

Gestión de recursos humanos en la tabacalera " Maquiladora de Tabaco Vegas Jalapa S.A en Estelí en el año 2022"

Human resources management in the tobacco company' Maquiladora de Tabaco Vegas Jalapa S.A in Estelí in 2022'

Br. Eliam Jasym Blandón

Br. Luis Gabriel López Arauz

Br. Jary Noé Cruz Duarte

RESUMEN

La presente investigación titulada "Gestión de recursos humanos en la tabacalera Maquiladora de Tabaco Vegas Jalapa S.A en Estelí en el año 2022".

Tiene como objetivo general: Evaluar el funcionamiento del departamento de recursos humanos de la Tabacalera Maquiladora De Tabaco Vegas Jalapa S.A.

El tipo de investigación según su finalidad fue aplicado de nivel correlacional de enfoque cualitativo y de corte transversal. La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y la entrevista que fueron debidamente validado a través del juicio de expertos y determinado su confiabilidad.

Las encuestas y entrevistas empleadas como herramientas de investigación permitieron obtener una visión más clara y precisa sobre las deficiencias en factores de organización y operación; a su vez se determinó que carecen de seguimiento por parte del departamento de recursos humanos de la empresa para el mejoramiento de la eficiencia de producción de los colaboradores.

Referente al segundo objetivo específico de la investigación en cuanto a la estructura organizacional y operacional del recurso humano de la empresa se dio a saber que si conocían como estaban organizados operacional mente, pero no tenían una representación gráfica.

Una vez descritas las deficiencias en las áreas de la empresa se planteó un lineamiento estratégico de gestión de recursos humanos mediante acciones de mejora con el fin optimizar el

Palabras claves: . *Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, etc.*

ABSTRACT

This research entitled Management of Human Resources in the Tobacco Maquiladora Vegas Jalapa S.A in Estelí in 2022.

The overall objective is to evaluate the functioning of the human resources department of the Tobacalera Maquiladora De Tobacco Vegas Jalapa S.A.

The type of research according to its purpose was applied at the correlation level of a qualitative and cross-cutting approach. The technique used for collecting information was the survey and interview that were duly validated through the expert trial and determined its reliability.

Surveys and interviews used as research tools provided a clearer and more accurate vision of deficiencies in organizational and operational factors; in turn, it was found that they lack follow-up by the company's human resources department to improve the production efficiency of collaborators.

The second specific objective of research in terms of the organizational and operational structure of the company's human resource was to be known that if they knew how operational they were organised, but they did not have a graphic representation.

Once the weaknesses in the business areas have been described, a strategic approach to human resources management was raised through improvement actions to optimize the operation and operation of the partners to increase their efficiency and to increase production.

Key words. *Human resources management, work performance, etc.*

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de una empresa manufacturera el capital humano constituye el valor fundamental que diferencia a una empresa de otras similares o de sus competidores, ocupando un lugar preponderante dentro de esta. El talento humano expresado desde otro punto de vista, en relación a la utilización que la empresa conciba de sus recursos intangibles en general y de su capacidad de trabajo eficiente está directamente vinculado al éxito de la misma.

Además, debe mostrarse de acuerdo a las necesidades de sus empleados y encargarse de conciliarlas con sus gestiones de gerencia, de modo que el esfuerzo de toda empresa hacia la consecución de las metas en común. Los colaboradores tienen como expectativas en sus labores a ser tratados como humanos y no solo como herramienta de producción, que se reconozcan sus deseos de promoción, se le recompense moral y materialmente y se respete en suma su dignidad humana.

Es por ello que la investigación se centra en el mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos en la empresa Maquiladora de Tabaco Vegas Jalapa S. A. en el primer semestre del año 2022.

Es importante indicar que el proceso operativo que lleva la Empresa Maquiladora de Tabaco Vegas Jalapa S.A es poco confiable debido al deficiente control de ingreso y salida del personal administrativo y del área de producción, lo cual dificulta la toma de decisiones, corrección de errores en el tiempo oportuno y todos los factores que inciden en el desempeño laboral y desarrollo empresarial.

El documento está estructurado con jerarquía de valores describiendo los conceptos y estipulaciones de las leyes con las que se relaciona el talento humano de las empresas para la evaluar el funcionamiento de la gestión de recursos humanos de la empresa productora, llevada a cabo mediante un análisis de los factores como organización, operación y desempeño del personal; desarrollado a través de herramientas de recolección de datos como entrevistas y encuestas; para describir los métodos que se aplican y proponer acciones de mejora.

MATERIALES Y MÉTODOS

Aspectos metodológicos: tipos de investigación

- **Tipo de enfoque interpretativo**

El Paradigma de la investigación es Interpretativo ya que es una perspectiva o modo de concebir la realidad de cómo está estructurada la tabacalera en estudio, como se organiza el recurso humano en las diferentes áreas de la empresa. Desde esta perspectiva, entre nosotros los investigadores y la gestión que se analiza y se construye una relación dialéctica. Como lo cita (Vain, 2010) "El paradigma interpretativo *interpreta* datos y sustituye la medición y la constatación empírica (es decir, lo que puede probarse en la realidad) por la comprensión de esa realidad. Es un paradigma de investigación que ha influido decisivamente en disciplinas como la psicología, la historia, la antropología, la economía y otras ciencias sociales y humanísticas."

- **Cualitativo**

Nuestra investigación es cualitativa ya que implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender el comportamiento del recurso humano de la empresa. Como lo describe (Omura, 2014)

" La Metodología de la Investigación Cualitativa es aún un paradigma emergente y en formación. En ese sentido, por un lado, constituye uno de los últimos, si es que no el último, desarrollos de la metodología de la investigación científica; por otro lado, constituye un acercamiento novedoso a una serie de fenómenos, sobre todo sociales, que no son medibles o cuantificables por lo que escapan a la metodología de la investigación tradicional."

- **Paradigma interpretativo**

Nuestra investigación es interpretativa ya que el estudio que se realizó concedió un análisis la conducta humana en el entorno que se produce intentando comprender los factores organizativos y estructurales de tal.

(Gonzales, 2005) El Paradigma de investigación Interpretativo es una perspectiva o modo de concebir la realidad. Desde esta perspectiva, entre el investigador y el hecho que se estudia se construye una relación dialéctica

- **Finalidad aplicada**

Nuestra investigación es de finalidad aplicada debido a que utilizamos nuestros conocimientos previos para abordar la temática planteada; como cita (Cordero & Zoila Rosa, 2008) en su revista acerca de la investigación aplicada, recibe el nombre de "investigación empírica o practica" que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la practica basada en investigación."

- **Estudio transversal**

Nuestra investigación se desarrolla en base a la observación y análisis realizada en la tabacalera que se llevó a cabo en un solo día determinado en un corto periodo, siendo así un estudio transversal como lo cita (Morales, 2020) “el estudio transversal o estudio de prevalencia, es un tipo de investigación observacional. Para el estudio, se seleccionan una serie de variables sobre una determinada población de muestra; y todo ello, durante un periodo determinado.” Tomando en cuenta lo citado, se indicó como estudio transversal ya que la investigación se realizó durante el periodo evaluado.

- **Descriptivo**

Nuestra investigación descriptiva, por lo tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir. Por ejemplo, mediante de posición o dispersión.

Sin embargo, no entra a analizar el porque del comportamiento de unas respecto a otras. En este caso debemos recurrir a otras técnicas como la investigación correlacional o explicativa. (Rus, 2021)

- **Correlacional**

Describimos la existencia positiva en base a dos variables de nuestros objetivos como investigadores, así mismo mediante una variable aumenta la otra también lo hará. Como lo explica (Velázquez, 2020) “es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable.”

Población y muestra

El estudio se llevó a cabo en la ciudad de Estelí, específicamente en la fábrica Maquiladora De Tabaco Vegas De Jalapa S.A ubicado en el barrio comuna, con dirección de la iglesia Esmirna 100 varas al Norte, con coordenadas de 3°05'47.2"N y 86°21'47.0"W.

Los colaboradores de la organización que laboran en la empresa tabacalera Maquiladora de Tabaco Vegas De Jalapa S.A lo determinamos como el universo que compone la investigación, la cual consta de dos sedes, una ubicada en la ciudad de Jalapa y la otra en el departamento de Estelí que en su totalidad cuenta con 200 trabajadores.

La sede de Estelí, la cual es el eje de nuestra investigación, cuenta con 65 trabajadores lo cual los determinaremos como la población.

- **La muestra**

Tomando en cuenta los factores mencionados de la población en el texto anterior, para que esta pueda ser ejecutada la fórmula de la muestra, la población de objeto de estudio está definido por la sucursal ubicada en Estelí la cual se compone por 65 colaboradores que desempeñan su labor en las áreas de la empresa. Por lo que se decidió de no realizar el cálculo ya que la muestra es menor a 100 personas.

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos que se implementaron para el desarrollo eficaz del estudio son:

Entrevista: Según Manuel Galán Amador la entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa. (Amador, 2009)

La entrevista se le realizó a los supervisores de las áreas significativas y disponibles en ese momento, con la finalidad de conocer su punto de vista ante las posibilidades del desarrollo de una gestión administrativa de recursos humanos y cómo está modificando el desempeño de la institución.

Encuesta: La encuesta como técnica de investigación se caracteriza por utilizar una serie de procedimientos estandarizados, a partir de cuya aplicación se recogen, procesan y analizan un conjunto de datos de una muestra estimada como representativa de una población o universo mayor, al cual se extrapolarán los resultados que de ella se obtengan. (Castro, 2017)

La encuesta se realizó a los trabajadores encargados del proceso de transformación de la materia prima, con la finalidad de obtener información acerca de su desempeño laboral y cómo esto se ve reflejado con la implementación del departamento de RH.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Analisis y discusión de resultados

Como respuesta al primer objetivo propuesto que trata del análisis del estado actual del área de recursos humanos en la empresa tabacalera MATVEJA, se muestra de manera sistemática por medio de encuesta y entrevista realizada.

Los colaboradores por medio de la encuesta y el gerente a través de la entrevista afirman que, en su mayoría las personas que se encuentran laborando en la empresa ocupan sus puestos por recomendaciones, un 50% para ser específicos, y solo un 20% realizó un proceso de selección. Esto es contraproducente para la empresa y el desempeño de sus trabajadores, ya que en su mayoría de veces se desconoce si los contratados son calificables para el puesto que sean asignados, se están saltando o ignorando casi por completo los procesos de selección lo cual es indispensable para el desempeño de cada lugar de trabajo dentro de la empresa.

Capacitaciones dentro de la empresa son nulas, no se les ha dedicado tiempo en lo absoluto a tratar de instruir a sus colaboradores de manera técnica sobre los procesos que ellos mismos realizan a diario, a pesar que un 40% de los encuestados afirma recibirlas es falso ya que el gerente por medio de la entrevista afirma no existir ningún tipo de capacitación.

Mediante los análisis de resultados siguientes le daremos salida al segundo objetivo específico; explicando cómo funciona el recurso humano de la empresa para así posteriormente proponer soluciones respectivas a las deficiencias identificadas en la Tabacalera Maquiladora De Tabaco Vegas De Jalapa S.A.

De forma organizada podemos describir parte del sistema operacional de esta empresa y es que presentan el problema de la desorganización conforme a como está estructurada dicha institución. Un 56% de los encuestados afirma conocer cómo funciona la empresa y un 44% desconoce cómo está estructurada esta, parte de este desconocimiento por parte de los colaboradores es porque no se les ha proporcionado ningún tipo de información al respecto y el organigrama que cuenta la empresa no está visible en ninguna de las áreas, esto lo confirma el gerente por medio de la entrevista.

También es necesario mencionar el sistema organizacional de dicha tabacalera; en esta empresa laboran 75 colaboradores de los cuales un 60% dice recibir órdenes de dos o más jefes, esto puede implicar un dilema al momento de un altercado; un 80% afirman que al ocurrir alguna situación que amerite ayuda ellos se lo comunican a su jefe inmediato, pero la mayoría (60%) tiene la noción de tener más de un jefe a cargo, esto significa que la comunicación entre colaboradores y superiores no es efectiva ni mucho menos con jerarquía ya que hay personas que probablemente ocupan lugares los cuales no han sido asignados.

Tampoco existen evaluaciones de desempeño ni ningún tipo de prácticas para aumentar el nivel de este, no designan tiempo ni presupuesto para tal proceso, el único momento que se podría decir que

lo realizan es un día antes de entrar a laborar para asegurarse que aprendan las tareas, un 50% de los encuestados confirma esta acción.

A pesar de todo esto más de la mitad de los colaboradores se sienten muy bien en su ambiente laboral y con respecto a la motivación de estos, la empresa toma en cuenta sus capacidades físicas, responsabilidades familiares y fechas especiales como cumpleaños, quizá por este tipo de acciones los trabajadores se sienten a gusto es su ambiente de trabajo.

A como hemos podido observar la mayoría de procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa son de manera rustica o empírica. No se han tomado el tiempo de mejorarlos o actualizarlos lo cual conlleva una mejora significativa en cada uno de los puestos de trabajo y en el resultado de sus productos.

Con respecto a los resultados de las encuesta y entrevista. Algunas de las repuestas eran de esperarse por la manera en que está organizada la empresa, y en otra parte es algo contradictorio los resultados que arroja la encuesta en relación a la entrevista.

En la encuesta un 40% de los colaboradores menciono que reciben capacitaciones anuales y en la entrevista el gerente encargado dice que no se realiza ningún tipo de capacitaciones. Nos queda la duda del porque ese 40% afirma que si las reciben.

Otra mención seria en la forma que está estructurada la empresa, un 56% de los encuestados afirma que si conoce como funciona la empresa, el gerente por medio de la entrevista afirma que existe un organigrama, pero este no está a la vista de los colaboradores. Nos preguntamos si en verdad ese 56% conoce bien la manera en que está estructurada la empresa y de ser así como lo aprendieron si no se les ha proporcionado ningún tipo de información al respecto.

Por esta misma razón existe el problema para cada colaborador ya que un 60% dice recibir órdenes de dos o más jefes, esto puede implicar un dilema al momento de un altercado, un 80% dicen que al ocurrir alguna situación que amerite ayuda ellos se lo comunican a su jefe inmediato, pero la mayoría tiene la noción de tener más de un jefe a cargo, esto significa que la comunicación entre colaboradores y superiores no es efectiva ni mucho menos con jerarquía.

En otra relación importante que es necesario mencionar es donde concuerdan ambas partes, tanto los colaboradores por medio de la encuesta y el gerente por medio de la entrevista; el hecho que se relacionen no significa que sea productivo, nos referimos a la manera de ingresar a trabajar a la empresa o a las herramientas que se utilizan para la selección del personal, menciona el gerente que en su mayoría son seleccionados por recomendaciones y un 50% de los encuestados está de acuerdo con esto y solo un 20% cumplió un proceso de selección. Esto es contraproducente para la empresa y el desempeño de sus trabajadores, ya que en su mayoría de veces se desconoce si los contratados son calificables para el puesto que sean asignados.

Sobre las evaluaciones de desempeño el gerente menciona que no existe un plan de evaluación formal ni prácticas para aumentar el nivel del mismo, nada más se evalúa a las nuevas contrataciones un día antes de entrar a laborar a la empresa, solo para asegurarse que se adapten bien al puesto asignado. Un 50% de los colaboradores confirman estos actos, por el contrario, un

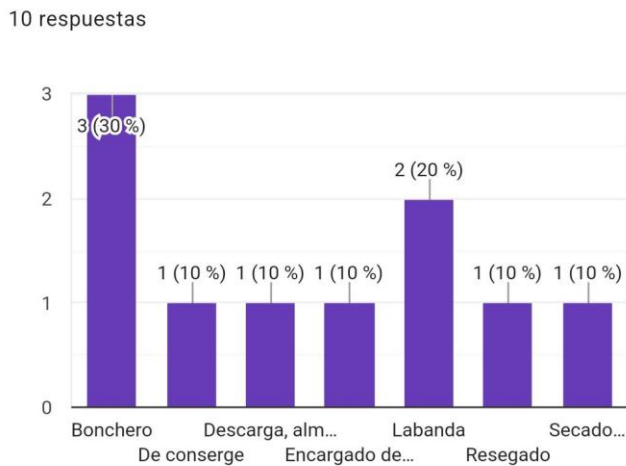
40% dice nunca haber recibido ningún tipo de evaluación ni antes ni después de ser contratados y solo un 10% afirma ya tener experiencia al momento de ingresar a trabajar a la empresa.

Todo esto solo demuestra la deficiencia que existe en el área de recursos humanos y como se ha estado mal administrando cada uno de los procesos; tanto de selección de personal y desempeño de tales, las capacitaciones, estructura de la empresa y jerarquía, etc.

Gráficos de resultado de encuestas

Función que usted realiza en la empresa

Figura 1



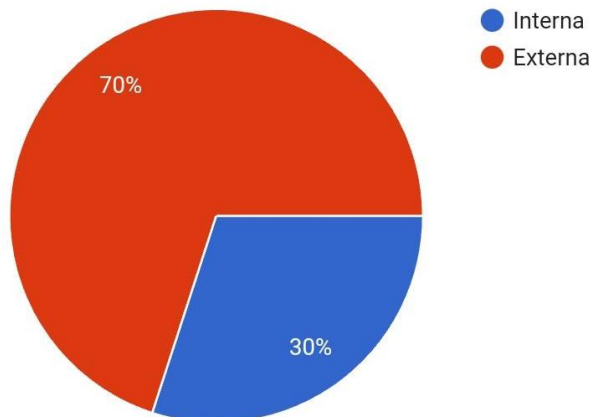
Grafica 1 Función que realizan en la empresa

Nota. Gráfico elaborado en google form. Fuente propia

¿Cómo fue su proceso de selección para ocupar su puesto laboral?

Figura 2

10 respuestas

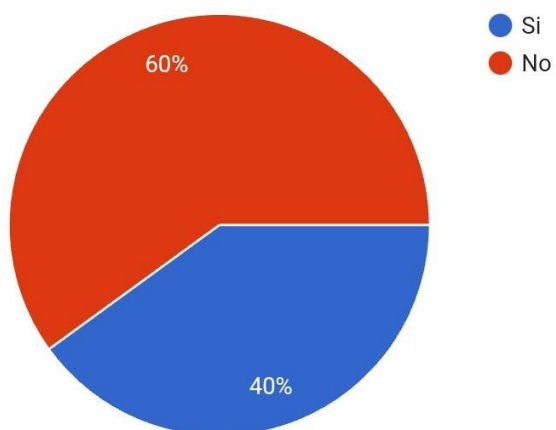


Grafica 2 Proceso de selección para ocupar el puesto laboral

Nota. Gráfico elaborado en google form. Fuente propia

¿Recibe capacitación por parte de la empresa?

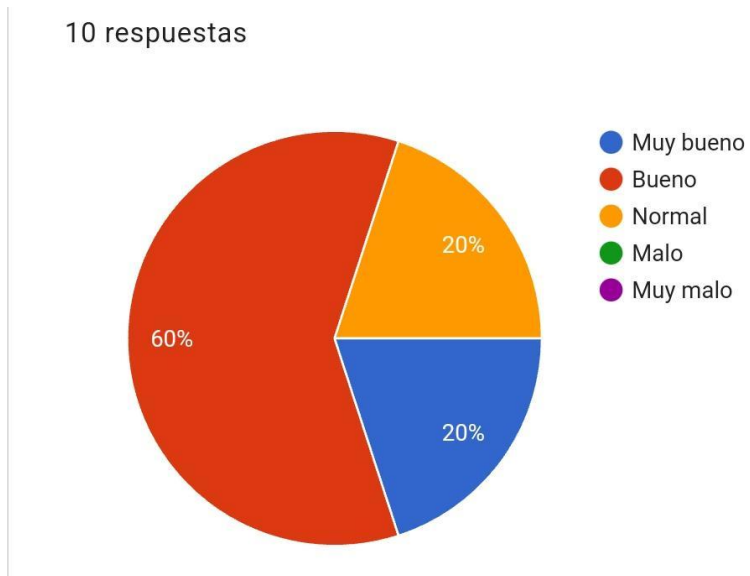
10 respuestas



Grafica 3 Capacitación por parte de la empresa

Nota. Gráfico elaborado en google form. Fuente propia

¿Cómo calificaría el ambiente laboral que comparte usted con sus compañeros de trabajo?

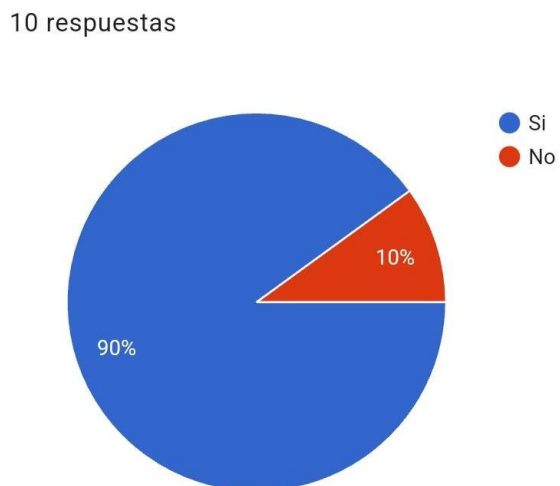


Grafica 4 Calificación del ambiente laboral entre colaboradores

Nota. Gráfico elaborado en google form. Fuente propia

¿La empresa dispone de las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus actividades?

Figura 6



Grafica 5 Disponibilidad de las herramientas para el cumplimiento de actividades

Matriz del Análisis FODA al departamento de RH

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Relaciona a los trabajadores.• Reconoce el espacio existente dentro de la organización que éste permite• El aprovechamiento de las potencialidades del individuo.• Impulsa el rendimiento operativo generando valor en toda la empresa.• Hace más eficientes los sistemas y procesos por lo que se reducen costos.• Alinea al personal con metas y objetivos para impulsar el rendimiento del negocio.	<ul style="list-style-type: none">• Pago de más salarios.• Manipulación por parte de los directivos.• Proceso de selección más lento.• Inversiones de capacitación• Automatización de procesos• Salarios insuficientes
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de un plan de trabajo.• Incremento en el estudio de RH para su mejora continua.	<ul style="list-style-type: none">• Cambios tecnológicos.• Mejores salarios en otras empresas.

<ul style="list-style-type: none">• Ayuda de la tecnología.• Mejora del personal por medio de una mejor selección.	
---	--

Tabla 1 Matriz del Análisis FODA al departamento de RH

CONCLUSIÓN

En conclusión, se puede decir que la administración de recursos humanos por el hecho de tratar directamente con personas y organizaciones para lograr la eficiencia de una empresa debe basarse en técnicas, como selección, reclutamiento, análisis de puesto. También emplear políticas que servirán para guiar la forma de aplicación de recursos humanos en una organización.

Las encuestas y entrevistas empleadas como herramientas de investigación permitieron obtener una visión más clara y precisa sobre las deficiencias en factores de organización y operación; a su vez se determinó que carecen de seguimiento por parte del departamento de recursos humanos de la empresa para el mejoramiento de la eficiencia de producción de los colaboradores.

Referente al segundo objetivo específico de la investigación en cuanto a la estructura organizacional y operacional del recurso humano de la empresa se dio a saber que si conocían como estaban organizados operacional mente, pero no tenían una representación gráfica.

Una vez descritas las deficiencias en las áreas de la empresa se planteó un lineamiento estratégico de gestión de recursos humanos mediante acciones de mejora con el fin optimizar el funcionamiento y operación de los colaboradores para aumentar la eficiencia de los mismos y así aumentar la producción.

RECOMENDACIONES

Como se ha mencionado a lo largo de toda esta documentación la buena gestión de los Recursos Humanos es totalmente indispensable para el mejoramiento funcional de la empresa.

- Recomendamos promover una cultura organizacional donde se de a conocer a todo el personal, su misión, visión, objetivos, valores, políticas de la organización para mejorar la comunicación entre el propietario y personal.
- Recomendamos también, la implementación de programas de inducción y capacitaciones para el desarrollo de sus colaboradores y la maximización de la eficiencia de la empresa.

- Se recomienda ampliamente tener en cuenta la utilización de algunos de los lineamientos abordados en el presente trabajo, para mejorar el desempeño del talento individual, grupal y organizacional.
- Así mismo, se recomienda tomar en cuenta la implementación de los artículos citados en este documento de las leyes 423 “Ley general de salud”, 618 “Ley general de seguridad e higiene laboral” y el código del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

3.

Aguilar, A. S. (2004). *Capacitacion y desarrollo personal*. Mexico: EDITORIAL LIMUSA S.A.

Alcalde, J. C. (2017, noviembre 19). *economipedia*. Retrieved from <https://economipedia.com/guia/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos.html>)

Amador, M. G. (2009, Mayo 29). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Retrieved from Blogspot: <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html?m=1>

Anonimo. (2017, enero). *mheducacion*. Retrieved from <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>

Arias, E. (2021, junio 4). *economipedia*.

Arias, F. (1996). *Administracion de recursos Humanos*. Version Electronica.

Brume, M. (2019). Estructura Organizacional. 1.

castro, J. (2017, marzo 14). *UDE*. Retrieved from <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/amp>

Chavez, L. M. (2016). *Gestion del talento humano* . Rio Bamba, Ecuador: ESPOCH.

Cordero, V., & Zoila Rosa. (2008). LA INVESTIGACION APLICADA . *REVISTA EDUCACION*.

dominguez, P. R. (2006). *P Introduccion a la Gestion Empresarial* . Madrid: Instituto europeo de gestion empresarial.

Dominguez, R. (2006). Introduccion a la gestion Empresarial. Electronica.

duarte, a. (2017, enero jueves). *proyecto. ingenotas*. Retrieved from <https://proyectos.ingenotas.com/2015/01/definicion-del-area-de-estudio-i.html?m=1>

Hernandez, J. R. (2015, mayo 04). *eoi*. Retrieved from <http://www.eoi.es>

Leon, A. (2016, Agosto Sabado). *Proyecto educativo* . Retrieved from <http://leon-vera-proyectoedu.blogspot.com/2016/08/fundamentacion-teorica-y-legal.html?m=1>

Morales, F. C. (2020, Octubre 13). *ECONOMIOEDIA*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Muguira, A. (2019, julio 14). *Question pro*.

nacional, J. d. (1987). *Constitucion Politica de la Republica de Nicaragua* . Dario.

Nicaragua, A. N. (2007, Abril 19). *Ley general de higiene y seguridad*. Retrieved Noviembre 14, 2022, from Vbáez & Asociados: <https://vilmabaez.com/wp-content/uploads/2021/03/LEY-GENERAL-DE-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-DEL-TRABAJO-.pdf>

Nicaragua, L. A. (1996). *Codigo del Trabajo de Nicaragua* . La Gaceta.

Ortega, c. (2020, Marzo 14). *Questionpro*.

Ortega, M., & Zuñiga, G. (1974, Mayo). *Academia*. Retrieved from La importancia del compromiso organizacional :

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=kast+y+rosenzweig+1974&oq=#d=gs_qa bs&t=1665696147796&u=%23p%3DxLp5uUz6VOYJ

Patricia, N. (2017, septiembre 22). *UDGvirtual*. Retrieved from <https://www.emprendepyme.net/diagrama-de-ishikawa.html>

Quevedo, C. M. (2011, Enero 01). *Repositorio digital UTEQ*. Retrieved Junio 21, 2022, from <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2580>

Rus, E. (2021, Febrero 5). *economipedia*. Retrieved from [economipedia: https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html)

Salud, L. G. (2002, marzo 14). *Normas Juridicas de Nicaragua*.

Velazques, A. (2020, septiembre 24). *Question pro*.

velazquez, A. (2020, Agosto 17). *QuestionPro*. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>

4. Bibliografía

Aguilar, A. S. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*. Mexico: EDITORIAL LIMUSA S.A.

Alcalde, J. C. (2017, noviembre 19). *economipedia*. Retrieved from <https://economipedia.com/guia/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos.html>)

Amador, M. G. (2009, Mayo 29). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Retrieved from Blogspot: <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html?m=1>

Anonimo. (2017, enero). *mheducacion*. Retrieved from <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>

Arias, E. (2021, junio 4). *economipedia*.

Arias, F. (1996). *Administración de recursos Humanos*. Versión Electrónica.

Brume, M. (2019). Estructura Organizacional. 1.

castro, J. (2017, marzo 14). *UDE*. Retrieved from <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/amp>

Chavez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Rio Bamba, Ecuador: ESPOCH.

Cordero, V., & Zoila Rosa. (2008). LA INVESTIGACION APLICADA. *REVISTA EDUCACION*.

dominguez, P. R. (2006). *P Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid: Instituto europeo de gestión empresarial.

Dominguez, R. (2006). Introducción a la gestión Empresarial. Electrónica.

duarte, a. (2017, enero jueves). *proyecto. ingenotas*. Retrieved from <https://proyectos.ingenotas.com/2015/01/definicion-del-area-de-estudio-i.html?m=1>

Hernandez, J. R. (2015, mayo 04). *eoi*. Retrieved from <http://www.eoi.es>

Leon, A. (2016, Agosto Sabado). *Proyecto educativo*. Retrieved from <http://leon-vera-proyectoedu.blogspot.com/2016/08/fundamentacion-teorica-y-legal.html?m=1>

Morales, F. C. (2020, Octubre 13). *ECONOMIOEDIA*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Muguirra, A. (2019, julio 14). *Question pro*.

nacional, J. d. (1987). Constitución Política de la República de Nicaragua. Dario.

Nicaragua, A. N. (2007, Abril 19). *Ley general de higiene y seguridad*. Retrieved Noviembre 14, 2022, from Vbáez & Asociados: <https://vilmabaez.com/wp-content/uploads/2021/03/LEY-GENERAL-DE-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-DEL-TRABAJO-.pdf>

Nicaragua, L. A. (1996). *Código del Trabajo de Nicaragua*. La Gaceta.

Ortega, c. (2020, Marzo 14). *Questionpro*.

Ortega, M., & Zuñiga, G. (1974, Mayo). *Academia*. Retrieved from La importancia del compromiso organizacional : https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=kast+y+rosenzweig+1974&oq=#d=gs_qabs&t=1665696147796&u=%23p%3DxLp5uUz6VOYJ

Patricia, N. (2017, septiembre 22). *UDGvirtual*. Retrieved from <https://www.emprendepyme.net/diagrama-de-ishikawa.html>

Quevedo, C. M. (2011, Enero 01). *Repositorio digital UTEQ*. Retrieved Junio 21, 2022, from <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2580>

Rus, E. (2021, Febrero 5). *economipedia*. Retrieved from [economipedia: https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html)

Salud, L. G. (2002, marzo 14). *Normas Jurídicas de Nicaragua*.

Velazques, A. (2020, septiembre 24). *Question pro*.

velazquez, A. (2020, Agosto 17). *QuestionPro*. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>