperatura en el área de trabajo:

Alta ____ Moderada ____ Baja ____

4. ¿Qué tipo de ventilación se observa en el área observada?

Ventanas amplias _____

Aire acondicionado _____

Puertas amplias _____

Abanico _____

Extractores _____

5. ¿Es suficiente la ventilación en este lugar de trabajo?

Sí ____ No ____

6. ¿Permanece limpia el área de trabajo?

Sí ____ No ____

7. ¿Se observan suficientes contenedores para basura?

Sí ____ No ____

8. ¿Cuántas veces al día se desarrollan actividades de limpieza en el área de trabajo?

Una vez ____ Dos veces ____ Tres o mas ____

9. ¿Cómo se observa la limpieza en los servicios higiénicos?

Muy buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____ Muy Mala ____

10. ¿A qué tipo de agentes físicos están expuestos los colaboradores?

Vibraciones ____ Presión ____ Temperaturas ____ Radiaciones ____

11. ¿A qué tipo de agentes químicos están expuestos los colaboradores?

Polvo ____ Líquido ____ Gases ____ Vapores ____

12. ¿A qué tipo de agentes biológicos están expuestos los colaboradores?

Virus ____ Bacterias ____ Hongos ____

13. ¿Con qué tipo de servicio higiénico cuenta el área de trabajo?

Inodoros __ lavamanos __ Duchas ____

14. ¿Qué elementos de protección les brinda la empresa?

15. ¿El trabajador está utilizando herramientas que poseen motores eléctricos o de combustión?

Sí ____ No ____

16. ¿Puros Estelí le ha proveído sistemas de protección para el uso de la herramienta?

Sí ____ No ____

17. ¿El Personal usa los equipos de protección asignados?

Sí ____ No ____

18. ¿Cómo se observa la distribución de espacios en el lugar de trabajo?

Suficiente ___ Insuficiente ___

19. ¿Los extintores están ubicados en lugares de fácil acceso?

Sí _____ No _____

20. ¿Los extintores son suficientes?

Sí ___ No ___

21. ¿Cuáles de las siguientes medidas de prevención son tomadas contra robos?

Control de entrada y de salida de personal ___

Control de entrada y salida de vehículos ___

Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica ___

Registro de máquinas, equipos y herramientas ___

22. ¿Existe un área de descanso debidamente acondicionado para el personal?

Sí ___ No ___

23. ¿La empresa cuenta con un sistema de señalización principalmente en las zonas peligrosas?

Sí ___ No _____

24. ¿La señalización se ajusta a las normas de la Ley 618?

Sí ___ No ___

Anexo N° 4 Cronograma de actividades

N°	Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Propuesta del tema												
2	Elección del tema												
3	Elección de la empresa												
4	Planteamiento del problema												
5	Objetivos de la investigación												
6	Búsqueda de información para conformar el marco teórico												
7	Planteamiento de la hipótesis												
8	Diseño metodológico de la investigación												
9	Análisis de los resultados.												
10	Conclusiones												
11	Recomendaciones												
12	Bibliografía												
14	Anexos												
15	Informe final												

Anexo N° 5 Bosquejo

3.1. Empresa

- 3.1.1. Objetivos de la empresa
- 3.1.2. Clasificación de las empresas
- 3.1.3. Recursos y elementos de la empresa

3.2. Higiene y seguridad laboral

- 3.2.1. Ley General de higiene y seguridad del trabajo, ley N° 618
- 3.2.2. Higiene Laboral
- 3.2.3. Seguridad laboral

3.3. Desempeño laboral

- 3.3.1. Importancia
- 3.3.2. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral
- 3.3.3. Cualidades en un empleado con un buen desempeño laboral
- 3.3.4. Evaluación del desempeño laboral
- 3.3.5. Tipos de evaluación al desempeño

3.4. Estrategias

- 3.4.1. Definición
- 3.4.2. Tipos de estrategias
- 3.4.3. Beneficios de las estrategias

Anexo N° 6 Fotografías



Instalaciones de empresa Puros Estelí S.A



Colaboradores laborando en Puros Estelí S.A