

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**LOS ESTIMULOS ORGANIZACIONALES Y SU EFECTO EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA** **REGAL DE CHIMBOTE EN EL AÑO 2013**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:
CHICCHÓN CERCADO, MICHAEL JUNIOR

ASESOR:
Mg. ESPINOZA RODRÍGUEZ, OLENKA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NUEVO CHIMBOTE PERU
2013

DEDICATORIA

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar en dónde estén o si alguna vez llegan a leer estas dedicatorias quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos y amigos.

Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

AGRADECIMIENTO

Primero y como más importante, me gustaría agradecer sinceramente a mis asesores de tesis, Mg. Olenka Espinoza Rodríguez y Lic. Daniel Gonzales Rueda por sus esfuerzos y dedicación, sus conocimientos, sus orientaciones, sus maneras de trabajar, sus persistencias, sus paciencias y sus motivaciones han sido fundamentales para mi formación como investigadora, de manera especial a la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Administración, a mis profesores quienes inculcaron en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como profesional, a todos quienes de una u otra forma me brindaron su apoyo incondicional. A la empresa Inversiones Regal por su apoyo e información brindada para la realización de esta investigación.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Se presenta ante su sensato juicio la Tesis titulada: Los estímulos organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones Regal de Chimbote en el año 2013, con el objeto de optar el Título Profesional de: LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

La investigación que se ha desarrollado, representa un aporte que espero contribuya a mejorar los estímulos organizaciones y el desempeño laboral en la empresa mencionada.

Expreso mi profundo agradecimiento a todos nuestros maestros que contribuyeron con su abnegada labor en el proceso de aprendizaje de la carrera universitaria, en especial a mis asesores por brindarme su incondicional apoyo.

Michael Chicchón Cercado

ÍNDICE

CARÁTULA

Páginas preliminares

| | |
|---------------------|-----|
| Dedicatoria..... | II |
| Agradecimiento..... | III |
| Presentación..... | IV |
| Índice..... | V |

| | |
|---------------------|------------|
| RESUMEN..... | VII |
|---------------------|------------|

| | |
|----------------------|-------------|
| ABSTRACT..... | VIII |
|----------------------|-------------|

| | |
|--------------------------|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 09 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 10 |
|--|-----------|

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.1.1. Realidad problemática..... | 10 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1.1.2. Formulación del problema..... | 18 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|---------------------------|----|
| 1.1.3. Justificación..... | 18 |
|---------------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 1.1.4. Antecedentes..... | 20 |
|--------------------------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| 1.1.5. Objetivos..... | 34 |
|-----------------------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| 1.1.5.1. General..... | 34 |
|-----------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 1.1.5.2. Especifico..... | 34 |
|--------------------------|----|

1.2. MARCO REFERENCIAL

| | |
|---------------------------|----|
| 1.2.1. Marco teórico..... | 35 |
|---------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 1.2.1.1 Los estímulos organizacionales..... | 35 |
|---|----|

| | |
|-----------------------------|----|
| 1.2.1.1.1 Definiciones..... | 35 |
|-----------------------------|----|

| | |
|---------------------------------|----|
| 1.2.1.2 Tipos de estímulos..... | 36 |
|---------------------------------|----|

| | |
|------------------------------|----|
| 1.2.1.2.1 La motivación..... | 36 |
|------------------------------|----|

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1.2.1.2.2 Clases de motivación..... | 38 |
|-------------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 1.2.1.2.3 Teorías de la motivación..... | 41 |
|---|----|

| | |
|---------------------------------|----|
| 1.2.1.3 Ciclo motivacional..... | 52 |
|---------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 1.2.1.4 Estímulos organizacionales y desempeño..... | 55 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 1.2.1.5 Estrategia de la motivación en una organización..... | 56 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 1.2.1.5.1 La capacitación laboral..... | 56 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 1.2.1.5.2 La participación en la toma de decisiones..... | 57 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 1.2.1.5.3 La calidad de la vida laboral..... | 58 |
|--|----|

| | |
|---|------------|
| 1.2.1.5.4 La mejora salarial..... | 59 |
| 1.2.1.5.5 La comunicación interna..... | 60 |
| 1.2.1.5.6 El poder de la organización..... | 61 |
| 1.2.1.6 Desempeño laboral..... | 62 |
| 1.2.1.6.1 Definiciones..... | 62 |
| 1.2.1.6.2 Administración del desempeño..... | 64 |
| 1.2.1.6.3 Factores que influyen en el desempeño..... | 66 |
| 1.2.1.6.4 Evaluación del desempeño..... | 66 |
| 1.2.1.6.5 Métodos de evaluación de desempeño..... | 68 |
| 1.2.1.6.6 Eficiencia..... | 69 |
| 1.2.1.6.7 Eficiencia vs eficacia..... | 70 |
| 1.2.2 Marco Conceptual..... | 70 |
| 2. MARCO METODOLÓGICO..... | 73 |
| 2.1. Hipótesis..... | 73 |
| 2.2. Variables..... | 73 |
| 2.2.1. Definición conceptual..... | 74 |
| 2.2.2. Definición operacional..... | 74 |
| 2.3. Metodología..... | 75 |
| 2.3.1. Tipos de estudio..... | 75 |
| 2.3.2. Diseño..... | 75 |
| 2.4. Población y muestra..... | 76 |
| 2.5. Método de investigación..... | 77 |
| 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 77 |
| 2.7. Métodos de análisis de datos..... | 81 |
| 3. RESULTADOS..... | 82 |
| 4. DISCUSIÓN..... | 101 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 107 |
| 6. SUGERENCIAS..... | 109 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 110 |
| 8. ANEXOS..... | 115 |

RESUMEN

La presente investigación de la tesis titulada: "Los estímulos organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones Regal de Chimbote en el año 2013". El problema que se ha investigado es ¿Cuál es el efecto de los estímulos organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Regal de Chimbote en el año 2013?

En el desarrollo de la investigación lo que se persigue es encontrar si existe o no efecto de los estímulos organizacionales en el desempeño laboral. Entre los objetivos planteados en la presente investigación se ha incluido el análisis del nivel de estímulos organizacionales, el nivel de desempeño laboral y explicar la relación entre los estímulos organizacionales y desempeño laboral.

La población estuvo constituida por 65 colaboradores existentes, considerándose que la población es la muestra, Para el análisis estadístico según la investigación de tipo no experimental, se utilizó la prueba estadística de Chi Cuadrado, por lo que con estas pruebas contrastamos la hipótesis planteada.

Luego de realizar el proceso de la investigación se han logrado las conclusiones, donde el 29% de los colaboradores consideran que los estímulos organizacionales que se emplean en la organización es Alto, mientras que el 41% es Medio y un 29% es Bajo, además se ha establecido el Nivel de Desempeño Laboral, donde el 41% es Alto, mientras que el 41% son Medio y un 18% Bajo.

Finalmente se logró relacionar ambas variables de estudio, a través de la prueba de Chi Cuadrado, teniendo como resultado 17.34 del valor calculado, este resultado es mayor al valor crítico, que es 9,48 por tanto se rechaza la Hipótesis Nula, además ambas variables se relacionan positivamente.

Consecuentemente se realizó las recomendaciones pertinentes.

Palabras Clave: Estímulos organizacionales, desempeño laboral, colaboradores, efecto, relación.

ABSTRACT

This research thesis entitled: "Organizational stimuli and its effect on work performance of employees in the company Regal Investments Chimbote in 2013". The problem that has been investigated is: What is the impact of organizational incentives on job performance of the employees of the company Regal Investments Chimbote in 2013?

In the course of the investigation if the aim is to find whether or not the effect of organizational incentives on job performance. Among the objectives of this research included the analysis of the level of organizational incentives, the level of work performance and explain the relationship between organizational incentives and job performance.

The population consisted of 65 existing partners, considering that the population is the sample for statistical analysis according to research from non-experimental, statistical chi square test was used, so these tests will contrast the hypothesis.

After making the process of research findings have been made , where 29% of employees believe that organizational stimuli used in the organization is High, while 41 % is mean and 29% is under further has established the Job Performance level, where 41 % is High, while 41 % were 18% Medium and Low.

Finally it was possible to relate the two variables of study, through the Chi Square test, resulting in the calculated value 17.34, this result is greater than the critical value, which is 9.48 so the null hypothesis is rejected, both variables also relate positively.

Consequently appropriate recommendations are made.

Keywords: organizational stimuli, job performance, employees, effect relationship.