

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
UNAN – LEON  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES



MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

“Percepción de La Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa NICASEA S.A. Chinandega, en el período comprendido de Mayo a Septiembre de 2012”.

Autores:

- ❖ Br. Evelyng Carolina Gómez Novoa
- ❖ Br. María Eugenia García Aguilar
- ❖ Br. Rosalpina de los Ángeles Salgado Estrada

Tutora:

Msc. María José Espinoza Torres

*León, Nicaragua 2012*



## *Dedicatoria*

*A Dios:*

*Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio.*

*A mi Madre:*

*Por darme la vida, por ser mi mejor ángel y cuidar de mí en todo momento, por darme sus mejores consejos y por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por enseñarme sus valores y saber velar por mi bienestar y educación depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad hasta el último de sus días.*

*A mi esposo Alexis:*

*Por ser el hombre a quien he elegido para compartir mi vida, momentos buenos y malos y quien ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa en mi vida.*

*Dr. Evelyny Carolina Gómez Novoa*



## *Dedicatoria*

*A Dios:*

*Por haberme dado la vida y la oportunidad de crecer, seguir adelante con mis sueños, por ayudarme a alcanzar mis metas propuestas para llegar a culminar mi carrera con éxito.*

*A mi Madre:*

*Por haberme brindado su apoyo incondicional siempre, ayudándome en las situaciones críticas que se presentan a lo largo de la vida, por ser la persona más especial para mí y ser la mayor fuente de apoyo en mi carrera.*

*A mi Hijo:*

*Quien aún no está entre mis brazos pero, que desde ya ha sido mi mayor inspiración para llegar a realizar mis metas propuestas.*

*A mi Tía Ramona y a mis Abuelitas:*

*Por haberme ayudado económicamente en situaciones críticas y dándome siempre palabras de aliento para seguir adelante ante cualquier reto que se me presentaba en la vida.*

*Dr. Rosalpina de los Angeles Salgado Estrada*



## *Dedicatoria*

*A Dios:*

*Por darme la existencia y haber hecho de mí la persona que he sido hasta el día de hoy por darme las fuerzas necesarias para salir adelante a lo largo de mi vida poniendo en mi camino a todas las personas que fueron de gran ayuda en la culminación de mis metas propuestas.*

*A mi Hija Pamela:*

*Por haber sido mi mayor inspiración para continuar con mi carrera y fue quien me hizo llegar hasta el final de mis metas.*

*A mi madre:*

*Por ser mi mayor fuente de ayuda en todos los momentos difíciles de mi vida, siento mi motor principal y brindándome su comprensión y apoyo incondicional en mis estudios.*

*A mi esposo Ricardo:*

*Por ser el hombre con quien he compartido momentos buenos y malos y quien me ha hecho salir adelante siendo mi mayor respaldo económico ante las necesidades que se me presentaban.*

*Sr. María Eugenia García Aguilar*



### Agradecimiento

*Especialmente a Dios por ser fuente de motivación en nuestros momentos de angustia y después de varios esfuerzos, dedicación, aciertos y reveses que caracterizaron el desarrollo de nuestra formación profesional y que con su luz divina nos guio para no desmayar por este camino que hoy vemos realizado.*

*A nuestros padres, por hacer de cada uno de nosotros mejores personas a través de sus ejemplos de honestidad y entereza por lo que siempre han sido una guía a lo largo de nuestras vidas.*

*A todas las personas que nos apoyaron al brindarnos información valiosa entre ellos está nuestra tutora Msc. María José Espinoza y el Lic. Edelberto Mairena quién nos sirvió de gran ayuda para la realización y culminación de nuestro trabajo.*

*Dr. Evelyny Carolina Gómez Novoa*

*Dr. María Eugenia García Aguilar*

*Dr. Rosalpina de los Angeles Salgado Estrada*



## Índice

Introducción.....	1
Justificación.....	3
Descripción del Problema.....	4
Objetivos.....	5
<b>Capítulo I: Marco Conceptual.....</b>	<b>6</b>
1.1. Percepción.....	6
1.1.1. Definiciones de percepción y características.....	7
1.1.2. Tipos de percepción.....	9
1.2. Calidad de Vida Laboral (CVL).....	10
1.2.1 Origen y desarrollo de La Calidad de Vida Laboral.....	12
1.2.2. Principales perspectivas teóricas.....	13
1.2.3. Delimitación Conceptual de La Calidad de Vida Laboral.....	14
1.2.4 Modelos de Calidad de Vida Laboral.....	21
1.2.5. Factores que influyen en la CVL según el modelo de Walton.....	24
1.2.5.1 Compensación justa y adecuada.....	24
1.2.5.2 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	25
1.2.5.3 Empleo y desarrollo de la capacidad.....	26
1.2.5.4 Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.....	27
1.2.5.5 Integración social en la organización.....	27
1.2.5.6 Reglamentación.....	28
1.2.5.7 Trabajo y espacio total de vida.....	28
1.2.5.8 Importancia social de la vida en el trabajo.....	28
1.3. Percepción de la calidad de vida laboral.....	29



<b>Capítulo II: Marco Contextual</b> .....	<b>30</b>
2.1. Importancia de La Calidad de Vida Laboral de las Pymes en Nicaragua.....	30
2.2. Ley general de higiene y seguridad del trabajo en Nicaragua.....	31
2.3. NICASEA S.A.....	32
2.3.1 Aspectos generales de la empresa.....	33
2.4. Funcionamiento del área de operaciones.....	37
2.5. Normas internas de higiene y seguridad ocupacional de Nicasea S.A.....	38
<b>Capítulo III: Diseño Metodológico</b> .....	<b>40</b>
3.1. Tipo de estudio.....	40
3.2. Área de estudio.....	40
3.3. Población y muestra.....	41
3.4. Fuentes de información.....	41
3.5. Recolección de la información.....	41
3.6. Aspectos éticos.....	42
3.7. Plan de análisis.....	42
3.8. Cuestionario de recolección de información.....	42
<b>Capítulo IV: Análisis de los Resultados</b> .....	<b>48</b>
4.1. Caracterización de la muestra.....	48
4.2. Diagnóstico de la Calidad de Vida.....	49
4.3. Análisis de las Condiciones Físicas.....	54
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	<b>57</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>60</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>62</b>



## Índice de ilustraciones

Ilustración 1.1. Porcentaje de importancias en la decisión de asumir los presentescargos.....	10
Ilustración 1.2. Definiciones de Calidad de Vida Laboral según diferentes autores.....	19
Ilustración 3.1 Operacionalización de las variables.....	43
Ilustración 4.1. Frecuencia por categoría de la muestra de estudio.....	48
Ilustración 4.2. Tabla de medición de las variables.....	50
Ilustración 4.3. Relación de la estabilidad en el trabajo con la antigüedad de los trabajadores en la organización.....	52



## Introducción

La Calidad de Vida laboral es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal, así mismo es un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la motivación de las personas, enfatizando la participación de las personas, la preservación de su dignidad, y eliminando los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. El término Calidad de Vida Laboral puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas. Por lo anterior expuesto podemos decir que “La Calidad de Vida Laboral” es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial. (French, Wendell, Desarrollo Organizacional, 1996).

La Calidad de Vida Laboral incluye componentes de mérito como el valor. Aspecto que queda a la subjetividad de quien lo juzga; es decir, ciertos individuos o grupos sociales percibirán algo como de calidad de vida siempre y cuando respondan a sus necesidades o expectativas. De esta afirmación se puede retomar la importancia de indagar acerca de la percepción de calidad de vida que el grupo de trabajadores evaluados tienen sobre los elementos que constituyen su vida, y sobre los cuales se define si ésta es o no de calidad. (Romay, 1994).

Al intentar definir Calidad de Vida Laboral, Lindstrom (Citado en Schalock y Verdugo, 1992), cree necesario comprender el sentido de La Calidad de Vida Laboral a través de su significado semántico, calidad nos hace pensar en excelencia, en un criterio de exquisitez, asociado a una característica humana y valores positivos como la felicidad, el éxito, la riqueza, la salud y la satisfacción. Por lo cual, buscando el bienestar de los trabajadores de la empresa NICASEA S.A. el objetivo del presente trabajo pretende determinar la calidad de vida de sus trabajadores y de esta manera mejorar sus condiciones de trabajo.

La estructura del trabajo está compuesta de cinco capítulos que permitieron el desarrollo del mismo.

En el primer capítulo se recopila una base teórica de definiciones sobre temas relacionados a la Percepción de Calidad de Vida Laboral, sus tipos y características, el origen y desarrollo de La Calidad de Vida Laboral, sus principales perspectivas teóricas, los tres ejemplos de modelos y para finalizar el abordaje de los factores que influyen en ella.



En el segundo capítulo se presenta el contexto en el cual se desarrolla la importancia de la calidad de vida laboral en las pymes, la enseñanza de la higiene y seguridad en el trabajo dando a conocer algunos artículos de la Ley de Higiene y seguridad del trabajo en Nicaragua, así como una breve reseña de la empresa objeto de estudio como es Nicasea S.A en el departamento de Chinandega.

El tercer capítulo aborda los diferentes aspectos metodológicos de una investigación descriptiva, basada en una encuesta realizada por la Dr. Patricia Mercado de la Universidad Autónoma del Estado México (UAEM), que evalúa las 7 variables hacia la calidad de vida laboral, aplicada a los trabajadores del área de producción de la empresa Nicasea S.A en Chinandega, en sus dos tipos de contrataciones de tiempo completo y de tiempo parcial.

En el cuarto capítulo se detallan los resultados obtenidos en el proceso de investigación, los cuales se presentan a través de tablas de caracterización de muestra y descriptivos de las variables en estudio que miden la percepción de la calidad de vida laboral presente en los trabajadores del área de producción.

Finalmente, en el quinto capítulo se establecen las conclusiones de los diferentes hallazgos del trabajo y recomendaciones que sugieren ampliar las líneas de investigación y evaluar desde otras perspectivas los contenidos y discusiones elaborados sobre la temática.

***León, Nicaragua 2012***



### **Justificación**

La Administración de Recursos Humanos tiene como objetivo principal ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar sus objetivos, mejorando el desempeño y las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Pero, su principal desafío es lograr el mejoramiento de las organizaciones haciéndolas más eficientes, mejorando la calidad del entorno, el bienestar de los empleados y conduciéndolas a mejores niveles de productividad. (Deal y Kennedy, 1985).

La Calidad de Vida es un tema de actualidad en la administración del factor humano de las organizaciones modernas, comprende los aspectos más importantes que se deben considerar para alcanzar un nivel adecuado de vida de los trabajadores. Enfoca al individuo como un ser social, con necesidades físicas, mentales, espirituales, económicas y emocionales.(French, Wendell, 1996)

Según Maslow “En la medida que el ser humano satisface sus necesidades más básicas, irá desarrollando necesidades y deseos más elevados”. La satisfacción laboral influye positivamente en la productividad, el cumplimiento de metas y el tiempo de permanencia en una empresa, un empleado motivado es rentable.

En el área de producción de la empresa NICASEA S.A se han elaborado capacitaciones para los trabajadores pero no un diagnóstico sobre la calidad de vida laboral. Es por esto que el presente trabajo pretendellevar a cabo un análisis crítico acerca de la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida laboral en el área de producción de la empresa.

Por otro lado el desarrollo de esta investigación es de gran beneficio tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en: una elevada motivación, mejor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia en la organización.



### **Descripción del problema**

Las empresas que no emplean buenos sistemas de calidad de vida laboral a sus trabajadores están propensos a disminuir sus producciones y calidad en su materia prima, ya que debido al trato en su trabajo acerca de su calidad de vida no reciben méritos para incentivar y mejorar en la producción de la empresa y así ser mejores y prestigiosos empleados. (Kolodny, Johnston y Jeffrey ,1979).

Muchos problemas surgen debido a la poca atención del diseño clásico a la calidad de vida laboral. Existía una excesiva división de la tarea y una sobre dependencia en las reglas, los procedimientos y las jerarquías, muchos trabajadores están tan poco preparados que no tienen ningún tipo de satisfacción en su empleo y el resultado es una alta rotación de personal y el absentismo. En síntesis el fenómeno expresado como "Calidad de vida laboral" se refiere a la contradicción que se vive en el trabajo, entre prioridades fundamentales como el ser "productivo" y el ser "humano". (Keith Davis y Newstron, John W., "Comportamiento Humano en el Trabajo, 1991).

Para el área de producción de la empresa NICASEA S.A es un tema de suma relevancia para generar un clima de confianza y respeto mutuo en la que los trabajadores tenderán a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, y la producción tenderá a reducir sus mecanismos rígidos de control. Es por esto que surge la necesidad de esta empresa de realizar este estudio para determinar las necesidades e inquietudes que den a conocer los trabajadores acerca de la calidad de vida laboral que perciben en sus trabajos.

Con la realización de este estudio se pretender dar a conocer y dar respuestas a lasiguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores del área de producción de la empresa NICASEA S.A sobre la Calidad de Vida Laboral?



### **Objetivo General:**

Determinar la percepción de los trabajadores del área de producción sobre la Calidad de Vida laboral en la empresa NICASEA S.A, Chinandega, en el periodo comprendido de Mayo a Septiembre de 2012.

### **Objetivos Específicos:**

- ❖ Profundizar sobre la temática relacionada con la calidad de vida laboral y sus diferentes enfoques.
- ❖ Búsqueda de los instrumentos que permiten medir la calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa.
- ❖ Aplicación de un instrumento que permita medir la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida laboral en la empresa NICASEA S.A.



## Capítulo I: Marco Conceptual de Calidad de Vida Laboral

### 1.1. Percepción

Sobre la percepción se ofrecen diversas definiciones que han ido evolucionando hacia la implicación de las experiencias y los procesos internos del individuo.

El planteamiento ecologista de Gibson defiende la teoría de que la percepción es un proceso simple; en el estímulo está la información, sin necesidad de procesamientos mentales internos posteriores. Dicho planteamiento parte del supuesto de que en las leyes naturales subyacentes en cada organismo están las claves intelectuales de la percepción como mecanismo de supervivencia, por tanto, el organismo solo percibe aquello que puede aprender y le es necesario para sobrevivir.

Según la psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción. La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.(<http://www.um.es>).

Así pues la percepción es la imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y las necesidades. Es resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones.(<http://www.um.es>).



### 1.1.1. Definiciones de percepción y características

Tradicionalmente la percepción se ha definido como la aprehensión de la realidad a través de los sentidos. Estamos muy lejos todavía de poseer una teoría consistente y completa sobre el proceso perceptual, nos encontramos con una serie de fenómenos perceptuales que están bien descritos y bien establecidos. Percibimos un objeto en su forma, color y tamaño, no lo percibimos más pequeño porque se aleje. Pero todos estos fenómenos bien establecidos y admitidos por todos se explican de diferentes maneras desde las diferentes posturas teóricas, sin que se haya llegado a una solución admitida por todos. (Rosado García, sf).

En los años cincuenta se desarrolló una postura teórica que se llamó **New Look**, que es una postura funcionalista: la percepción es una actividad adaptativa y, por lo tanto, se mueve por las necesidades del sujeto. Según esto lo importante es estudiar cómo nuestras motivaciones biológicas o sociales nos llevan a percibir unos objetos y no otros. (Rosado García, sf).

La percepción es un proceso de interpretación representativa de los inputs sensoriales. Por eso dice Marr que la visión es el proceso y el resultado de describir, a partir de imágenes, lo que está presente en el mundo donde está localizado. (Rosado García, sf.).

Marr define la percepción como: “La visión es un proceso que a partir de las imágenes del mundo externo produce una descripción que es útil al observador y no está ensombrecida por información irrelevante”.

Palmer, por otro lado, define la percepción visual como el proceso de adquirir conocimiento sobre los objetos de nuestro ambiente, mediante la extracción de información a partir de la luz, que estos mismos objetos emiten o reflejan. Frente a este conjunto de teorías de la percepción indirecta, existen las teorías de la percepción directa, según las cuales captamos directamente la información que nos ofrece el medio ambiente, sin necesidad de interpretación alguna.



La escuela de Gestalt, posición constructivista también define que lo que percibimos son totalidades y no elementos puntuales. Para la Gestalt hay construcción fisiológica, pero mentalmente la percepción es directa por isomorfismo.

Pero el más genuino representante de las teorías directas de percepción es Gibson, para él los estímulos perceptuales no son propiamente las energías físicas que en ondas acústicas, luminosas, afectan a los órganos de nuestros sentidos, sino que los estímulos perceptuales son los auténticos estímulos de información.

Para Gibson estos estímulos de información se perciben directamente sin mediación por parte del sujeto que percibe. La percepción visual se define como la recogida de información de los invariantes en la estructura óptica ambiental. Hay construcción ecológica de estímulo ambiental y del órgano perceptual del animal pero la percepción es directa por resonancia de éste con aquel. Esta teoría también es constructivista.

❖ Características de la percepción :

La siguiente información fue recopilada del sitio web <http://www.um.es>. Donde se plantean las características que componen al proceso de percepción.

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal.

- a. Es subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro.
- b. La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir.
- c. Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos. Dicha temporalidad permite al responsable de marketing cambiar la percepción del consumidor sobre el producto mediante la variación de cualquiera de los elementos del marketing.



### 1.1.2. Tipos de percepción

Hay cuatro tipos de percepción fundamentales (<http://www.slideshare.net>):

- a. Percepción del espacio: Consta de tres informaciones: verticalidad, horizontalidad y profundidad. Se da con la audición, el tacto y la vista. Percibimos el mundo en tres dimensiones, dada la separación de los ojos y su disparidad binocular, que ayuda al cerebro a calcular la distancia a la que está un objeto.
- b. Percepción del movimiento: Es indispensable para sobrevivir, protegernos de las amenazas y peligros, y los animales también lo poseen. Surge de una mezcla entre la facilidad de mover la cabeza y los ojos, pero además tiene su base neurología en las unidades detectoras del movimiento. También depende de la capacidad de enfoque y apertura de la retina, y de la cercanía del objeto.
- c. Percepción del tiempo: El tiempo es subjetivo para el cuerpo, pues no hay un receptor biológico para percibirlo. Se cree que se capta como un “reloj biológico hipotético” y con la experiencia. También existe la teoría de que uno percibe el tiempo en relación a los procesos corporales, como las ondas cerebrales, el ritmo cardíaco, el sueño o la digestión. Se comprobó que cuando los individuos se motivan y trabajan, perciben el tiempo más corto, y lo perciben más largo cuando están aburridos o no se esfuerzan.
- d. Percepción social: Cuando conoces a una persona, entras en proceso de percibirla. Percibes su físico, pero también su comportamiento, y de este desarrollas conclusiones y atribuciones. También nos apoyamos en los otros estímulos para asignar atributos a las personas (movimientos bruscos, sonidos suaves, olores desagradables, etc.).
- e. Percepción del ambiente de trabajo: El famoso Families and WorkInstitute llevó a cabo el Estudio Nacional del Ambiente Variable de Trabajo para examinar las percepciones de los empleados asalariados sobre sus labores y las creencias en cuanto a las características deseables de empleo.



Ilustración 1.1. Porcentaje de importancias en la decisión de asumir los presentes cargo

Cargo	Porcentajes
1. Comunicaciones abiertas	65 %
2. Efecto sobre la familia y vida personal	60%
3. Naturaleza agradable del trabajo	58%
4. Calidad de la administración	58%
5. Actitud del supervisor	58%
6. Control constante sobre el trabajo	55%
7. Adquisición de nuevas habilidades	55%
8. Seguridad en el trabajo	54%
9. Calidad de los compañeros de trabajo	53%
10. Sitio de trabajo	50%
11. Trabajo estimulante	50%
12. Políticas de apoyo a la familia	46%
13. Beneficios sociales	43 %
14. Control de la programación de trabajo	38%
15. Oportunidades de progreso	37%
16. Salarios o ganancias	35%
17. Acceso a la toma de decisiones	33%
18. Aspectos que ninguna otra empresa ofrece	32%
19. Oportunidades para cargos gerenciales	26%
20. Tamaño de la organización	16%

Fuente: Families and Work Institute

## 1.2. Calidad de Vida Laboral

El término calidad de vida laboral (CVL) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970 cuando desarrollaba un proyecto sobre diseños de cargos. Según él, el concepto de CVL se refiere a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Algunos autores europeos desarrollaron otros conceptos dentro del enfoque socio técnico y de la democracia industrial. (Chiavenato, 2002).



En la actualidad, el concepto de CVL incluye tanto los aspectos físicos y ambientales como los aspectos psicológicos del sitio de trabajo. La CVL asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por otro lado, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y la calidad de vida. (Chiavenato, 2002).

La CVL ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y del grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. La calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados. (Davis y Newstron, 1991).

Por lo tanto, un análisis de calidad de vida laboral deberá integrar qué es lo que opina el individuo de su entorno (empresa o institución), cómo se siente, qué espera de él, cómo transformarlo, y éste debe ser parte de la columna vertebral de poder alcanzar un buen índice de calidad de vida laboral. (Castillo, J.J, 1990).

Como afirma Claus Möller, consultor danés: ponga a los empleados en primer lugar y ellos pondrán a los consumidores en primer lugar. La organización que invierte directamente en el empleado está invirtiendo indirectamente en el cliente. La gestión de la calidad total en las organizaciones depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano, en el cual depende de qué tan bien se sienten las personas trabajando en la organización. La CVL representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo.

La CVL implica los aspectos intrínsecos (contenido) y los extrínsecos (contexto) del cargo. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual y grupal, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los



cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar cambios.(Chiavenato, 2002).

### **1.2.1 Origen y desarrollo de la Calidad de Vida Laboral:**

A partir de la Revolución Industrial la alta dirección de las empresas se enfocó hacia el rediseño de puestos y estructuras organizacionales, creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo. El término calidad de vida nace del concepto inglés Quality of WorkLife (QWL), al final de la década de los sesenta y fueron el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford, los que iniciaron con una serie de conferencias con especialistas y quienes consideraron que el concepto de calidad de vida debe ir más allá que la satisfacción en el trabajo, se puede incluir el rediseño de los puestos, el manejo de los sistemas de información y la implantación de nuevas estructuras organizacionales, con el propósito de estimular el aprendizaje, la promoción y la participación del personal. (Gibson, Ivanicevich, Donnelly; 1996).

Esta forma de pensar permaneció durante varias décadas hasta los años setenta, durante los que hubo interés de algunas compañías como Procter & Gamble y General Motors principalmente, mismas que iniciaron la implantación de nuevos sistemas para incrementar la calidad de vida de sus trabajadores de planta. Con estas experiencias fundamentales otras empresas como Ford, aplicaron varios proyectos de calidad de vida para su personal con muy buenos resultados. En los años 80, se dio la recesión americana, por un incremento en la competencia de productos orientales, lo que se convirtió en la principal preocupación de los directivos, quienes se enfocaron a la integración de programas de calidad de vida tanto en las organizaciones públicas como en las privadas de la Unión Americana.(Stoner, John; 1996 & Mark, Smith-Palliser; 2002).

La preocupación por la calidad de vida en el trabajo cobra un especial interés en la década de los años 70 en los EE.UU. donde alcanza el reconocimiento social e institucional, gracias a las actuaciones del “movimiento de CVL” las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo



prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida.

A partir de este momento, el tema de calidad de vida laboral se populariza tanto en los Estados Unidos como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del desarrollo organizacional (DO) para recibir los influjos del enfoque socio técnico y de la democracia industrial (DI), debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los EE.UU., fiel a sus orígenes, mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL. (Walton, 1973; Davis y cherns, 1975; entre otros).

### **1.2.2. Principales perspectivas teóricas**

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objetivo de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. (Davis y Cherns, 1975; Taylor. 1978; Elizur y Shye, 1990; González al 1996.).

La perspectiva de la calidad del entorno del trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales



aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización. (Fernández, M. y Giménez, L. 1988).

En definitiva, ambos enfoques pese a compartir la meta común de mejorar la calidad de vida laboral discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La perspectiva denominada CVL persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización.

Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno del trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador. (Fernández, M. y Giménez, L. 1988).

### **1.2.3. Delimitación conceptual de la calidad de vida laboral**

La CVL es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y a la pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo; también difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes, que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en áreas de mejorar la calidad de vida laboral del mismo. (Almudena Segurado Torres, Esteban Agulló Tomás, 2002).

Son éstos algunos de los factores que dificultan el consenso acerca de su alcance y significado llegando incluso en ocasiones a hacerse un uso gratuito del término cayendo en este modo en el vacío conceptual, en procedimientos metodológicos inadecuados, en análisis parciales y/o sesgados. En definitiva, todo ello genera una falta de sistematización de este campo de estudio que dificulta sobre manera un abordaje serio y riguroso del concepto. (Almudena Segurado Torres, Esteban Agulló Tomás, 2002).



Desde la aparición del concepto a mediados de la década de los años 70 hasta la actualidad han proliferado estudios y publicaciones centrados en la búsqueda de las múltiples dimensiones y procesos de la calidad de vida laboral que facilitasen la definición del término.

La mayoría de estos trabajos se caracterizan por ser más bien de este tipo descriptivo que explicativo, ya que establecen un conjunto de aspectos laborales que se identifican con la calidad de la vida en el trabajo, generando una amplia variedad de dimensiones que inciden en la vida laboral. Sin embargo, los principales inconvenientes que presenta esta abundancia de trabajos empíricos y definiciones es el tratamiento homogenizante que suelen hacer del constructo y la falta de criterios comunes para delimitarlo. En líneas generales, este tratamiento unívoco y reductor al que nos referimos consiste en poner mayor énfasis en aquellos aspectos objetivos del entorno del trabajo, o, por el contrario, en el carácter subjetivo de la calidad de vida laboral a través de la valoración del propio trabajador. La consecuencia de esta doble vía impide la reconciliación y más aún, la integración de ambas posturas, se materializa en dilemas clásicos del tipo: condiciones objetivas/condiciones subjetividad del entorno de trabajo; trabajador/ organización; CVL psicológica/ CV del medio laboral.(Almudena Segurado Torres, Esteban Agulló Tomás, 2002).

Expliquemos concretamente a qué hacen alusión cada uno de ellos:

- a. Lo objetivo y lo subjetivo del entorno de trabajo: la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y las características de las condiciones de trabajo. La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales, característica dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones y modos de interacción que



establecen los individuos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados) dentro de esta realidad laboral construida con el propósito de mejorarla.

- b. Trabajador/ organización: Es el estudio de la vida laboral en una organización llevada a cabo desde un punto de vista del trabajador supone realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo. Un análisis más global de la vida en el trabajo, como veremos más adelante requiere tomar como foco de estudio a la organización en todos sus niveles, como sistema abierto y dinámico, y al conjunto de subsistemas que la integran. El punto de análisis condicionará el alcance de estudio de CVL y los indicadores necesarios para evaluarla.
- c. CVL psicológica/ CV del entorno del trabajo: Las características personales y los recursos cognitivos con los que cuenta cada individuo condicionan las actitudes, comportamientos y los modos de percibir, valorar e interpretar las distintas facetas de su entorno de trabajo. Como experimenta cada trabajador su ambiente de trabajo determina la CVL y es ésta valoración subjetiva o individual lo que denominamos CVL psicológica. La dimensión objetiva de la vida laboral correspondería a aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

A continuación se ha llevado a cabo una tarea de búsqueda y recopilación de aquellas definiciones más representativas dentro del campo de la calidad de vida laboral, con el fin de descubrir y mostrar algunos de los muchos aspectos relacionados con la vida en el trabajo que deben tenerse en cuenta, es decir, desde un punto de vista psicosocial como el que se pretende defender, para comprender la vida laboral en sus múltiples facetas.

Las definiciones más clásicas correspondientes a los inicios del movimiento de CVL muestran una concepción de la CVL amplia y genérica basada en la valoración del individuo con relación a su medio de trabajo, predominando términos como satisfacción



laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo, proceso de humanización, necesidades personales o vida privada. (Walton, 1973; Katzell, 1975 y Suttle, 1977).

Una década más tarde, la CVL empieza a tratarse desde el punto de vista de la organización haciendo alusión al conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, y dan lugar a un nuevo vocabulario: eficacia organizacional, participación, solución de problemas y toma de decisiones, bienestar del trabajador, estrategias para incrementar los niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relacionales de trabajo. (Nadler y Lawler 1983; Delamotte y Takezawa, 1984; Fernández y Giménez 1988; Robbins, 1989).

Las definiciones más recientes (desde los años 90 hasta la actualidad) se caracterizan por la identificación de la CVL con la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador, manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo (Heskett, 1994; Fernández Ríos, 1999), y por otra parte las que, influidas por las nuevas formas de gestionar los recursos humanos, conceden un papel destacado a las organizaciones para determinar la CVL. (Munduate, 1993; De la Poza, 1998; Lau 2000).

En líneas generales, podemos clasificar el repertorio de definiciones presentadas en dos grandes bloques dependiendo de la valoración objetiva o subjetiva de la CVL. Para aquellos autores que conciben la calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista del trabajador destacan variables como las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos. El segundo grupo de definiciones que toman como foco de análisis la organización aluden a participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización. (Segurado Torres, Agulló Tomás, 2002).

A todo este conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones, como acabamos de ver, se le viene denominando CVL; motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones



del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como costo empresarial / productivo.(Segurado Torres, Agulló Tomás, 2002).

Además de contar con todas estas dimensiones y variables es necesario añadir otras que, son enormemente significativas en nuestros días, a saber; relacionadas con la seguridad y la estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales, el reconocimiento profesional y personal de los trabajadores, los canales de comunicación y retroalimentación, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, el desarrollo de carreras profesionales, los programas de formación continua, el trabajo en equipo, la cultura e imagen corporativa, entre otros. Este conjunto integrado e integrador de dimensiones que constituyen un paso imprescindible para demarcar los límites conceptuales y teóricos del término, para abordar el estudio de la vida en el trabajo en toda su amplitud y complejidad, y para implementar programas y estrategias de mejora de la calidad de vida en el trabajo. Dicho en otras palabras el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidad de desarrollo profesional y personal.(Segurado Torres, Agulló Tomás, 2002).

En el siguiente cuadro se detallan algunas definiciones sobre Calidad de Vida Laboral, desde la perspectiva de diferentes autores.

#### **Ilustración. 1.2. Definiciones de Calidad de Vida Laboral según diferentes autores.**



Definiciones de CVL	
Walton (1973)	“Un proceso para humanizar el trabajo”.
Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975)	“Un trabajador disfruta de alta CVL cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”.
Suttle (1977)	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.
Nadler y Lawler (1983)	“Forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto de trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.
Delamotte y Takezawa (1984)	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”.
Turcotte (1986)	“La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.
Sun (1988)	“Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo



	mejorando la eficacia organización y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementaran la productividad y la satisfacción”.
Fernández y Giménez ( 1988)	“En el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”.
Robbins (1989)	“La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.
Munduate (1993)	“La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”.
Heskett et al. (1994)	“La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”.
De la Poza (1998)	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más



	estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”.
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”.
Lau (2000)	“La CVL se define como las condiciones y ambiente de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Fuente: Almudena Segurado Torres, Esteban Agulló Tomás, 2002, Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social, Volumen 14, número 004, Páginas 835.

#### 1.2.4. Modelos de CVL

El desempeño del cargo y el clima organizacional representan factores importantes en la determinación de la CVL. Si la calidad laboral es pobre, conducirá a la alienación del empleado y a la insatisfacción, a la mala voluntad, a la reducción de la productividad, a comportamientos contraproducentes (ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, etc.). Si la calidad laboral es buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración tenderá a reducir mecanismos rígidos de control. (Chiavenato, 2002).

Por otra parte, la importancia de las necesidades humanas varía según la cultura de cada individuo y cada organización.

En consecuencia, la CVL no sólo está determinada por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o situacionales (estructura organizacional, tecnología, sistemas de recompensas, políticas internas), sino también, y sobre todo,



por la actuación sistémica de estas características individuales y organizacionales. Por esta razón, varios autores presentan diferentes modelos de CVL. Los tres modelos más importantes son:

❖ **Modelo de CVL de Nadler y Lawler:**

Según Nadler y Lawler, la CVL se fundamenta en cuatro aspectos:

1. Participación de los empleados en las decisiones.
2. Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y grupos autónomos de trabajo.
3. Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional.
4. Mejoramiento del ambiente de trabajo, en cuanto a condiciones físicas y psicológicas, horario de trabajo, etc.

A medida que se incrementan estos cuatro aspectos, habrá mejoramiento en la CVL.

❖ **Modelo de CVL de Hackman y Oldhan:**

Según estos autores, las dimensiones del cargo producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la CVL. Las dimensiones del cargo son:

1. Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
2. Identidad de la tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un resultado palpable.
3. Significado de la tarea: la persona debe percibir con claridad que su trabajo produce consecuencias y efectos en el de las demás.
4. Autonomía: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas y autonomía e independencia para desempeñarlas.
5. Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar información de retorno a la persona, para que pueda autoevaluar el desempeño.



6. Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores, jerárquicos o clientes respecto al desempeño de la tarea.
7. Interrelaciones: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o clientes internos y externos.

❖ **Modelo de Walton:**

Según este autor existen ocho factores que afectan la CVL:

1. Compensación justa y adecuada.
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
3. Empleo y desarrollo de la capacidad.
4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.
5. Integración social en la organización.
6. Reglamentación.
7. Trabajo y espacio total de vida.
8. Importancia social de la vida en el trabajo.

Según los autores, las dimensiones del cargo son determinantes en la CVL porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el cargo y automotivan a las personas en el trabajo. Hackman y Oldhan utilizan un modelo de investigación sobre el diagnóstico de trabajo basado en un inventario de diagnóstico de las características del cargo, para medir el grado de satisfacción general y el grado de motivación interna como diagnóstico de la CVL.(Idalberto Chiavenato, 2002).

Milkovich y Boudreau destacan que la CVL parte del reconocimiento de que un empleado bien posicionado y entrenado en la empresa está en mejor condición de identificar problemas, difícilmente localizables de calidad del producto, o de cómo se debe realizar el trabajo.(Idalberto Chiavenato, 2002).



## 1.2.5. Factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral según el modelo de Walton.

### 1.2.5.1. Compensación justa y adecuada.

La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones en la organización) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado laboral).(Chiavenato, 2002).

La compensación es una forma de extinguir las obligaciones que se presentan cuando dos personas son deudoras la una de la otra produciendo el efecto, por el ministerio de la ley, de extinguir las dos deudas hasta el importe menor. Por lo tanto, existe compensación cuando dos personas reúnen localidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho. (Recursos Humanos, 2008-2009.).

Existen dos visiones que permiten definir el término compensación, por un lado, la del empleado y por el otro la del empresario. Para el empleado, la compensación es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho tanto en educación como en formación; también es la fuente principal de ingreso; por ello se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social. En esencia se trata de una relación de intercambio.Los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales a la empresa a cambio de una compensación, pero el término “**Compensación**”abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios.(Recursos Humanos, 2008-2009.).

Para los empresarios, las compensaciones son un costo de operación. En muchas organizaciones, los costos laborales suman más del 50% del total de costos. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.(Recursos Humanos, 2008-2009).



La planeación estratégica de la compensación, es la compensación de los empleados en las formas que aumenten la motivación y el crecimiento, al mismo tiempo que alinean sus esfuerzos con los objetivos, filosofía y cultura de la organización. Además sirve para entretelar los pagos monetarios hechos a los empleados con las funciones específicas del programa de recursos humanos. (Bohlander, Snell, 2007).

#### **1.2.5.2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que el mismo les permita el bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar, permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (Harper and Lynch, 1992).

Las organizaciones deben de cumplir con los estándares de salud y seguridad, deben asegurar un ambiente de trabajo que proteja a los empleados de daños físicos, condiciones insalubres y actos inseguros de otro personal, mediante los programas efectivos de salud y seguridad se puede preservar y reforzar el bienestar físico y emocional de los empleados. (Bohlander, Snell, 2007).

La “iluminación” debe ser de tal manera que aumente el confort visual, evitando provocar una sensación desagradable que disminuya el bienestar psicológico, reduzca la capacidad de rendimiento y dañe la salud física. (Harper and Lynch, 1992).

El “ruido” producido por los equipos e instalaciones en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo, en especial para que no se perturbe la palabra ni la atención, lo cual obligaría a realizar un mayor esfuerzo para desempeñarse correctamente en el trabajo e incrementaría la fatiga. (Harper and Lynch, 1992).

En cuanto a la “temperatura”, debemos tener en cuenta que debe adecuarse a la época del año en que nos encontremos y a la naturaleza de la tarea. La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. (Harper and Lynch, 1992).



Por lo tanto, la Higiene, tiende a la protección de la integridad física y mental del trabajador en el ambiente físico donde ejecutan sus tareas y la Seguridad en el trabajo, consta de técnicas empleadas para prevenir accidentes. El cuidado de la salud de los empleados, no sólo los beneficia a ellos, sino también a las empresas, debido a que las personas que se encuentran en estado de bienestar físico y mental pueden rendir mucho más en su trabajo, lo cual se refleja en una mayor productividad. (Harper and Lynch, 1992).

Los profesionales de la gestión de recursos humanos tienen que intervenir cada vez más para administrar con eficacia los costes que surgen en el contexto de la higiene y seguridad en el trabajo. Dada la complejidad de gestionar esta función (ámbito jurídico y legal, empresarial, cultural, sindical, etc.), en la mayoría de las grandes empresas la tarea se confía al departamento de recursos humanos. Hoy en día, la gestión de la higiene y seguridad en el trabajo es una actividad compleja que necesita de la cooperación de varios expertos y especialistas provenientes de diferentes disciplinas tales como la ergonomía, la medicina del trabajo, la psicología, las ciencias empresariales y otras. La seguridad en el lugar de trabajo y la higiene laboral hacen referencia a las condiciones físicas y psicológicas que los empleados experimentan como resultado del ambiente de trabajo proporcionado por la organización en la que desarrollan su actividad. (Dolan, Valle Cabrera, Jackson, Schuler, 2007).

### **1.2.5.3 Empleo y desarrollo de la capacidad**

Proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como retroalimentación del desempeño. (Chiavenato, 2002).

Se define Desarrollo de Capacidades (DC) como el “proceso mediante el cual individuos, organizaciones, y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen su capacidad para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo en el tiempo.

(<http://www.americalatinagenera.org/es>).



Se tiende a combinar los dos términos en una sola frase, capacitación y desarrollo, para reconocer la combinación de sus actividades que las organizaciones utilizan para aumentar la base de habilidades de sus empleados. (Bohlander, Snell, 2007).

Se incluye en esta categoría la autonomía; el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola; retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación; tareas totales más que fragmentadas; planeación tanto como instrumentación de actividades. ([www.eumed.net](http://www.eumed.net)).

#### **1.2.5.4 Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad**

Proporciona posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo duraderos. (Chiavenato, 2002).

Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, los procesos susceptibles de adquirir nueva habilidad o conocimiento para futuros trabajos a asignarse, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo. (Gibson, Ivanicevich, Donelly, 1996).

#### **1.2.5.5 Integración social en la organización**

Eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas. Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo. La participación de la sociedad ha ido evolucionando de forma importante a través de los años, pasando de ser una participación meramente informativa a ser una participación activa mediante el empoderamiento, en donde los ciudadanos se involucran en el desarrollo de los proyectos sociales mediante la discusión de sus propias directrices estratégicas. (Gibson, Ivanicevich, Donelly, 1996).

Su objetivo es medir el grado de las diferencias jerárquicas, el apoyo mutuo, franqueza interpersonal, y la ausencia de ideas preconcebidas como: color, raza, sexo, religión, nacionalidad, estilo de vida y el aspecto físico. (Psicología, Integración social, 2012).



### **1.2.5.6 Reglamentación**

Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización. (Chiavenato, 2002).

Son las normas que establecen derechos y deberes de los colaboradores, y tiene por objetivo evaluar el grado en que los derechos del colaborador se cumplen en la empresa. (Psicología, Integración social, 2012).

### **1.2.5.7 Trabajo y espacio total de vida**

El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo libre y de actividades comunitarias. Mide el equilibrio entre vida personal y laboral del colaborador. El trabajo puede tener un efecto negativo o positivo en la vida personal del individuo. (Psicología, Integración social, 2012).

### **1.2.5.8 Importancia social de la vida en el trabajo**

El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona que participa en una organización. Ésta debe actuar frente a la sociedad, y tener una imagen, responsabilidad social, responsabilidad con los productos y servicios ofrecido, prácticas de empleo, reglas bien definidas del funcionamiento y de la administración eficiente. (Idalberto Chiavenato, 2002)

Esto significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos. (Gibson, Ivanicevich, Donelly, 1996).

En la vida, la capacidad de comunicación interpersonal constituye uno de los valores más importantes para poder interactuar con las demás personas. Una comunicación eficaz hace que todo funcione mejor. Por tanto, las habilidades sociales son vitales



para la vida cotidiana y se basan en considerar a los demás como seres humanos capacitados, dotados de sentimientos y dignos de respeto. (Romero, 2011).

En la sociedad actual se pone un mayor énfasis en adquirir competencias técnicas que en desarrollar competencias sociales. Muchos candidatos a puestos de trabajo, o profesionales de prestigio, poseen un currículum impresionante, pero no saben interaccionar con los demás. Estas carencias sociales se pueden observar cada día en las más diversas actividades, como establecimientos de venta al público, organismos públicos y privados, departamentos de atención al cliente, profesiones liberales. (Romero, 2011).

### **1.3. Percepción de la calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral se relaciona con la percepción que el trabajador tiene de su salud, bienestar y satisfacción a través de todo lo relacionado con su entorno laboral. (Revista cubana de salud y trabajo, 2012).

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional, basado en la manera cómo las personas perciben la cotidianidad de su ambiente laboral, involucrando situaciones laborales tales como: condiciones físicas, contractuales, remunerativas, de desarrollo, descanso, relaciones sociales que se dan entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial, también las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores. (Revista cubana de salud y trabajo, 2012).

Por lo tanto, la calidad de vida laboral reporta de qué manera se percibe la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como la seguridad, la higiene, el salario, etc., como en sus condiciones subjetivas, es decir, la forma en que lo vive y experimenta el trabajador. (Revista cubana de salud y trabajo, 2012).



## Capítulo II: Marco Contextual

### 2.1 Importancia de la calidad de vida laboral de las pymes en Nicaragua

Las PYMES ocupan un lugar importante en la economía se tienen que impulsar fuertemente los negocios tecnológicos basados en derechos de propiedad intelectual. Se debe aprovechar la tendencia de empresas multinacionales de localizar unidades de producción o centros de desarrollo de productos y servicios en países de menor ingreso como el nuestro. (<http://roerguevaramena.com>).

Si se quiere crecer más rápido y que ese crecimiento llegue a todos, se debe aumentar la competencia en los mercados e impedir las prácticas anticompetitivas. Se debe fortalecer, por lo tanto, las instituciones pro-competencia en su defensa del bienestar de los consumidores, los ciudadanos y los más débiles. (<http://roerguevaramena.com>).

Para poder crecer más y mejor, Nicaragua deberá potenciar fuertemente sus pequeñas y medianas empresas (PYMES) y también sus nuevas empresas, que naturalmente tienden a ser pequeñas. De ahí emergen los emprendedores, que con nuevas ideas y productos aumentan la competitividad del país. El objetivo es que se trata de apoyarlas para que algún día puedan ser medianas o grandes, garantizándoles condiciones equitativas para competir y expandirse. Dicho de otro modo, la política hacia las PYMES no es política asistencial, es política de desarrollo. (<http://roerguevaramena.com>).

Se deben desarrollar programas de capacitación, asesoría y asistencia técnica, potenciando diferenciadamente a los emprendedores por tipo de actividad y por nivel de experiencia en el mundo de los negocios. (<http://roerguevaramena.com>).

En la actualidad, las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas de calidad, de empresas eficientes, y en todas ellas, los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que la calidad de vida laboral cumple un papel significativo para tener éxito en la gestión de hoy. (<http://www.contactoprofesional.com>).



La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. (<http://www.contactoprofesional.com>).

Si se piensa que la mayor parte de nuestro tiempo, durante la mayor parte de nuestra vida, la dedicamos a trabajar, conviene reflexionar sobre la calidad de vida que todos los trabajadores, de todos los niveles, dueños o empleados en un negocio tienen en la empresa. (<http://mitzirangel.wordpress.com>)

## **2.2. Ley General de higiene y seguridad del trabajo en Nicaragua**

Objeto de la ley: La presente ley es de orden público, 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.

Artículo 2.- ámbito de aplicación: 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.

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo es el órgano colegiado de participación interinstitucional, serán parte de este consejo: las asociaciones profesionales de los empleadores, las organizaciones sindicales de los trabajadores y las instituciones del Estado. Tendrá como misión proponer y aprobar políticas en materia de prevención y promoción de la higiene y seguridad de los trabajadores.

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, funcionará conforme la normativa que se establece en el Reglamento Interno del Consejo, el cual elabora,



aprueba y modifica el mismo, tiene su domicilio en la ciudad de Managua y está adscrito al Ministerio del Trabajo, y en cumplimiento de su responsabilidad desarrollará las siguientes actividades:

- a) Apoyar técnicamente y colaborar en la elaboración y aprobación de las normativas y/o resoluciones en materia de higiene y seguridad.
- b) Desarrollar actividades de promoción, divulgación de la prevención y capacitación de los riesgos laborales.
- c) Brindar apoyo, asesoramiento técnico en la elaboración y desarrollo de instructivos y procedimientos de actuación en la prevención de los riesgos laborales.
- d) Colaborar con organismos para el desarrollo de programas de asistencia y cooperación en este ámbito.
- e) Promover y desarrollar programas de investigación y aplicación de métodos de prevención.
- f) Aprobar el Plan Estratégico Nacional del Consejo.
- g) Conformar subcomisiones de trabajo para investigar los casos de trascendencia, dictaminar resoluciones a presentar al consejo para su aprobación.
- h) Crear su propio reglamento de funcionamiento interno del Consejo.
- i) Elaborar su presupuesto.

### **2.3. NICASEA S.A.**

A continuación se presenta una reseña de la empresa NICASEA S.A., según registros de la empresa, de tal forma que permita al lector una mejor comprensión del contexto donde se desarrolla la presente investigación.



### **2.3.1 Aspectos generales de la empresa**

#### **Introducción**

La empresa OCEANO DE NICARAGUA SOCIEDAD ANONIMA (NICASEA S.A.) inicia operaciones en Nicaragua el 27 de septiembre del 2007, creyendo en la formalización que es necesaria para producir, competir y comercializar de forma eficiente.

Nicaragua debe ser competitiva y en consecuencia los exportadores deben de ser en mayor grado para estar insertos en el marco del comercio global, ya que para ello se han creado las herramientas necesarias para la formalización y esto a su vez les permita competir en igualdad de condiciones tanto en el mercado nacional como internacional.

El proyecto prevé garantizar las exportaciones o comercialización internacional de buena calidad, ya que nuestros productos son competitivos en los mercados EUROPEOS Y NORTEAMERICANOS, debido a que poseemos una tecnología y una infraestructura que satisface las demandas de nuestros clientes, además, que da seguridad e incentiva a nuestros empleados.

Esta forma de producción nos permite penetrar más en diferentes segmentos de mercado, ya que nos hace diferentes en cuanto la competencia.

Uno de los propósitos de nuestro proyecto es ofertar productos de buena calidad, contando con una tecnología y una infraestructura que garantice la rentabilidad de la empresa.

#### **Antecedentes**

Desde tiempos anteriores han existido diversidad de empresas dedicadas a la comercialización nacional e internacional de mariscos, los cuales no satisfacen las necesidades de los clientes, ya sea por los servicios de maquila o empaçado, por los constantes altos precios de procesos, o bien porque no existen adecuados avances tecnológicos que permitan el desarrollo de estos.



Conforme el tiempo avanza se están obligando a todas las empresas de esta índole, mejorar de forma infraestructural y tecnológica, ya que cada día la competencia es más exigente en cuanto a los estándares de calidad precisión y precio del producto y es por esto que la mayoría de las empresas por mucho tiempo han tenido serios problemas para superar todas estas debilidades, por eso estas han buscado una salida a las limitaciones que poseen y una forma fundamental es conseguir financiamiento ya sea a largo, mediano o corto plazo y con bajos intereses que permitan el desarrollo de las mismas.

Sin embargo nosotros como inversionistas extranjeros hemos visto la necesidad de instalarnos en este lindo país de Nicaragua por dos razones:

- ❖ Posee una amplia variedad de mariscos tanto en el litoral del Pacífico como del Océano Atlántico.
- ❖ Contamos con el capital necesario para poder competir, además de, ser una empresa con capacidad y eficiencia necesaria para exportar a cualquier parte del mundo, bajo las normativas tanto nacionales como internacionales.

Para la institucionalización y la formulación de esta empresa se basó en un amplio estudio tanto nacional como internacional, el cual viene a dar respuesta satisfactoria a las demandas y necesidades de los diferentes empresarios, compradores dedicados a la compra-venta y/o comercialización de mariscos.

A través de esta empresa podemos asegurar que proporcionaremos las pautas para la creación de empresas nuevas que marquen el cambio en nuestra sociedad.

Con infraestructura, tecnología, servicios de maquila, presentación de empaques con bajos costos altamente diferenciados a los de las competencia, existente en esta línea que demuestren calidad, ingenio y las comodidades pertinentes.



## **Misión**

“Ofrecer productos de buena calidad a los diferentes segmentos de mercados, esto se hará con la implementación de una buena infraestructura y tecnología avanzada, que permita una producción que le de rentabilidad a la empresa”.

Esta empresa está compuesta por cinco socios tres extranjeros y dos nacionales los cuales aportan un capital para financiar el mismo, además de brindar oportunidad de empleo a diecisiete personas que son cabezas de familia.

Comercializará productos altamente calificados y cumpliendo de manera rigurosa todas las normas y procedimientos de higiene y fitosanitarias, regidas tanto de manera nacional como internacional, adscribiéndose y a la vez obteniendo las certificaciones internacionales para la aceptación e ingreso de nuestros productos exportables.

## **Visión**

Hacer que nuestra empresa sea conocida y aceptada por nuestros clientes extranjeros, ya que contamos con los medios necesarios para permanecer en el mercado tanto nacional como internacional.

Garantizar la satisfacción de nuestros clientes en el extranjero por la alta calidad, basados en tecnología de punta en la diversidad de productos marítimos a exportar, como la amplia gama de especies marítimas seleccionadas por las instituciones autorizadas por el gobierno, de esta manera cumplir las exigencias de nuestros clientes.

Llegar a ocupar un lugar amplio y seguir en nuestro mercado nacional e internacional, lo cual nos garantiza una fuente de ingreso estable a la empresa como tal, a nuestros empleados y al estado, a través de los distintos tributos.



## Objetivo General

NICASEA S.A. empresa cien por ciento Nicaragüense que inició operaciones en el año 2007, como cualquier otra empresa del momento y con las expectativas de un gran crecimiento en el corto-mediano plazo.

La empresa se dedica a la captura, proceso y exportación de productos marítimos en sus diversas especies y presentaciones, exportándose a los mercados Europeos y Estadounidenses.

La captura, proceso y comercialización de las distintas especies marítimas, se realizan en el litoral del Pacífico de Nicaragua únicamente.

NICASEA S.A. es una empresa sólida y confiable, que, a pesar de los embates negativos de los precios y las crisis recurrentes en que nuestro país se ha visto inmerso, se ha mantenido en pie y en una profesionalización mejor, continua y crecimiento constante, gracias a la visión, planeación y solidez financiera que le ha caracterizado estos años.

Las operaciones de exportación son satisfactorias durante estos años, sin embargo, la empresa tiene entre sus planes a mediano plazo incursionar de manera más beligerante en los mercados extranjeros donde no ha podido hacerlo hasta hoy, como una estrategia más dentro del plan de negocios que se ha planteado en la visión general de la empresa, por eso, sus objetivos son básicamente:

- ❖ Desarrollar un nivel competitivo de forma internacional, que permita establecernos como una organización confiable, dinámica, participativa y segura para los clientes, proveedores, colaboradores e inversionistas.
- ❖ Establecer claramente y seguir al pie de la letra las especificaciones de calidad y derivados de las distintas instituciones estatales, para que garanticen la comercialización favorable de todas aquellas especies marítimas aceptables para la exportación.



- ❖ Permitir y facilitar la comercialización interna y externa de nuestros productos, lo cual repercute efectivamente en la calidad y competitividad de los mariscos Nicaragüenses.

#### **2.4. Funcionamiento del área de operaciones**

Las funciones o gestiones que realiza el responsable del departamento de operaciones en una empresa son fundamentales e importantes para la buena marcha de la misma.

No cabe duda que la ejecución de estas funciones debe de realizarla una persona que tenga pleno conocimiento de lo que hará, ejecutando con eficiencia y eficacia, y así, poder cumplir tanto con las metas como con los objetivos propuestos por la empresa, y a la vez darle cumplimiento a los pedidos tomando en consideración las diferentes especies, tallas, calidad y buena selección de los productos marítimos a exportar.

Debemos de tomar en consideración las exigencias como requisitos impuestos por los países Europeos como estadounidenses al importar estos productos y que cumplan todo lo normado en las normas como procedimientos y políticas físico-sanitarios.

Se solicita a la Dirección General de Bomberos de Chinandega, o bien a ENACAL de Corinto la adquisición de 3,000 galones de agua potable. Se compra un tanque de gas butano para la cocina del barco.

En cualquiera de los supermercados se adquiere la provisión o alimentación de la tripulación, esta se efectúa, de acuerdo al número de la tripulación como al número de días que estarán en la pesca.

Se les garantiza la compra o completar medicamentos de primeros auxilios, como botiquín.

Una vez que todos los requerimientos de la embarcación están garantizados, se procede a que el Jefe de Capitanía se presente a la embarcación para comprobar, constatar o verificar si toda la información que está establecida en el documento que se llama zarpe es la correcta, una vez realizada y comprobada la información de dicho documento es la correcta, el Jefe de Capitanía o su delegado autoriza la salida de la



embarcación. El Responsable del Departamento de Operaciones deberá tener en el muelle el o los camiones que trasladarán el producto a la planta procesadora seleccionada.

El producto es trasladado del Muelle a la planta procesadora con un supervisor, el que garantizará que el producto sea perfectamente pesado al momento de entregarlo a la planta, como de todo el proceso de limpieza, selección, maquila y empackado, lo que deberá presentar un reporte o inventario a producción del producto procesado y de esa manera llevar un control de la cantidad de cajas o peso están en las bodegas de la planta de proceso, hay que tomar en consideración que cuando el producto es capturado y entregado por el capitán del barco al Responsable de Operaciones, y este a la planta de proceso, cambia la unidad de medida, ya no es libra sino kilos.

## **2.5. Normas internas de Higiene y Seguridad Ocupacional de Nicasea S.A**

Arto 50. Para garantizar la limpieza del producto obtenido en cada viaje que realice la embarcación LUCKY THREE I, todo trabajador que desempeñe sus labores deberá de cumplir con las siguientes normas:

1. Realizarse sus exámenes médicos cada 6 meses, incluyendo en dichos exámenes: BHG, VDRL, EGO, BHL, esputo, orina, eses. Los que deberán ser valorados por un médico que indique la empresa.
2. Lavarse las manos siempre que usen los servicios higiénicos de la embarcación y antes de iniciar a descargar y almacenar el producto obtenidos en las redes de pesca de la embarcación.
3. Usar los equipos de protección que se encuentran en la embarcación LUCKY THREE I, siendo obligatorio que los trabajadores usen dicho equipo de protección al momento de realizar sus labores en cubierta, estos equipos son: botas de hule, guantes, pantalón de capote, gorras, usar camisa o camiseta, capote si está lloviendo.
4. No usar uñas largas ni el cabello largo.



5. No comer, no fumar, no beber, no escupir en cubierta cuando se estén realizando labores de carga y descarga del producto obtenido en el mar.

6. Los trabajadores de la embarcación LUCKY THREE I, cuando estén realizando labores en el cuarto frío deben de usar, de forma obligatoria, los siguientes equipos: guantes térmicos, pantalón y chaqueta térmica, gorro de hilo y botas de hule.

7. Los trabajadores de la embarcación, en caso de emergencia o siniestro tienen a su disposición y deben usar dependiendo de la necesidad que se les presente los siguientes equipos de protección: balsas salvavidas, aros salvavidas, chalecos salvavidas, luces de véngalas, GPS manual, un radio manual, bolso de primeros auxilios, botiquín de primeros auxilios.

8. No trabajar enfermos aunque sean síntomas leves de gripe, cuadros diarreicos, heridas, dolores musculares pues el producto que se obtiene es para fines alimenticios.

Arto 51. El empleador debe adoptar las medidas higiénicas que le prescriban las autoridades competentes en las instalaciones y operaciones de los lugares de trabajo.

Arto 52. El empleador debe tomar las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de los equipos, instrumentos y materiales de trabajo, mantener además un botiquín de primeros auxilios para la atención de cualquier accidente que ocurra en horas laborales.

Arto 53. El empleador deberá ingresar el régimen del Seguro Social a todos los trabajadores que contrate para desempeñar funciones dentro de la empresa y en la embarcación de su propiedad.

Arto 54. Es obligación y responsabilidad de los trabajadores cumplir con todas las indicaciones y regulaciones de higiene y protección que exija el empleador, para evitar riesgos laborales.



## Capítulo III: Diseño Metodológico

### 3.1. Tipo de estudio:

El tipo de investigación es **aplicada** ya que aborda el estudio de una problemática real en un contexto específico, por esto se llevó a cabo un **trabajo de campo** en la recolección de datos empírico a través de la aplicación de una encuesta. En cuanto al alcance del estudio este se inició **exploratorio** en la búsqueda de información relacionada con la temática y luego se llevó a un nivel **descriptivo** donde se mostró la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de producción.

Por otro lado, el estudio es **no experimental** ya que no se pretende la manipulación de variables sino que se presentan tal y como ocurren. Además el enfoque del estudio es **cuantitativo**, pues parte de la revisión de la literatura en la búsqueda de un instrumento que mida la calidad de vida laboral y la aplicación del mismo a un contexto específico. Así mismo, el procesamiento de los datos se realizó a través de métodos estadísticos. Finalmente, el estudio es de **corte transversal** ya que se llevó a cabo en un período de tiempo determinado y una sola vez.

Considerando el tipo de enfoque utilizado para dicho trabajo no se realizan construcciones hipotéticas, y de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006), las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho, lo que no forma parte de la finalidad de este estudio.

### 3.2. Área de estudio:

El área de estudio donde se realizará la investigación es en el área de producción de la empresa NICASEA S.A., ubicada en el puerto de Corinto, Chinandega.



### **3.3. Población y Muestra:**

Nuestra población comprende a todos los trabajadores del área de producción de NICASEA, S.A, con tipo de contratación a tiempo completo y parcial, cuyo número de empleados corresponde a doce. En este caso no se tomará muestra de la población, debido a que el número de trabajadores es pequeño, realizándose así un censo con el total de trabajadores que labora en el área de producción.

### **3.4. Fuentes de información:**

Fuentes primarias: Está conformado por los trabajadores del área de producción de la empresa mediante el cual se obtendrá la información aplicando lo siguiente:

Encuesta: Aplicada a los trabajadores con preguntas cerradas.

Entrevistas: Al responsable de los trabajadores del área de producción de la empresa y al contador general de NICASEA, S.A con preguntas abiertas, estructuradas.

Fuentes secundarias: Está conformada por toda la información obtenida de los diferentes libros, artículos, revistas, así como de otros estudios similares que han sido realizados en otros países y publicados a través de páginas en internet.

### **3.5. Recolección de la información:**

Se recolectó la información a través de una encuesta aplicada directamente a los trabajadores del área. Esto en cuanto a las variables del estudio, es decir, a las que den respuesta a la percepción de calidad de vida laboral. Además se realizó una entrevista al administrador con el objetivo de obtener respuestas a las variables de ambiente físico y psicológico y así también observaciones directas que realizaron los investigadores con el objeto de confirmar si se cumple con los requerimientos que se le exige a una organización de acuerdo a lo establecido en la Ley de Higiene y Seguridad Laboral.



### **3.6. Aspectos Éticos:**

Se les comunicó de antemano a todos los trabajadores que fueron parte del estudio, que la información que se extraerá por medio del llenado de sus encuestas, solamente serán utilizadas para fines de estudio y toda información que resultase del mismo será de carácter confidencial y quedarán en el anonimato.

### **3.7. Plan de Análisis:**

Los datos obtenidos serán procesados en una base de datos por medio del programa SPSS, versión 15.0 donde se realizarán los cálculos y análisis estadísticos correspondientes, de los resultados obtenidos del instrumento anteriormente aplicado, de cada variable en cuestión; y serán presentados en tablas y gráficos de frecuencia.

### **3.8. Cuestionario de Recolección de Información:**

Se aplicó un instrumento validado en México, utilizado para un estudio con características similares al nuestro, realizado por la Dra. Patricia Mercado de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), el cual consta de 26 ítems, y está basado en el modelo de Walton presentado anteriormente en nuestro marco conceptual, a través del cual nos permitieron recolectar datos relacionados a las siguientes variables:

- ❖ Oportunidades para usar y desarrollar capacidades y habilidades.
- ❖ Condiciones sentidas de salud.
- ❖ Estabilidad en el trabajo.
- ❖ Capacitación.
- ❖ Remuneración justa.
- ❖ Calidad de Vida y Bienestar personal.
- ❖ Condiciones Físicas de trabajo.

Así mismo, se incluyeron variables demográficas que permitieran caracterizar la muestra en cuestión.



El instrumento utilizado y del cual se obtendrá la información tiene un sistema de escala de Likert con valores que van desde completamente en desacuerdo= 1, en desacuerdo= 2, de acuerdo= 3, y completamente de acuerdo=4.

Donde los encuestados deberán marcar con una X en el recuadro de la columna de la derecha (1,2,3,4) seleccionando la que mejor represente su opinión personal.

La entrevista está conformada por 10 preguntas por medio de las cuales se obtuvo información relacionada a las acciones que se hayan tomado a nivel global de la empresa y específicamente en el área de producción. La entrevista fue diseñada con el objeto de fundamentar en base a las exigencias planteadas por la Ley No. 618 en materia de condiciones físicas de trabajo.

A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de variables donde se definen cada una.

**Ilustración 3.1. Operacionalización de las Variables**

VARIABLES	SUB VARIABLES	DEFINICIÓN	ÍTEMS
Calidad de vida laboral	Oportunidad para usar y desarrollar capacidades y habilidades	Grado en el cual el personal puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, a partir de tareas en donde prevalece la diversidad más que lo repetitivo y el reconocimiento de resultados más que la retroalimentación de buenas acciones aisladas. Para ello se apoya en la capacitación, acompañada de ascensos y promociones, así como la participación en la toma de decisiones.	1. Mi jefe me da oportunidad de participar en la toma de decisiones. 2. Me siento orgulloso de mis habilidades y capacidades. 3. Puedo ejercer libremente mi capacidad de organizar y administrar en mi lugar de trabajo. 4. Mi jefe me da libertad para hacer las cosas como creo más conveniente. 5. Tengo una actitud positiva para adquirir nuevos conocimientos y perfeccionar los que



		<p>(Proyecto Colombia). DFID</p>	<p>ya poseo, sin importar la forma en que esto sea.          6. Los cambios que ha vivido esta empresa en este último año, me exigen más capacidades para realizar mi trabajo.          7. Después de la capacitación, la institución da seguimiento al incremento de mis habilidades.          8. Me siento capaz de hacer más cosas Complejas de las que se me encomiendan.          9. Cuento con apoyo de la organización para continuar con mi formación.</p>
	<p>Condiciones sentidas de salud</p>	<p>Incluye la sensación de sentirse bien tanto física como emocionalmente. (Davis y Newstrom, 1999).</p>	<p>10. Mi humor (disposición de ánimo) cambia a menudo, tanto positiva como negativamente.          11. Me siento deprimido al final del día de trabajo.          12. Por lo regular encuentro en mi trabajo la manera de animar mi día.          13. Me siento emocionalmente cansado en mi trabajo.          14. Me siento fatigado cuando me levanto en las</p>



			mañanas a enfrentar otro día de trabajo.
	Calidad de vida y bienestar personal	Medidas en que las exigencias en el trabajo dan espacio para el ocio y la familia, (Proyecto DFID Colombia). Además de la promoción por parte de la organización para programas de educación para la salud.(Davis y Newstrom, 1999).	15. Percibo que la empresa busca mi bienestar personal. 16. Percibo que la empresa se preocupa por la calidad de vida de su personal. 17. La empresa lleva a cabo acciones que favorecen la calidad de vida de su personal.
	Estabilidad en el trabajo	La seguridad que el personal percibe en cuanto a la permanencia a largo plazo en su puesto y en la organización. (Carrel, Elbert y Hatfield, 1995).	18. Tengo una gran seguridad laboral. 19. Tengo buenas posibilidades de permanecer trabajando en esta empresa por muchos años más. 20. Percibo estabilidad laboral en este trabajo.
	Remuneración Justa	Satisfacción por la retribución económica percibida por la realización del trabajo. (Chiavenato, 2007).	21. Estoy satisfecho con la retribución económica que recibo para realizar mi trabajo. 22. Las prestaciones económicas y sociales que recibo contribuyen a mejorar mi calidad de vida. 23. En esta empresa tenemos buenas retribuciones en



			comparación con otras empresas similares. 24. Percibo justa la retribución que recibo por realizar mi trabajo.
	Capacitación	El desarrollo profesional propicia las oportunidades de crecimiento mediante la implementación de cursos de acción, apoyo a la educación continua y capacitaciones. (Chiavenato, 2007).	25. Considero oportuna y de calidad la capacitación recibida. 26. Percibo que la capacitación que me brinda la empresa me ayuda a realizar mejor mi trabajo.
	Condiciones Físicas 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. (Ley No. 618, Capítulo II, arto. 3).	Se realizará una tabla donde se podrán seleccionar por medio de la observación directa de investigadores, los elementos que cumplen con las condiciones necesarias descritas en la Ley No. 618 y que se encuentran ubicadas en la empresa.
	Sexo	Características filogenético que diferencia al hombre de la mujer	1.Femenino 2. Masculino
	Edad	El tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el momento actual.	Años
	Nivel Máximo de Estudios.	Nivel máximo de conocimientos adquiridos por la persona reflejada a través de	1.Primaria 2.Secundaria 3.Profesional



		reconocimientos otorgados (títulos).	
	Estado Civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soltero</li> <li>2. Casado</li> <li>3. Viudo</li> <li>4. Divorciado</li> <li>5. Union Libre</li> </ol>
	Antigüedad en la empresa Nicasea	El tiempo transcurrido desde el primer día de ingreso a la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menos de 1 año</li> <li>2. Entre 1 y 2 años</li> <li>3. Entre 2 y 3 años</li> <li>4. Entre 3 y 4 años</li> <li>5. Entre 5 y 8 años</li> <li>6. Entre 8 y 10 años</li> <li>7. Entre 10 y 15 años</li> </ol>
	Tipo de Contratación	El nombramiento del personal, según el tiempo que dedican a las actividades de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiempo Completo</li> <li>2. Tiempo Parcial</li> <li>3. Horario</li> </ol>



## Capítulo IV: Análisis de los Resultados

### 4.1 Caracterización de la muestra

**Ilustración 4.1. Frecuencia por categoría de la muestra de estudio**

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	12	100%
Edad	21-24 años	5	41.7%
	25-27 años	3	24.9%
	45-57 años	4	33.3%
	Total	12	100%
Nivel Máximo de Estudios	Primaria	6	50%
	Secundaria	6	50%
	Profesional	0	0%
	Total	12	100%
Estado Civil	Soltero	1	8.3%
	Casado	4	33.3%
	Viudo	1	8.3%
	Divorciado	1	8.3%
	Unión Libre	5	41.7%
	Total	12	100%
Antigüedad en la Organización	Menos de 1 año	3	25%
	Entre 1 y 2 años	3	25%
	Entre 4 y 5 años	6	50%
	Total	12	100%
Tipo de Contratación	Tiempo Completo	3	25%
	Tiempo Parcial	9	75%
	Total	12	100%

En la ilustración anterior podemos observar que de los trabajadores encuestados del área de producción éste representa el 100% de la muestra. Debido a que este trabajo requiere de mucho esfuerzo físico y en esta área no son permitidas trabajadoras del sexo femenino.

En cuanto a los porcentajes de las edades, la categoría de 21 a 24 años cuentan con un 41.7%, de 25 a 27 años cuentan con un 24.9% y de 45 a 57 años con un 33.3%. Observándose así que la categoría que más predomina es la de 21 a 24 años, esto nos demuestra que la mayoría de los trabajadores son jóvenes, y que el porcentaje que se encuentra en segundo lugar es el de las edades de 45 a 57 años, indicando también



que existe un considerado porcentaje de trabajadores de edades mayores, dejando así en último lugar con el porcentaje más bajo la categoría de 25 a 27 años.

En cuanto al nivel máximo de estudios la mayoría, con un 50%, han cursado estudios primarios y el otro 50% han cursado estudios secundarios. En la encuesta aplicada a los trabajadores, también existe una tercera opción la de estudios profesionales, pero en esta casilla ninguna fue marcada, por lo que podemos concluir que los trabajadores no cuentan con estudios de alto nivel, pero si nos expresaron que la empresa les da la oportunidad para optar a esta tercera opción de estudios profesionales y superarse en su área de trabajo adquiriendo nuevos conocimientos y aspirando a puestos más altos.

La mayoría de los trabajadores se encuentran en unión libre con un porcentaje de 41.17%, casados con un 33.3%, solteros con un 8.3% y en igual porcentaje se encuentran los viudos y los divorciados. Como podemos observar el porcentaje más alto es el de los trabajadores que se encuentran en unión libre.

El 50% de los trabajadores tienen entre cuatro y cinco años de antigüedad de laborar para la empresa, el 25% tienen menos de un año de antigüedad, y de igual porcentaje los que tienen entre uno y dos años de antigüedad. Esto nos demuestra que la empresa cuenta con un mayor porcentaje de trabajadores que llevan un buen tiempo laborando en dicho lugar, demostrando así sus capacidades y habilidades en el desarrollo de su trabajo.

Con respecto al tipo de contratación el 25% son trabajadores de tiempo completo y el 75% pertenecen al tiempo parcial. Por lo tanto notamos que existe una gran diferencia de porcentajes, que la gran mayoría trabajan en tiempo parcial debido a que éstos se presentan solamente en tiempo de producción y que el otro 25% restante lo conforman jefes y supervisores de los trabajadores quienes si laboran en tiempo completo.

#### **4.2 Diagnóstico de Calidad de Vida Laboral**

El término de calidad de vida laboral influye positivamente ya que pone en práctica términos como planear, organizar y controlar las diferentes actividades que se realizan, se refiere a una herramienta que debe ser siempre tenida en cuenta en la parte laboral



para así tener claros los objetivos de la compañía y de esta forma poder contribuir positivamente en la misma.

En estas circunstancias nos referimos a la libertad que los trabajadores tienen en la realización de diversas tareas ligadas con su trabajo, dado el concepto de toma de decisiones al consultarlo con el trabajador si su jefe les da la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones. (Tovar Adriana, 2012, <http://jcvalda.wordpress.com>).

Da como resultado que los trabajadores en un 100% están de acuerdo que todos son tomados en cuenta para el proceso de toma de decisiones. En este caso no existe ningún tipo de diferencia entre trabajadores, sin importar el tiempo o experiencia que ellos tengan, valorando así más su opinión y participación para debatir el proceso de cómo responder a nuevas oportunidades y amenazas que se presenten en la empresa.

**Ilustración 4.2. Tabla de Medición de las variables**

Variable	Nivel de escala	frecuencia	Porcentajes
Oportunidad para usar o desarrollar capacidades y habilidades	De acuerdo	12	100%
	Total	12	100%
Condiciones Sentidas de Salud	Desacuerdo	8	33.3%
	De acuerdo	4	66.7%
	Total	12	100%
Calidad de Vida y Bienestar Personal	De acuerdo	7	58.3%
	Totalmente de acuerdo	5	41.7%
	Total	12	100%
Estabilidad en el trabajo	De acuerdo	9	75%
	Totalmente de acuerdo	3	25%
	Total	12	100%
Remuneración Justa	Desacuerdo	1	8.3%
	De acuerdo	6	50%
	Totalmente de acuerdo	5	41.7%
	Total	12	100%
Capacitación	De acuerdo	6	50%



	Totalmente de acuerdo	6	50%
	Total	12	100%

A continuación se presenta el análisis de las variables de calidad de vida laboral de la ilustración 4.2 en el cual se muestran las frecuencias y porcentajes de la percepción de los trabajadores a dicha variable.

El 100% de los trabajadores de la empresa están de acuerdo en que se les da la oportunidad para usar y desarrollar sus capacidades y habilidades ya que les son tomadas en cuenta sus participaciones en la toma de decisiones y pueden ejercer libremente sus tareas y organizarse en su lugar de trabajo teniendo siempre una actitud positiva para adquirir nuevos conocimientos. Esto coincide con lo que se plantea en el Proyecto DFID Colombia que mide el grado en el cual el personal puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, a partir de tareas en donde prevalece la diversidad más que lo repetitivo y el reconocimiento de resultados más que la retroalimentación de buenas acciones aisladas.

Al consultar con los trabajadores sobre las condiciones sentidas de salud el 33.3% de los encuestados contestó estar en desacuerdo con haber obtenido una buenas condiciones de salud y el 66.7% perciben estar de acuerdo en cuanto a sentir unas condiciones de salud favorables, esto se relaciona con la teoría de las condiciones sentidas de salud en donde nos expresa que un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (Harper and Lynch, 1992). Así mismo esto coincide con lo que plantean los jefes acerca de que sus trabajadores reciben buenas condiciones de salud para un mejor desempeño en su trabajo, esto se comprueba en el reglamento de la empresa donde los trabajadores deben realizarse chequeos médicos cada seis meses, manteniendo así en vigilancia la salud de sus trabajadores.

Con respecto a la calidad de vida y el bienestar personal el 58.3% de los trabajadores están de acuerdo y el 41.7% totalmente de acuerdo en que la empresa les brinda capacitaciones para que sus empleados logren un mejor desarrollo por medio de las cuales han sabido percibir todas las orientaciones que se les han brindado para emplearlos a su área de trabajo. Esto se refiere a que la empresa se preocupa por



mantener una calidad de vida y bienestar personal bajo las medidas y exigencias en el trabajo que dan espacio para la organización de programas de educación para la salud. (Davis y Newstrom, 1999). Esto según Chiavenato (2002) y otros autores (Bohlander, Snell, 2007) le da al trabajador autonomía, autocontrol y fortaleza para alcanzar sus propios objetivos de desarrollo en el tiempo, situación que es beneficiosa para la organización ya que esto contribuiría a un mejor desempeño de los trabajadores y aumento de la productividad.

Dentro de la estabilidad en el trabajo da como resultado que el 75% de los trabajadores se encuentran de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo en mantener una estabilidad en el trabajo, haciendo notar que la empresa se preocupa de una manera considerable en que sus empleados logren sentirse satisfechos con la estabilidad con la que cuentan en su trabajo, esto se relaciona con la teoría afirmando que tienen una gran seguridad laboral, manteniendo así buenas posibilidades de permanecer trabajando por muchos años y percibiendo estabilidad laboral en la empresa. (Carrel, Elbert y Hatfield, 1995).

**Ilustración 4.3. Relación de la estabilidad en el trabajo con la antigüedad de los trabajadores en la organización**

		Estabilidad en el trabajo				Total
		De acuerdo	Porcentaje	Completamente de acuerdo	Porcentaje	
						3
Antigüedad en la organización	Menos de un año	3	33.33%	0	0%	3
	entre uno y dos años	1	11.11%	2	66.67%	3
	entre cuatro y cinco años	5	55.56%	1	33.33%	6
Total		9	100%	3	100%	12

Así mismo podemos observar en la ilustración número 4.3 que los trabajadores que poseen mayor antigüedad perciben mejor estabilidad en el trabajo, es decir que como lo afirman sus jefes en la entrevistas que sus empleados obtienen oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, señalando que es conforme al desempeño de cada uno de los trabajadores dependiendo de eso se les asciende de puesto de acuerdo a sus aptitudes, capacidades, trabajo en equipo, iniciativas, colaboración a su tipo de trabajo, esto los conlleva a ascenderlos gradualmente.



En cuanto a la remuneración justa los trabajadores están de acuerdo en un 50% con la compensación económica que reciben por realizar su trabajo, un 41.7% están totalmente de acuerdo y un 8.3% están en desacuerdo con las remuneraciones que reciben por realizar su trabajo. Esto indica que alrededor del 91.7% de los trabajadores perciben una equidad interna (equilibrio de las remuneraciones entre los trabajadores en la organización) y externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado local) en sus remuneraciones, según Walton esto se refiere a una forma de extinguir las obligaciones que se presenta cuando dos personas son deudoras la una de la otra, por lo tanto, existe compensación cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho. Además un factor importante surge de esto, según Bohlander, Snell (2007), que es una de las formas que aumentan la motivación y el crecimiento, al mismo tiempo alinean sus esfuerzos con los objetivos, filosofías y cultura de la organización.

Por otro lado según el jefe administrador señala que los tipos de remuneración que reciben los trabajadores por brindar sus servicios a éstos se les conoce como incentivos por producción lo que los motiva más a obtener mejores resultados.

En la variable de capacitación, los trabajadores consideran que el 50% está de acuerdo y el 50% totalmente de acuerdo con las capacitaciones brindadas en la empresa, esto nos quiere decir que el 100% de sus trabajadores están conformes con las capacitaciones que han recibido, así mismo se relaciona con la teoría diciendo que consideran oportuna y de calidad las capacitaciones, las cuales les han ayudado a percibir todas las orientaciones que les han brindado para emplearlos en su área de trabajo, teniendo como resultado un desarrollo profesional propicio a las oportunidades de crecimiento mediante la implementación de cursos de acción y apoyo a la educación continua. (Chiavenato, 2007).

#### **4.3. Análisis de las condiciones Físicas**



La ley de Higiene y Seguridad Laboral establece una serie de parámetros que deben cumplir las organizaciones con el objetivo de brindarle mayor calidad de higiene y seguridad laboral a sus trabajadores, de ésta forma se crea una disminución de riesgos de accidentes en el ámbito laboral.

La empresa Nicasea S.A, especialmente el área de operaciones y de producción, cumple con alguno de los criterios establecidos, a través de la observación directa y en el análisis exploratorio de los investigadores se pueden definir los elementos encontrados y que cumplen con algunos de los criterios establecidos en la ley.

Cuentan con un sistema de ruta de evacuación, entre ellos están las salidas de emergencias y su debida señalización. Tienen 3 extintores con su debida señalización se considera una buena cantidad para la prevención de cualquier accidente.

Cuentan con un botiquín de primeros auxilios para atender las emergencias que se presenten y darle asistencia inmediata si fuese de mayor riesgo.

Se observó que la limpieza de sus instalaciones se realiza de manera constante, especialmente por el tipo de trabajo que ellos desarrollan, así también se observó la higiene de los servicios sanitarios, siempre limpios y en buen estado para el uso de los trabajadores.

La iluminación en el lugar de trabajo es adecuada, para realizar sus labores y no tienen exposición alguna al ruido que pueda interrumpir su rutina diaria. Cuentan con una infraestructura de suelos, techos y paredes bien edificadas y ubicación correcta de puertas. Así mismo encontramos faltas que se consideran de gran importancia ante una situación de emergencia como:

- ❖ La empresa no cuenta con una correcta distancia entre cubículos de los trabajadores, no es espaciosa, impide la movilidad de los mismos.
- ❖ Carecen de amplitud en los pasillos para la realización de sus labores.
- ❖ Las instalaciones en general no son amplias ni espaciosas.

## Entrevista



La siguiente entrevista fue realizada al Lic. Edelberto Mairena, Administrador General de la empresa Nicasea, S.A.

En dicha entrevista realizada se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tienen conocimientos adquiridos acerca de la Calidad de Vida Laboral, a través de capacitaciones brindadas por la empresa en beneficio de los trabajadores.

Los tipos de remuneraciones que reciben los trabajadores por brindar sus servicios, a éstos se les conoce como incentivos por producción, Ej. (Celebraciones de cumpleaños, fin de año, fiestas de despedidas, etc.). Ellos ganan su salario de acuerdo a la producción y especie del camarón.

Poseen conocimientos de las normas de higiene y seguridad laboral, éstas también se les dan a conocer por medio de las capacitaciones de la empresa.

En esta empresa existen dos tipos de capacitaciones, una de selección del producto y otra de calidad de vida laboral.

Sus empleados obtienen oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, señalando que es conforme al desempeño de cada uno de los trabajadores dependiendo de eso se les asciende de puesto de acuerdo a sus aptitudes, capacidades, trabajo en equipo, iniciativas, colaboración a su tipo de trabajo, esto los conlleva a ascenderlos gradualmente.

A través de las capacitaciones recibidas sus empleados logran un mejor desarrollo, por medio de las cuáles han sabido percibir todas las orientaciones que les han brindado para emplearlos en su área de trabajo. Dicha empresa cuenta con un plan de seguridad de emergencia ante cualquier situación, existe un plan de seguridad especificado de la siguiente manera: La primera es la comunicativa, para dar a conocer la situación del problema y ayudar a solucionarlo.

La segunda es la de acción para rescate, ésta consiste en brindar ayuda en caso de incendio y enviar refuerzos para salvar la vida de los marinos.



Los trabajadores tienen condiciones necesarias para desarrollarse en su ámbito de trabajo, ya que éstos cuentan con el apoyo de la empresa y el material necesario para desarrollarse en sus labores y tener sus medidas de higiene y seguridad siempre.

Una de las estrategias utilizadas para el cumplimiento de normas y reglas de la organización, es contar con un seguro social para cada trabajador de manera exigida junto con su equipo de producción antes de abordar el barco.

Si son tomadas en cuenta las inquietudes y opiniones de los trabajadores ante cualquier situación, ya que se considera que todos juntos forman un solo equipo de trabajo y así a la hora de cualquier incidente no se delega responsabilidades ante nadie y logran aprender cada día más a ser mejores en su desempeño y obtener mayores conocimientos.

## **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**



Una vez finalizado el proceso de desarrollo de cada uno de los capítulos que componen el presente trabajo, es preciso realizar conclusiones sobre cómo está definida la percepción de calidad de vida laboral y las variables motivacionales presente en los trabajadores del área de producción de la empresa Nicasea S.A.

Para el desarrollo de este apartado se toman de referencia las preguntas de investigación que se generaron a partir de los objetivos específicos, que a su vez dan respuesta al objetivo general.

Los años de antigüedad que tengan los trabajadores de laborar para la empresa Nicasea, S.A han sido significativos sobre la percepción que tienen en su calidad de vida laboral, a partir de estos resultados obtenidos puede concluirse que las variables de calidad de vida más relevantes en la empresa coinciden tanto como para los trabajadores de tiempo completo y los de tiempo parcial, en relación con las variables de oportunidad para usar y desarrollar capacidades y habilidades y la variable capacitación, es decir que han obtenido los mismos beneficios recibiendo igual trato sin importar el tiempo que tengan de laborar en la empresa.

Todos los trabajadores perciben una calidad de vida laboral acorde a sus necesidades y al tipo de trabajo que realizan, con referencia a las variables de calidad de vida y bienestar personal, estabilidad laboral y remuneración justa, éstos perciben que la empresa se preocupa por su bienestar y su calidad de vida llevando a cabo acciones que faciliten la mejora de estas variables, o recibiendo compensaciones justas por la realización de su trabajo.

Finalmente pero no menos importante se encuentran las condiciones sentidas de salud, y las condiciones físicas de trabajo, estas influyen sobre el estado funcional del trabajador sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral, esto se refiere a que la empresa cumple con los elementos necesarios que dan las condiciones descritas en la Ley Número 618 y que se encuentran ubicadas en la empresa.



A estos trabajadores les mueve el hecho de fijarse objetivos y consideran que tienen la fuerza interna para enfrentarse a diferentes situaciones para lograrlo, todo esto demuestra que existe bienestar en los trabajadores que son utilizados para su desarrollo, actitudes y emociones en beneficio de su calidad de vida laboral.

### **Recomendaciones**

Las recomendaciones que se realizan una vez finalizado el trabajo son las siguientes:



Primeramente en lo que respecta a la percepción de calidad de vida laboral, los trabajadores perciben que es de gran importancia, ya que la empresa les ofrece aspectos relevantes para mejorar su condición de trabajo, recomendamos seguir cumpliendo con estas acciones dándoles siempre las oportunidades y ofreciéndoles las condiciones necesarias para que los trabajadores sigan teniendo una buena percepción de su calidad de vida laboral, y a su vez lo reflejen en el desarrollo de su desempeño laboral.

Por otro lado recomendamos a la gerencia que debe tomar en cuenta las condiciones físicas del área de producción, en este lugar encontramos espacios reducidos de trabajo que impiden realizar sus labores cómodamente y a la vez el desplazamiento de los trabajadores de un lugar a otro ya que éste presenta un gran riesgo ante una eventualidad natural aunque se cuente con un plan de emergencia en el cual se deben tomar en cuenta los riesgos que puedan presentarse en el momento en que los trabajadores realizan sus labores.

Es de suma importancia que la empresa siga brindando capacitaciones que deban cumplir con los objetivos planteados ante los trabajadores, es decir que se debe dar un seguimiento en el cual se pretenda conocer si hubo una disminución o un incremento de conocimientos, desarrollo de habilidades y capacidades que contribuyen al mejoramiento de la empresa y a su vez éstos resulten favorecidos adquiriendo otro tipo de capacidades que contribuyan a su bienestar personal.

En relación al trabajo de investigación se recomienda que se sigan realizando estudios relacionados a esta temática, dentro de lo que respecta al bienestar de los recursos humanos, o bien darle continuidad a esta investigación en años posteriores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Bohlander, Snell, 2007.



Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 8va Edición, Mc Graw Hill, México D.F, 2007.

Dolan, Valle Cabrera, Jackson, Schuler, 2007.

Fernández, M. y Giménez, L. 1988.

French, Wendell, Desarrollo Organizacional, 1996.

Gibson, Ivanicevich, Donnelly; 1996.

Harper and Lynch, 1992.

Hernández, Fernández y Baptista, Metodología de la Investigación, 4ta Edición, Mc Graw Hill, México, D.F, 2006.

Katzell et al 1975 y Suttle, 1977.

Keith Davis y Newstrom, Comportamiento Humano en el Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1999.

Kolodny, Johnston y Jeffrey ,1979.

Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Lindstrom Citado en Schalock y Verdugo 1992.

Proyecto DFID Colombia, Calidad de Vida en el Trabajo. El Molino (Revista Electrónica). No. 9, Disponible en <http://www.proyectodfidcolombia.org/molino/9/calidad.htm>

Psicología, Integración Social, 2012. Disponible en:

<http://online-psicologia.blogspot.com/2007/11/el-reto-de-la-integracin.html>

Reglamento Interno de Trabajo de NICASEA S.A, 2011.

Revista Cubana de Salud y Trabajo, 2012.



Romero Aurora, Educación y Formación, 2011.

Rosado García Psicología Online.

Segurado Torres Almudena / Agulló Tomás Esteban, Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social.

Stoner, John; 1996 & Mark, Smith-Palliser; 2002.

Tovar Adriana, 2012, <http://jcvalda.wordpress.com>.

Walton, 1973; Davis y cherns, 1975; Taylor.1978; Elizur y Shye, 1990; González al 1996.

Páginas webs utilizadas:

(<http://www.americalatinagenera.org/es>).

(<http://www.contactoprofesional.com>).

([www.eumed.net](http://www.eumed.net)).

(<http://mitzirangel.wordpress.com>)

(<http://rogerquevaramena.com>).

(<http://www.slideshare.net>)

(<http://www.um.es>).

# Anexos

**Gráfico Número 1**

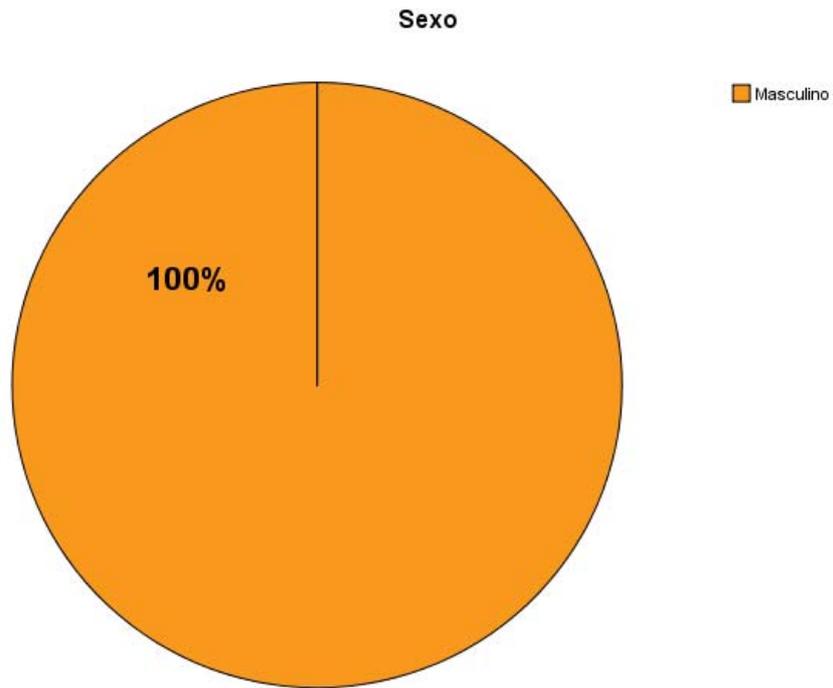
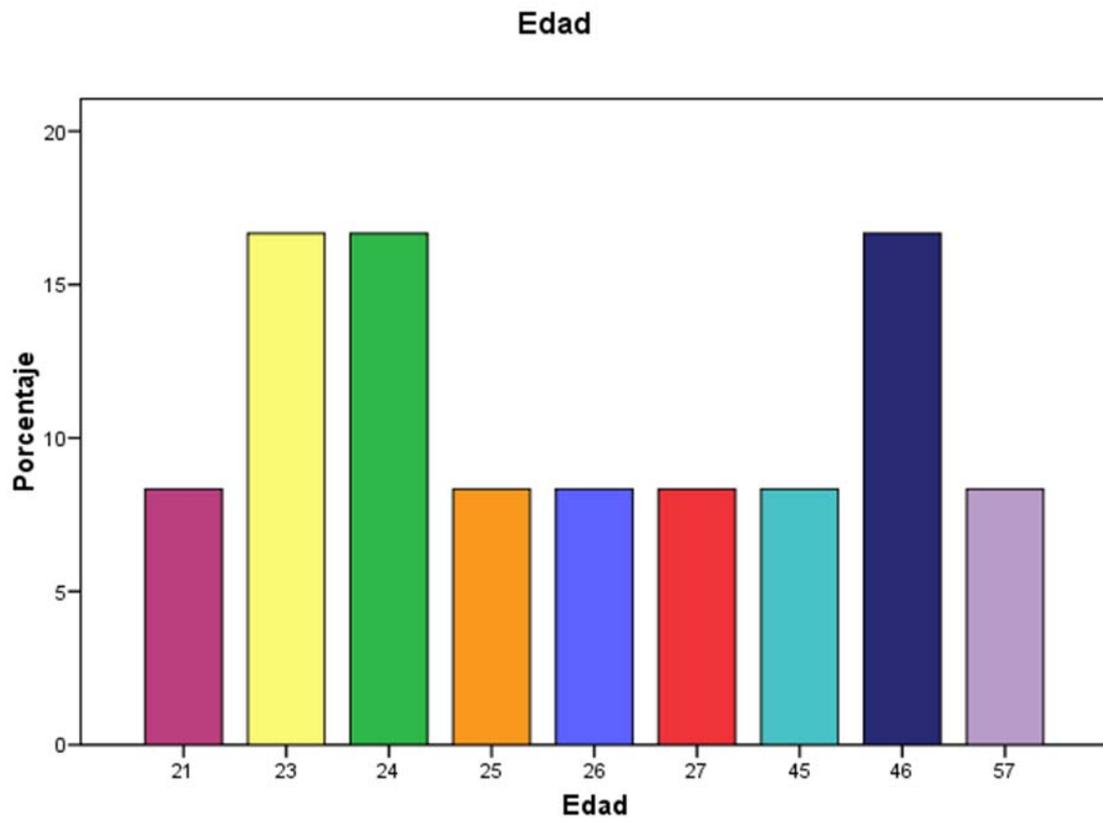
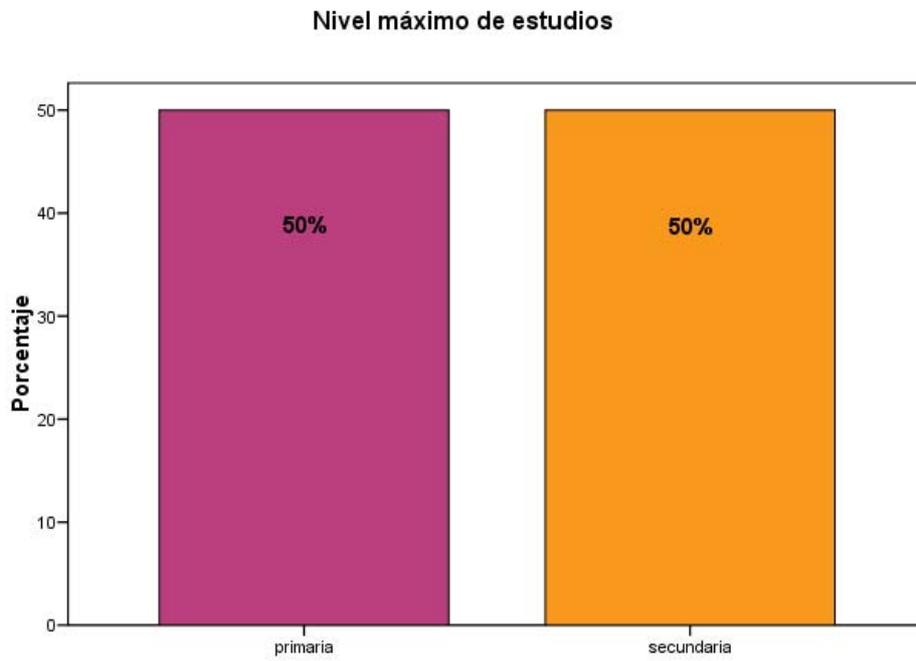


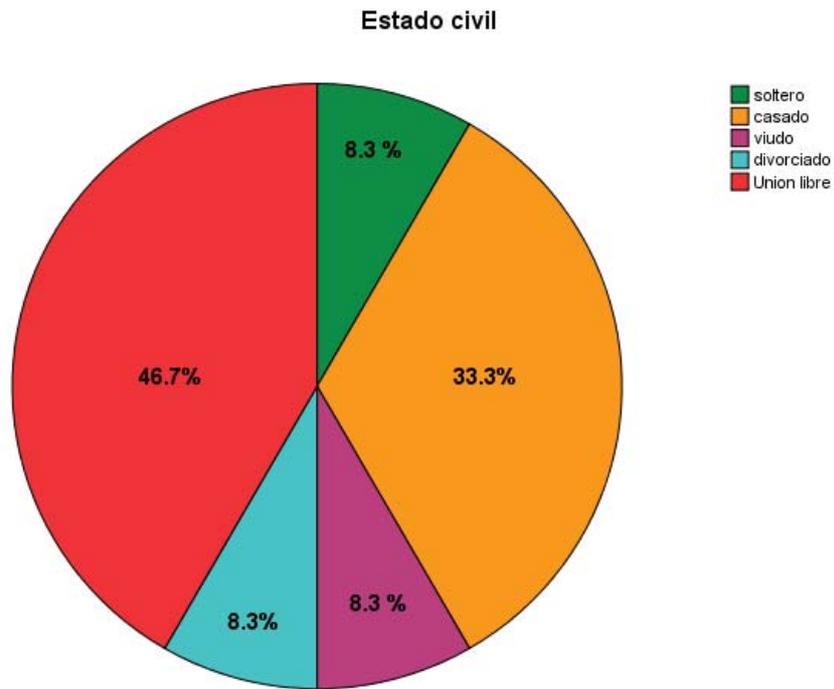
Gráfico Número 2



**Gráfico Número 3**



**Gráfico Número 4**



**Gráfico Número 5**

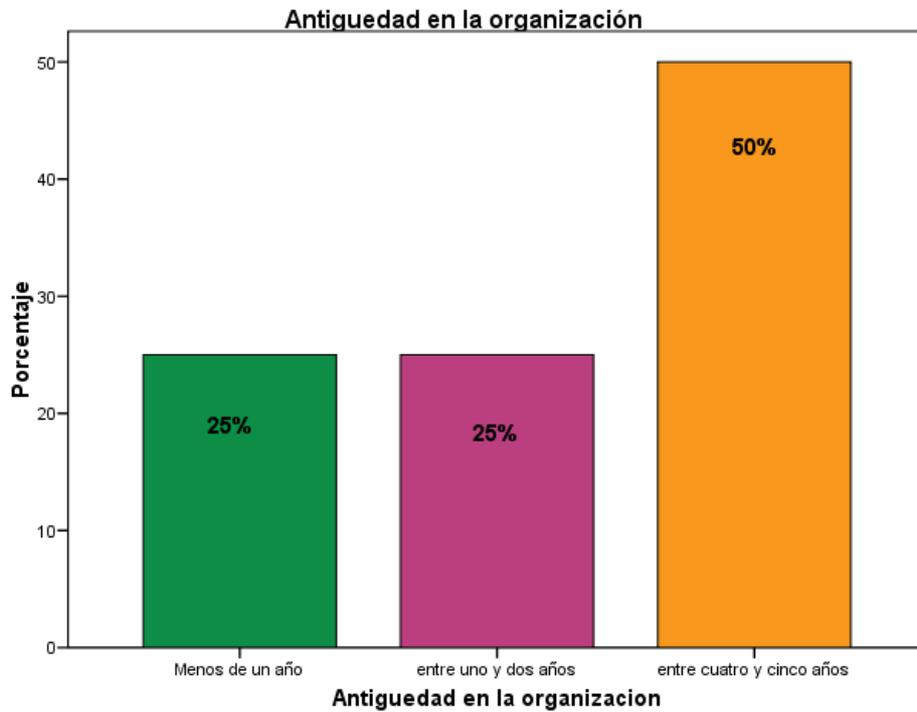
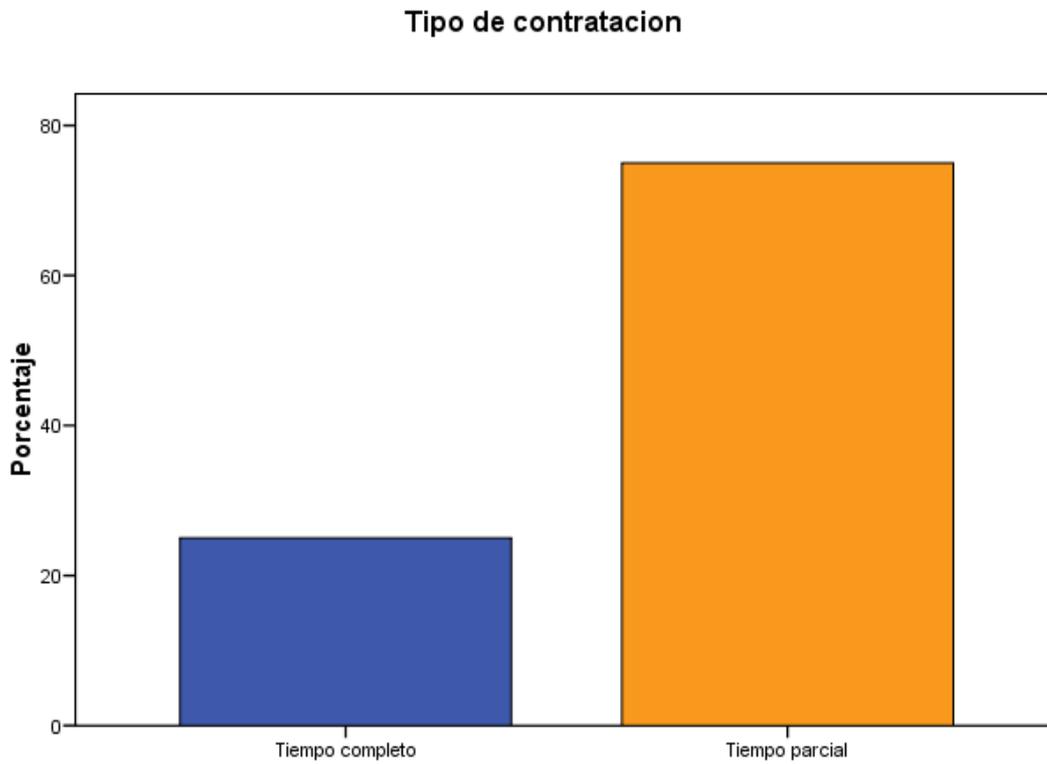
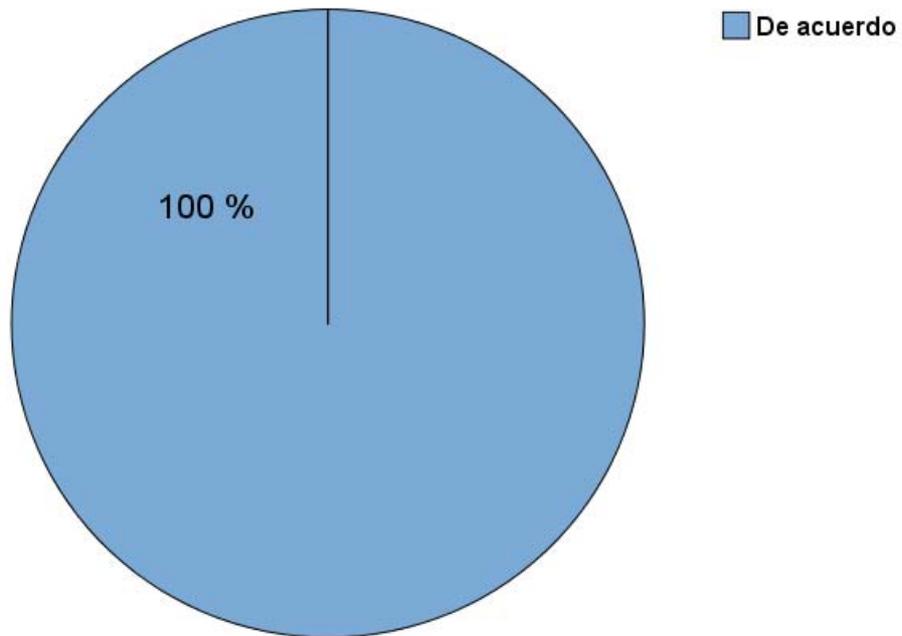


Gráfico Número 6



**Gráfico Número 7**

**Oportunidad para usar o desarrollar capacidades y habilidades**



**Gráfico Número 8**

### Condiciones sentidas de salud

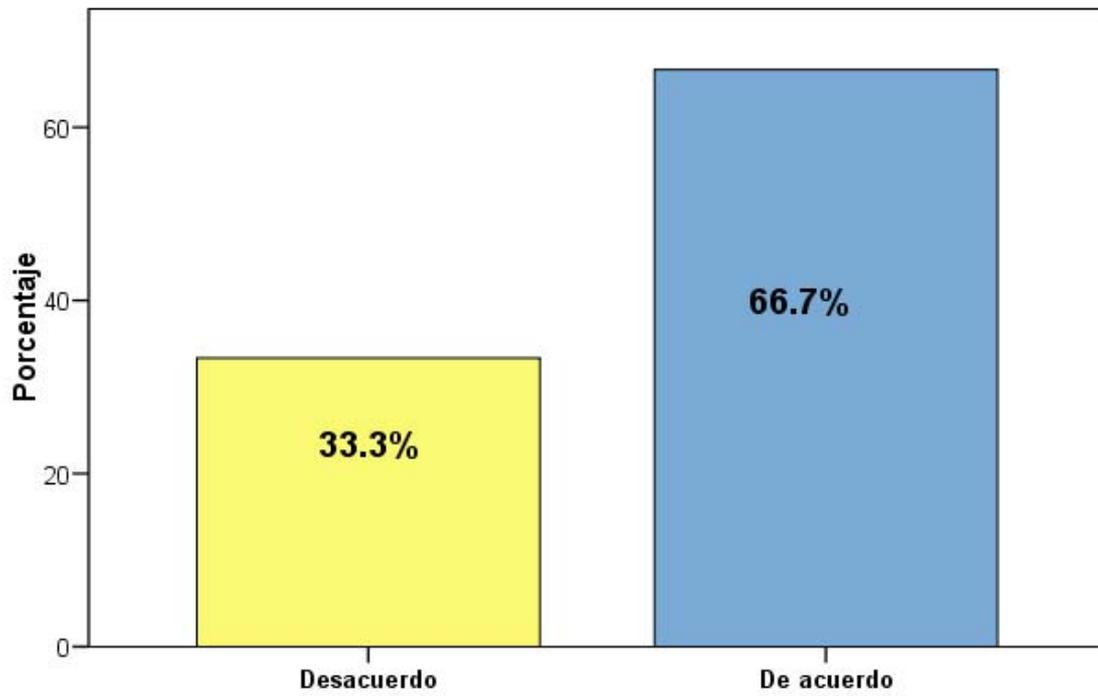


Gráfico Número 9

### calidad de vida y bienestar personal

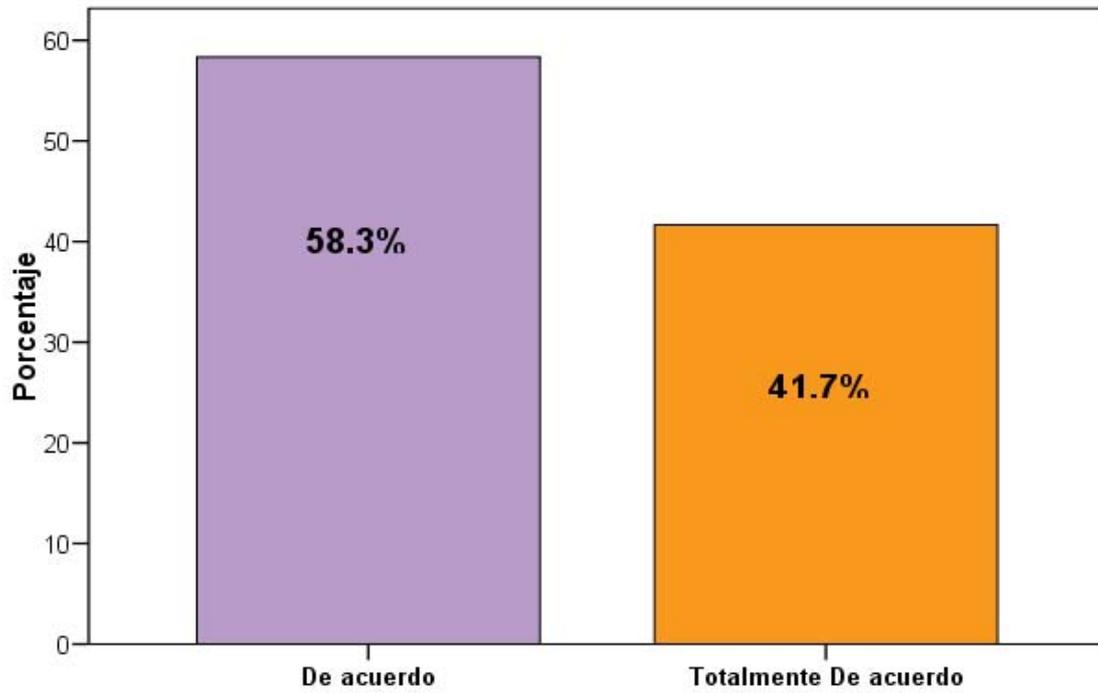


Gráfico Número 10

### Estabilidad en el trabajo

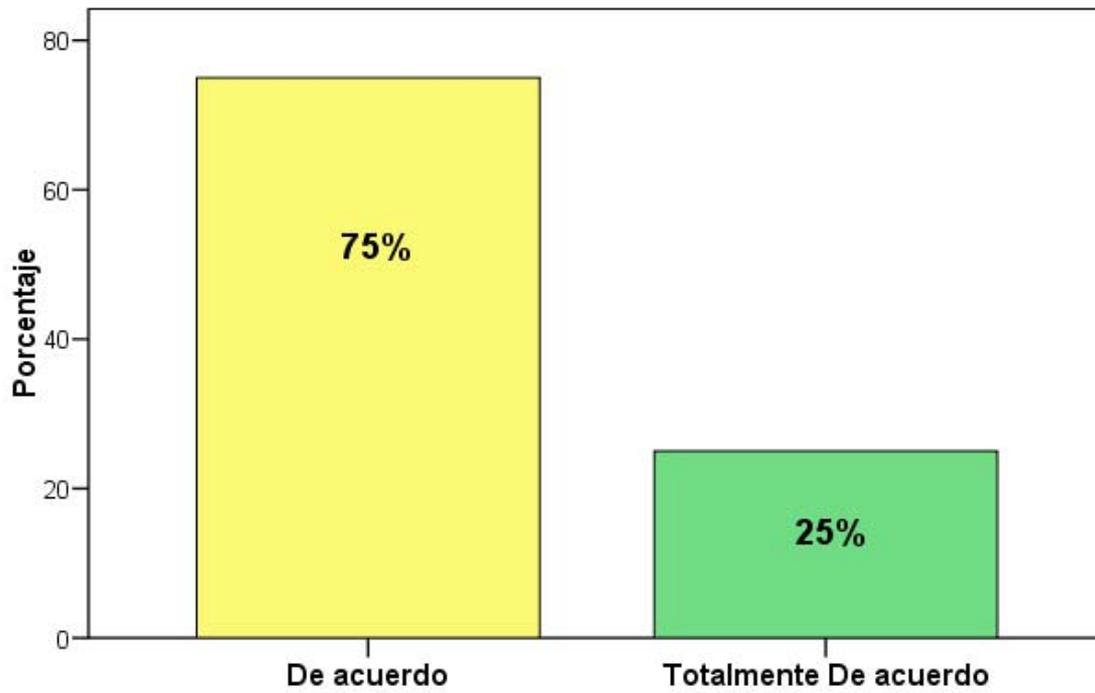


Gráfico Número 11

Remuneración justa

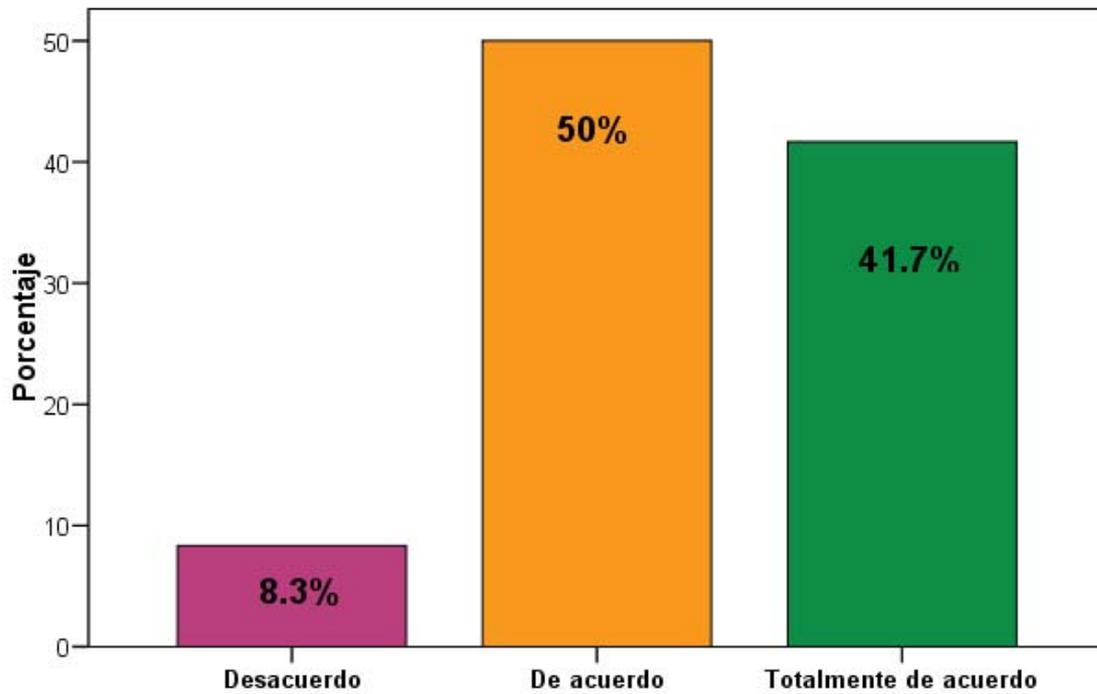
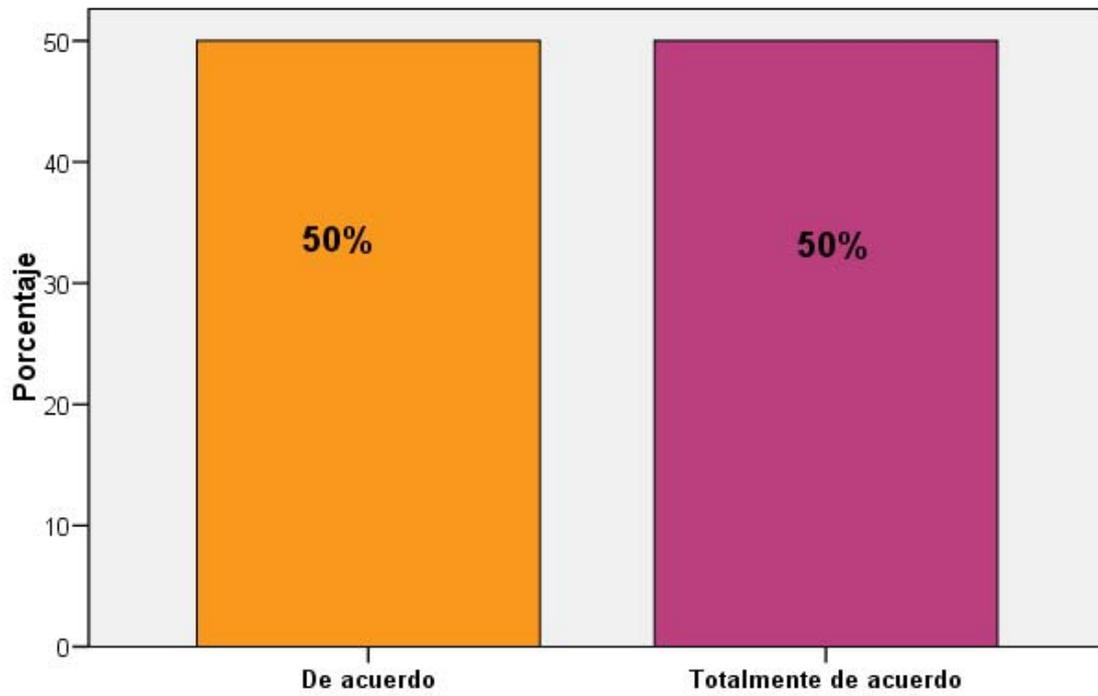


Gráfico Número 12

### Capacitación



### DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL



Somos egresados de la carrera de Administración de Empresas, le estamos solicitando su colaboración contestando el siguiente cuestionario para nuestra investigación Monográfica cuyo tema es: Percepción de la Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa NICASEA S.A en el período comprendido de Mayo a Septiembre de 2012.

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrarás una serie de enunciados relacionados con tu trabajo diario. Solicitamos tu respuesta sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas, todas son valiosas pues se refieren a tu percepción y experiencia. Responde tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debes contestar colocando una X en el recuadro de la columna de la derecha (1, 2, 3,4) seleccionando lo que mejor represente tu opinión personal.

**NO ESCRIBAS TU NOMBRE**

Tus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1. Me siento capaz de hacer cosas más complejas de las que se me encomiendan	1	2	3	4
2. Después de la capacitación, la institución da seguimiento	1	2	3	4
3. Percibo estabilidad laboral en este trabajo	1	2	3	4
4. Mi humor (disposición de ánimo) cambia a menudo, tanto positiva como negativamente.	1	2	3	4
5. Cuento con el apoyo de la organización para continuar mi formación.	1	2	3	4
6. Percibo que la capacitación que me brinda la organización me ayuda a realizar mejor mi trabajo.	1	2	3	4
7. Tengo una actitud positiva para adquirir nuevos conocimientos y perfeccionar los que ya poseo, sin importar la forma en que esto sea.	1	2	3	4
8. Percibo justa la retribución que recibo por realizar mi trabajo.	1	2	3	4



9. Estoy satisfecho con la retribución económica que recibo por realizar mi trabajo.	1	2	3	4
8. Percibo justa la retribución que recibo por realizar mi trabajo.	1	2	3	4
10. Mi jefe me da oportunidad de participar en la toma de decisiones.	1	2	3	4
11. Puedo ejercer libremente mi capacidad de organizar y administrar en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4
12. Percibo que la facultad se preocupa por la calidad de vida de su personal.	1	2	3	4
13. Me siento deprimido al final del día de trabajo.	1	2	3	4
14. Las prestaciones económicas y sociales que recibo contribuyen a mejorar mi calidad de vida.	1	2	3	4
15. Me siento fatigado cuando me levanto en las mañanas a enfrentar otro día de trabajo.	1	2	3	4
16. En esta empresa tenemos buenas retribuciones en comparación con otras empresas similares.	1	2	3	4
17. Me siento orgulloso de mis habilidades y capacidades.	1	2	3	4
18. Tengo una gran seguridad laboral	1	2	3	4
19. Los cambios que ha vivido en esta empresa en éstos últimos años, me exigen más capacidades para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
20. Por lo regular encuentro en mi trabajo la manera de animar mi día.	1	2	3	4
21. La empresa lleva a cabo acciones que favorecen la calidad de vida de su personal.	1	2	3	4
22. Percibo que la facultad busca mi bienestar personal.	1	2	3	4
23. Considero oportuna y de calidad la capacitación recibida.	1	2	3	4
24. Me siento emocionalmente cansado en mi trabajo.	1	2	3	4



25. Tengo buenas posibilidades de permanecer trabajando en esta empresa por muchos años mas	1	2	3	4
26. Mi jefe me da libertad para hacer las cosas como creo más conveniente.	1	2	3	4

Agradecemos tu participación y finalmente te solicitamos nos ayudes con la información general que a continuación se solicita para fines estadísticos.

27. Edad	Años	28. Nivel máximo de estudios	Primaria	
			Secundaria	
			Profesional	

29. Estado civil	Soltero	
	Casado	
	Viudo	
	Divorciado	
	Unión Libre	

30. La Antigüedad en Nicasea S.A	Menos de 1 año	
	Entre 1 y 2 años	
	Entre 2 y 3 años	
	Entre 4 y 5 años	
	Entre 5 y 8 años	
	Entre 8 y 10 años	
	Entre 10 y 15 años	

31. Tipo de contratación	Tiempo completo	
	Tiempo parcial	



---

	Horario	
--	---------	--

**Entrevista**



1. ¿Qué conocimientos ha adquirido usted acerca de la Calidad de Vida Laboral?
2. ¿Qué tipo de remuneraciones o compensaciones reciben sus trabajadores por brindar sus servicios.
3. ¿Tiene usted conocimientos acerca de las Normas de Higiene y Seguridad Laboral?
4. ¿Cuántas y que tipos de capacitaciones ha recibido sobre la Calidad de Vida Laboral?
5. ¿Siente usted que sus empleados obtienen oportunidades de crecimiento continuo y seguridad?
6. ¿Cree usted que a través de las capacitaciones recibidas sus empleados logran un mejor desarrollo en sus labores?
7. ¿Cuenta la empresa Nicasea S.A con un plan de seguridad de emergencia ante cualquier situación. En qué consiste?
8. ¿Piensa usted que sus trabajadores tienen las condiciones necesarias para desarrollarse en su ámbito de trabajo?
9. ¿Qué estrategias utilizan para el cumplimiento de normas y reglas de la organización?



10. ¿Son tomadas en cuenta las opiniones o inquietudes de sus trabajadores ante cualquier situación? ¿Mediante que método lo son?

**Elementos que intervienen en las condiciones físicas en el lugar de trabajo.**



Elementos	Tiene	No tiene	Cumple	No cumple
Extintor	X		X	
Salida de emergencia	X		X	
Ruta de evacuación	X		X	
Luces de emergencia	X		X	
Botiquín	X		X	
Limpieza e higiene del lugar de trabajo	X		X	
Limpieza de las instalaciones en general	X		X	
Amplitud en pasillos		X		X
Amplitud entre cubículos		X		X
Iluminación adecuada en el lugar de trabajo	X		X	
Exposición al ruido	X		X	
Higiene en servicios sanitarios	X		X	
Caída a desnivel	X		X	
Instalación en general espaciosa		X		X
Edificación correctas en techo, paredes, suelo	X		X	
Ubicación correcta de puertas	X		X	
Techos bien edificados	X		X	
Suelos bien edificados	X		X	
Abastecimiento de agua	X		X	

## LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO



**LEY No. 618, Aprobada el 19 de Abril del 2007**

**Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007**

## **TÍTULO II**

### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES**

#### **Capítulo II**

##### **De la Capacitación a los Trabajadores**

**Artículo 19.-** El empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

**Artículo 20.-** El empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deberán estar vinculados al diagnóstico y mapa de riesgo de la empresa, mediante la calendarización de estos programas en los planes anuales de las actividades que se realizan en conjunto con la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, los que deben ser dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, por lo menos una vez al año.

**Artículo 21.-** El empleador debe garantizar en el contenido de los programas de capacitación en su diseño e implementación de medidas en materia de primeros auxilios, prevención de incendio y evacuación de los trabajadores. La ejecución y desarrollo de estos eventos deben ser notificados al Ministerio del Trabajo.

**Artículo 22.-** El empleador debe garantizar que el personal docente que realice las acciones de capacitación debe ser personal calificado, con dominio en la materia de higiene y seguridad del trabajo y que esté debidamente acreditado ante el Ministerio del Trabajo.

#### **Capítulo III**

##### **De la Salud de los Trabajadores**



**Artículo 23.-** El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento o normativas.

**Artículo 24.-** Los trabajadores tienen derecho a conocer y obtener toda información relacionada con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.

**Artículo 25.-** El empleador debe garantizar la realización de los exámenes médicos pre empleo y periódico en salud ocupacional a los trabajadores que estén en exposición a riesgos o cuando lo indiquen las autoridades del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

**Artículo 26.-** El empleador llevará un expediente de cada trabajador que contenga: exámenes pre-empleo, registro de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras, e inmunizaciones. En la realización de estos exámenes de pre-empleo se atenderá lo siguiente: a) Deberán realizarse exámenes pre-empleos de manera obligatoria a todos aquellos aspirantes a puestos de trabajo, y estos exámenes deberán estar relacionados con los perfiles de riesgos de las empresas.

b) Los exámenes médicos de laboratorio mínimos a realizar en el examen médico pre-empleo tomando en cuenta su edad, riesgos laborales y otros factores de los trabajadores serán, entre otros:

Examen físico completo;

Biometría Hemática Completa (BHC);

Examen General de Orina (EGO);

Examen General de Heces (EGH),

VDRL = Sífilis;

Pruebas de Función Renal; y

Prueba de Colinesterasa

c) El examen médico periódico se realizará de forma obligatoria a todos los trabajadores de forma anual o según criterio médico.



d) Este examen se realizará con el fin de detectar de manera precoz los efectos que pudieran estar padeciendo los trabajadores por su relación con los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

**Artículo 27.-** De los resultados de los exámenes médicos de los trabajadores, se deberán remitir copias en los 5 días después de su conclusión al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

## Capítulo V

### Obligaciones de los Trabajadores

**Artículo 32.-** El trabajador tiene la obligación de observar y cumplir con las siguientes disposiciones de la presente Ley, el Reglamento, el Código del Trabajo y las normativas:

- 1) Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
- 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo a las instrucciones recibidas de éste.
- 3) Informar a su jefe inmediato y a la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un peligro grave e inminente, para la higiene y seguridad, así como, los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.
- 4) Seguir las enseñanzas en materia preventiva, tanto técnica como práctica que le brinde el empleador.
- 5) Colaborar en la verificación de su estado de salud mediante la práctica de reconocimiento médico.
- 6) Informar a su jefe acerca de todos los accidentes y daños que le sobrevengan durante el trabajo o guarden relación con él, así como suministrar la información requerida por los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- 7) Asistir en los eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque la parte empleadora, la organización sindical, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo, entre otros.



8) Están obligados a participar en la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo y de elegir a sus delegados ante la comisión. Todo esto sin perjuicio de los derechos adquiridos en el Código del Trabajo, Convenios Colectivos, Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás resoluciones ministeriales.

## TÍTULO IV

### DE LAS CONDICIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

#### Capítulo I

##### Condiciones Generales

**Artículo 73.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 74.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores. A tal efecto los lugares de trabajo deberán ajustarse, en lo particular, a lo dispuesto en el Reglamento que regule las condiciones de protección contra incendios y fenómenos climatológicos o sismológicos que le sean de aplicación.

**Artículo 75.-** El diseño y característica de las instalaciones de los lugares de trabajo deberán garantizar:

- a) Que las instalaciones de servicio o de protección anexas a los lugares de trabajo puedan ser utilizadas sin peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- b. Que dichas instalaciones y dispositivos de protección cumplan con su cometido, dando protección efectiva frente a los riesgos que pretenden evitar.

Las instalaciones de los lugares de trabajo deberán cumplir, en particular, la reglamentación específica que le sea de aplicación.

**Artículo 76.-** La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.



**Artículo 77.-** Las condiciones ambientales y en particular las condiciones de confort térmico de los lugares de trabajo no deberán constituir tampoco, en la medida de lo posible, una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

**Artículo 78.-** Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, ajustándose, en este caso, a lo establecido en la presente ley y demás disposiciones que se establezcan en su Reglamento.

## **Capítulo II**

### **Orden, Limpieza y Mantenimiento**

**Artículo 79.-** Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo deberán permanecer libres de obstáculos, de forma que sea posible utilizarlas sin dificultad.

**Artículo 80.-** Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, deberán ser objeto de mantenimiento periódico y se limpiarán periódicamente, siempre que sea necesario, para mantenerlas limpias y en condiciones higiénicas adecuadas.

**Artículo 81.-** Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúan o para terceros. Para ello dichas operaciones deberán realizarse, en los momentos, en la forma y con los medios más adecuados.

## **Capítulo III**

### **Seguridad Estructural**

**Artículo 82.-** Todos los edificios permanentes o provisionales, serán de construcción segura y atendiendo a las disposiciones estipuladas en el Reglamento de Seguridad en las Construcciones; para así evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos.

**Artículo 83.-** Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener y suspender con seguridad las cargas para los que han sido calculados.



**Artículo 84.-** Se indicarán por medio de rótulos las cargas que los locales puedan soportar o suspender, quedando prohibido sobrecargar los pisos y plantas de los edificios.

#### **Capítulo IV**

##### **Superficie y Cubicación**

**Artículo 85.-** Los locales de trabajo reunirán las siguientes condiciones mínimas:

- a) Tres metros de altura desde el piso al techo.
- b) Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador.
- c) Diez metros cúbicos por cada trabajador.

**Artículo 86.-** No obstante, en los establecimientos comerciales, de servicios y locales destinados a oficinas y despachos, la altura a que se refiere el apartado "a" del número anterior podría quedar reducido hasta dos cincuenta metros, pero respetando la cubicación por trabajador que se establece en el apartado "c", y siempre que se renueve el aire suficiente.

#### **Capítulo V**

##### **Suelo, Techos y Paredes**

**Artículo 87.-** El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad; será de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serio con el uso y de fácil limpieza, estará al mismo nivel y de no ser así se salvarán las diferencias de alturas por rampas de pendiente no superior al 10 por 100.

**Artículo 88.-** Las paredes serán lisas y pintadas en tonos claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas.

**Artículo 89.-** Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo. Si han de soportar o suspender cargas deberán ofrecer resistencia suficiente para garantizar la seguridad de los trabajadores.

#### **Capítulo VI**

##### **Pasillos**



**Artículo 90.-** Los corredores, galerías y pasillos deberán tener una anchura adecuada al número de personas que hayan de circular por ellos y a las necesidades propias M trabajo.

Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

a) 1.20 metros de anchura para los pasillos principales.

b) 1 metro de anchura para los pasillos secundarios.

**Artículo 91.-** La separación entre máquinas u otros aparatos será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor cómodamente y sin riesgo. Nunca menor a 0.80 metros, contándose esta distancia a partir del punto más saliente del recorrido de los órganos móviles de cada máquina.

**Artículo 92.-** Cuando existan aparatos con órganos móviles, que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará señalizada con franjas pintadas en el suelo, que delimiten el lugar por donde debe transitarse.

## Capítulo VII

### Puertas y Salidas

**Artículo 93.-** Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad. Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra la rotura o ser de material de seguridad, cuando éstas puedan suponer un peligro para los trabajadores.

**Artículo 94.-** Las puertas de comunicación en el interior de los centros de trabajo reunirán las mismas condiciones y además: Las puertas que se cierran solas deberán ser o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.

**Artículo 95.-** Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo o su planta permanecerá bloqueada (aunque esté cerrada), de manera, que impida la salida durante los períodos de trabajo.



## Capítulo VIII

### Dormitorios

**Artículo 96.-** Los locales destinados a dormitorios del personal reunirán las siguientes condiciones:

- a) Los locales destinados a dormitorios de los trabajadores deberán estar provistos de ventanas que permitan una adecuada ventilación e iluminación natural.
- b) Las camas estarán provistas de colchón, sábanas, almohadas con fundas y las mantas necesarias, según las condiciones del clima. La ropa de cama será mantenida en estado de higiene y limpieza.
- c) Se dotarán de armarios individuales.
- d) La superficie por cama - trabajador no será inferior a cuatro metros cuadrados y la altura mínima del local de 2.50 metros, y el volumen de aire por cama no será inferior a 12 metros cúbicos. Si se instalan literas habrá al menos un metro de distancia entre los dos bastidores.
- e) Tendrán comunicación con cuartos de servicios sanitarios (baños, inodoros, etc.) los que estarán debidamente diferenciados por sexo.

## Capítulo IX

### Comedores

**Artículo 97.-** Los comedores que instalen las empresas para sus trabajadores estarán ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos.

**Artículo 98.-** Los pisos, paredes y techos serán lisos y susceptibles, de fácil limpieza, tendrán una iluminación, ventilación y temperatura adecuada, y la altura mínima del techo será de 2.60 metros.

**Artículo 99.-** Estarán provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador.

**Artículo 100.-** Dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla. Independiente de estos fregaderos existirán inodoros y lavamanos próximos a estos locales.



## Capítulo X

### Cocinas

**Artículo 101.-** Los locales destinados a cocinas reunirán las condiciones siguientes:

- a) Se efectuará la captación de humos, vapores y olores desagradables, mediante campana ventilación si fuere necesario.
- b) Se mantendrán en todo momento en condición de absoluta limpieza y los residuos alimenticios se depositarán en recipientes cerrados hasta su evacuación.
- c) Los alimentos se conservarán en el lugar y a temperatura adecuada, y en refrigeración si fuere necesario.
- d) Estarán dotados de menaje necesario que se conservará en completo estado de higiene y limpieza.

## Capítulo XI

### Abastecimiento de Agua

**Artículo 102.-** Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo.

**Artículo 103.-** No se permitirá sacar o trasegar agua para beber por medio de vasijas, barriles, cubos u otros recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente.

**Artículo 104.-** Se indicará mediante carteles si el agua es o no potable.

**Artículo 105.-** No existirán conexiones entre el sistema de abastecimiento de agua potable y el agua que no sea apropiada para beber evitándose la contaminación por porosidad o por contacto.

## Capítulo XII

### Sala de Vestidores y Aseo

**Artículo 106.-** Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de salas de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.

**Artículo 107.-** Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardarsus efectos personales.

**Artículo 108.-** En estos locales deberá existir lavamanos con su respectiva dotación de jabón. A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente no higiénicos o que



manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios elementos específicos de limpieza necesarios.

### **Capítulo XIII**

#### **Inodoros**

**Artículo 109.-** Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.

**Artículo 110.-** Existirán como mínimo un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. En lo sucesivo un inodoro por cada 10 personas.

**Artículo 111.-** Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

### **Capítulo XIV**

#### **Duchas**

**Artículo 112.-** Cuando la empresa se dedique a actividades que normalmente impliquen trabajos no higiénicos, se manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, se esté expuesto al calor excesivo, se desarrollen esfuerzos físicos superiores a los normales o lo exija la higiene del procedimiento de fabricación, se instalará una ducha de agua fría y caliente por cada diez trabajadores o fracción de esta cifra que trabajen en la misma jornada.

**Artículo 113.-** En los trabajos tóxicos o muy sucios se facilitarán los medios de limpieza y asepsia necesarios.

## **TÍTULO XX**

### **TRABAJO EN EL MAR**

#### **Capítulo I**

**Artículo 299.-** Este título establece los procedimientos y disposiciones estandarizadas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a las empresas que realizan trabajos en el mar en aguas Nicaragüenses con el objetivo de prevenir o limitar los factores de riesgos que son causafundamental de accidentes de trabajo, y/o enfermedades profesionales en este sector de la economía.

#### **Capítulo II**



## **Funciones y Responsabilidades de los Dueños de Embarcaciones y Capitanes y Jefes de Buceo, en Materia de Higiene, Seguridad y Salud de los Trabajadores que Realizan labores en el Mar**

**Artículo 300.-** Será obligación del dueño, capitán o jefe de una embarcación desde la que se efectúen o hayan de efectuarse operaciones en el mar lo siguiente:

- 1) Impedir que se efectúen maniobras o actividades a bordo del buque o embarcación que puedan constituir peligro para cualquier persona relacionada con las operaciones en el mar.
- 2) Asegurar una perfecta señalización de las operaciones en curso mediante las banderas, luces y otros elementos de aviso reglamentarios.
- 3) Prohibir el ingreso a la embarcación de trabajadores que se encuentren bajo sospecha y/o efecto de ingesta de sustancias alcohólicas o psicotrópicas que hayan sido ingeridas, inhaladas, absorbidas e inyectadas.
- 4) Las embarcaciones serán utilizadas sin poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores, en particular en las condiciones meteorológicas previsibles.
- 5) Realizar un informe detallado de los sucesos que ocurran en el mar y que tenga o pudieran tener algún efecto en la salud de los trabajadores a bordo, dicho informe deberá remitirse a la autoridad laboral de puerto. Así mismo tales sucesos se consignarán de forma detallada en el cuaderno de bitácora o en su defecto, en un documento específico para esto, de conformidad al Anexo V de la Normativa Técnica de Higiene y Seguridad Aplicable al Trabajo en el Mar en Nicaragua, emitida por el Ministerio del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 104 del veintiocho de mayo del dos mil cuatro.
- 6) Preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, los empleadores facilitarán al capitán los medios que este necesite para cumplir dichas obligaciones.
- 7) Garantizar la limpieza permanente de las embarcaciones, del conjunto de las instalaciones y dispositivos, de forma que se mantengan en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.



8) Mantener a bordo de las embarcaciones los medios de supervivencia (botiquín de primeros auxilios, equipos de oxígeno terapia para el tratamiento pre- hospitalario, etc.) en buen estado de funcionamiento y en cantidad suficiente.

9) Mantener a bordo de las embarcaciones los medios de salvamento:

a) Salvavidas: 1 por cada tripulante

b) Lanchas o cayucos\*: 6 tripulantes por unidad

\* La cantidad suficiente de acuerdo a la cantidad de tripulantes de la embarcación.

### Capítulo III

#### De las Condiciones Mínimas de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo a Bordo de las Embarcaciones de Pesca De la Navegabilidad y Estabilidad

**Artículo 301.**-La embarcación deberá mantenerse en buenas condiciones de navegabilidad de forma permanente y dotada de un equipo apropiado correspondiente a su destino y a su utilización.

**Artículo 302.**-La instalación de radiocomunicación deberá estar preparada para establecer contacto en todo momento con una estación costera o terrena como mínimo.

**Artículo 303.**-Las vías y salidas de emergencias en la embarcación deben permanecer siempre despejadas de cualquier obstáculo y de fácil acceso y conducir lo más directamente posible a la cubierta superior o a una zona de seguridad y de allí a las embarcaciones de salvamento de manera que los trabajadores lleguen a los lugares de trabajo y de alojamiento rápidamente y en forma segura.