

Estelí, 2017.

**Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los
colaboradores de la fábrica TACASA S.A.**

Autores:

Casco Suarez Osmin Obed.

Chavarría Pérez Leyling Lisseth.

Fajardo Martínez Brenda Massiel.

Resumen:

La salud y la seguridad de las personas son fundamentales para una vida plena, y por ende para su mejor desempeño en diferentes aspectos y ámbitos: personal, familiar, laboral y social. El valor de conocer más sobre higiene y seguridad laboral aportan conocimientos y comportamientos útiles y de una buena aplicación inmediata en todo lugar. En este documento se plantea la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral, de cómo esta influye de manera positiva para evitar accidentes a si mismo enfermedades de trabajo; ya que se establece como condiciones inseguras los actos inseguros y la exposición a agentes del medio ambiente laboral que sean estos causantes de riesgos de trabajo que a nivel mundial puedan ocasionar accidentes sin separación, con separación, y en ciertos casos hasta la muerte de un colaborador. La seguridad e higiene de trabajo son las ciencias encargadas de reducir y eliminar dichos riesgos y su metodología implica la prevención, identificación, evaluación y control de riesgo. Con un plan de higiene y seguridad laboral se busca diagnosticar, plantear las acciones de prevención, programarlas y ejecutarlas con esto facilita a personas y ¹organizaciones a iniciar o continuar un trabajo sistemático de mejoras continuas de la seguridad laboral y como consecuencia de su calidad, productividad y competitividad.

Palabras claves: higiene, seguridad y desempeño laboral.

1

Brendafajardo344@yahoo.es
Cascoosmin@yahoo.es
Chavarrialeyn@yahoo.com

Incidence of hygiene and safety in the work performance of the employees of the factory TACASA S.A.

Authors:

**Casco Suarez Osmin Obed.
Chavarría Pérez Leyling Lisseth.
Fajardo Martinez Brenda Massiel.**

Summary:

The health and safety of people are fundamental for a full life, and therefore for their better performance in different aspects and areas: personal, family, work and social. The value of knowing more about occupational health and safety provides useful knowledge and behaviors and a good immediate application everywhere. This paper presents the incidence of health and safety in work performance, how it influences in a positive way to avoid accidents to work diseases themselves; Since it establishes as unsafe conditions unsafe acts and exposure to agents of the working environment that are the cause of work risks that at a global level can cause accidents without separation, with separation, and in certain cases until the death of a collaborator. Occupational safety and health are the sciences responsible for reducing and eliminating such risks and its methodology involves the prevention, identification, evaluation and control of risk. With a plan of hygiene and labor security it is sought to diagnose, raise prevention actions, program and execute them with this, it facilitates people and organizations to initiate or continue a systematic work of continuous improvements of the work safety and as a consequence of their quality, productivity And competitiveness.

Key words: hygiene, safety and labor performance.

Introducción:

Las condiciones de trabajo en toda empresa deben presentarse de una manera ampliamente satisfactoria para cada área de trabajo y cada colaborador en sí para sus tareas diarias, ya que un ambiente de trabajo saludable, seguro y estable puede incidir de manera significativa en el desempeño laboral de todos los colaboradores, por ende esto beneficia a la empresa ya que los colaboradores tendrían una mejor y mayor productividad en su labor. Por ello las condiciones de trabajo que velen por el bienestar de los colaboradores es un compromiso de la empresa para con ellos.

La hipótesis que guía la investigación es determinar la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016, en la ciudad de Estelí donde se encontraron antecedentes en la universidad Urania Zelaya, repositorios web, libros de Administración de recursos humanos, ley de higiene y seguridad 618.

Esta investigación beneficiará a la empresa de manera si esta modifica o amplía y rige el reglamento interno para con los trabajadores de la fábrica ya que se exigirá las medidas de protección adecuadas para cada colaborador y por consiguiente a cada área de trabajo, también se beneficiara a todos y cada uno de los colaboradores de la fábrica porque podría evitar así accidentes que se puedan ocasionar de manera imprudente por mal uso de los equipos de trabajo correspondientes, la manipulación de equipos inadecuados.

La base conceptual de esta investigación fueron tres ejes teóricos:

Higiene laboral.

Riesgos potenciales.

Desempeño laboral

Materiales y métodos:

Según el nivel de conocimiento, esta investigación es aplicada ya que lleva un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

Se considera que la investigación es mixta ya que se están vinculando metodología cuantitativa y metodología cualitativa, donde en la cuantitativa se está midiendo el desempeño de los trabajadores y en lo que es cualitativa se está identificando la incidencia de higiene y seguridad de cómo esta pueda influir en el desempeño laboral de manera positiva o quizá negativa a la empresa, así mismo se le está proponiendo a la empresa alternativas para actualizar los reglamentos involucrados en higiene y seguridad laboral según la normativa de la ley

El universo de esta investigación lo constituye los 36 trabajadores de la fábrica TACASA S.A distribuido en: Tres en oficina, revisador, producción, empaque, despallillo ubicada en la ciudad de Estelí.

Se utilizan tres técnicas de recolección de datos en la empresa TACASA S.A: encuesta, entrevista y guía de observación. La encuesta está dirigida para los colaboradores, se aplicó la entrevista a Gerente encargada de la empresa y Jefe de producción y la guía de observación directa en el lugar de estudio.

Para gestionar la parte metodológica de esta investigación se llevaron a cabo cinco etapas. La primera fue la Investigación Documental, en la que se determinó el tema de investigación y sus objetivos, y se recopiló toda la información teórica que diera sustento al trabajo. En la etapa número dos implicó el diseño de instrumentos de recolección de datos, la determinación del universo y la muestra. La tercera etapa corresponde al trabajo de campo, donde se aplicaron los instrumentos previamente diseñados. En la etapa cuatro, en la que se analizaron

los resultados obtenidos y se procesaron los datos haciendo uso de los programas SPSS versión 22 y el programa de Excel, del mismo modo se elaboró Análisis FODA, Matriz FODA y la propuesta de reglamento interno basado en un análisis interno y externo de la Fabrica Tacasa S.A. La quinta y última etapa fue la elaboración del documento final.

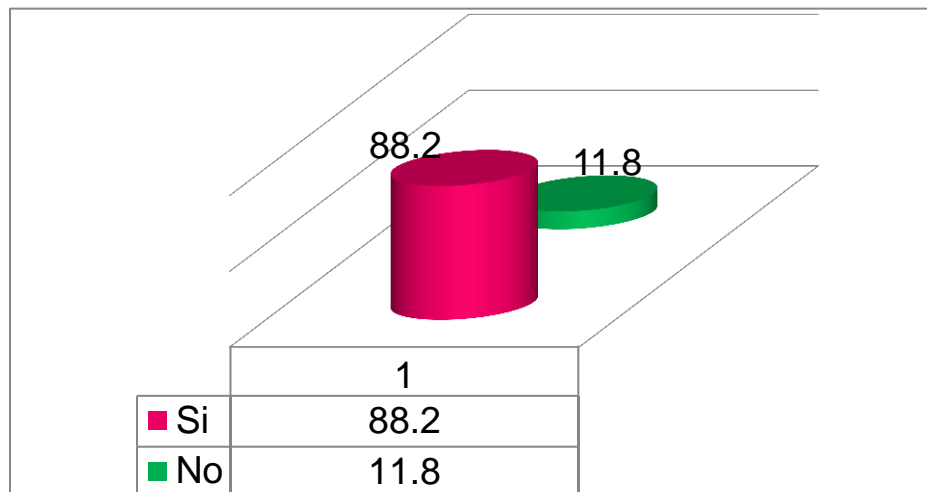
Resultados y discusión.

Tabacalera Carlos Sánchez, (TACASA S.A) tiene 3 años de existir en el mercado de zona franca, se encuentra ubicada en la ciudad de Estelí carretera norte panamericana kilómetro 151, costado Noroeste del edificio casa pellas, es una empresa dedicada a la elaboración y exportación de puros a México y Estados Unidos.

Cuenta con diferentes áreas de trabajo: pilones, despalillo, rezago, producción, empaque y área de oficina. Conformada por 36 colaboradores divididos en las distintas áreas antes mencionadas. Las fabricas 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: Condega, La Concordia, La Trinidad, Santa Cruz, entre otros.

Objetivo N°1 Principales condiciones de higiene y seguridad laboral en que se encuentran los trabajadores de la fábrica TACASA S.A.

Grafico N° 1. Entorno ergonómico



Fuente: Elaboración.

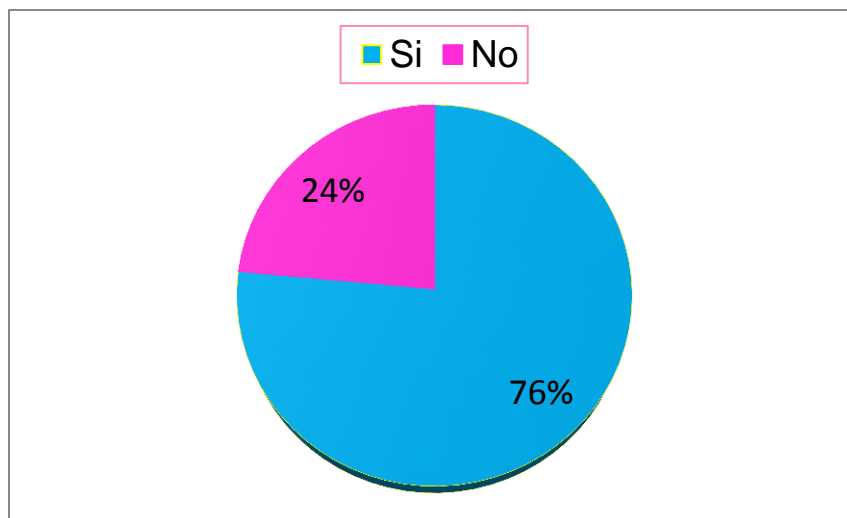
Por consiguiente, en el gráfico N°.1, la información que proporcionaron los trabajadores nos dice que un 88.2% están conforme con el entorno ergonómico que la empresa les genera, mientras que un 11.8% aseguraron no estar satisfecho.

Mediante entrevista realizada, a gerente la empresa cuenta con los puestos de trabajo adecuada a las diferentes áreas de los colaboradores.

Se observó, que la empresa si cumple con proporcionar el puesto de trabajo adecuado contando con espacio entre trabajadores y sillas aptas al área laboral de los colaboradores, evitando así posibles accidentes y enfermedades.

Entorno ergonómico: la ergonomía es la disciplina que busca maximizar el sistema de variables interdependientes hombre puesto de trabajo, ambiente laboral y organización mediante diseños constantes de dichos sistemas. Escat Cortes (2004)

Gráfico N° 2. Equipo adecuado.



Fuente: Elaboración propia.

Artículo Científico.

Al observar, el gráficos N°.2, el total de datos presentados el 76% de los colaboradores afirman que si les han brindado el equipo adecuado que se necesita para desempeñar su labor en cambio un 24% respondieron que no han adquirido ningún tipo de equipo.

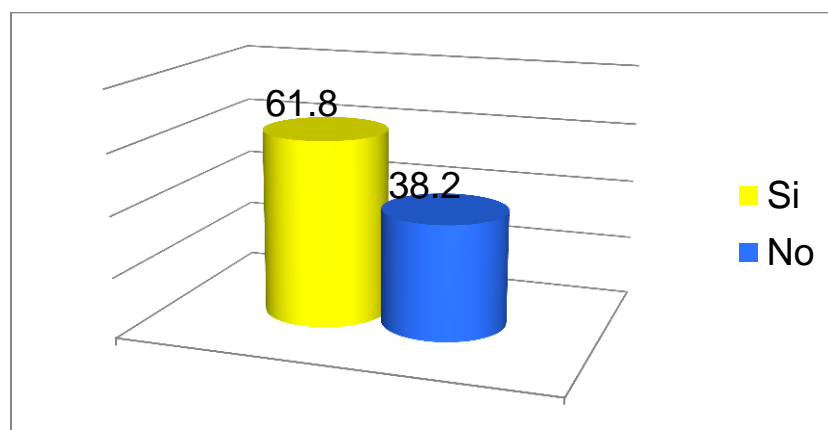
Según gerente y jefe de producción la empresa si brinda el equipo de protección pero no todos los colaboradores hacen uso de estos.

Como se puede observar la empresa no brinda el equipo que el personal necesita para laboral como: gabachas, gorros, mascarillas, y fajones.

Equipo de protección personal: los equipos de protección personal requeridos en la sección de trabajo, es preciso que antes de entregárseles se desarrolle una capacitación que tienda a generar la sensibilización y la conciencia necesaria en empleado para lograr con mayor facilidad y grado de compromiso la aceptación de los mismos y la adaptación a los mismos. Naranjo A. (2007)

Objetivo N°2 Identificar los riesgos potenciales que afectan al personal dentro de las instalaciones de TACASA S.A.

Gráfico N° 3. Señalizaciones.



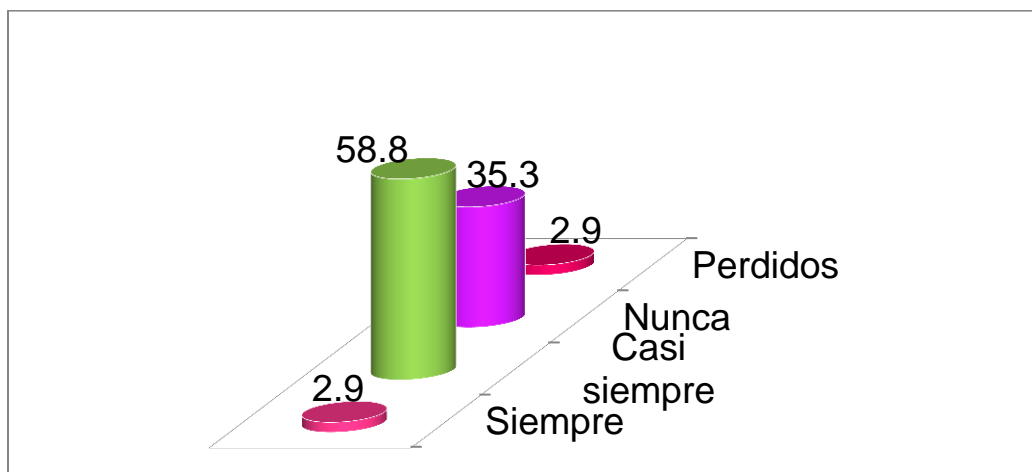
Elaboración fuente propia

Podemos observar, que en el gráfico N°.3, muestra que un 61.8% opinan que la empresa cuenta con señalización o rutas de evacuación y un 38.2% dicen que las señales no están visibles para ellos.

De acuerdo a entrevista realizada a gerente dice que las señalizaciones no son necesarias por lo que en la empresa no hay áreas de riesgos mientras que el jefe de producción opina que si son importantes aunque en la empresa solo hay una señal de salida.

Señalizaciones: se entiende que es el conjunto de estímulos que condicionan la actualización de aquel que los recibe frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar. Más concretamente señalización de seguridad es aquella que suministra una indicación relativa a la seguridad de personas o bienes. Aguilera Vega (2009)

Gráfico N° 4. Riesgos potenciales tales como quemaduras, fracturas o heridas.



Fuente: Elaboración propia

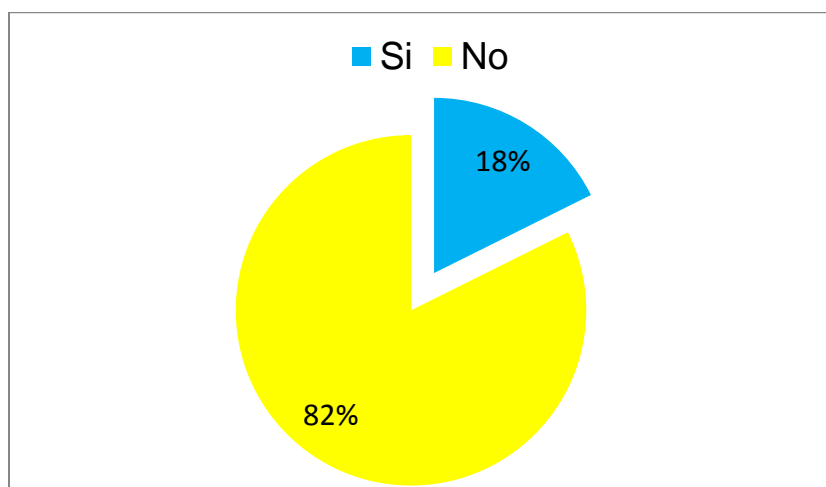
Según gráfico N°.4 acorde a información facilitada por colaboradores según encuesta aplicada en 2.9% opinaron que siempre se han dado accidentes como:

quemaduras, heridas o facturas, un 58.8% casi siempre, 35.3% nunca, mientras que el 2.9 decidieron no responder por lo que tienen poco tiempo de laborar en la empresa.

A través de la investigación realizada los riesgos más frecuentes que suceden en fábrica tabacalera es el caso de las heridas, por lo que los empleados manipulan objetos cortopunsantes.

Riesgo potencial: peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestro, que a su vez, sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos y traumatismo. Chiavenato I Recursos Humanos (2000) pag 397

Gráfico N° 5. Intoxicación.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°.5, se observó mediante encuesta que en la empresa un 18% de los encuestados aseguran que si son afectados con el uso de la materia prima ocasionándoles intoxicación, sin embargo un 82% opinan que están aislados de estos problemas.

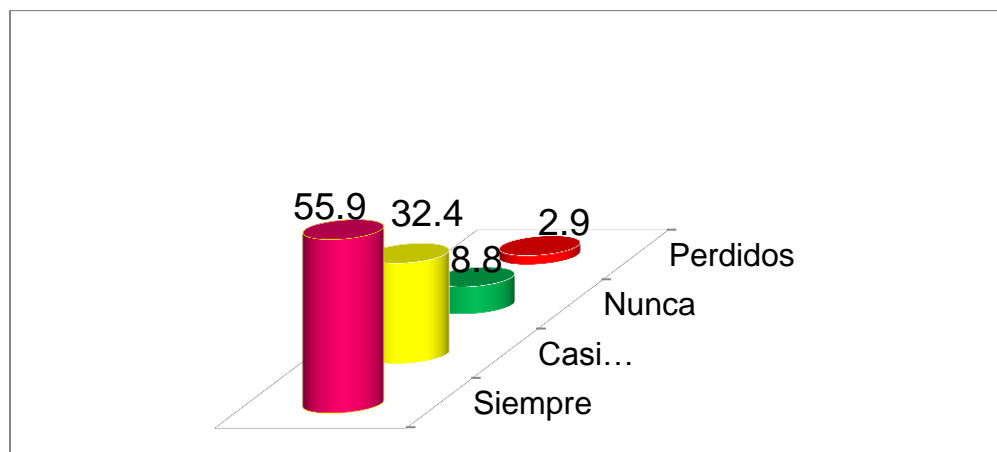
En la empresa TACASA en el área de pilones es donde hay mayor riesgo de intoxicación por el uso inadecuado de químicos o por falta del equipo de protección.

Intoxicación: es la reacción del organismo a la entrada de cualquier sustancia toxica que cause lesión o enfermedad y en ocasiones la muerte, una intoxicación se produce por exposición ingestión, inyección o inhalación de una sustancia toxica. Dias Cartagena (2009)

Objetivo N°3

Analizar la eficiencia en el desempeño laboral del personal de la fábrica TACASA. S.A.

Gráfico N°. 6 Adaptación.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico N°.6, el total de datos presentados podemos observar que un 55.9% de los colaboradores son personal que se adaptan fácilmente a los cambios que pudieran surgir en un futuro, el 32.4% opinaron que casi siempre, 8.8% nunca se podrán adaptar, sin embargo el 2.9% decidieron no responder ya que tienen poco tiempo de laborar en la empresa.

Artículo Científico.

Es bajo el porcentaje de colaboradores que no se pueden adaptar a los cambios surgidos en la empresa, mientras que para otro consideran que son capaces de laborar en cualquier área de la empresa.

Adaptación: es un proceso de acomodación o ajustes de una cosa u organismo o hecho, son cambios que se operan en algo con motivos de agentes internos o externos. Jimenez (2010)

Objetivo N° 4 Proponer alternativas para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral

Estrategia No. 1			
Mejoras en el equipo de trabajo de cada trabajador.			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Brindar a todos los colaboradores de la fábrica TACASA S.A el equipo adecuado para ejercer su trabajo evitando accidentes.	1. Selección del equipo adecuado para cada área de la empresa. 2. Entrega adecuada del equipo de trabajo para cada área.	Corto plazo.	Administración.

Estrategia No. 2			
Hacer uso adecuado de los equipos prestados de la empresa a cada trabajador.			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Instar a los colaboradores de la fábrica TACASA S.A el buen uso de los equipos prestados.	1. Cuido y buen uso de los instrumentos. 2. Orden con los equipos que la empresa preste.	Largo plazo	Administración y jefe de producción

Estrategia No. 3			
Evitar la manipulación de alimentos en zonas de trabajos no debidas.			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Concientizar a los colaboradores el peligro que existe en ingerir alimentos en áreas de trabajo.	1. Restricción de alimentos en áreas de trabajo. 2. Sanción por ingestión de alimentos.	Largo plazo	Administración y jefe de producción

Estrategia No. 4			
Ubicación correctamente de rutas de evacuación.			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Establecer de manera correcta, visible y entendible las señalizaciones en caso de emergencia	1. Guía de prevención de accidentes en caso de un siniestro. Ayuda a mejoras de las deficiencias de accidentes.	Corto plazo	Administración

Estrategia No. 5.			
Participación activa de simulacros nacionales.			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Realizar simulacros con la intención de preparar a los colaboradores de la fábrica Tacasa S.A, de cómo actuar ante siniestros	1. Instar de manera consciente a todo el personal de la fábrica a la participación de simulacros 2. comunicar con anticipos dicha actividad	Corto plazo	Administración

Estrategia No. 6			
Evitar instrumentos distorsionadores de trabajo (celulares, reproductores, audífonos,)			
Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Capacitar a los colaboradores sobre la deficiencia que produce el uso de objetos distorsionadores.	1. Restricción de objetos inadecuados en horas de trabajo. 2. Sanción por incumplimiento de normativa.	Largo plazo	Administración

Conclusiones.

Según los objetivos planteados en la investigación y resultados obtenidos mediante los instrumentos de entrevista y encuestas la empresa cuenta con las instalaciones de infraestructura y mobiliario adecuada para laborar aunque no tiene espacio suficiente para clasificar las distintas áreas de trabajo.

Sin embargo, aún no está totalmente establecida en lo que es la protección laboral, por lo que no se les proporciona el equipo adecuados a los colaboradores como son gabachas, mascarillas, gorros, fajones, guantes, botas entre otros. Para su labor diario en cada área correspondiente. Por consiguiente, en TACASA S.A se observó que no cuenta con rutas de evacuación que indique al trabajador la acción a seguir ante un sismo o incendio lo cual sería necesario ante cualquier emergencia.

Por lo tanto, se presentó a la empresa alternativa para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral. Con este plan se pretende beneficiar a la empresa y a los mismos colaboradores para que siga funcionando en sus niveles de trabajo, producción, efectividad y continúen en desarrollo beneficioso.

Recomendaciones.

Se le brinda a la empresa TACASA S.A las siguientes recomendaciones.

- Actualizar reglamento interno de la empresa.
- Instruir a obreros y personal de TACASA S.A, a cumplir con el reglamento que la empresa establezca.
- Exigir al personal que haga uso de los equipos de trabajo de manera correcta.
- Realizar al menos dos veces por año simulacros y capacitaciones para adiestrar al personal de cómo actuar ante una emergencia.
- Dotar al personal de las herramientas necesarias para actuar ante una emergencia.
- Señalizar correctamente la zona de seguridad para facilitar el desalojo del personal en caso de un siniestro.
- Ampliación de acceso de entrada y salida para mayor seguridad en caso de una emergencia

Bibliografía

- Gestiopolis*. (16 de Julio de 2002). (Universidad de Champanat) Recuperado el 22 de Junio de 2016, de www.gestiopolis.com/encuesta_cuestionario_y_tipos_de_preguntas/
- Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. (2007).
- Gestiopolis*. (23 de Mayo de 2009). Recuperado el septiembre de 2016, de [gestiopolis: www.gestiopolis.com/riesgo-labora-de-los-trabajadores/](http://gestiopolis.com/riesgo-labora-de-los-trabajadores/)
- Metodo de invetigacion mixto*. (12 de Marzo de 2013). Recuperado el 17 de Mayo de 2016, de : <http://practicadocentemexico.blogspot.com/2013/03/metodos-de-investigacion-mixto-un.html>
- Aguilera Vega , J. (2009 de Agosto de 2009). *Gestiopolis*. Recuperado el 02 de 12 de 2016, de [gestiopolis : www.gestiopolis.com/riesgo-electrico-en-los-labores/](http://gestiopolis.com/riesgo-electrico-en-los-labores/)
- Alomá Chávez, E., & Malaver, M. (Julip- Septiembre de 2007). *Redalyc*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603814.pdf>
- Alvares, B. (Ed.). (29 de Enero de 2015). *Revista Eroski Consumer*. Recuperado el 3 de Agosto de 2016, de www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2015/01/29/221381.php
- Anibal, H. E. (11 de 3 de 2015). *gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador>
- Anibal, H. E. (11 de 3 de 2015). *ttp://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador*.
- Antognolli, S. (03 de Junio de 2005). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/matriz-foda-modelo-para-analizar-la-situacion-de-la-empresa/>
- Arturo Obergoso Galarza. (7 de Adosto de 2010). Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones* . México: Trillas.
- Carlos Lòpez. (18 de Marzo de 2001). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/analisis-dofa/>.
- Castro, E. P. (15 de Agosto de 2016). Descripción breve de la empresa. (M. T. Fidelia Benavides, Entrevistador) Managua.

Artículo Científico.

Cerrón Paredes, M. E. (14 de Mayo de 2004). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-comportamiento-organizacional/>

Chacón, C. V. (05 de Marzo de 2015). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/>

champagnat, U. (24 de Junio de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/contrato-de-trabajo-y-derechos-laborales/

Chanpagnat, U. (05 de Marzo de 2001). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.coo/desarrollo-profesional/

Chiavenato , I. (2001). *Administracion del proceso administrativo* (tercera ed., Vol. 3ra). (L. Solano Arevalo , Ed.) Bogota, Colombia: Mc GRAW HILL.

Chiavenato, I. (1999). *5ª Edicion Aministracion de Recursos Humanos*.

Chiavenato, I. (1999). *Administraciòn De Recursos Humanos* (Quinta ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos*.

Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos*. (5 Edicion ed., Vol. 5 Edicion).

Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos*. (5ª Edicion ed., Vol. 5ª Edicion).

Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & G. A. Villamizar, Trad.) Santafe, Bogota, Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administraciòn de Recursos Humanos* (Quinta ed.). (I. Arévalo, Ed.) Colombia: NómoS S.A.

Chiavenato, I. (2001). *Administraciòn de Recursos Humanos* (quinta ed.). (I. Arèvalo, Ed.) Colombia: Nòmós S.A.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento Huamno* (Primera ed.). (L. Solano Arevalo, Ed.) Bogota, Colombia: McGRAW HILL.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento humano* (primera ed.). (L. Solano Arevalo, Ed.) Bogota, Colombia: McGRAW HILL.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano* (Primera ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & G. Villamizar, Trad.) Bogota, AVenida de las americas, Colombia: McGraw Hill.

Artículo Científico.

Chiavenato, i. (2007). Administracion de recursos humanos. En I. Chiavenato, J. Mares Chacon, & M. I. Rocha Martinez (Edits.), *Administracion de Recursos humanos* (P. Mascaró Sacristan, & M. D. Hano Roa, Trads., octava ed., Vol. VIII, pág. 332). Mexico, Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano* (tercera ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: Editorial McGrawHil.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Tercera ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: Editorial McGrawHil.

Chiavenato, I. (s.f.). *Gestion del Talento Humano* (3ª Edicion ed.). (M. G. Hill, Ed.) Mc Gran Hill.

Chiavenato, I. (s.f.). *Gestion del Talento Humano*. (Vol. 3ª Edicion). (M. G. Hill, Ed.) Mc Gran Hill.

cimo, c. (30 de Julio de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Mayo de 2016, de Gestiopolis: [www.gestiopoli.com/seguridad_e_higiene_en el trabajo/](http://www.gestiopoli.com/seguridad_e_higiene_en_el_trabajo/)

Conceptos.com. (s.f.). *DeConceptos.com*. Recuperado el 29 de Septiembre de 2016, de Deconceptos.com: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/ayuda-mutua>

Dessler, G. (2001). *Administracion de personal* (Octava edicion ed.). (M. de Anta, Ed., & P. Mascaró Sacristan, Trad.) Juarez, Naucalpan, Mexico: Prentice Hall.

Dessler, G. (2001). *Administracion de Personal*. (M. de Anta, Ed., & P. Mascaró Sacristan, Trad.) Juarez, Naucalpan, Mexico: Prentice Hall.

Dessler, G. (2001). *Administracion de Personal* (Octava ed.). (M. de Anta, Ed., & P. Mascaró Sacristan, Trad.) Juarez, Naucalpan, Mexico: Prentice Hall.

Dessler, G. (s.f.). *Administracion de personal* (octava ed., Vol. VIII).

DESSLER, G. (s.f.). *Administracion de personal*. (Vol. octava edicion.).

Dias Cartagena, A. (18 de Agosto de 2009). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: [htt://www.gestiopolis.com/](http://www.gestiopolis.com/).

Díaz Marlen. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 13 de 06 de 2016, de [//www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/](http://www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/)

Díaz Palacios , A. (04 de Mayo de 2011). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-capacitacion-de-personal/>

Artículo Científico.

- Díaz, M. (21 de Julio de 2015). *gestiopolis.com*. Recuperado el 13 de Junio de 2016, de [//www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/](http://www.gestiopolis.com/definicion-de-empresa-y-sus-funciones-el-ejemplo-de-the-coca-cola-company/)
- Diccionario Forex. (2016). Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <https://efxto.com/diccionario/importaciones>
- DuBrin, A. J. (2008). *Relaciones humanas* (Novena ed., Vol. IX). (P. M. Guerrero Rosas , Ed., & E. Olvera Martinez , Trad.) Naucalpan: Prentice Hall.
- Escat Cortes, M. (14 de Febrero de 2004). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de *gestiopolis*: www.gestiopolis.com/ergonomia/.
- Escobar, L. (Ed.). (24 de Febrero de 2014). *Haztesis*. Recuperado el 16 de Junio de 2016, de haztesis/el_metodo_de_la_entrevista_para_la_metodologia_de_tesis_2/
- Eslava Arnao , E. (25 de Febrero de 2009). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de *Gestiopolis* : www.gestiopolis.com/gestion-estrategica-del-clima-laboral/
- Eslava Arnao, E. (25 de Febrero de 2009). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Npviembre de 2016, de *gestiopolis*: wwwgestiopolis.com/gestion-estrategica-del-clima-laboral/
- Ferraro, E. (1995). *Administración del personal: Funciones fundamentales para el desarrollo del área*. Buenos Aires, Argentina: Primo editora.
- Forex, D. (2016). *efxto*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <https://efxto.com/diccionario/importaciones>
- Francisca H. de Canales, E. L. (2000). *Metodología de la investigación*.
- Galarza, A. O. (7 de Agosto de 2010). *Realyc.com*. Recuperado el Abril de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- García Castro, M., Montes, G., & Castillo, E. (13 de Septiembre de 2016). Clima organizacional y desempeño laboral. (M. Talavera , & F. Benavides, Entrevistadores)
- García Hodgson, M. H., Melgara Estrada, R. J., & Villareyna Centeno, I. d. (2016). *Incidencia del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de FAREM-ESTELÍ, en el primer semestre 2015*. Eselí.
- García Solarte, M. (2009). *Redalyc*. Recuperado el Abril de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
-

Artículo Científico.

- García Solarte, Mónica. (2009). *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M. (13 de Septiembre de 2016). Clima organizacional y desempeño laboral. (M. Talavera, & F. Benavides, Entrevistadores)
- Gomez, A. (04 de Octubre de 2006). *Gestiopolis* . Recuperado el 02 de 12 de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/incapacidad_parcial/
- Hernandez Celis, D. (26 de junio de 2008). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/cilima-organizacional-y-efiente-laboral-en-un-enteficial/
- Hernandez, A. (30 de Abril de 2015). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com/admón-de-sueldosysalarios
- Herrera Montenegro, E. (20 de Febrero de 2007). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2016, de [//www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/](http://www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/)
- Herrera Monterroso Eduardor. (20 de Febrero de 2007). *Gestiopolis*. Obtenido de [//www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/](http://www.gestiopolis.com/manuales-administrativos/)
- Herrera Suárez, D. S. (14 de Junio de 2004). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/manejo-materiales-empresa/>
<http://definicion.mx/riesgo-laboral/>. (s.f.).
- Hurtado, C., & Marcelo, J. (Enero-Junio de 2011). *Redalyc*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231003.pdf>
- Idalberto Chiavenato. (2002). *Gestion del talento humano*. (L. Solano Arevalo, Ed., & G. Villamizar, Trad.) Bogota, Bogota, Colombia: McGraw Hill.
- Idalberto, C. (2002). *Gestion del talento humano* (Quinta ed.). (L. Solano Arevalo, Ed., & Interface Assessoria e planejamento, Trad.) Bogota, Colombia.
- institud nacional de seguridad e higiene laboral*. (s.f.). Recuperado el 23 de Mayo de 2016, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi21.pdf>
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. (s.f.). Recuperado el 28 de junio de 2016, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf
-

Artículo Científico.

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (s.f.). Recuperado el junio de 23 de 2016, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/VII/Ficheros/ctsvii04.pdf>

Jimenez , I. J. (26 de Febrero de 2010). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : <http://www.gestiopolis.com/procesos-cambios-organizacional/>

José, V. (24 de Marzo de 2010). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Agosto de 2016, de www.gestiopolis.com/mision-vision-efectiva-empresa/

López, C. (18 de Marzo de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/analisis-dofa/>.

López, M. C., Pineda, J., & Cisneros, Z. (2014). *Desarrollo de recursos humanos-entrenamiento y desarrollo organizacional de los recursos humanos para promover y mejorar capacidades tecncas y científicas de la empresa.* esteli.

López, M. C., Pineda, J., & Cisneros, Z. (2014). *Desarrollo de recursos humanos-entrenamiento y desarrollo organizacional de los recursos humanos para promover y mejorar capacidades tecncas y científicas de la empresa.* esteli.

Lucero, C. (29 de Julio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-remuneraciones-e-incentivos/>

Luques Martinez, J. A. (20 de Abril de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeño/>

Marquez Perez , M. (30 de Enero de 2002). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/satisfacion-laboral/

Mesa H, P. C. (26 de Diciembre de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/conflicto-laboral/>

Mesa H, P. C. (26 de Diciembre de 2001). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-buenas-relaciones-equipo-trabajo/>

Miraval Tapia, F. J. (13 de Abril de 2012). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/seleccion-de-personal-actitud-aptitud-inteligencia-emocional-aspirantes/>

Morales Gutierrez, E. (20 de Febrero de 2002). <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeño-laboral/>. Recuperado el 15 de Mayo de 2016, de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeño-laboral/>

Artículo Científico.

- Moreno, A. D., Pérez, Y. L., & Ruíz Hernández, E. L. (2015). *Anàlisis del desempeño laboral en el àrea e farmacia la clinica MINSA/FILIALO-ESTELI San juan de Dios*. ESTELI.
- Naranjo A., B. (01 de Febrero de 2007). *Gestiopolis*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis: www.gestiopoli.s.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/
- Nieves Cruz, F. (07 de Octubre de 2006). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-estrategia-en-la-administracion/>
- Palma , J. (28 de Noviembre de 2003). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/creacion-de-un-manual-de-procedimiento/
- Palma , J. (28 de Noviembre de 2003). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : www.gestiopolis.com/creacion-de-un-manual-de-procedimientos/
- Papelmatic, G. (27 de Enero de 2015). *Entorno saludable.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://entornosaludable.com/27/01/2015/la-luz-natural-una-gran-aliada-para-los-trabajadores/>
- Paz, c. A. (02 de Optubre de 2007). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/
- Peirane del Àngel, R. (17 de Marzo de 2014). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>
- Peralta Rodrigo. (26 de Junio de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de El Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Peralta, R. (26 de Junio de 2002). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/search/>
- Peralta, R. (26 de junio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de [//www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/](http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/)
- Perez Campaña, M. (14 de Septiembre de 2003). *gestiopolis*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de gestiopolis: www.gestiopolis.com-funcion-control.
- Perez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2013). *Clima organizacional y satisfaccion laboral los trabajadores del instituto de investigadores de la amazonia peruana*. peru.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2013). *Clima organizacional y satisfaccion laboral los trabajadores del instituto de nvestigadores de la amazonia peruana*. Perú.
-

Artículo Científico.

- Ramírez Gómez, R. (02 de Marzo de 2015). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Litografía Ingramex.
- Rodrigo Peralta. (26 de junio de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de [//www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/](http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/)
- Rodrigo, P. (26 de Junio de 2002). *Gestiopolis.com*. Recuperado el Abril de 2016, de El Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Rodríguez Ebrard, L. A. (27 de Noviembre de 2008). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-cooperacion-como-habilidad-clave-para-el-exito-empresarial/>
- Salinas , O. J. (02 de Abril de 2001). *Gestiopolis* . Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Gestiopolis : <http://www.gestiopolis.com/politicas-recursos-humanos/>
- Salinas, O. J. (02 de Diciembre de 2000). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de www.gestiopolis.com/prestaciones-sociales/
- SantiagoAntognolli. (03 de Junio de 2005). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/matriz-foda-modelo-para-analizar-la-situacion-de-la-empresa/>
- Socorro Márquez, F. O. (20 de Marzo de 2003). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/identificacion-compromiso-laboral-empresa/>
- Soto, B. (2015). *GESTION.ORG*. Recuperado el 09 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/5028/clima-organizacional-y-su-relacion-con-la-productividad-laboral/>
- Torrez, R., & Flores, |. (2005). *El sistema de administraciòn de recursos humanos en Casa Pellas*. Esteli.
- Valdés Herrera, C. (3 de Diciembre de 2005). *Gestiopolis*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-comunicacion-en-las-organizaciones/>
- Vázquez Aguilar, J. (11 de Mayo de 2003). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/definiciones-organizacion-empresarial/>
- Villalba José. (24 de Marzo de 2010). *Gestiopolis*. Recuperado el Agosto de 2016, de www.gestiopolis.com/mision-vision-efectiva-empresa/
-

Artículo Científico.

- Villamil Pineda, O. N., & Sánchez Fonseca, W. J. (s.f.). Influencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de choloma en san pedro Honduras. San Pedro Honduras.
- Werthe;Jr, W. B. (1996). *Administracion de Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed.). (M. Hill, Ed.) Mexico, Col.Granjas Esmeralda, Mexico: Ultra,S.A de c.v.
- Werther, W. B. (1996). *Administracion de personal y recursos humanos* (Quinta Edicion ed.). Mexico: McGRAW HILL.
- Werther,Jr, W. B. (1996). *administracion de personal y recursos humanos* . Mexico: Mexicana.
- Werther,Jr, W. B., & k. D. (1996). *Administracion de Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed.). (A. Gonzalez Maya, Ed., W. B. Wertther, & K. D., Trads.) Mexico, Atlampa, Mexico: McGraw Hill.
- Werther,Jr, W. B., & k. D. (2000). *Administracion del personal y Recursos Humanos* (quinta ed.). (A. Gonzalez Maya, Ed., W. B. Wether, & k. D., Trads.) Mexico, Atlampa, Mexico: McGraw Hill.
- Werther,Jr, W. B., & K. D. (2000). *Admnistracion de Personal Y Recursos Humanos* (Quinta ed.). (A. Gonzalez Maya, Ed., W. B. Werther, & k. D., Trads.) Mexico, Atalmpa, Mexico: McGraw Hill.
- whonnacott, T. (1989). *Fundamentos de estadistica para la administracion*. (Noriega, Ed.) Mexico: Allimusa.
- William B. Werther Jr, K. D. (s.f.). *Administracion de Personal y RecursosbHumanos* (Quinta ed., Vol. V).
- William B. Werther Jr, K. D. (s.f.). *Administracion del Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed., Vol. V edicion).
- William B.Werther Jr, K. D. (s.f.). *Administracion de Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed., Vol. V).
- www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgo-profesionales. (s.f.).
- www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales. (s.f.).
- WWW.insht.es/inshtweb/.../Guias...Riesgos/...Riesgos/Manual-Procedimientos.pdf. (s.f.).
- www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm. (www.nicaexplore). Recuperado el Junio de 29 de 2016, de www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm: www.nicaexplor.com/departamento/español/esteli/esteli.htm
-