

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN - Managua

Facultad Regional Multidisciplinaria

Farem-Estelí.



ARTÍCULO CIENTÍFICO.

**Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de
Drew Estate Tabaco company en el primer semestre 2016.**

Autores:

Judith del Rosario Herrera López.

Jurohelo7@yahoo.com

Anielka Damaris Herrera Pineda.

anielkaherrera1705@yahoo.com

Dayan Jorge Siles.

silecitodj@yahoo.es

Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de Drew Estate Tabaco company en el primer semestre 2016

Autores¹:

Judith del Rosario Herrera López.²

Anielka Damaris Herrera Pineda.

anielkaherrera1705@yahoo.com

Dayan Jorge Siles.

silecitodj@yahoo.es

Resumen

La presente tesis tiene como finalidad analizar la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de Drew Estate Tabaco Company S.A en la ciudad de Estelí. Para profundizar en el contenido de la investigación, se plantean en el marco teórico los siguientes ejes: recursos humanos, motivación, desempeño laboral y empresa; donde se explica la coordinación y coherencia en conceptos, características y análisis que permiten abordar el tema y orientar la búsqueda que influyen de manera directa en el contenido de este trabajo. El cumplimiento de los objetivos planteados, se llevan a cabo por la realización de dos instrumentos de recolección de datos como son: la encuesta y la entrevista, la cual está dirigida a la responsable de Recursos Humanos Lic. Melba Rosa Lazo y a los colaboradores del área de producción. Con el resultado de la aplicación de los instrumentos se logró conocer la opinión que tienen los colaboradores a cerca de los factores motivacionales y la perspectiva de Drew Estate para la implementación de estrategias motivacionales; así mismo, se presentan las conclusiones y recomendaciones orientadas a una mejora continua de la empresa.

Palabras claves: recursos humanos, motivación, desempeño laboral y empresa.

¹ Egresados de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Farem-Estelí.

² Email: Jurohelo7@yahoo.com, anielkaherrera1705@yahoo.com, silecitodj@yahoo.es

Summary

The present thesis aims to analyze the incidence of motivational factors in the work performance of employees of the production area of Drew Estate Tobacco Company S.A in the city of Estelí. To deepen the content of the research, the theoretical framework is the following: human resources, motivation, job performance and company; Where it explains the coordination and coherence in concepts, characteristics and analyzes that allow to approach the subject and guide the search that directly influence the content of this work. The fulfillment of the objectives set, are carried out by the realization of two instruments of data collection such as: the survey and the interview, which is addressed to the head of Human Resources Lic. Melba Rosa Lazo and the collaborators of the area of production. With the result of the application of the instruments was obtained the opinion that the collaborators have near to the motivational factors and the perspective of Drew Estate for the implementation of motivational strategies; Likewise, the conclusions and recommendations aimed at continuous improvement of the company are presented.

Key words: human resources, motivation, work performance and company.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de Drew Estate Tabaco Company en la ciudad de Estelí en el primer semestre 2016.

La motivación es un aspecto indispensable en la vida de cada ser humano y sobre todo en las organizaciones empresariales. En Drew Estate los colaboradores se ven afectados por los factores motivacionales, ya que no todos sus colaboradores son beneficiados de las diferentes estrategias motivacionales implementadas por esta empresa; lo que afecta el desempeño laboral que tiene una relación directamente proporcional con la motivación. En la empresa Drew Estate toda persona aspira a muchos factores de motivación como: reconocimiento de sus esfuerzos, crecimiento, estabilidad laboral, ascensos, aumentos de salarios, entre otros, es por tal razón que Drew Estate Tobacco Company emplea estrategias como: Periodo de aprendizaje para nuevos ingresos, agasajos por efemérides, bonos por logros de metas, prestaciones laborales, transporte, viáticos, área de recreación, capacitaciones y ayudas fúnebres, sin embargo a pesar de estas estrategias implementadas se necesita la motivación constante a través de las estrategias mencionadas anteriormente.

Con la investigación se brindarán estrategias que contribuyan al mejoramiento del desempeño de los colaboradores del área de producción de la empresa Drew Estate Tobacco Company como son: aumentos salariales, complementos salariales, aumento del tiempo de descanso, inserción de becas a colaboradores estudiantes y promover programas de becas del INATEC para los colaboradores y sus familiares.

Metodología.

1. Tipo de investigación.

Según el enfoque filosófico es mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder las distintas preguntas de investigación del planteamiento del problema.

Según su naturaleza de estudio es descriptivo, porque permitirá delimitar y conocer cada factor motivacional determinante de los colaboradores en su desempeño laboral.

Es un estudio de corte transversal, porque la investigación se va a realizar a un corto plazo.

2. Universo de estudio.

El universo de estudio de esta investigación es Drew Estate y se tomó como población el área de producción, ya que es una pieza clave para medir el desempeño laboral.

3. Tipo de muestreo.

Muestreo probabilístico, por estrato.

4. Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de datos se hará uso de dos instrumentos básicos, que son la encuesta y la entrevista, las cuales se consideran de gran importancia para el análisis del estudio.

5. Etapas de investigación.

Primera etapa: Investigación documental.

En la primera etapa se recopiló información secundaria la cual obtuvimos mediante visita a diferentes fuentes de información.

Segunda etapa: Elaboración de instrumentos.

Para la elaboración de las técnicas de recopilación de datos se tomó en cuenta los objetivos específicos de la investigación como es la entrevista y encuesta.

Tercera etapa: Trabajo de campo.

Consistió en aplicar entrevistas y encuestas dirigidas a los informantes claves de la empresa.

Cuarta etapa: Elaboración de documento final.

Se analizó los datos obtenidos mediante la aplicación de la entrevista y la encuesta considerando el cumplimiento de los objetivos específicos posteriormente se redactó el informe final organizado en base a la guía orientada por la universidad para la presentación del trabajo de seminario de graduación.

Resultados

Objetivo1. Identificar factores motivacionales en los colaboradores del área de producción de Drew Estate.

Factores internos:

Crecimiento: el crecimiento laboral se da por medio de capacitaciones personales, desarrollo de habilidades y promoción; en Drew Estate los colaboradores del área de producción reciben, ascensos y capacitaciones principalmente los de nuevo ingreso en los puestos de aprendices, esta capacitación permite que los colaboradores vayan desarrollando habilidades, las cuales les permitirá promoción de puestos o bien gozar un crecimiento tanto personal como laboral.

Reconocimiento: Drew Estate reconoce el esfuerzo y aporte que brinda cada colaborador para el cumplimiento de los objetivos, aportando reconocimientos como: salarios, agasajos por efemérides, bonos y certificados, los cuales favorecen la motivación del trabajador.

Supervisión: Drew Estate implementa la supervisión como una forma de orientar y dirigir la realización de una actividad determinada por los colaboradores de acuerdo a su capacidad, es por esto que hay personas encargadas de supervisar la labor de estos colaboradores permitiéndole seguridad al momento de realizar sus actividades.

Políticas y administración: la administración de Recursos humanos de Drew Estate implementa diversas políticas motivacionales enfocadas al beneficio de cada uno de los colaboradores que aportan al cumplimiento de los objetivos de esta empresa.

Logros de trabajo: los logros de trabajo se obtienen a través del trabajo en equipo y en Drew Estate observamos como los colaboradores laboran de esta manera desde el momento en que las rezagadoras de capa realizan su trabajo pasando a la labor de bonchado y rolado, para luego pasar al amarrado, etiquetado, control de calidad y por último al empaque, ya que para la elaboración de un puros se necesita del trabajo en equipo superado el individualismo y uniendo sus fuerzas en busca de un objetivo compartido.

Nivel académico: para los colaboradores del área producción este aspecto no es un requisito, sin embargo, es un factor de motivación, porque permite desarrollar su personalidad, capacitarse para el trabajo y adaptarse a la vida social.

Salario: el salario, aunque no basta para asegurar un buen rendimiento, es un factor de motivación que suma para que el empleado se sienta más valorado, este conlleva a que los colaboradores del área de producción entreguen sus energías para obtener una producción total que se traduzca en un mejor salario.

Factores externos.

Además de los factores internos encontramos otros factores externos como:

Tasa de Desempleo: el desempleo en Nicaragua es algo que predomina en muchas familias, Drew Estate es una empresa que brinda la facilidad de obtener un empleo en el área de producción, porque da la facilidad de permitir el ingreso de colaboradores sin experiencias y asumen la responsabilidad de enseñar a los nuevos colaboradores como realizar cada actividad en la que se va a desempeñar.

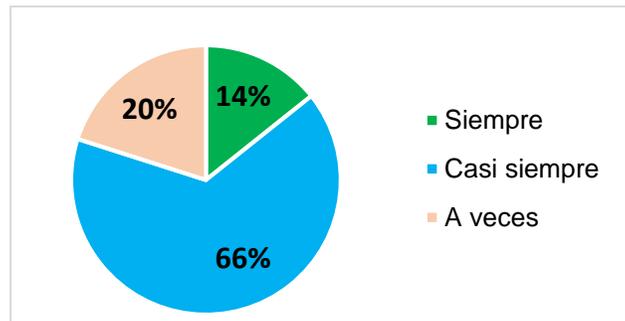
Condiciones de trabajo en relación a otras empresas: las condiciones de trabajo son de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano, la empresa Drew Estate tiene condiciones de trabajo muy buenas, como: Buena temperatura, luz, zonas recreativas, comedores, consultorio bien equipado, entre otras.

Relaciones sociales: las relaciones laborales entre empleador y colaborador, o solo entre los colaboradores son buenas, lo que conlleva a mantener relaciones armoniosas, excelentes trabajo en equipo y crear un buen ambiente laboral.

Motivación humana.

Según, (Chiavenato I, 2007) define la motivación humana como uno de los factores internos que requieren mayor atención; ya que sin un mínimo de conocimiento sobre la motivación de un comportamiento es imposible comprender el comportamiento de las personas.

Gráfico N°1. Motivación de los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

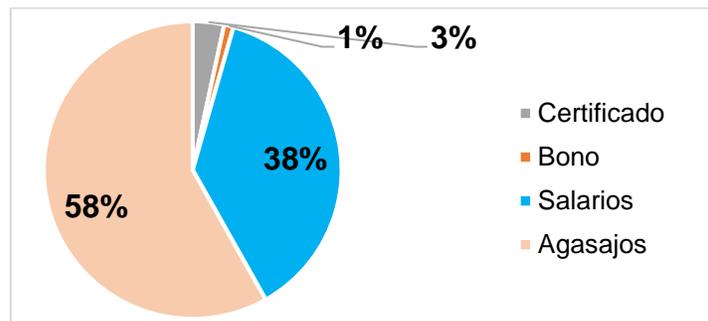
Los colaboradores del área de producción de Drew Estate están constantemente motivados, el gráfico N°1, muestra que un 14% de los colaboradores siempre están motivados, un 66% casi siempre y un 20% a veces están motivados.

En Drew Estate los colaboradores se encuentran motivados por las estrategias motivacionales que implementa recursos humanos, sin embargo esta empresa no debe perder el enfoque de una mejora continua que conlleve a mantener una motivación constante, a través de la inserción de nuevas políticas motivacionales y del mejoramiento de las estrategias existentes, ya que si un colaborador se encuentra siempre motivado mantendrá la calidad en la producción y contribuirá a los alcances de las metas propuestas por la empresa.

Reconocimientos que gozan los colaboradores de Drew Estate

Los siguientes factores motivacionales internos que explicaremos a continuación como: certificado, bono, salarios y agasajos se consideran de gran importancia para un buen desempeño laboral en el área de producción de Drew Estate.

Gráfico N°2 Reconocimientos que gozan los colaboradores de Drew Estate.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°2, muestra los diferentes tipos de reconocimientos que obtienen los colaboradores del área de producción en Drew Estate, un 58% son reconocidos con agasajos por efemérides, 38% gozan de buenos salarios, 3% se le brinda un certificado resaltando la excelente labor que desempeñan los colaboradores y un 1% por bonos recibidos.

El ser humano por naturaleza nos gusta el reconocimiento, sentirnos importantes, que se nos tenga en cuenta y que todos nuestros logros sean celebrados, esto no solo pasa en la vida personal, también se traslada a la vida empresarial.

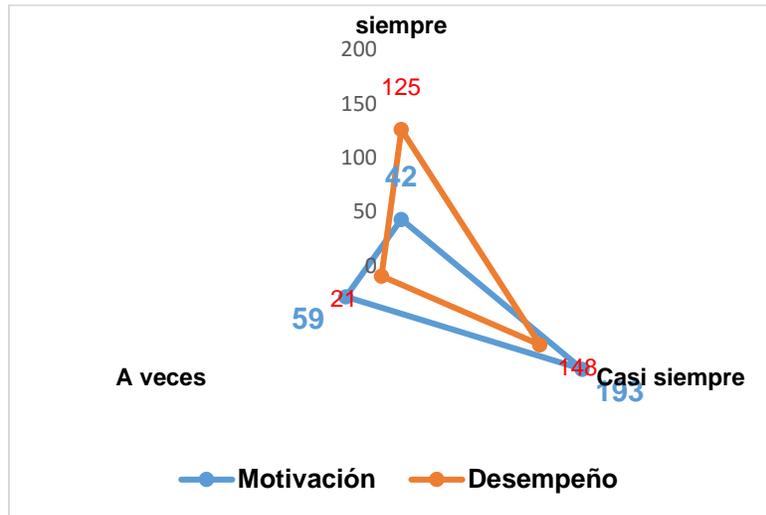
Como podemos observar el salario no es el único reconocimiento importante para los colaboradores, hay diversas formas de hacerlos sentir valorados, dándole a estos colaboradores un sentido de pertenencia en la empresa.

En Drew Estate los colaboradores además de gozar de un salario; esta empresa tiene un plan estructurado de agasajos por efemérides como: La celebración del 14 de febrero día de San Valentín, en donde se celebra un acto y se dan detalles como: paletas y chocolates, la celebración del día de la mujer que es el ocho de marzo en este día se les celebra un acto y se les da un refrigerio, en los días de la semana santa se celebra el día del sardinazo que esta actividad consiste en dar a los colaboradores un paquete alimenticio, en mayo se acostumbra celebrarle a las mujeres colaboradoras de la familia Drew el día de las madres, en donde se celebra un acto a las cuatro de la tarde y se les regala un detalle cómo es una rosa y se les da un refrigerio, el veinte y tres de junio se les celebra el día del padre y se les festeja con un pequeño refrigerio y en el mes de diciembre le celebran a sus colaboradores la despedida de fin de año que normalmente lo celebran los veinte de diciembre y se les da un bono alimenticio con su canasta navideña lo que ayuda a la retención del personal calificado, a un ambiente laboral más armonioso y a trabajar en equipo, lo que conlleva a una mayor productividad y a encaminar las actividades para cumplir con los objetivos propuestos en un periodo determinado.

Objetivo N°2. Establecer la relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral.

Factores motivacionales: Según (Chiavenato I. , 2007) los factores motivacionales es la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas con el objetivo de alcanzar los resultados.

Gráfico N°3. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°3, muestra la relación entre la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se hizo la relación entre dos preguntas ¿Se siente motivado de trabajar en esta empresa? y la pregunta ¿Mi desempeño laboral es bueno? con sus respectivas alternativas que son siempre, casi siempre y a veces, en donde los colaboradores para la pregunta sobre la motivación respondieron que 42 colaboradores dicen que siempre se encuentran motivados, 193 casi siempre y 59 a veces y para la segunda pregunta sobre el desempeño laboral los colaboradores contestaron que 125 siempre tienen un buen desempeño laboral, 148 casi siempre y 21 a veces.

Como se observa en la relación del gráfico N°3, la motivación en la fábrica Drew Estate está por debajo del desempeño laboral, sin embargo es necesario mantener a los colaboradores motivados, porque aunque ellos logren un buen desempeño laboral; las diferentes estrategias motivacionales que implementa Drew Estate contribuye a que se mantenga o se incremente su desempeño laboral y conlleva a disminuir la rotación del personal y a que estos colaboradores trabajen con más compromiso tanto por el beneficio personal como por la contribución a los objetivos de la empresa.

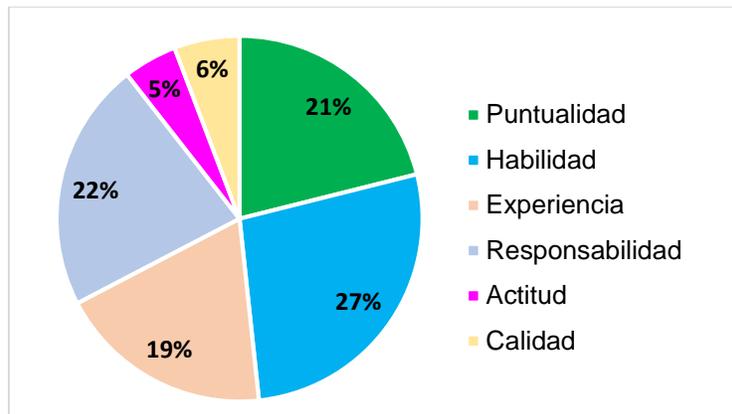
Indicadores del Rendimiento global:

- Puntualidad
- Producción total
- Tiempo de laborar
- Calidad
- Descripción del cargo

- Políticas de la empresa
- Habilidad
- Responsabilidad

Rendimiento global: es el conjunto de procedimientos a seguir tanto del empleador como de colaboradores, establecidas por una empresa con el fin de mejorar su desempeño laboral (Porto, 2009).

Gráfico N°4. Indicadores del rendimiento global en el área de producción.



Fuente: Elaboración propia.

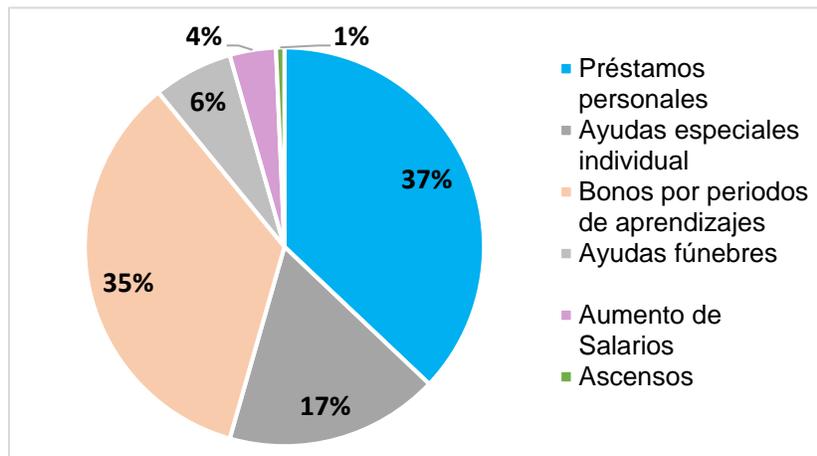
El gráfico N°4, representa las exigencias o requisitos del cargo en el área de producción, el cual muestra que un 21% de los colaboradores considera que la puntualidad es muy importante, un 27% la habilidad, el 19% la experiencia, el 22% la responsabilidad, un 5% la actitud y un 6% la calidad.

Los indicadores del rendimiento global conllevan a un mejor desempeño laboral, por tal razón los colaboradores de Drew deben cumplir con ciertos indicadores como: puntualidad, habilidad, experiencia, responsabilidad, actitud y calidad lo que conlleva a cumplir metas esperadas y a los colaboradores a recibir una mejor remuneración salarial.

Objetivo N°3. Describir estrategias motivacionales implementadas por Drew Estate a los colaboradores del área de producción.

Estrategias motivacionales individual: son patrones o modelos de decisiones que determina y revela objetivos, propósitos o metas en cada uno de los individuos dentro de la empresa (Cruz, 2006).

Gráfico N°5. Beneficios motivacionales individuales.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N° 5, muestra los diferentes beneficios motivacionales individuales que reciben los colaboradores del área de producción de Drew Estate, en donde un 37% han recibido préstamos personales, un 35% bonos por periodo de aprendizaje, un 17% ayudas especiales individual, un 6% por las circunstancias han recibido ayudas fúnebres, un 4% aumento de salario y el 1% ascenso.

La mayoría de las empresas motivan a su personal ofreciéndoles beneficios de manera colectiva a sus colaboradores, en Drew estate se ofrecen muchos beneficios de manera individual permitiendo así que sus empleados se motiven de manera especial y personalizada garantizando su pertenencia satisfactoria en la familia Drew, por tal razón explicaremos de manera breve en que consiste cada uno de estos beneficios recibidos.

Préstamos personales: Drew les ofrece a sus colaboradores interesados en adquirir un préstamo esta alternativa que puede contribuir a resolver necesidades que se presentan en la vida cotidiana, como empresa cabe mencionar que para otorgárselos se toma en consideración el tiempo de laborar y su producción total.

Bonos por periodo de aprendizaje: este beneficio se les ofrece a los colaboradores de nuevo ingreso que aprenderán una determinada actividad en el área de producción y para compensar la baja producción que puedan lograr en un inicio en la empresa se les brinda para que no se desmotiven y no abandonen su trabajo.

Ayudas especiales individual: esta ayuda se da en aquellos casos donde se presentan imprevistos ya sea una enfermedad de algún familiar de los colaboradores, alguna afectación por cambios de la madre naturaleza entre otros.

Ayudas fúnebres: según entrevista realizada a la Lic. Lazo comentaba que consiste en brindarle ayudas económicas a los colaboradores en casos de muertes de algún familiar y según sea la necesidad.

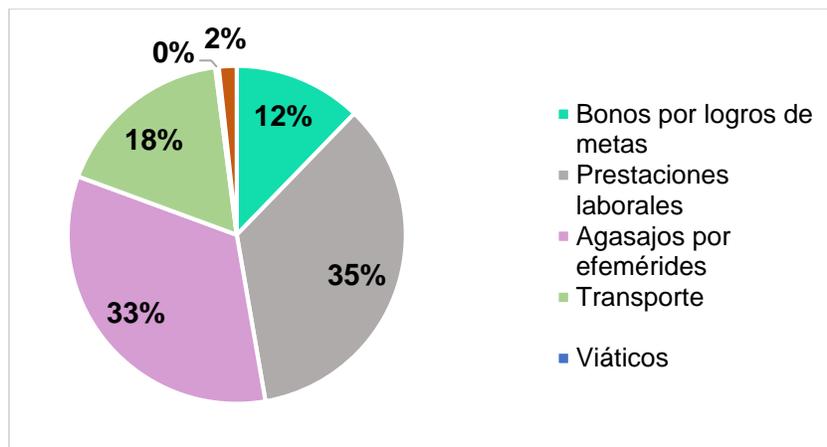
Aumentos de salario: normalmente en Drew según el análisis del gráfico se da en un porcentaje mínimo y no es más que una mayor retribución de lo que anteriormente recibía el colaborador.

Ascenso: en la fábrica de puros Drew Estate es poco frecuente estos ascensos y se puede comprobar en el gráfico N° 12, pero en esta área lo más común es pasar boncheros y roleros a supervisores técnicos y a responsable de control de calidad.

Estrategias motivacionales colectivas.

Colaboradores: es la persona encargada de hacer una determinada tarea de acuerdo con las expectativas planteadas (Pico, 2011).

Gráfico N°6. Beneficios motivacionales colectivos.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°6 muestra los beneficios motivacionales que Drew Estate ofrece a sus colaboradores a nivel colectivo del cual un 35% reciben prestaciones laborales, un 33% agasajos por efemérides, el 18% gozan del transporte gratis brindado por la empresa, el 12% obtienen bonos por logros de meta y un 2% reciben capacitaciones.

Como nos muestra el gráfico anterior los colaboradores Drew estate reciben beneficios motivacionales individuales de igual manera estos mismos colaboradores tienen la oportunidad de optar por beneficios colectivos permitiendo así un alto nivel de motivación, garantizando la estancia en la familia Drew.

Estrategias motivacionales colectivas implementadas por Drew Estate.

Bonos por periodos de aprendizaje: este bono se brinda a los colaboradores de nuevo ingreso al área de producción, en los puestos de aprendices, esta estrategia motivacional se hace con el objetivo de remunerar el esfuerzo y el empeño de estos nuevos ingresos a aprender las tareas de acuerdo a la descripción del cargo a desempeñar y que no se desmotiven al estar aprendiendo esta nueva labor en Drew Estate y así con el apoyo que les brinda la empresa se sientan parte de esta empresa.

Transporte gratis: esta estrategia motivacional está activa para todos los colaboradores de Drew Estate, esta política se hace con el objetivo de brindarles un recorrido seguro a los colaboradores, este se utiliza de la forma en que le dan una tarjeta a los colaboradores que viven alejados de las instalaciones y no tienen como movilizarse hasta las instalaciones de Drew, al ir y regresar de su labor.

Bono escolar: este se brinda a los colaboradores que tienen hijos en educación primaria y secundaria, este bono se entrega al principio de cada año en el comienzo del periodo escolar, consiste en darles un paquete contiene una mochila, tres cuadernos y varios lápices.

Préstamo alimenticio: esta estrategia motivacional la implementa Drew Estate para ayudar a los colaboradores en sus gastos básicos de alimentación, consiste en dar una orden de crédito para que los colaboradores vayan a sacar al crédito alimentos por un monto específico de acuerdo a sus ingresos y su tiempo de estadía en la empresa, los colaboradores que ya perciben un salario fijo o que pueden devengar el mínimo salario contemplado por la Ley 185 del código del trabajo y sus estatutos de salario básico.

Según Lic. Melba Rosa Lazo en entrevista realizada considera que las estrategias utilizadas en esta empresa son muy buenas, ya que los colaboradores responden de una manera positiva ante la diversidad de dichas estrategias brindadas.

Además de las estrategias mencionada anterior me Drew Estate impronta otras como:

Prestaciones laborales: es importante mencionar que una estrategia motivacional colectiva que Drew Estate implementa además de ser exigida por la Ley son las prestaciones laborales en donde se realizó una pregunta a los colaboradores ¿Goza de todas las prestaciones exigidas por la Ley 185 del MITRAB? y de los 294 encuestados solo un colaborador manifestó que no las recibía todas, por lo que se puede reconocer las exigencia que mantiene el INSS en las empresas, ya que si estas empresas no cumplen con el registro de sus trabajadores son sancionados con multas por tal razón las supervisiones del INSS son constante para garantizar el cumplimiento de las mismas, además todo colaboradores debe

recibir las prestaciones laborales que por Ley le corresponden como: aguinaldo, indemnización y vacaciones

Objetivo N°4 Proponer estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral.

Estrategia 1. Aumentos salariales.

Objetivo: Brindar a los trabajadores incentivos tales como recompensas dinerarias, a cambio de la mejora de resultados.

Actividades:

- Establecer acuerdos escritos entre empleadores y colaboradores.
- Incrementar la tasa salarial por año en un porcentaje más alto que el actual que es del 4 % a los colaboradores que se les paga por día en un porcentaje fijo y a los colaboradores que se les paga por producción incremento por vitolas (longitud, diámetro, calidad de hojas) de puros.
- Gestionar los recursos haciendo una presupuestación anual de desembolso de efectivo.
- Estipular y hacer el formato de precios de puros por vitolas para los colaboradores de producción y jefes de áreas.

Estrategia 2. Complementos de salarios.

Objetivo: Ofrecer bonos y premios a los colaboradores que obtengan mejor desempeño laboral en base a los indicadores del rendimiento global.

Actividades:

- Establecimiento de metas de desempeño laboral para recompensar a los colaboradores que alcancen un rendimiento sobre estimado.
- Entregar bonos especiales a aquellos colaboradores que cumplan cierta Cantidad de tiempo de laborar para la familia Drew Estate.
- Recompensar con un bono especial a aquellos colaboradores que no presenten ausencia durante un año laboral.

Estrategia 3. Inserción de becas a colaboradores estudiantes.

Objetivo: Promover becas para los colaboradores estudiantes de Drew Estate que muestren deseo de superación.

Actividades:

- Convenios con instituciones u organismo que se preocupan por el desarrollo profesional.
- Aprovechar las buenas relaciones con los clientes potenciales para a apadrinar a colaboradores que desean continuar sus estudios en diversos niveles.

Estrategia 4. Promover programas de becas del INATEC para los colaboradores y sus familiares.

Objetivo: Aprovechar los recursos asignados a INATEC para el desarrollo profesional de los colaboradores y sus familiares.

Actividades:

- Informar a todo el colaborador de la disponibilidad de los programas de becas del INATEC.
- Dar a conocer los cursos y carreras técnicas los cuales pueden optar a estudiar.
- Insertar a los colaboradores y familiares interesados en los programas de becas de INATEC.

Estrategia 5. Aplicación de técnicas de relajación (pausa activa).

Objetivo: Incorporar tiempo para realizar ejercicios de relajación que involucre a todos los colaboradores de la empresa.

Actividades:

- Realizar ejercicios de relajación todos los días de la semana a las 2:00 pm en un lapso de 5 a 10 minutos.
- Hacer el análisis de las horas más improductivas del área de producción.
- Comunicar esta actividad a todo el personal y jefes de áreas.

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos se concluye:

La mayoría de las empresas que se preocupan por la motivación de sus colaboradores, saben que tendrán colaboradores más productivos, lo que implica que los colaboradores se

integren al cumplimiento de los objetivos de la empresa, se considera que a mayor motivación habrá un mejor desempeño laboral.

Las estrategias motivacionales que Drew Estate implementa a sus colaboradores como: préstamos personales, ayudas especial individual, ascensos., aumento de salarios, bono por periodo de aprendizaje, incentivo anual, bonos por logros de metas, prestaciones laborales, agasajos por efemérides, transporte, viáticos, área de recreación, capacitaciones, ayudas fúnebres; son muy buenas y los colaboradores han respondido a esas estrategias traduciéndolas a un buen desempeño laboral, sin embargo debe reforzar las existentes y aplicar otras para seguir garantizando el desempeño laboral de los colaboradores.

La motivación incide positivamente en el desempeño laboral, porque a través de la implementación de las diferentes estrategias hay beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa, por una parte, los colaboradores son participe de beneficios que contribuyen a su crecimiento profesional, a recrearse en la celebración de los agasajos por las diferentes efemérides y a mantener su nivel de producción total y la empresa podrá alcanzar sus objetivos y todas sus metas propuestas.

Al establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral se aprecia que la motivación en Drew Estate está por debajo desempeño laboral, lo que significa que estos colaboradores tienen buen desempeño laboral, aunque estén o no motivados, sin embargo no se puede dejar de aplicar las estrategias motivacionales, porque es importante reducir la rotación del personal en esta fábrica y que los colaboradores ejerzan su labor no solo como una forma de obtener una buena producción total, sino porque para Drew Estate los colaboradores son un recurso muy importante.

Estos factores motivacionales tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de Drew Estate Tobacco Company y lo podemos ver en los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores del área de producción y en los resultados de la entrevista que nos proporcionó la encargada de implementar las estrategias motivacionales para los colaboradores del área de producción.

Recomendaciones.

Drew Estate es una empresa con grandes atractivos que se ha mantenido en el mercado por mucho tiempo y les ha brindado a sus colaboradores condiciones de trabajos muy buenas, sin embargo, los colaboradores necesitan nuevas estrategias motivacionales que vayan orientadas a una mejor remuneración, y a mejores oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Se proponen las siguientes recomendaciones en pro del beneficio tanto de los colaboradores como de la empresa Drew Estate.

- Aumentos salariales, porque de acuerdo con la investigación los salarios recibidos son muy bajos, ya que no cubre las necesidades del trabajador, lo que es factor clave para que los colaboradores busquen otras oportunidades laborales.
- Complementos salariales: hacer partícipe a aquellos colaboradores que han mostrado su mayor esfuerzo en el auto crecimiento.
- Inserción de los colaboradores en programas de becas con el objetivo que exista una relación de desempeño mutuo y avances conjuntos con la empresa para terminar de identificarse como parte de esa familia que se preocupa por el desarrollo personal de sus colaboradores.
- Inserción de los colaboradores y sus familiares a programas de becas del INATEC para que ese 2% que paga la empresa tenga más provecho y que se contribuya a la formación de calidad de otras personas que tienen anhelos de superación.
- Pausa activa para combatir el estrés y que los colaboradores se sientan relajados y después tener un mejor nivel de desempeño laboral.

IX. Bibliografía

- Arana, W. M. (2013). *Motivación y productividad laboral*. Obtenido de <http://gestiopolis.com/motivación-productividad-laboral/>
- Asociación de Tabacaleros de Nicaragua. (2015). Recuperado el 25 de abril de Abril de 2016 Autor. (s.f.). Fuente propia.
- Butterfield, E. G. (2006). *Desarrollo organizacional y administración del tiempo*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/desarrollo-organizacional-y-administración-del-tiempo/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta edición*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). México D.F: McGraw-Hill.
- Contreras., A. P. (2014). *Capacitación laboral en tiempos modernos*. Recuperado el Domingo de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/capacitación-laboral-en-tiempos-modernos/>
- Cruz, F. N. (2006). *La estrategia en la Administración*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/la-estrategia-en-la-administración/>
- Davis, W. B. (1996). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos Décimo Primera Edición*. México: PEARSON.
- Idalberto Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos "El capital Humano de las organizaciones"* (8 va edicion ed.). México D.F: McGRAW - HILL/ INTERAMERICANA.

- Infante, R. E. (2008). *Los incentivos y la motivación*. Recuperado el Domingo de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-lamotivacion-laboral/>
- Lazo, M. R. (Miércoles de Agosto de 2016). (A. J. Dayan, Entrevistador)
- López, C. (2010). *Conceptos básicos*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/conceptos-basicos-produccion/>
- López, J. P. (1998). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica* (Tercera edición ed.). Managua Nicaragua: Managua Nicaragua: Litografía Y Tipografía Rojas. Recuperado el Miércoles de Agosto de 2016
- López, L. F. (2006). *Cargos u ocupaciones y puestos de trabajo*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/cargos-ocupaciones-puesto-trabajo/>
- Marín, M. G. (2008). *Factores internos al analizar su empresa*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/factores-internos-analizar-empresa/>
- Medina, M. (2012). *Política organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/politicas-organizacional/>
- Ministerio de comercio, I. y. (12 de Septiembre de 2013). *www.legiscomex.com*. Obtenido de www.legicomex.com.
- Nestor Plasencia. (22 de Febrero de 2013). *www.cosep.org.ni*. Obtenido de Asociación Nicaragüense de tabacaleros de Nicaragua.
- Pérez, D. A. (2014). *Motivación laboral y personal*. Obtenido de <http://gestipolis.com/motivacion-laboral-y-personal/>
- Pérez, J. P. (2015). *Definición de rapidez*. Recuperado el 05 de Noviembre de 2016, de <http://gestiopolis.com-definicion-de-rapidez/>
- Pico, M. V. (2011). *Gestipolís*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/obrero-a-colaborador>
- Piura. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Managua Nicaragua: Sexta edición.
- Porto, J. P. (2009). *Puntualidad de los colaboradores*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com-definicion-de-puntualidad/>
- Porto, J. P. (2013). *Definición de préstamo personal*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2016, de <http://gestiopolis.com-definicion-de-prestamos-personal/>
- Porto, J. P. (2015). *Definición de agasajo*. Obtenido de (<http://definicion.de/agasajo/>)
- sales, M. (28 de abril de 2002). Evaluación del desempeño. *www.gestiopolis.com*. Madrid, España: www.gestiopolis.com.
- Sales, M. (2007). *Evaluación del desempeño*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>
- Sampieri. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Soto, N. C. (2006). *Proceso de contratación del personal*. Recuperado el Domingo de Noviembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>
- Varela, G. D. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque latinoamericano 5ta Edición*. México: PEARSON EDUCATION.