

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

“Gestión de recompensas y la motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: Valentín Alvarado, Skynner Kenyo

ASESOR: Gonzales Acuña, Martin Moisés

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciado en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72814193

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22512599

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con
mención en: gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-6062-6705

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002- 0520-8586
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003- 1632-6674



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:00 horas del día 21 del mes de marzo del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Mg. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1535-2024-ID-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"GESTIÓN DE RECOMPENSAS Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE INTERBANK HUÁNUCO 2024"**, presentada por el Bachiller, **VALENTIN ALVARADO, Skynner Kenyo**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo *aprobado* con el calificativo cuantitativo de *16 (dieciséis)* y cualitativo de *Buena* (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las *12:00* horas del día **21** del mes de **marzo** del año **2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE


Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-3634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SKYNNER KENYO VALENTIN ALVARADO, de la investigación titulada "Gestión de recompensas y la motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024", con asesor(a) MARTIN GONZALES ACUÑA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1518-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 17 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

85. Skynner Kenyo, Valentin Alvarado.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	5%
Fuente de Internet		
2	repositorio.upn.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
3	distancia.udh.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
4	repositorio.ulima.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	hdl.handle.net	1%
Fuente de Internet		
6	repositorio.uta.edu.ec	1%
Fuente de Internet		
7	repositorio.ulamasamericas.edu.pe	1%
Fuente de Internet		



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo y motivación constante

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de Interbank por haber contribuido con su respuesta al desarrollo de la presente investigación, a la gerente de la agencia, por haber permitido el desarrollo de la presente investigación a partir de los criterios científicos aprobados.

A todas aquellas personas que han sumado con sus contribuciones teóricas y conceptuales para el desarrollo de la presente investigación y a mis familiares por ser motivo constante.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVO GENERAL	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	36
2.4. HIPÓTESIS	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	37
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	37
2.5. VARIABLES	38
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	38
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	38
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. ENFOQUE	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1. POBLACIÓN	41
3.2.2. MUESTRA	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	67
CAPÍTULO V	72
DISCUSIÓN	72
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE ESTUDIO	72

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	73
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la agencia Interbank Huánuco 2024	41
Tabla 2 Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	43
Tabla 3 Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones.....	44
Tabla 4 Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses.....	45
Tabla 5 El salario base que percibe es competitivo con otra entidad	46
Tabla 6 Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médico y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	47
Tabla 7 Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras.....	48
Tabla 8 Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa	49
Tabla 9 El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	50
Tabla 10 El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	51
Tabla 11 El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	52
Tabla 12 Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos.....	53
Tabla 13 El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	54
Tabla 14 Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	55
Tabla 15 Cuando desarrolla actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado.....	56
Tabla 16 Al trabajar en el banco cumple sus logros personales.....	57
Tabla 17 Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	58
Tabla 18 El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional.....	59

Tabla 19 Se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	60
Tabla 20 Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	61
Tabla 21 La empresa realiza los reconocimientos de manera pública.....	62
Tabla 22 Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional.....	63
Tabla 23 Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	64
Tabla 24 El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	65
Tabla 25 Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	66
Tabla 26 Cálculo del coeficiente del chi Cuadrado para determinar la relación entre la gestión por recompensas y motivación en Interbank – Huánuco 2024	67
Tabla 27 Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar la relación entre las remuneraciones y la motivación en Interbank – Huánuco 2024....	68
Tabla 28 Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar la relación entre los beneficios y la motivación en Interbank – Huánuco 2024	69
Tabla 29 Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar las bonificaciones entre los beneficios y la motivación en Interbank – Huánuco 2024.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador.....	43
Figura 2 cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones.....	44
Figura 3 usted tiene un salario base que es fijo todos los meses	45
Figura 4 el salario base que percibe es competitivo con otra entidad.....	46
Figura 5 Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médico y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	47
Figura 6 Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras.....	48
Figura 7 Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa	49
Figura 8 El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	50
Figura 9 El Banco brinda el bono por productividad del trabajador.....	51
figura 10 El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	52
Figura 11 Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos.....	53
Figura 12 El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	54
Figura 13 Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	55
Figura 14 Cuando desarrolla las actividades que realmente te gusta se siente aún más motivada.....	56
Figura 15 Al trabajar en el banco cumple sus logros personales.....	57
Figura 16 Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	58
Figura 17 El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional.....	59

Figura 18 se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	60
Figura 19 Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento publico	61
Figura 20 La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	62
Figura 21 Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional.....	63
Figura 22 Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	64
Figura 23 El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	65
Figura 24 Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	66

RESUMEN

Habiendo tenido la tesis el objetivo de establecer la significancia en la relación que existe entre la gestión de recompensa y la motivación de los trabajadores en el Banco Interbank 2024, este ha sido cumplido comprendiendo que se justificó en términos prácticos la necesidad del estudio para proveer información en pro de una mejora en la toma de decisiones para mejorar la gestión de recompensas; se trabajó la tesis con una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo relacional, con un diseño de naturaleza no experimental de corte transversal, teniendo una población de 24 trabajadores siendo una muestra de tipo censal y tras haber aplicado los instrumentos de investigación centrados en una encuesta, la tesis ha llegado a la conclusión Respecto al objetivo general, con chi cuadrado cuyo valor es 561,000 y un nivel de asociación lineal de 166809 para 24 casos válidos, la tesis llega a la conclusión de que si existe una relación significativa entre la gestión de recompensas y la motivación de trabajadores Interbank Banco 2024 ello puede ser corroborado con información de la tabla dos donde el 100% de trabajadores reconoce que reciben comisiones por metas establecidas lo que genera una motivación en la totalidad de trabajadores expresada en la tabla 15 de reconocer que ellos le motiva a cumplir cuestiones personales y profesionales.

Palabras claves: cobertura de mercado, desarrollo personal, identificación laboral, logro de metas, objetivos financieros.

ABSTRACT

Having established the thesis objective to determine the significance of the relationship between reward management and worker motivation at Interbank Bank 2024, this has been fulfilled, understanding that the study was justified in practical terms to provide information for improved decision-making in reward management. The thesis employed an applied methodology with a quantitative approach at a descriptive-relational level, using a non-experimental cross-sectional design, with a population of twenty-four workers as a census sample. After applying research instruments focused on a survey, the thesis concluded regarding the general objective, with a chi-square value of 561.000 and a linear association level of 166809 for twenty-four valid cases, that there is a significant relationship between reward management and worker motivation at Interbank Bank 2024. This can be corroborated with information from table two, where 100% of workers acknowledge receiving commissions for established goals, generating motivation in all workers, as expressed in table 15, recognizing that it motivates them to fulfill personal and professional matters.

Keywords: market coverage, personal development, work identification, goal achievement, financial objectives.

INTRODUCCIÓN

Teniendo como principal objetivo establecer las relaciones que existen entre la gestión de recompensa con el estigma de los trabajadores, la tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta los principios metodológicos de la ciencia, los cuales plasmadas a partir de una estructura propuesta por la Universidad de Huánuco han sido desarrollados de manera conveniente en el tiempo previsto. A continuación, se detallan los contenidos según capítulos:

En el primer capítulo la tesis hace planteamiento del fundamento que motiva el desarrollo de la presente investigación, teniendo como base la problemática establecida a nivel mundial, nacional y local.

En el segundo capítulo, la tesis hace referencia a investigaciones desarrolladas por universidades cuyos contenidos permiten la discusión de los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, los cuales también son corroborados con el marco teórico conceptual presente en este capítulo.

En el tercer capítulo la tesis presenta el marco metodológico, donde se establecen los criterios mínimos de la ciencia para poder desarrollar la investigación.

En el cuarto capítulo la tesis hace una presentación de resultados, dada la presentación estadística de manera descriptiva en este capítulo se expone la contrastación de hipótesis, los cuales toman como referencia estadígrafos que permiten concluir si hay relación o no entre las variables de estudio.

En el capítulo quinto, la tesis discute los resultados obtenidos con los antecedentes y las principales teorías obtenidas, en ese contexto las conclusiones y recomendaciones se basan a los objetivos propuestos en la presente investigación.

De esta manera, la tesis es presentada luego de cumplir los lineamientos rigurosos de la Universidad, pudiendo esto hacer referencia para futuras investigaciones que requieran un análisis de mayor complejidad frente a las necesidades que tenga la ciencia para conocer un poco más de las variables.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Sahadi (2016) el autor en su artículo escrito para el portal de noticias CNN en español, hace referencia a que la gestión de recompensas es un aspecto fundamental que ha sido entendido por múltiples empresas americanas con el ánimo de mejorar la autoestima de sus trabajadores y por ende aumentar el rendimiento de las corporaciones en este país. Algunas empresas que han tenido problemas con la motivación de sus trabajadores hoy ven superados esta problemática gracias a la gestión de recompensas que han establecido en el tiempo logrando trasladar los beneficios comerciales a sus clientes internos; tal es el caso de la empresa Google, de la empresa Amazon, visa, box LinkedIn y Microsoft todos ellos con una media de remuneración superior a los 80 mil dólares anuales. Hace referencia, además, en la gestión de recompensas tiene un alcance en toda la estructura de la organización, siendo el sector privado aquellos cuya competencia en las decisiones de esta variable el que mayor efectividad tiene.

Radio Programas del Perú (RPP, 2020), publica en su web las empresas que mayor utilidad repartieron durante el 2020, entre los que destacan compañías mineras como Antamina, Cartavio, ENEL generación, entre otras. Hace referencia que si bien es cierto esta es una obligación que por ley les asiste a los trabajadores de este tipo de empresas, sin embargo, en términos de gestión, estas han comprendido que cumplir con tal obligación ayuda a reducir el nivel de insatisfacción laboral que existe dentro de estas compañías. En el caso peruano, entendiendo que el nivel de informalidad es alto a nivel de las empresas, la gestión de recompensa está todavía ausente en muchos sectores empresariales, traducido en un nivel de rotación alta de trabajadores, con baja productividad, y sobre todo con un nivel de informalidad también en el ámbito laboral. Los estudios han mostrado que la gestión de recompensas puede ayudar a superar estos problemas que son visibles en los pequeños negocios peruanos, sin embargo, es fundamental tener cualidades distintas en términos gerenciales para poder definir el marco de la gestión de

recompensa. Las universidades, comprendiendo esta necesidad pública ha desarrollado especializaciones con el propósito de generar competencias.

Interbank Huánuco, se ha instalado como una agencia financiera en el departamento de Huánuco a la par con el inicio de operaciones del Centro Comercial Real Plaza en la provincia de Huánuco. Inicialmente, contaba con dos agencias, sin embargo, a la fecha de elaboración del estudio se cuenta con una agencia principal en el Centro Comercial con un total de 14 trabajadores en sus diferentes áreas, y una unidad de servicios en el mismo centro comercial con 10 trabajadores. Esta financiera, de carácter multinacional ha desarrollado todo un sistema profesional para tener mejores condiciones y pueda hacer esta motivación para los trabajadores. Tal como menciona Martínez y Lucero (2014) comprendiendo la frecuencia de convocatoria de trabajadores para sus agencias y ahora sus centros de operaciones, hace advertir que hay un descontento en el trabajo que desarrollan los convocados en esta financiera. Hoy la motivación, que tienen se puede describir como un aspecto oscilante en la expresión de comportamiento de los trabajadores tanto en la agencia principal como en el centro de servicios. Esta percepción, se sostiene además en los niveles de descontento en los servicios recibidos de parte de los clientes frecuentes de esta agencia. Si bien es cierto, existe una política de motivación del trabajador que busca impulsar el desarrollo profesional, línea de carrera, beneficios desde el primer día, pareciera que esto no está calando en las necesidades que tienen los trabajadores.

A lo descrito es importante analizar la gestión de recompensas, en la agencia con el fin de entender si las remuneraciones son contribuciones que están de acuerdo con la expectativa y al mercado comprendida por los trabajadores. De igual forma, es importante analizar los beneficios que reciben los trabajadores de Interbank y como estos calan en su motivación para saber si efectivamente hay relación entre estas variables que les ayude o no a expresar sus emociones de manera positiva e identificada con las políticas del Banco. Las bonificaciones, que son una cualidad de toda financiera, no es ajena a la política en Interbank Huánuco, sin embargo, pareciera que ello no es suficiente dada la motivación expresada de parte de los trabajadores en

los servicios que están brindando. Por ello es fundamental, analizar la gestión de recompensas, y su relación que tiene la motivación de los trabajadores para saber si las políticas actuales que tiene Interbank están ayudando a mejorar las condiciones emotivas y de estima que tienen sus colaboradores, en ese sentido el desarrollo de la presente investigación se centra en este aspecto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo se relaciona la gestión de recompensas con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relacionan las remuneraciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relacionan los beneficios con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relacionan las bonificaciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Describir como se relaciona la Gestión de recompensas con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cómo se relacionan las remuneraciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024
- Determinar cómo se relacionan los beneficios con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024
- Determinar cómo se relacionan las bonificaciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teórico, la importancia del desarrollo de la presente investigación se centró en el análisis teórico que hará a los conceptos planteados tanto de gestión de recompensas como de la motivación de los trabajadores, a partir del cual su contribución es en estos términos permitiendo plantear o

enriquecer conocimientos que contribuyan a la gestión de recompensa y motivación de los trabajadores.

Metodológico, la importancia del desarrollo de la presente investigación está en la cualidad de haber generado una metodología adecuada que pudo ser aplicada en otros estudios, así como, el diseño apropiado para medir el comportamiento de dos variables cuyo vínculo teórico ha sido demostrado.

Práctico, la tesis permite que quienes toman decisiones en la financiera puedan desarrollar una política de gestión de recompensa efectiva comprendiendo que esta debe tener como propósito mejorar la autoestima de sus trabajadores. Esta contribución como información es importante para los fines de mejorar la integración e involucramiento que tienen los trabajadores con la financiera.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las principales limitaciones a las que enfrentó la presente investigación y pudo poner en riesgo el cronograma de actividades sugeridas se centró en la aplicación de sus instrumentos y la disponibilidad inmediata que tienen los trabajadores para poder llenarlo, habiendo este aspecto prolongado lo planteado en términos de tiempo, sin embargo, la constancia y el seguimiento en dicho trabajo ayudaron a superar este inconveniente.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis centró su viabilidad en los siguientes aspectos: contó con el recurso financiero necesario para poder adquirir los insumos o suministros de escritorio necesario que demande el desarrollo de la presente investigación. La tesis contó con la anuencia de la gerencia del Banco que permitirá acceder a sus trabajadores para aplicar instrumentos cuyos resultados serán de mucha utilidad para dicho gestor, la tesis contó con elementos teóricos vigentes que ayudan a comprender conceptualmente el comportamiento de las variables.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Grijalva (2021) en su tesis titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato” presentada a la Universidad Técnica de Ambato; tesis para optar el grado académico de magister en gestión del talento humano. La tesis es de enfoque cuantitativo, de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, la población se conformó por los colaboradores del aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo, la muestra es un total de 174 colaboradores, la técnica aplicada fueron la entrevista y la encuesta, los instrumentos fueron la guía de entrevista y el cuestionario; de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- Los factores que influyen en el nivel motivacional de la empresa Fairis C.A. son los incentivos que reciben los trabajadores, el compañerismo, sentido de pertenencia, las interrelaciones entre los colaboradores, ambiente laboral, trabajo en equipo; aspectos que son fundamentales para que los trabajadores estén motivados en sus labores; por otra parte, los factores del desempeño laboral se reflejan en la responsabilidad, aportación de ideas, optimización de recursos, aptitudes, comunicación efectiva, resolución de problemas, planificación, y relaciones positivas entre compañeros; mismos que forman parte importante en la labor de los empleados para cumplir con los objetivos de la empresa. Es relevante reiterar que los factores influyentes de cada variable antes indicados fueron medidos, mismos que arrojaron como resultado que el nivel de motivación es medio, mientras que el nivel de desempeño laboral es alto.

Gudiño (2019) en su tesis titulada “El Diagnóstico de Satisfacción y Motivación Laboral en una empresa pública de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, desde octubre 2018 hasta marzo 2019” presentada a la Universidad de Guayaquil; tesis para optar el grado de

Psicólogo. La tesis es de tipo cualitativo, de método deductivo; la población está conformada por funcionarios de la Dirección de Administración, la muestra es un total de 70 funcionario, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario; de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- Teniendo en cuenta todos los análisis realizados en la investigación podemos concluir que los ejes de sistematización son significativas, ya que en nuestra hipótesis planteada donde nuestra interrogante fue si las condiciones de sistematización pueden resaltar de manera positiva en las estrategias que se implementan y se desarrollan dentro de la empresa, se demostró que gracias a esta sistematización se puede obtener más mejoramientos dentro de la conformidad y el compromiso de los trabajadores, los cuales se pudieron encontrar por medio del cuestionario realizado a los colaboradores y a las respuestas brindadas por cada 1 de ellos, sobre el cumplimiento de todas las normas establecidas en la empresa, se logró demostrar que los colaboradores muestran un compromiso positivo y que en todo momento demuestran tener aptitudes de trabajo en equipo dentro de la empresa

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Montenegro (2019) en su tesis titulada “Recompensa Total y su relación con la Motivación en los colaboradores del área de Consultas Generales en una Entidad Financiera, Trujillo 2019” presentada a la Universidad Privada del Norte, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración. El tipo de investigación utilizada es transversal, no experimental, explicativa. Los sujetos de estudio fueron 145 colaboradores que laboran en la entidad financiera. Se les aplicó dos cuestionarios de encuesta, el primero sobre Recompensa total y el segundo sobre Motivación, la población se conformó por los colaboradores del área de consultas generales de la entidad financiera; de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación podemos concluir que las recompensas brindadas en la empresa se encuentran relacionadas de forma significativa con la motivación

de los trabajadores dentro del área de consultas generales de la institución puesta en estudio. Se pudo evidenciar que las recompensas básicas y sustanciales viene a ser la dimensión que tiene una relevancia positiva dentro de la empresa, Por otro lado se llegó a evidenciar que la motivación extrínseca es una motivación relevante para los trabajadores de la empresa, finalmente se pudo demostrar que hay relación directa entre las recompensas y la motivación dentro de la empresa, ya que los colaboradores se muestran con mayor compromiso al momento de obtener mayores recompensas por parte de la empresa y de acuerdo al logro de los resultados que se obtiene.

Palomino (2021) en su tesis titulada “Relación entre las Recompensas Tangibles y la Motivación Laboral de los colaboradores del área de Negocios de la Empresa Mi Banco - Agencia Canto Grande, 2021” presentada a la Universidad Privada del Norte, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración. la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal. La población fueron los colaboradores de la empresa MI BANCO - Agencia Canto Grande, los cuales fueron 28 trabajadores. El cuestionario fue medido con la escala de Likert y para cada variable se utilizó una prueba de confiabilidad como fue el alfa de Cronbach, de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- Los resultados de la hipótesis específica entre el cumplimiento de metas y objetivos y la motivación laboral han mostrado según el coeficiente de Pearson es de 0.726; es decir, el 72.6%, el cual indica que existe una correlación positiva considerable, ya que se encuentra en el intervalo de +0.51 a +0.75. Esto quiere decir que, el área de negocios de Mi Banco gestiona adecuadamente su sistema de recompensas por cumplimiento de logros y objetivos y mantiene una relación estrecha con la motivación laboral. Se determinó en la hipótesis específica la correlación de las recompensas por nivel de eficiencia y la motivación laboral, grado de fiabilidad, según el coeficiente de Pearson mostró un resultado de 0.445; es decir el 44.5%, el cual indica que, existe una relación

positiva entre el nivel de eficiencia con la motivación laboral de los colaboradores del área de negocios de MIBANCO. Esto se ve reflejado en los números que la empresa maneja, ya que desde sus inicios la empresa ha crecido en su sector.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Tucto (2021) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020” presentada a la Universidad de Huánuco, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas. La tesis es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, la población se conformó por los colaboradores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Ambo, la muestra es un total de 25 colaboradores, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario; de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- Luego de realizar análisis a los resultados obtenidos dentro de la investigación podemos concluir que existe una relación entre la gestión administrativa y la motivación en el trabajo de los trabajadores, lo cual se demuestra por medio de las tablas presentadas dentro de la investigación donde se muestra un coeficiente de correlación positiva de 0,278, lo cual se analizaba por medio del método estadístico de rho Spearman. Generalmente los colaboradores afirman que casi siempre se desarrollan funciones o actividades que fomenten la motivación de los trabajadores y que a estos se les brindan recompensas o premios por lograr alcanzar sus objetivos o metas trazadas por la empresa.

Borja (2017) en su tesis titulada “La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017” presentada a la Universidad de Huánuco, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas. La tesis es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población se conformó por la cantidad de trabajadores de la compañía, la muestra es un total de 25 colaboradores,

la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario; de este modo se llegó a concluir lo siguiente:

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación y al análisis descriptivo realizado a los aspectos administrativos de El área de Recursos Humanos y a la motivación de los trabajadores se puede demostrar la interrelación positiva que existe entre estas variables dentro de la organización puesta en estudio, debido a que se pudo reflejar que la producción de los años recientes es relevante. Por otro lado, según lo especificado sobre los objetivos por área se pudo demostrar que los colaboradores conocen sus funciones y las metas propuestas por la empresa tanto individuales y grupales, lo cual ayuda a que estos se mantengan motivados, ya que por el logro de objetivos o metas tienen recompensas por parte de la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Según, Muro (2019) sostiene que la gestión de recompensas es un aspecto fundamental dentro de la oficina de Recursos Humanos, lo cual es influyente al momento de retener a los mejores trabajadores, tener motivados a los colaboradores para que estos tengan un buen rendimiento al momento de realizar sus funciones.

Spitzer (2007) afirma que la gestión de recompensas es una parte que se tiene que considerar dentro de las empresas ya que de este modo ayuda a que los trabajadores tengan una motivación y compromiso superior, para lo cual se necesita realizar el proceso de diseño, implementación, administración y evaluación de los sistemas de recompensas con las que cuenta la organización.

De acuerdo con los autores, Glenn y McAdams (2013) indican que el objetivo principal de la gestión de recompensas satisfacer el desempeño de los colaboradores para que de este modo logren obtener mejores resultados según los objetivos planteados por la organización, los mismos que se encuentran centrados en la relación efectiva entre el colaborador y la empresa.

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Según, Rubió (2016) sostiene que la gestión por recompensas tiene componentes fundamentales, algunos de ellos los mencionamos a continuación:

- **Compensación Monetaria:** este componente consta del salario, bonificación, comisión e incentivos que se le brinda al colaborador en forma efectiva como parte de su remuneración (Rubio, 2016).
- **Beneficios Sociales:** son influyentes en los beneficios no monetarios que la empresa brinda a los trabajadores, como podrían ser los seguros de salud, seguros de vida, vacaciones pagadas, entre otras (Rubio, 2016).
- **Recompensas No Monetarias:** vienen ser aquellas recompensas intangibles que no son necesariamente monetarios, pero que vienen a tener un impacto importante dentro de la motivación de los colaboradores (Rubio, 2016).
- **Incentivos y Reconocimiento:** los planes de incentivos o de reconocimientos se suelen usar para que se motive a los trabajadores a que puedan lograr alcanzar sus propósitos u objetivos propuestos por la empresa (Rubio, 2016).

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Según, Muro (2019) sostiene que la gestión de recompensas es de vital importancia, ya que de este modo obtendrá diversos beneficios:

- **Motivación y:** es un beneficio importante que se logra obtener luego de brindarles recompensas a los colaboradores, ya que de este modo se les mantiene motivados y desarrollan sus actividades de forma positiva (Muro, 2019).
- **Retención de Talentos:** ayuda a que se pueda obtener o mantener a los trabajadores con mejor desempeño y que tienen una experiencia amplia (Muro, 2019).
- **Atracción de Talento Nuevo:** la gestión de recompensas sólida viene a ser un instrumento fundamental para que sea atractivo ante los ojos de nuevos profesionales (Muro, 2019).

- **Mejora del Desempeño:** cuando se crean programas de incentivos y reconocimientos ayuda a que los colaboradores mejoren su desempeño para que de este modo logren alcanzar las metas y objetivos planteados por la empresa (Muro, 2019).
- **Cumplimiento Legal y Ético:** la gestión de recompensas efectuada de forma positiva asegurará que la empresa pueda lograr cumplir con las normas laborales establecidas por ley como también estandarizar la ética en torno a los pagos y a los premios que se le brinda al trabajador (Muro, 2019).

2.2.1.1. REMUNERACIONES

Según, Hidalgo (2011) indica que las remuneraciones en las empresas hacen referencia a la compensación monetaria o que un individuo obtiene a cambio de prestar un servicio por un cierto tiempo.

Vadillo (2009) afirma que las remuneraciones es la compensación monetaria que un trabajador percibe por realizar actividades dentro de una empresa, en las cuales incluyen el salario base, incentivos, comisión por logros y otros métodos de pago, las cuales varían de acuerdo con la empresa donde laboren.

TIPOS DE REMUNERACIÓN

Según, Hidalgo (2011) indica que existen diferentes tipos de remuneraciones, a continuación, mencionamos algunos tipos:

- **Comisiones:** diversos tipos de empleado reciben comisiones, normalmente los cuales se desarrollan dentro del área de ventas o marketing, estas comisiones vienen a ser un valor extra a su salario base y son fijadas de acuerdo con las metas de la empresa (Hidalgo, 2011).
- **Salario Base:** es el valor estimado de dinero que un trabajador recibe normalmente, cada fin de mes como una compensación por el servicio brindado. El salario base es la cantidad fija de dinero que un trabajador recibe por su trabajo, sin incluir pagos adicionales como bonificaciones, comisiones o beneficios, se fija por unidad de tiempo u obra, es decir, por el tiempo de

trabajo efectivamente prestado, o por el trabajo en concreto realizado (Hidalgo, 2011).

IMPORTANCIA DE LA REMUNERACIÓN

Según, Hidalgo (2011) sostiene que las remuneraciones hoy vienen a ser fundamentales dentro del ámbito laboral, ya que de este modo los colaboradores brindan grandes beneficios a la empresa:

- **Productividad y Desempeño:** en el momento que los colaboradores se sientan bien recompensados su productividad y rendimiento dentro de la organización logra alcanzar un nivel significativo en la cual ayuda a la consecución de logros y metas de la empresa (Hidalgo, 2011).
- **Satisfacción en el Trabajo:** las compensaciones positivas y adecuadas según las jerarquías y a la carga laboral dentro de una empresa ayuda a que el colaborador se mantenga satisfecho con sus funciones y con la empresa (Hidalgo, 2011).
- **Competitividad Empresarial:** las organizaciones brindan remuneraciones competitivas lo cual ayudará a atraer nuevos talentos que puedan brindar un mejor funcionamiento a la organización (Hidalgo, 2011).
- **Retiro Digno:** dentro de las empresas cuando se realizan programas de beneficios o planes de ayuda a que el colaborador tenga una motivación extra para desarrollar sus funciones, ya que se aseguran un retiro positivo y digno (Hidalgo, 2011).
- **Estabilidad Laboral:** un buen manejo del personal y de los pagos a cada uno de ellos ayuda a que estos trabajadores se mantengan dentro de sus labores en la empresa (Hidalgo, 2011).

2.2.1.2. BENEFICIOS

Según, Caldera (2017) sostiene que los beneficios en el trabajo hacen referencia a las diversas ventajas agregadas que una organización brinda a los trabajadores como parte de su

compensación general, estos beneficios ayudan a que los trabajadores se mantengan motivados y desarrollen sus actividades de forma positiva.

Según, Toyama (2016) indica que los beneficios en el trabajo es un elemento fundamental dentro de las remuneraciones de un trabajador el cual ayuda a que estos se mantengan motivados al momento de desarrollar sus actividades, retener los mejores talentos y atraer a mejores profesionales.

IMPORTANCIA DE LOS BENEFICIOS EN EL TRABAJO

Según, Toyama (2016) sostiene que los beneficios en el trabajo desempeñan una labor primordial en el entorno de la empresa y son importantes por diversas razones:

- **Atracción y retención de talento:** brindan beneficios significativos que pueden ayudar a que se atraigan a nuevos profesionales dentro de la empresa para lograr los objetivos de forma positiva (Toyama, 2016).
- **Satisfacción y motivación de empleados:** el beneficio laboral ayuda a que los colaboradores se sientan satisfechos y motivados con sus labores diarias (Toyama, 2016).
- **Reducción del estrés financiero:** brindar beneficios financieros ayuda a que el colaborador quiere lograr alcanzar las metas u objetivos planteados por la empresa (Toyama, 2016).
- **Fomento de la lealtad y la longevidad:** en el momento que un trabajador sienta que su jefe muestra preocupación por el bienestar y el crecimiento es probable que estos se mantengan dentro de sus áreas por mucho tiempo (Toyama, 2016).
- **Mejora del clima laboral:** brindar beneficios en el trabajo a los colaboradores ayuda a que estos mantengan un clima laboral dentro de la empresa de forma positiva (Toyama, 2016).

ASPECTOS DE BENEFICIOS EN EL TRABAJO

Según, Toyama (2016) sostiene que los beneficios en el trabajo constan de diferentes aspectos fundamentales para la

motivación, conformidad y la calidad de vida de los colaboradores, alguna de ellas las mencionamos a continuación:

- **Beneficios de salud:** este tipo de beneficios influyen en los seguros médicos, de vida, entre otras, lo cual consta de proporcionar al colaborador accesibilidad a atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional (Toyama, 2016).
- **Tiempo libre remunerado:** vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que el colaborador se sienta motivado y que se sienta valorado dentro de la empresa, de este modo ayuda a que el colaborador pueda descansar y mantenerse motivado a un momento de desarrollar sus actividades (Toyama, 2016).
- **Beneficios de jubilación:** las planificaciones de jubilación para los colaboradores es algo que motiva a que estos desarrollen sus actividades de forma positiva y quieran mantenerse dentro de la empresa (Toyama, 2016).
- **Beneficios financieros:** brindar beneficios económicos puede ayudar a que los colaboradores se sientan conformes y se esfuerzan por lograr los objetivos planteados por la empresa (Toyama, 2016).

2.2.1.3. BONIFICACIONES

Según, Herrera (2014) sostiene que las bonificaciones en el ámbito laboral hacen referencia a las competencias o pagos que los colaboradores reciben adicional a su salario mensual, el cual es otorgado por el desempeño laboral o por el logro de metas u objetivos de la empresa.

Larrosa (2021) sostiene que las bonificaciones se pueden conocer como diversas maneras, las cuales se otorgan por el desempeño, por el logro, alcance de metas, entre otras. Dichas bonificaciones se pueden brindar a los colaboradores de forma permanente o por una sola vez. De tal modo es fundamental que las empresas cuenten con un sistema de bonificaciones para los colaboradores.

TIPOS DE BONIFICACIONES EN EL TRABAJO

Según, Herrera (2014) sostiene que hay diversos tipos de bonificaciones en el ámbito laboral a favor de los colaboradores, dichas bonificaciones se suelen utilizar para brindar incentivos en el desempeño de cada colaborador las cuales son referencia al reconocimiento de los logros de metas u objetivos a favor de la empresa:

- **Bonificación por productividad:** se le brinda el colaborador que incrementó la productividad de la organización, ya sea en la mejora de los procedimientos, disminución de costos o tan solo por la eficiencia o eficacia en la labor (Herrera, 2014).
- **Bonificación por logro de objetivos:** los colaboradores que logran alcanzar o superar los objetivos planteados ya sea individual o grupal pueden percibir bonificaciones como incentivos para que se sientan satisfechos y sigan cumpliendo las metas propuestas por la empresa (Herrera, 2014).
- **Bonificación por rendimiento individual:** se le brinda a un trabajador de acuerdo con el desempeño o rendimiento personal, por el cumplimiento de metas u objetivos planteados (Herrera, 2014).
- **Bonificación por antigüedad:** se le brinda los colaboradores de acuerdo con el tiempo de servicio que brindó a la organización (Herrera, 2014).
- **Bonificación por ventas:** este tipo de bonificaciones son muy comunes en el ámbito de ventas como también en de marketing, cuando los trabajadores cumplen con las ventas establecidas en las metas reciben premios o bonificaciones (Herrera, 2014).
- **Bonificación de fin de año o navideña:** se le brinda normalmente en temporadas como la Navidad o a fin de año cómo muestra de agradecimiento a los colaboradores por la dedicación y el desempeño desarrollado a favor de la empresa (Herrera, 2014).

IMPORTANCIA DE LAS BONIFICACIONES EN EL TRABAJO

Según, Herrera (2014) sostiene que la importancia de las bonificaciones en la labor de los colaboradores empieza desde el rendimiento y la capacidad para incentivar o brindar recompensas HP por el logro de metas u objetivos de la empresa, lo cual ayuda a que estos colaboradores se mantengan comprometidos, mejoren la productividad y se pueda retener los mejores talentos dentro de la empresa. Las bonificaciones motivan a los colaboradores a que se esfuercen cada día más y que busqué en la manera de lograr alcanzar las metas planteadas y lleven al éxito global a la empresa.

2.2.2. MOTIVACIÓN

Palomo (2010) sostiene que la motivación laboral hace referencia al grupo de incentivos, estímulos que ayudan a impulsar a los colaboradores a que realicen sus actividades de manera eficiente y de forma entusiasta. La motivación es considerada como parte fundamental de una empresa para poder incrementar el compromiso de todos los colaboradores.

González (2012) indica que la motivación laboral es fundamental para que se mantenga un nivel productivo alto, mantener a los colaboradores talentosos y que se pueda promover un ambiente en el trabajo positivo. Las empresas constantemente implementan nuevas estrategias o programas que puedan fomentar la motivación en todos los colaboradores y asegurar el buen ambiente dentro de la empresa.

Napolitano (2018) afirma que la motivación se encuentra influenciada por diversos factores, como podría ser en el logro de objetivos, los reconocimientos, los premios, los incentivos, entre otras. La motivación es un elemento importante dentro del ámbito laboral, ya que esto ayuda a que la conducta de los colaboradores sea positiva y desarrollen sus actividades de forma positiva y se alcancen las metas planteadas por la empresa.

ASPECTOS DE LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Según, Palomo (2010) sostiene que las motivaciones en el ámbito laboral involucran diversos aspectos que nombramos a continuación:

- **Reconocimiento y recompensas:** los colaboradores se sienten motivados o incentivados cuando sus actividades desarrolladas son reconocidas y recompensadas de forma positiva (Palomo, 2010).
- **Oportunidades de desarrollo:** cuando el colaborador percibe oportunidades de crecimiento profesional y que sienta que aprenderá nuevas habilidades para poder asumir responsabilidades de mayor jerarquía ayuda a que se motiven y tengan el compromiso con la empresa (Palomo, 2010).
- **Propósito y significado:** los colaboradores se sienten conformes cuando entienden la importancia de su labor y cómo estos contribuirán al éxito de la organización (Palomo, 2010).
- **Relaciones y ambiente laboral:** cuando existe un buen ambiente laboral, las relaciones entre compañeros son positivas y el trabajo en equipo es un acto que se desarrolla de manera constante dentro de la empresa ayuda a que el colaborador se sienta motivado a desarrollar sus actividades (Palomo, 2010).
- **Desafíos y metas claras:** los colaboradores suelen mantenerse motivados cuando se les brinda tareas significantes para la empresa y que estas sean posibles de alcanzar (Palomo, 2010).

TIPOS DE MOTIVACIÓN

Palomo (2010) sostiene que la motivación se clasifica por diversos tipos las cuales nombramos a continuación:

- **Motivación intrínseca:** este tipo de motivación empieza desde aspectos internos y de forma personal de cada colaborador, los individuos con motivación intrínseca se impulsan a desarrollar sus actividades o tareas con la finalidad de satisfacerse a sí mismos (Palomo, 2010).
- **Motivación extrínseca:** esta forma de motivación proviene de recompensas o motivaciones externas que le puede brindar a la empresa para poder motivar al colaborador a desarrollar sus actividades de forma eficiente y eficaz con la finalidad de obtener un crecimiento positivo (Palomo, 2010).

- **Motivación financiera:** la motivación financiera está centrada en aspectos económicos, los individuos motivados financieramente buscan obtener incentivos económicos o monetarios de acuerdo con los resultados obtenidos a favor de la empresa (Palomo, 2010).
- **Motivación por logro:** los individuos que se encuentran motivados por los logros que suelen impulsarse por el deseo de lograr superar sus aptitudes personales y tener crecimiento óptimo (Palomo, 2010).
- **Motivación por la autonomía:** este tipo de motivación ayuda a que las personas valoren la independencia y su aptitud para que tomen decisiones por sí solos (Palomo, 2010).

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Palomo (2010) sostiene que la motivación es fundamental en todo ámbito que se relacione con la vida peculiar de un individuo, ya que de este modo ayuda a que impulsen a que se tomen decisiones positivas, se esfuercen por lograr alcanzar metas u objetivos planteados, superar problemas u obstáculos presentados en el día a día y a que obtengan el éxito deseado. La motivación brinda un plus extra en la vida cotidiana de los individuos ya que una persona motivada se esfuerza por alcanzar todo tipo de objetivo planteado tanto personal y profesional.

2.2.2.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Según, Martínez (2013) sostiene que la motivación intrínseca hace referencia al tipo de motivación que empieza desde factores internos e individuales que tenga motivación intrínseca se motiva a alcanzar propósitos por satisfacción personal sin la necesidad de querer obtener una recompensa externa.

Thomas (2005) sostiene que la motivación intrínseca empieza por el placer, satisfacción, curiosidad o el disfrute personal de cada individuo al desarrollar un trabajo. Esta manera de motivación suele ser más duradera y se puede llevar a un compromiso mayor y obtener un desempeño en las actividades de forma positiva.

TIPOS DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Según, Martínez (2013) sostiene que la motivación intrínseca suele presentarse por diversos tipos los cuales compramos a continuación:

- **Logro personal:** este tipo de motivación proviene de lograr superar los desafíos y las metas individuales propuestas. Los individuos motivados de forma intrínseca disfrutan al momento de desarrollar sus actividades, ya que buscan la satisfacción de superar los límites (Martínez, 2013).
- **Vocación:** para diversos individuos la motivación intrínseca aparece según una actividad o algún campo que suele brindarle satisfacción al momento de desarrollarlo. Cuando se desarrolla actividades que realmente le gusta el individuo se motiva aún más (Martínez, 2013).
- **Maestría y mejora:** algunos individuos suelen motivarse de forma intrínseca cuando buscan alcanzar mayor crecimiento profesional, el deseo de formarse o crecer profesionalmente hace que el individuo se esfuerce y tenga motivación (Martínez, 2013).
- **Creatividad:** este tipo de motivación también suele basarse en la búsqueda de poder expresar la creatividad y originalidad de cada individuo. Los individuos buscan brindar oportunidades a su ámbito laboral con la finalidad de brindarle nuevas ideas o soluciones positivas según el ámbito donde se encuentran (Martínez, 2013).
- **Contribución y servicio:** algunos individuos se encuentran motivados de forma intrínseca en el momento que pueden brindar apoyo a otros individuos y contribuir de forma positiva en su sociedad (Martínez, 2013).
- **Intereses personales:** la motivación intrínseca puede aparecer en el momento que los colaboradores o individuos busquen intereses personales como el desarrollo profesional, crecimiento de estatus, obtener un puesto mayor dentro de su ámbito laboral, entre otras (Martínez, 2013).

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Según, Martínez (2013) sostiene que la motivación intrínseca es fundamental en la vida y en las labores, ya que actúan como un

incentivo personal que ayuda a impulsar a los individuos con la finalidad de satisfacer las necesidades personales, obtener crecimiento profesional, entre otras. La motivación intrínseca se fundamenta en el placer personal lo cual conlleva a un mayor crecimiento personal y logro individual tanto en la vida y en el trabajo. De la misma manera que la motivación intrínseca motiva a que sean persistentes y dedicados en las actividades que desarrolla cada individuo

2.2.2.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Según, Martínez (2003) sostiene que la motivación extrínseca hace referencia la motivación que viene de diversos factores externos o de recompensas intangibles que se le brinda a cada colaborador luego de desarrollar una actividad. Un individuo motivado de forma extrínseca desarrollo de sus actividades o labores con la finalidad de obtener premios externos.

Fischman (2014) afirma que la motivación extrínseca es efectiva para poder incentivar a los colaboradores dentro de una empresa y que estos desarrollen sus funciones de forma positiva, sin embargo, la motivación extrínseca suele tener tiempo limitante, ya que se termina en el momento que se cumpla dicha meta u objetivo.

TIPOS DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Según, Fischman (2014) sostiene que la motivación extrínseca se subdivide en diversos tipos, los cuales mencionamos a continuación:

- **Motivación de ascenso:** los individuos se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran (Fischman, 2014).
- **Motivación de reconocimiento:** hace referencia la motivación que viene de los reconocimientos sobre las labores desarrolladas en período de tiempo (Fischman, 2014).
- **Motivación financiera:** suele basarse en las recompensas financieras o económicas que se le brinda al trabajador luego

de alcanzar metas u objetivos planteados por la empresa (Fischman, 2014).

- **Motivación de recompensas no monetarias:** aparte del dinero las recompensas que se puede brindar a los colaboradores vienen ser aquellos regalos, certificados, vacaciones, premios, entre otras los cuales actúan como motivaciones extrínsecas (Fischman, 2014).
- **Motivación de reconocimiento público:** un individuo motivado por obtener mayor oportunidad y ser reconocido en público con medallas o menciones en medios de comunicación se esfuerza por alcanzar los propósitos propuestos (Fischman, 2014).
- **Motivación de cumplimiento de deber:** algunos individuos se pueden motivar por lograr desarrollar sus actividades positivamente y brindar mayor crecimiento a la empresa (Fischman, 2014).

IMPORTANCIA DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Según, Fischman (2014) sostiene que la motivación extrínseca es fundamental en los diferentes momentos o situaciones, ya que actúan como motivación externa y pueden influenciar y guiar en la conducta hacia los objetivos específicos o generales con las que cuenta una empresa. Brindar premios o recompensas intangibles a los colaboradores ayuda que estos desarrollen sus actividades de forma efectiva y teniendo un propósito. Así mismo, la motivación extrínseca puede llegar a ser un instrumento fundamental para poder promover el compromiso de los colaboradores y el alcance de los objetivos tanto a corto y a largo plazo propuestas por la empresa.

2.2.2.3. MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

Según, Martínez (2013) sostiene que la motivación trascendental se refiere a una forma de motivación que se origina en la búsqueda de un propósito o significado más profundo en la vida que va más allá de las necesidades y deseos personales inmediatos. Esta motivación está relacionada con la conexión con

valores y creencias espirituales o filosóficas, y con el deseo de contribuir al bienestar de otros y al mundo en general.

Blanco (2013) indica que la motivación trascendental impulsa a las personas a buscar un propósito más elevado, a encontrar significado en sus acciones y a esforzarse por lograr un impacto positivo en la humanidad o en el universo en su conjunto. Esta forma de motivación a menudo se encuentra en el contexto de la búsqueda de la autotranscendencia y la satisfacción de necesidades espirituales o existenciales.

ASPECTOS DE LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

Según, Martínez (2013) sostiene que Algunos de los aspectos de la motivación trascendental en el trabajo incluyen:

- **Sentido de propósito:** Los empleados motivados trascendentalmente buscan un sentido de propósito en su trabajo. Quieren comprender cómo su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización (Martínez, 2013).
- **Valores y ética:** Valorar la ética y los valores en el lugar de trabajo es un aspecto clave de la motivación trascendental. Los empleados desean que su trabajo refleje sus creencias personales y éticas, y buscan organizaciones que compartan sus valores (Martínez, 2013).
- **Impacto positivo:** La motivación trascendental en el trabajo se relaciona con el deseo de tener un impacto positivo en los demás y en la sociedad en general. Los empleados quieren sentir que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad o del mundo (Martínez, 2013).
- **Compromiso con causas sociales:** Algunos empleados motivados trascendentalmente buscan oportunidades para participar en iniciativas de responsabilidad social empresarial y proyectos que aborden cuestiones sociales o ambientales (Martínez, 2013).

- **Aprendizaje y desarrollo personal:** La motivación trascendental en el trabajo puede estar relacionada con el deseo de aprender, crecer y desarrollarse personalmente en el contexto laboral (Martínez, 2013).
- **Crecimiento de la empresa con valores:** Los empleados motivados trascendentalmente pueden buscar oportunidades para influir en la cultura y las prácticas de la empresa, promoviendo un enfoque en la ética, la sostenibilidad y la responsabilidad social (Martínez, 2013).
- **Compromiso a largo plazo:** Los empleados motivados trascendentalmente tienden a estar comprometidos a largo plazo con su organización, ya que ven su trabajo como una plataforma para lograr un impacto significativo en el mundo (Martínez, 2013).

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

Según, Martínez (2013) sostiene que la motivación trascendental es de suma importancia tanto a nivel personal como en el entorno laboral y social, ya que impulsa a las personas a buscar un propósito más profundo en la vida, a alinear sus acciones con valores y creencias éticas, y a contribuir de manera positiva al bienestar de la sociedad y del mundo en general. Esta forma de motivación no solo enriquece la vida individual, sino que también puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional, la responsabilidad social empresarial y la creación de un mundo más sostenible y justo. Al promover la búsqueda de significado y propósito en el trabajo y en la vida, la motivación trascendental puede conducir a un mayor compromiso, satisfacción y sentido de logro, beneficiando tanto a las personas como a la comunidad global.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Bonos:** son pagos adicionales o beneficios financieros que una empresa otorga a sus empleados como reconocimiento a su desempeño, logros o contribuciones excepcionales (González, 2012).

- **Capacitaciones:** conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades (Palomo, 2010).
- **Comisión:** es un pago por méritos y productividad del trabajador. Así, remunerará al trabajador la valoración de su trabajo o rendimiento (Muro, 2019).
- **Flexibilidad:** es un modelo de trabajo que permite a los empleados elegir algunas condiciones en relación con su puesto (Napolitano, 2018).
- **Incentivo:** aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta (Blanco, 2013).
- **Recompensas:** es un obsequio tangible dado a un empleado por parte de su Gerente o el equipo ejecutivo, para celebrar algo que lograron con el contexto (Glenn & McAdams, 2013).
- **Reconocimientos:** Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa (Martínez, 2003).
- **Trabajo en Equipo:** Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo (Fischman, 2014).
- **Vacaciones:** son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador (Rubió, 2016).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La Gestión de recompensas se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Las remuneraciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024
- Los beneficios se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

- Las bonificaciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión de recompensas

Dimensiones:

- Remuneración
- Beneficios
- Bonificaciones

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación

Dimensiones

- Intrínseca
- Extrínseca
- Trascendental

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión de Recompensas	Remuneración	- Comisiones - Salario base	1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador 2. Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones 3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses 4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad
	Beneficios	- Beneficios de salud - Tiempo libre remunerado	5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médico y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional 6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras 7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa 8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres
	Bonificaciones	- Bonificaciones por productividad - Bonificación por logro de objetivos	9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador 10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo 11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos. 12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados.
Motivación	Motivación Intrínseca	- Vocación - Logro personal	13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo 14. Cuando desarrolla actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado 15. El trabajar en el banco cumple sus logros personales 16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco
	Motivación Extrínseca	- Motivación de ascenso - Motivación de reconocimiento publico	17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional 18. se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran 19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento publico 20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública
	Motivación Trascendental	- Sentido de propósito - Impacto positivo	21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional 22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización 23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional 24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Mejía et al. (2014) el autor en mención hace referencia los tipos de investigación se pueden definir según el propósito de estudio, en ese sentido, es importante comprender que al haber planteado un problema general y específico que requieran ser resuelto con información teórica, el tipo de investigación que enmarcó el desarrollo de la presente, es aplicada, dado que esta demanda de los postulados vigentes por la ciencia para comprender el comportamiento de las variables de estudio gestión de recompensa y motivación de los trabajadores.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández y Mendoza (2018) los autores citados hicieron referencia a que los enfoques de investigación pueden ser planteados de manera cuantitativa y cualitativa, el primero de ellos requirió de características numéricas para que estos puedan ser aplicados y sujetos de análisis, el segundo no. En ese contexto la tesis es de enfoque cuantitativo dado que las categorías planteadas pudieron ser procesadas de manera cuántica para un análisis independiente tanto de la variable gestión de recompensas como las de motivación, los cuales fueron sometidos luego a un tratamiento inferencial para comprender la relación que existe entre ambas variables.

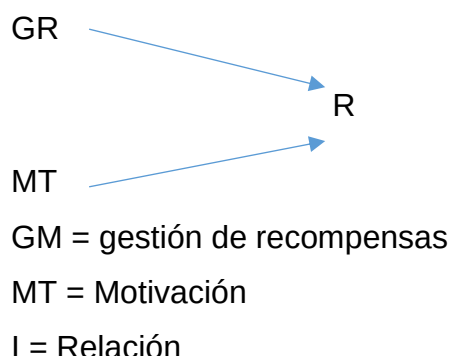
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández y Mendoza (2018) los autores citados hicieron referencia que los alcances de estudio que tienen objetivos que buscan medir la complementariedad entre ambas variables son de tipo descriptiva correlacional, dado que ambos niveles permitieron cumplir con el propósito establecido para la presente investigación sin alterar ni emitir juicio alguno de las variables de estudio.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) respecto al diseño de la investigación es importante comprender que la tesis no tiene como finalidad alterar el comportamiento de ninguna de las variables, por lo tanto, la investigación

fue de tipo no experimental, teniendo a los instrumentos definidos para ser aplicados de manera transversal a la muestra seleccionada. En ese sentido, la tesis usó el siguiente esquema para guiar el desarrollo de su estudio, como esquema representativo fue lo siguiente:



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) el autor hace referencia conceptual a que la población está constituida por el conjunto de elementos o sujetos que tienen comportamientos comunes de quien dice algo la presente investigación. En ese sentido la tesis tuvo como población de estudio a la totalidad de trabajadores de la agencia como del punto de servicios que tiene esta financiera que en números son 46.

Tabla 1

Trabajadores de la agencia Interbank Huánuco 2024

Áreas	Cantidad
Analistas de crédito	04
Ventanilla	08
Digitales	06
Administración	8
Total	24

Nota. Planilla de trabajadores

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) para los autores citados la muestra estuvo constituido como un subconjunto que representa el comportamiento de la población. Sin embargo, en su texto también hace referencia a que si la población es de acceso total la muestra puede ser

de tipo censal. Según lo mencionado, la tesis es no probabilística y de tipo censal dada la accesibilidad que existe a la totalidad de trabajadores que se encuentra en la financiera tanto en la agencia principal como en la unidad de servicios en el mismo centro comercial real plaza Huánuco.

$$N = n = 24$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández y Mendoza (2018) el autor citado hizo referencia que existen muchas técnicas e instrumentos para el recojo de información, sin embargo, es importante comprender que el análisis para cumplir los objetivos establecidos en la presente investigación requiere de información primaria que venga de los mismos trabajadores del Banco. En ese sentido, la tesis tuvo como técnica a la encuesta el cual consistió en preguntas que permitieron al investigador plasmar respuestas que sean útiles para los fines de la investigación, en ese contexto su instrumento estuvo definido como la guía de cuestionario cuyas preguntas planteadas fueron de tipo dicotómicas para tener respuestas absolutas a los cuestionamientos que se hizo al trabajador.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) en cuanto a las técnicas para el procesamiento de información, la tesis entendiendo su enfoque cuantitativo usó como técnicas estadísticas la agrupación de datos a través de tablas de frecuencia los cuales requirió la identificación de frecuencias relativas y absolutas para poder determinar valores acumulados, en cuanto al análisis de la información la tesis se hace valer de figuras de tipos porcentuales el cual nos permitió conocer el comportamiento de las variables a partir de la opinión que tienen los trabajadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

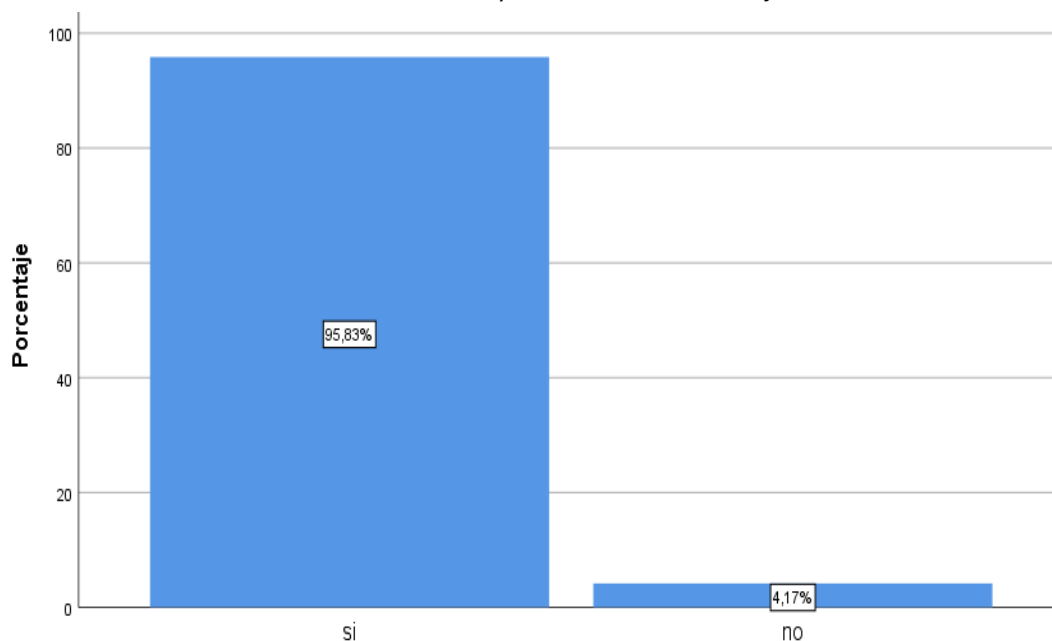
Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 1

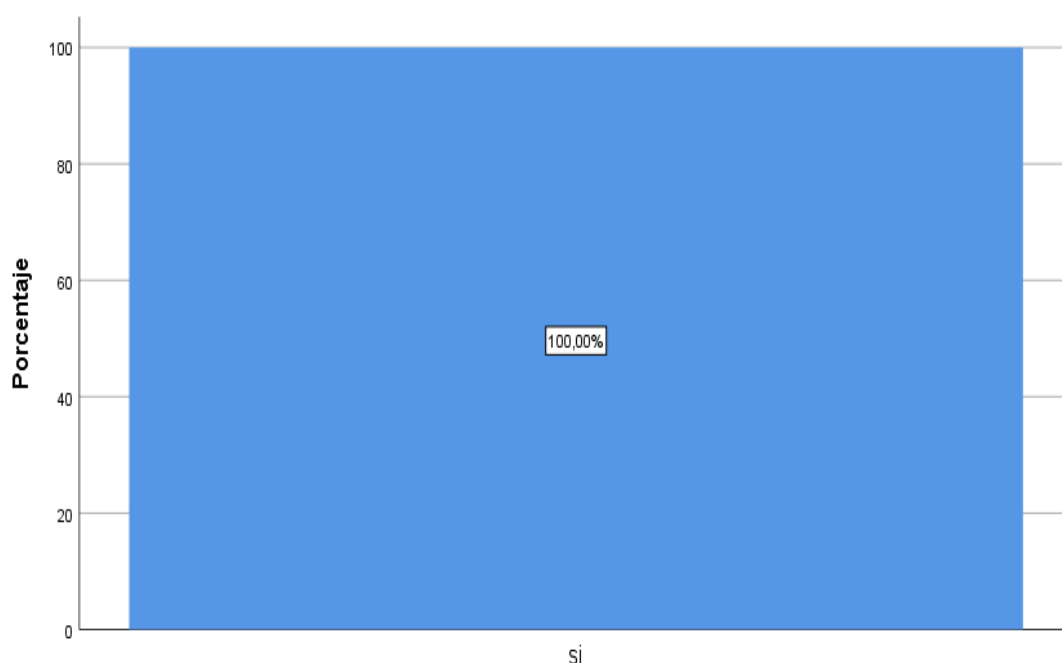
Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, parece claro que la gran mayoría de los trabajadores, con un 95.83%, consideran que las comisiones representan un valor extra importante para ellos. Solo un 4.17% no comparte esta opinión. Esto sugiere que las comisiones son altamente valoradas y posiblemente influyen positivamente en la motivación y satisfacción laboral de los empleados.

Tabla 3*Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibes comisiones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 2***Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibes comisiones*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los encuestados confirma que reciben comisiones cuando alcanzan las metas establecidas por la empresa. Esto sugiere una política clara y consistente en la empresa respecto a la recompensa por el cumplimiento de objetivos. Respecto a las comisiones que reciben los trabajadores, estas se fundamentaron en un porcentaje del cumplimiento de metas, los cuales se centraron en promedio entre 10% y 15% de las metas cumplidas.

Tabla 4

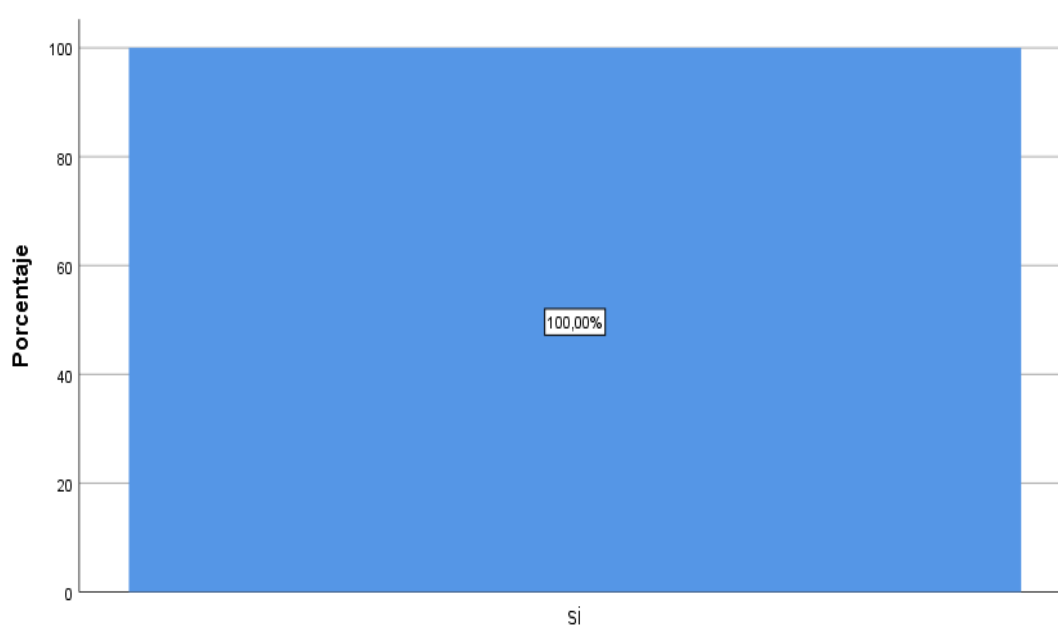
Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 3

Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los encuestados confirma que tienen un salario base fijo todos los meses. Esto indica que la empresa proporciona una estructura salarial estable y predecible para sus empleados, lo cual puede ser un factor importante en la seguridad financiera y la satisfacción laboral. De igual manera, los encuestados han manifestado que esto puede ser corroborado en planillas que reciben tras recibir las remuneraciones respectivas.

Tabla 5

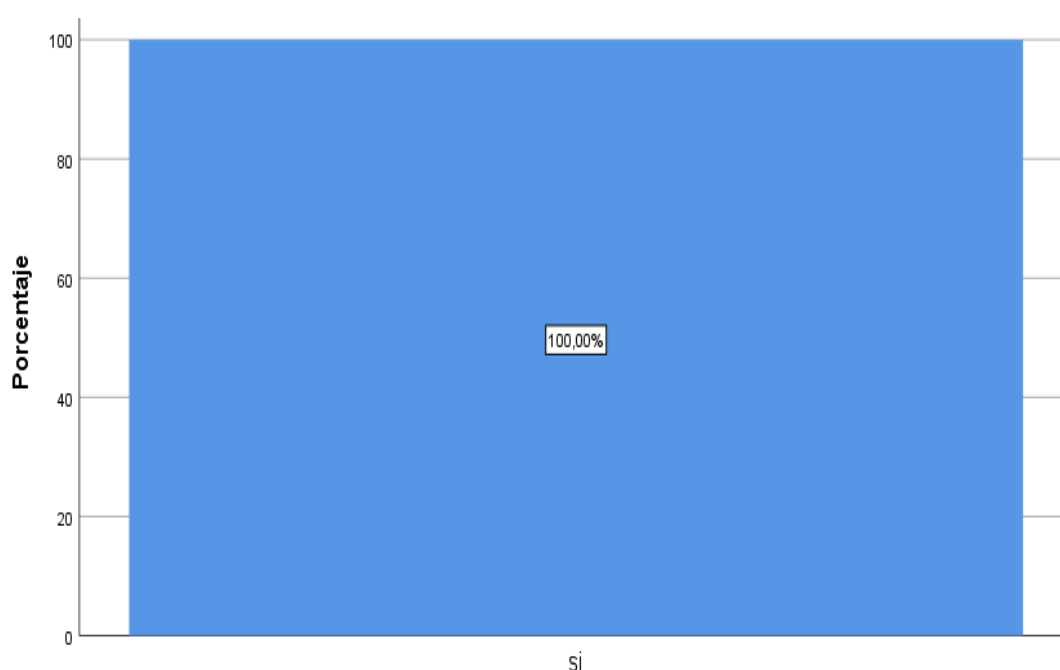
El salario base que percibe es competitivo con otra entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 4

El salario base que percibe es competitivo con otra entidad



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los encuestados afirma que el salario base que perciben es competitivo en comparación con otras entidades. Esto sugiere que la empresa ofrece salarios que están al nivel o por encima del promedio del mercado, lo cual es un factor crucial para la atracción y retención de talento. Lo que indudablemente es una motivación para los trabajadores dado que no tiene nada que envidiar a salarios de otras instituciones financieras, en ese contexto el 100% de los resultados le dan un valor positivo a la pregunta hecha para la presente investigación.

Tabla 6

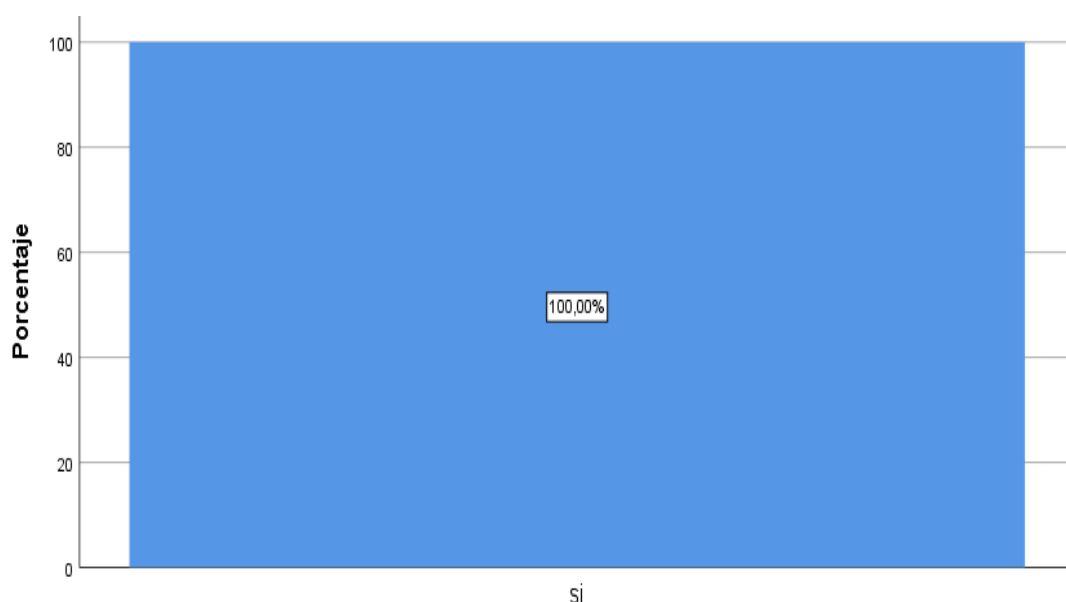
Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médico y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 5

Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médicos y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los encuestados confirma que tienen accesibilidad a los beneficios de salud, como atención médica y servicios de salud, para mantener su bienestar físico y emocional. Esto indica que la empresa pone un fuerte énfasis en el bienestar integral de sus empleados, proporcionando servicios esenciales que contribuyen a su salud y calidad de vida.

Tabla 7

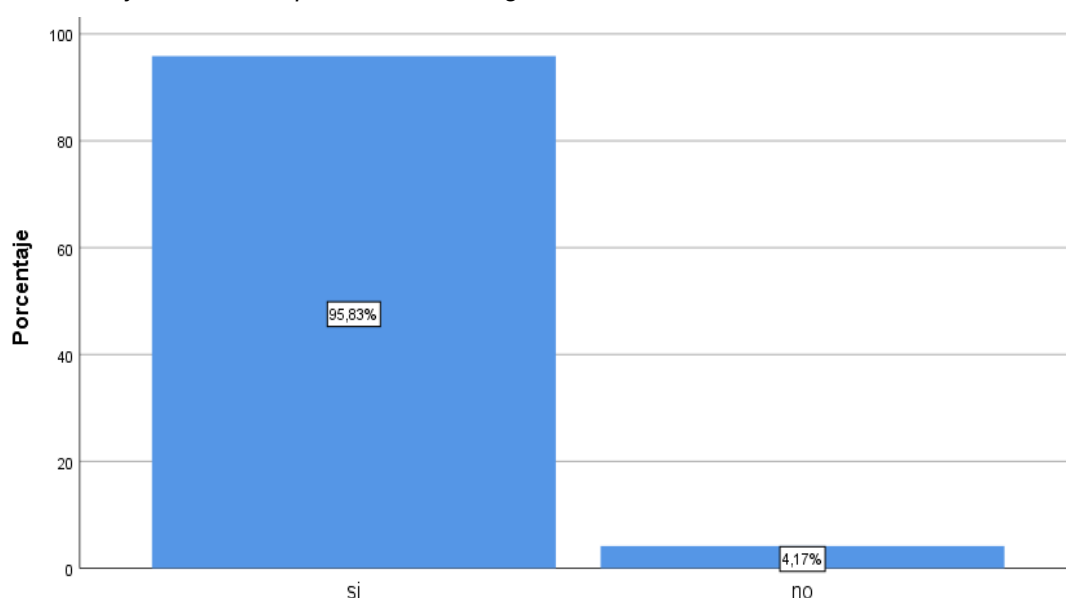
Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 6

Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 95.83% de los trabajadores confirma que cuentan con seguros médicos, de vida, entre otros, mientras que el 4.17% indica que no disponen de estos beneficios. Esto sugiere que la gran mayoría de los empleados se siente respaldada y protegida por la empresa en términos de seguros, lo que puede contribuir a su tranquilidad y bienestar general. Sin embargo, el pequeño porcentaje que no cuenta con estos beneficios señala una posible área de mejora para la empresa, con el fin de alcanzar una cobertura total para todos sus empleados.

Tabla 8

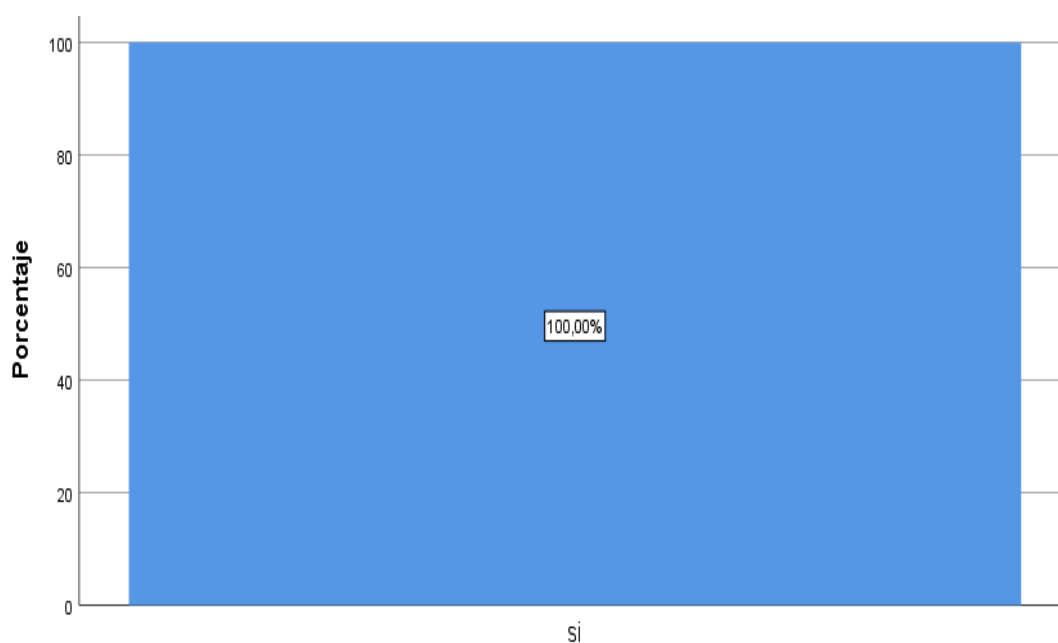
Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 7

Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tú como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los trabajadores confirma que las vacaciones, días libres y otros beneficios contribuyen a que se sientan motivados y valorados dentro de la empresa. Esto indica que la política de la empresa en cuanto a tiempo libre y descanso es altamente efectiva y apreciada por todos los empleados.

Tabla 9

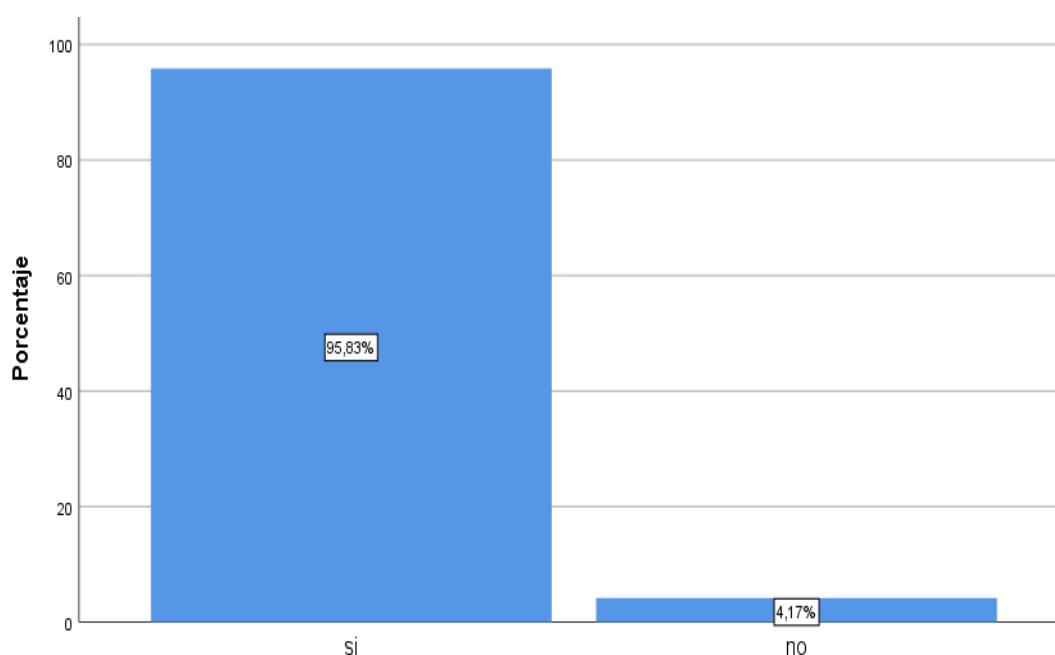
El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 8

El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 95,83% de los empleados del banco confirma que se les ofrece remuneración si laboran en sus tiempos libres, mientras que el 4,17% no está de acuerdo con esta afirmación. Esta gran mayoría sugiere que el banco tiene políticas claras y beneficiosas para compensar el trabajo adicional de sus empleados, lo cual puede ser un incentivo significativo para la fuerza laboral, fomentando la disposición a asumir tareas extras y fortaleciendo la percepción de justicia y reconocimiento en la organización.

Tabla 10

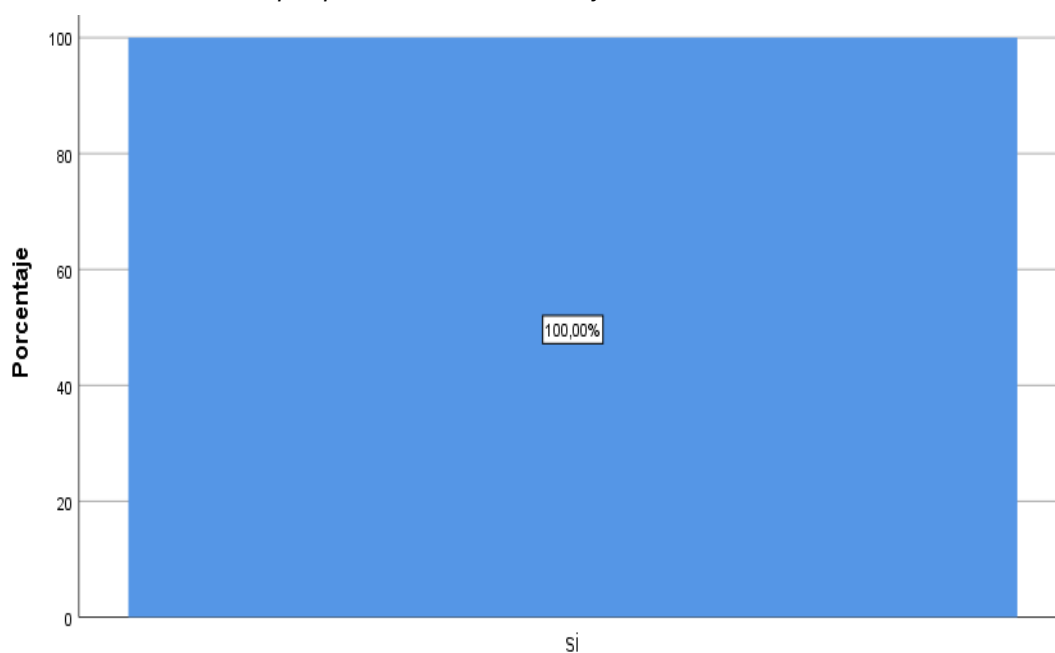
El Banco brinda el bono por productividad del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 9

El Banco brinda el bono por productividad del trabajador



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados del banco confirma que reciben un bono de productividad. Esta unanimidad sugiere que el banco tiene una política sólida y bien implementada para recompensar el desempeño de sus trabajadores, lo cual puede ser un incentivo importante para mantener altos niveles de productividad y motivación entre el personal.

Tabla 11

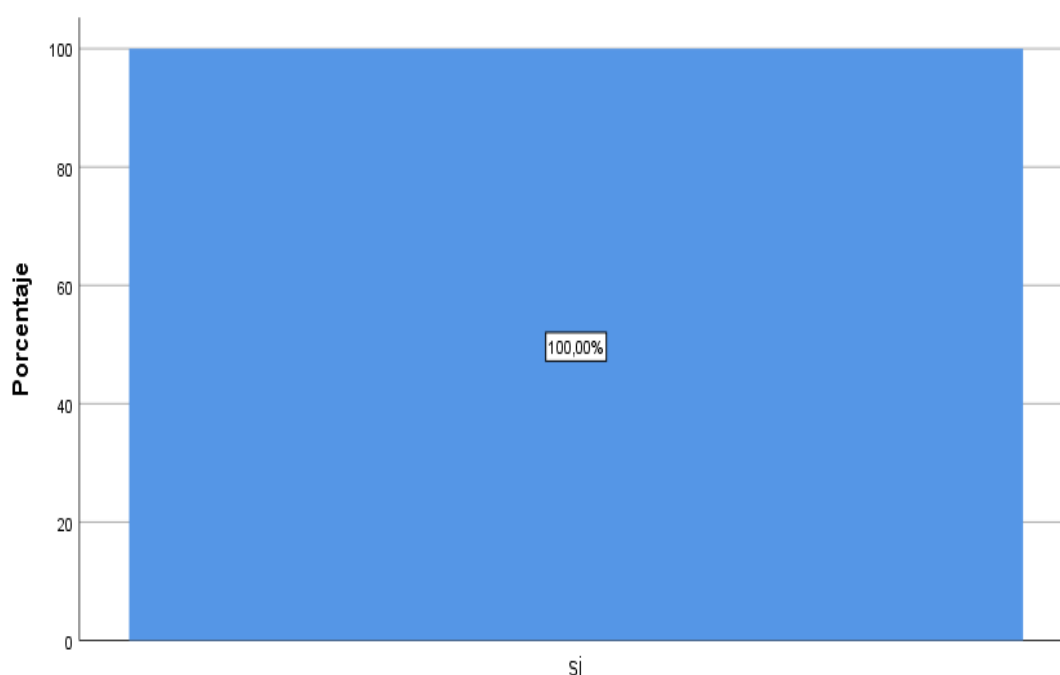
El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 10

El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados del banco afirma que se les incentiva con bonificaciones cuando son productivos. Esto indica que el banco tiene una política efectiva para reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de sus trabajadores, lo que probablemente contribuye a una mayor motivación y rendimiento en el lugar de trabajo. A diferencia de otras entidades las bonificaciones que ofrece el Banco no solamente son en términos monetarios si no representan el uso de dicho incentivo en otros aspectos como viajes, o presentes para los trabajadores.

Tabla 12

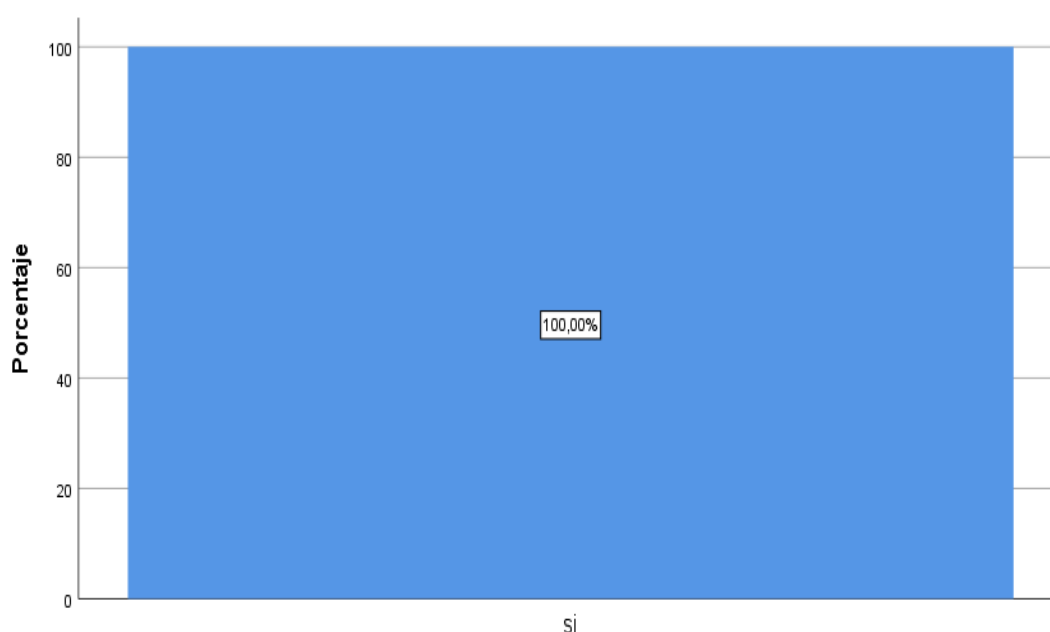
Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 11

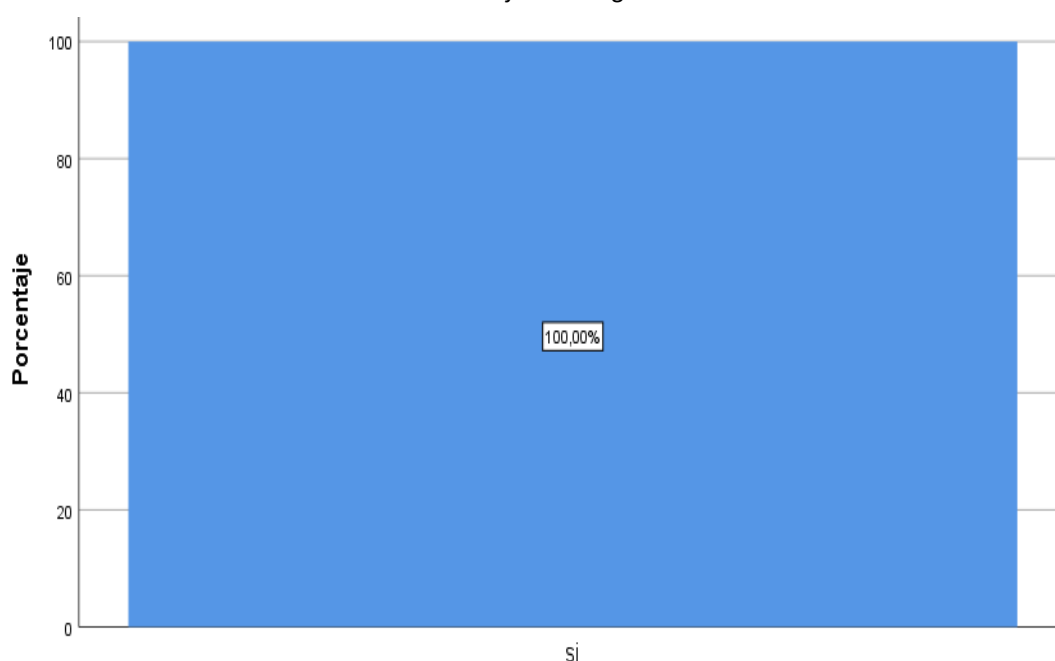
Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados del banco confirma que perciben bonificaciones como incentivos cuando logran las metas establecidas. Esta unanimidad sugiere que el banco efectivamente utiliza bonificaciones como una herramienta para motivar a sus empleados a alcanzar sus objetivos, lo que probablemente fomenta una mayor dedicación y rendimiento. Tal como se ha mencionado en la tabla anterior, las bonificaciones están en función al cumplimiento de metas personales que a diferencia de las metas de área donde trabaja cada uno, estas tienen mejores alcances dado que el beneficio es a título personal y no se divide en función al equipo de trabajo.

Tabla 13*El banco da bonificación en función a los objetivos logrados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 12***El banco da bonificación en función a los objetivos logrados*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados del banco afirma que se les otorgan bonificaciones en función de los objetivos logrados. Esto indica que el banco tiene una política de recompensas basada en el desempeño, lo que asegura que los empleados reciben incentivos directos por alcanzar sus metas. Objetivos que tiene el Banco, estos son valorados no de manera mensual si no a partir del desempeño que tienen funcionalmente en un semestre específico o evaluadas de manera anual, como por ejemplo mejoras de la cartera, mejora de la cobertura entre otros.

Tabla 14

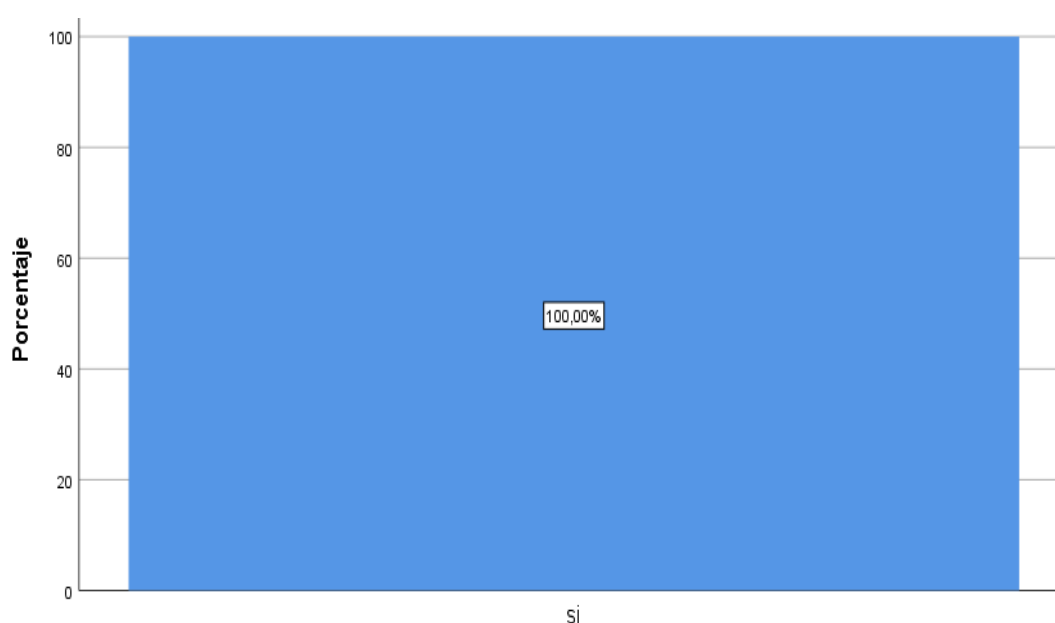
Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 13

Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados afirma que las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de realizarlas. Esta unanimidad indica que todos los trabajadores encuentran gratificante su trabajo, lo cual puede estar relacionado con una alineación efectiva entre las tareas asignadas y las expectativas personales, así como con un entorno laboral positivo. Se toma en cuenta en estos resultados que los trabajadores del Banco expresan que la actividad que desarrollan es propia de su carrera y en función a lo que desean especializarse.

Tabla 15

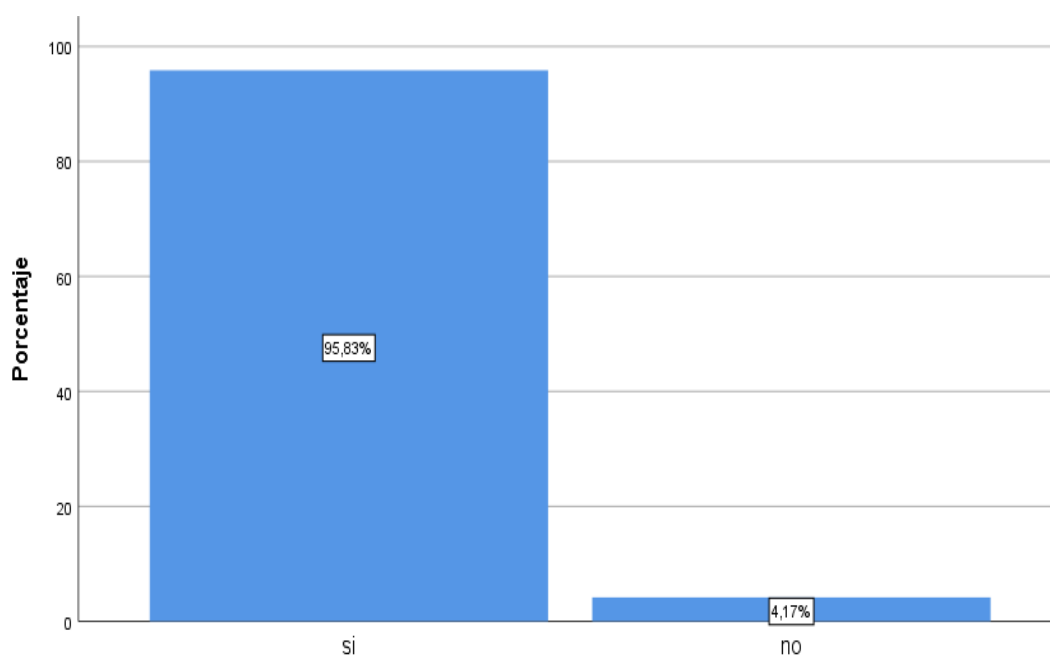
Cuando desarrolla actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 14

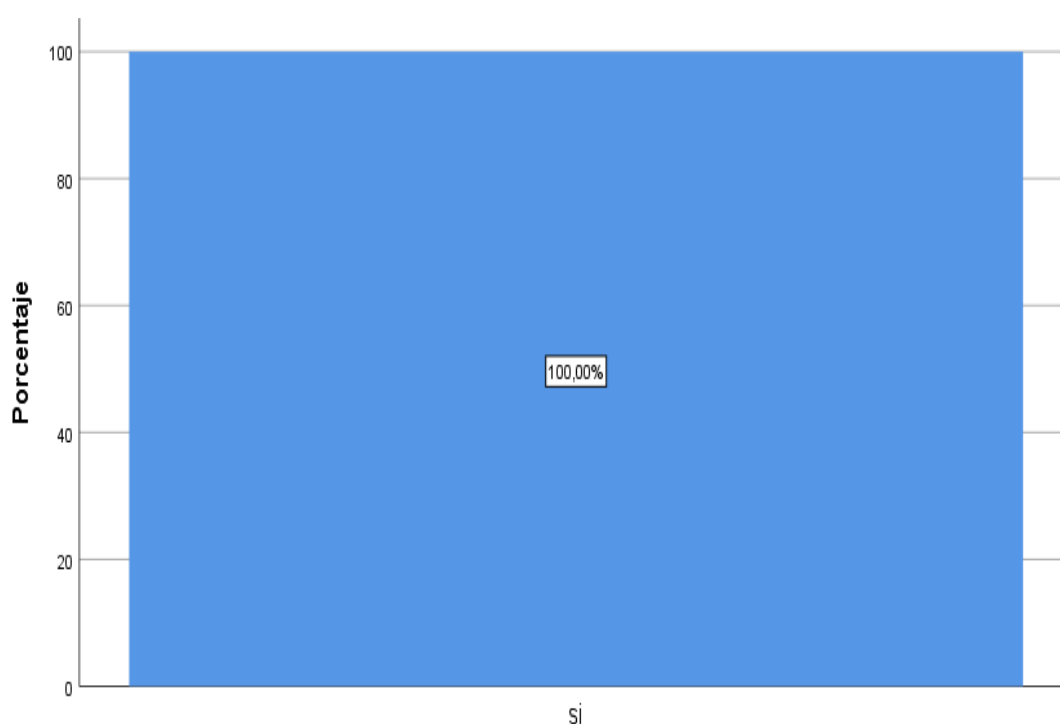
Cuando desarrolla actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 95,83% de los empleados siente que cuando desarrollan actividades que realmente les gustan, se sienten aún más motivados. Esto indica que una gran mayoría de los trabajadores encuentra un aumento en su motivación cuando están involucrados en tareas que disfrutan. Solo el 4,17% no comparte esta experiencia, lo que sugiere que la satisfacción personal en el trabajo es un factor importante para la mayoría de los empleados y puede influir positivamente en su rendimiento y compromiso con la empresa.

Tabla 16*Al trabajar en el banco cumple sus logros personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 15***Al trabajar en el banco cumple sus logros personales*

Análisis e interpretaciones: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados afirma que al trabajar en el banco cumplen sus logros personales. Esto sugiere que todos los empleados sienten que su trabajo les permite alcanzar sus metas y objetivos personales. Dentro de lo que se menciona se encuentra el estar laborando en una empresa reconocida a nivel nacional, estar laborando es una actividad propia de su carrera, iniciar con el cobro de remuneraciones producto de su esfuerzo y con actividades propias de su carrera, adquirir sus propios bienes o servicios, entre otros.

Tabla 17

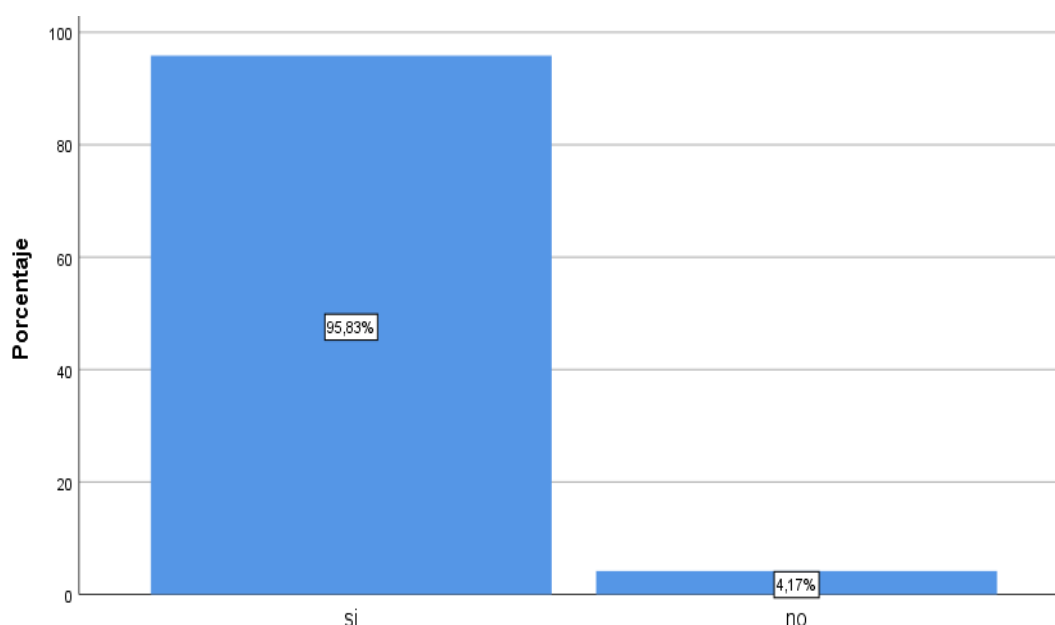
Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 16

Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 95,83% de los empleados se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco, mientras que solo el 4,17% no comparte esta satisfacción. Este alto porcentaje de satisfacción indica que la mayoría de los empleados está contenta con sus tareas y responsabilidades, lo que puede reflejar un buen ajuste entre las actividades laborales y las expectativas de los trabajadores.

Tabla 18

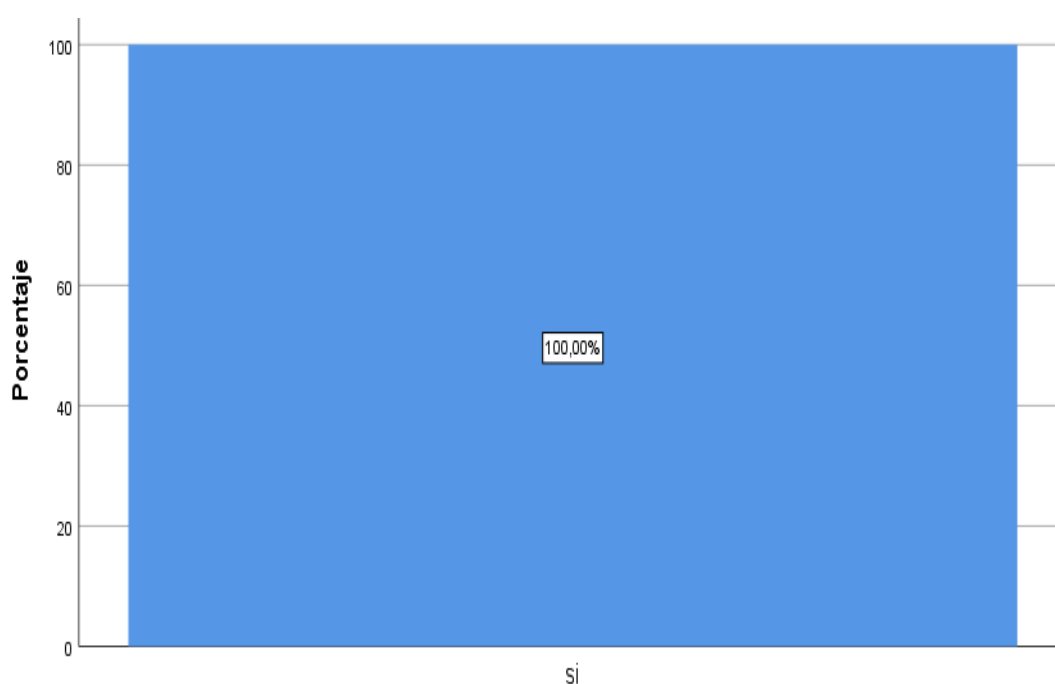
El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 17

El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados afirma que el banco ofrece la posibilidad de ascender cuando se tiene un buen desempeño profesional. Esto indica que todos los empleados perciben que el banco valora y recompensa el buen desempeño con oportunidades de avance en la carrera. Se ha mostrado evidencia que egresados de universidades importantes del departamento donde se desarrolla la presión de investigación asumen responsabilidades de dirección en el Banco dada su labor profesional que desarrolla en el periodo de contrato que tiene, habiendo sido ascendido por su buen desempeño en la parte operativa.

Tabla 19

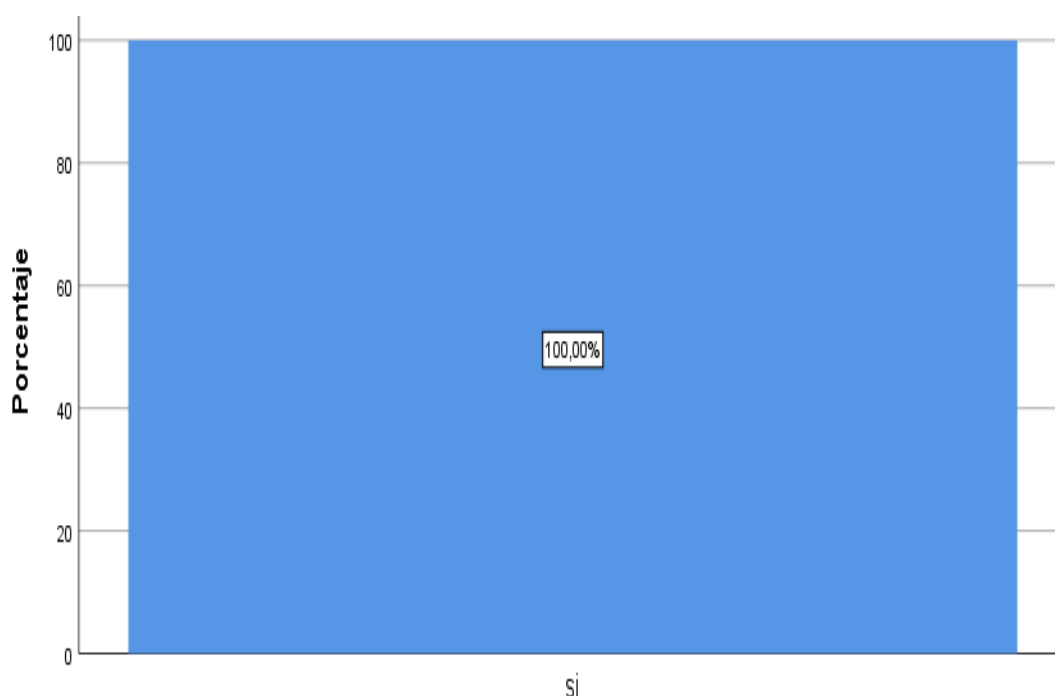
Se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 18

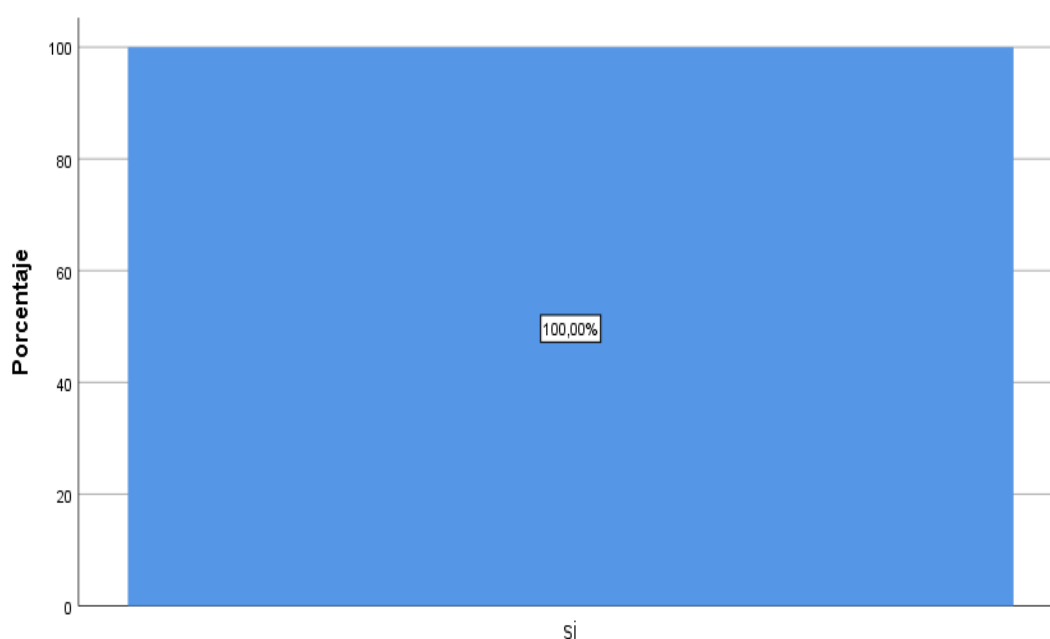
Se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados se encuentra motivado por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y alcanzar nuevos puestos superiores dentro de la empresa. Este consenso indica que todos los empleados están claramente enfocados en su desarrollo profesional y en la oportunidad de avanzar dentro de la organización, lo cual puede contribuir a un entorno de trabajo dinámico y orientado al crecimiento.

Tabla 20*Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público*

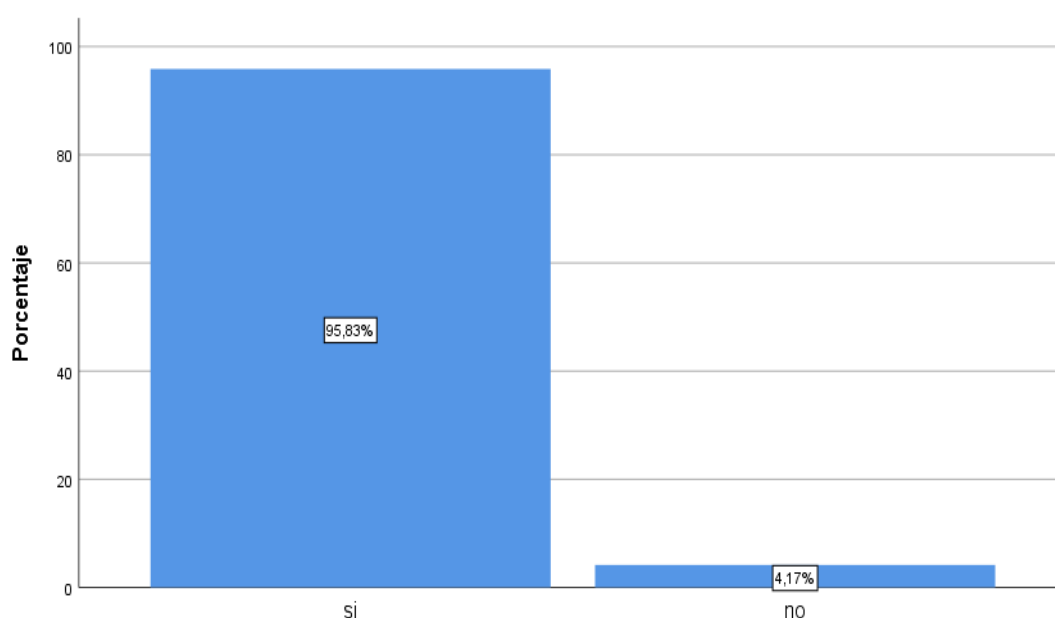
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 19***Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público*

Análisis e interpretación: Según los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados se siente motivado con el banco debido al reconocimiento público que reciben. Este total consenso sugiere que todos los empleados valoran y se sienten incentivados por el reconocimiento que la empresa otorga públicamente. Estos reconocimientos públicos se dan en dos aspectos importantes, el primero de ellos se centra cuando hay reuniones a nivel zonal, y otros cuando existen reuniones a nivel de todas las agencias en todo El País, en ambos casos se destaca el buen desempeño del trabajador no solo publicando sus fotografías o sus nombres sino siendo expresados para toda la corporación Interbank en estas reuniones de carácter nacional.

Tabla 21*La empresa realiza los reconocimientos de manera pública*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 20***La empresa realiza los reconocimientos de manera pública*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 95,83% de los empleados confirma que la empresa realiza los reconocimientos de manera pública, mientras que el 4,17% no está de acuerdo con esta afirmación. Esta alta tasa de afirmación sugiere que la mayoría de los empleados valora el reconocimiento público otorgado por la empresa, lo que probablemente contribuye a su motivación y satisfacción en el trabajo. A diferencia de los resultados anteriores la respuesta zetas preguntas confirman que efectivamente los reconocimientos públicos existen dentro del Banco Interbank y tienen una valoración emocional importante.

Tabla 22

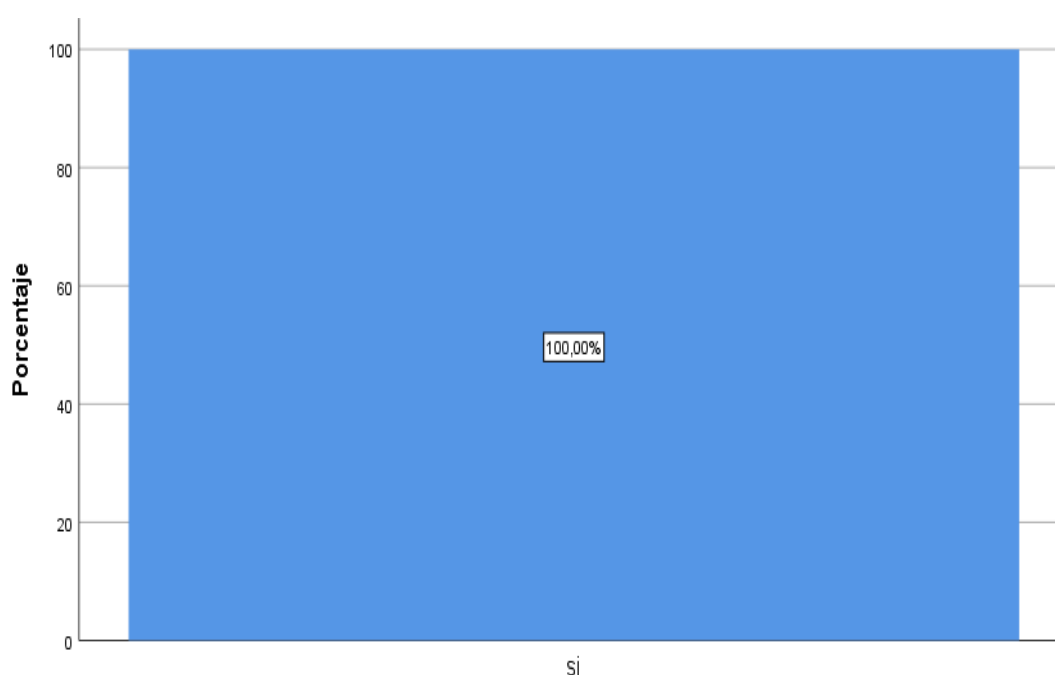
Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 21

Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional



Análisis e interpretación: Según los resultados de la encuesta, el 100% de los empleados considera que trabajar en el banco es lo que han estado buscando como profesionales. Este consenso total indica que todos los empleados sienten que la posición y el entorno laboral en el banco cumplen con sus expectativas profesionales y aspiraciones. Una de las características importantes del Banco Interbank es que permite que el trabajador sienta que laborar con ellos es compatible con sus expectativas profesionales, en ese contexto la oferta que hace la corporación financiera tiene como propósito tener trabajadores cuya autoestima sea una respuesta al ambiente laboral profesional financiero que estos ofrecen.

Tabla 23

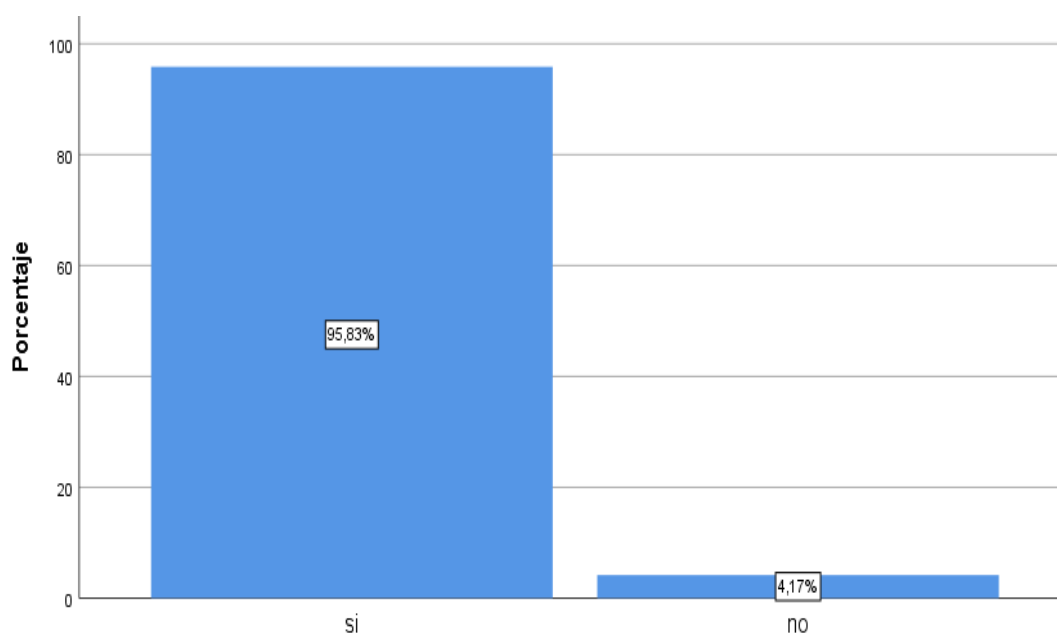
Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 22

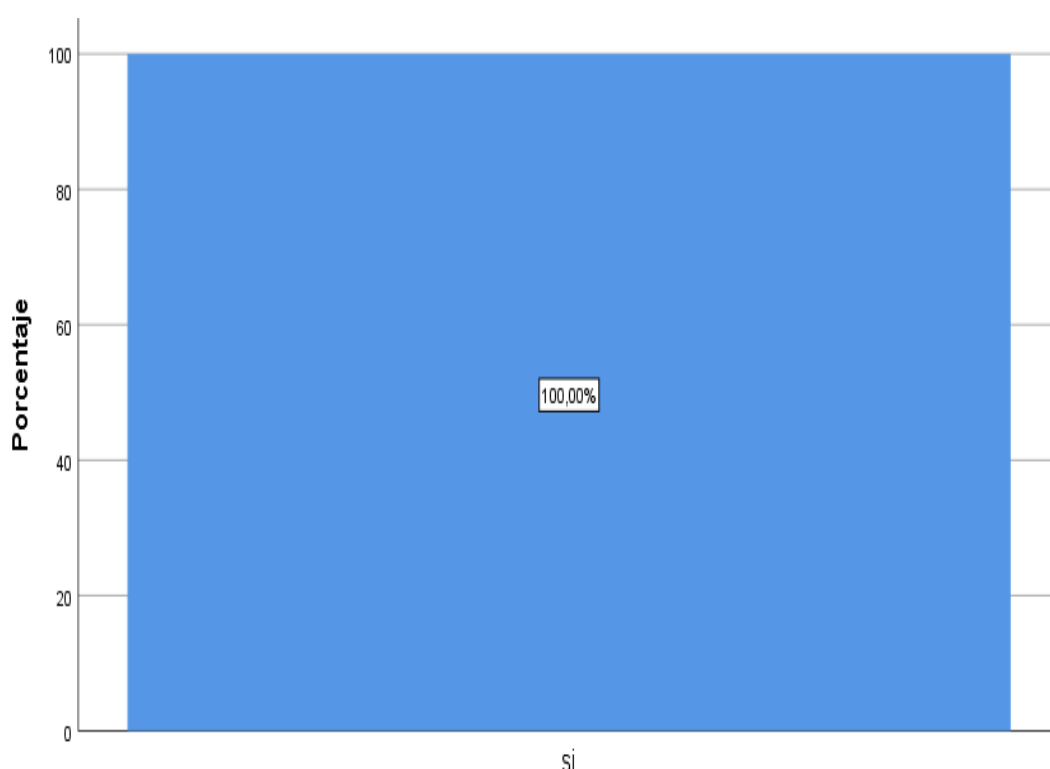
Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización



Análisis e interpretación: Según la encuesta, el 95,83% de los empleados siente que su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización, mientras que el 4,17% no comparte esta opinión. Este alto porcentaje indica que la mayoría de los empleados percibe que su trabajo tiene un impacto importante dentro de la organización, lo que puede incrementar su motivación y sentido de pertenencia.

Tabla 24*El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional*

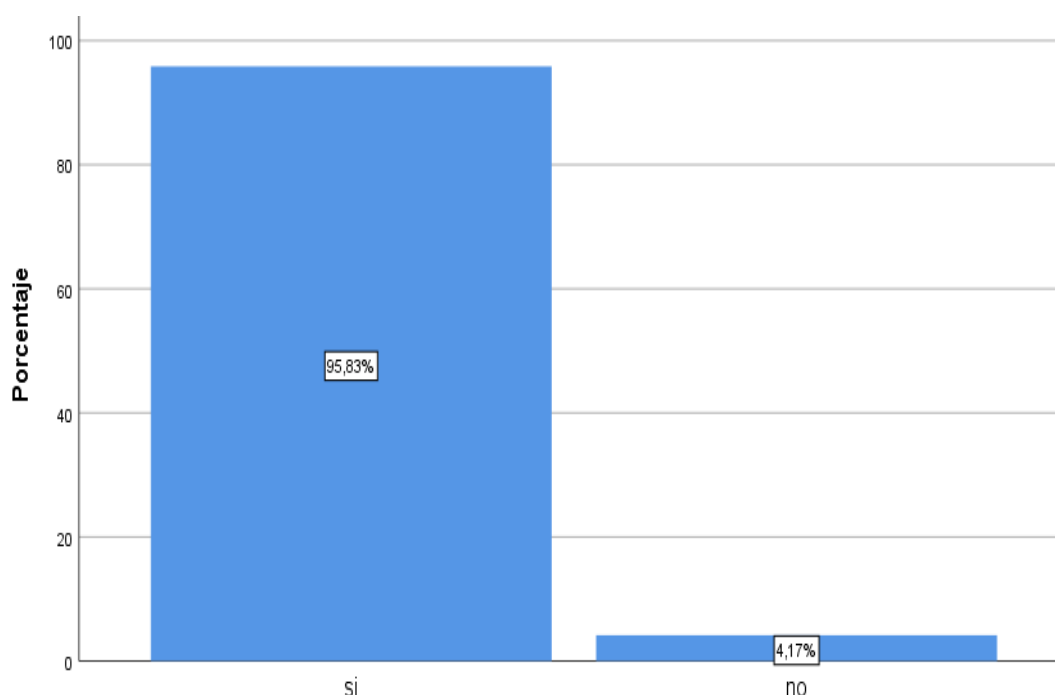
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 23***El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional*

Análisis e interpretación: Según la encuesta, el 100% de los empleados considera que el banco les permite tener una buena expectativa como profesionales. Esta unanimidad refleja que todos los empleados sienten que su desarrollo y futuro profesional están bien respaldados por la empresa, lo cual contribuye a su satisfacción y motivación en el trabajo. Se ha podido observar en la respuesta además que de manera verbal han expresado que muchos de los compañeros que laboraban en la financiera hoy son referentes en otras entidades de similares características o han constituido sus propios negocios.

Tabla 25*Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	95,8	95,8	95,8
	no	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 24***Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita*

Análisis e interpretación: Según la encuesta, el 95,83% de los empleados siente que su trabajo contribuye a satisfacer las necesidades de los clientes, mientras que el 4,17% no comparte esta opinión. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los empleados percibe que sus esfuerzos tienen un impacto positivo en el servicio al cliente, lo que puede fortalecer su compromiso y sentido de propósito en la organización.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La tesis ha considerado la naturaleza de los datos y su condición dicotómica en las categorías analizadas ha visto por conveniente el uso del chi Cuadrado. En ese contexto siendo las categorías de tipos nominales, no alteradas en la aplicación de los instrumentos no alterados en la presente investigación. Es importante entender que son variables categóricas aquellas de tipo nominal como las que se viene estudiando, es decir se representan con palabras o Etiquetas. Si bien es cierto la teoría estadística confirma el uso del Método chi cuadrado, sin embargo, la data de la tabla 2 donde se manifiesta que el 100% recibe comisiones por su labor desarrollada y por el cumplimiento de metas, en ese contexto en la tabla 21, el 100% de los trabajadores reconoce que esta manera de gestionar las recompensas les permite calificar como un lugar adecuado de trabajo, dicha exposición de resultados es fundamental para establecer la relación de manera formal.

Hipótesis Nula (HO)

La Gestión de recompensas no se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024

Hipótesis alterna (H1)

La Gestión de recompensas se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2023

Tabla 26

Cálculo del coeficiente del chi Cuadrado para determinar la relación entre la gestión por recompensas y motivación en Interbank – Huánuco 2024

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	561,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	221,899	9	,000
Asociación lineal por lineal	166,809	1	,000
N de casos válidos	24		

Nota. Preguntas de las tablas 1 al 12 para la variable gestión de recompensas y del 13 al 24 para motivación de los trabajadores

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra el resultado luego de someter a la técnica estadística, pudiendo observar que existe asociación

y/o relación significativa entre la gestión de recompensas y motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024, ello dado que se puede observar en la tabla que el nivel de significancia bilateral es menor que 0.05 ($0.000 < 0,05$). El valor del chi cuadrado es de 501,000, afirmando que la hipótesis alterna es valedera.

Lo sustentado es corroborado por los trabajadores tal como se observa en la tabla 2 donde el 100% de quienes laboran en Interbank reconocen que reciben comisiones por las metas establecidas, esto está generando como motivación que los trabajadores reconozcan que gracias a ese trato que tiene el Banco pueden lograr cuestiones personales como profesionales tal como reconoce el 100% de trabajadores en la tabla 15. De esta manera se confirma la hipótesis alterna planteada que efectivamente sí existe relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específica

Las remuneraciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024

Tabla 27

Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar la relación entre las remuneraciones y la motivación en Interbank – Huánuco 2024

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	673,000	9	,000
Razón de verosimilitud	201,651	9	,000
Asociación lineal por lineal	169,819	1	,000
N de casos válidos	24		

Nota. Preguntas de las tablas 1 al 04 para la variable remuneraciones y del 13 al 24 para motivación de los trabajadores.

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra el resultado luego de someter a la técnica estadística, pudiendo observar que existe asociación y/o relación significativa entre las remuneraciones y la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024, ello dado que se puede observar en la tabla que el nivel de significancia bilateral es menor que 0.05 ($0.000 < 0,05$). El valor del chi cuadrado es de 673,000, afirmando que la hipótesis es valedera.

Para confirmar la relación que existe dado el estadístico especificado podemos observar la información de la tabla 3 donde el 100% de los trabajadores manifiesta que el salario que recibe es el básico todos los meses, siendo ello reconocido en la planilla de remuneraciones que reciben. En ese contexto podemos observar que en la tabla 13 el 100% de los trabajadores también manifiesta que las actividades que desarrollan le causan satisfacción al momento de hacer, teniendo como principal motivación el reconocimiento que hace el Banco en términos remunerativos para que sus trabajadores estén contentos. De esta manera hay evidencia suficiente para comprender que existe una relación significativa entre las remuneraciones dadas las características que estos tienen con la motivación de los trabajadores, siendo ambos positivos dentro del Banco analizado, comprendiendo que es política profesional desarrollada en esta organización.

Los beneficios se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024

Tabla 28

Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar la relación entre los beneficios y la motivación en Interbank – Huánuco 2024

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	661,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	211,621	9	,000
Asociación lineal por lineal	166,779	1	,000
N de casos válidos	24		

Nota. Preguntas de las tablas 05 al 08 para la variable beneficios y del 13 al 24 para motivación de los trabajadores.

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra el resultado luego de someter a la técnica estadística, pudiendo observar que existe asociación y/o relación significativa entre los beneficios y la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024, ello dado que se puede observar en la tabla que el nivel de significancia bilateral es menor que 0.05 ($0.000 < 0,05$). El valor del chi cuadrado es de 661,000, afirmando que la hipótesis específica es valedera.

Los resultados mostrados en la tabla anterior pueden ser comprobado comprendiendo la respuesta que tienen los trabajadores en la tabla 5 donde el 100% reconoce que el acceso a los beneficios de salud tales como atención médica en clínicas privadas y servicios de salud en general que permitan el mantener su bienestar físico y emocional está generando una motivación muy importante dentro de los trabajadores. Hay que reconocer que dichos trabajadores manifestaron que los servicios de salud para que pueda mantener el bienestar físico y emocional se sustentan en la posibilidad de acceder a empresas que ofrecen servicios de esa naturaleza como por ejemplo gimnasios spas y otras que ofrecen descuentos a los trabajadores del Interbank. Como correspondencia podemos observar la tabla 14 que 95.8% de los trabajadores reconocen que el desarrollo de sus actividades les genera una motivación importante dado que tienen el respaldo en términos de salud y en términos de bienestar que ofrece el banco. En ambas dimensiones podemos entender que hay una calificación positiva hacía los trabajos que hace el banco para garantizar que el trabajador esté con una motivación alta para cumplir las metas que establece.

Las bonificaciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024

Tabla 29

Cálculo del coeficiente del chi cuadrado para determinar las bonificaciones entre los beneficios y la motivación en Interbank – Huánuco 2024

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	704,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	334,661	9	,000
Asociación lineal por lineal	167,079	1	,000
N de casos válidos	24		

Nota. Preguntas de las tablas 09 al 12 para la variable bonificaciones y del 13 al 24 para motivación de los trabajadores

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra el resultado luego de someter a la técnica estadística, pudiendo observar que existe asociación y/o relación significativa entre los beneficios y la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024, ello dado que se puede observar en la tabla que el nivel de significancia bilateral es menor que 0.05 ($0.000 <$

0,05). El valor del chi cuadrado es de 704,000, afirmando que la hipótesis específica es valedera.

Con respecto a la afirmación hecha en la tabla anterior podemos observar los resultados de la tabla 10 dónde hay diferencia de las comisiones por cumplimiento de metas las bonificaciones son contraprestaciones monetarias que se hacen las remuneraciones por un periodo más amplio cuando se observa que el trabajador es productivo, es decir logra con su trabajo ampliar la cartera de clientes o lo coloca mayores productos financieros, estas bonificaciones son reconocidas por el 100% de los trabajadores en dicha tabla. El aspecto descrito puede ser valorado por los trabajadores en la tabla 15 donde reconocen que los logros personales que tiene lo hacen con base a la motivación que sienten al trabajar en Interbank, tal como sostiene el 100% de los colaboradores encuestados en dicha financiera. De esta manera podemos encontrar otras evidencias que demuestren en primer lugar que el Banco tiene una gestión de recompensas clara que busca retener y motivar a los trabajadores lo que ha sido demostrado en el análisis de cada una de las hipótesis, siendo esta tercera hipótesis específica la que describe una relación significativa entre las bonificaciones con la motivación de los trabajadores en Interbank agencia de Huánuco.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE ESTUDIO

La tesis en sus resultados descriptivos ha podido advertir importantes evidencias de que los trabajadores en Interbank se sienten motivados. En esa misma línea, se puede comprender que el resultado de sus acciones puede ser positivo para los intereses comerciales que tiene la financiera. Tanto la gestión de recompensas como las expectativas respecto al rendimiento producto de una motivación ha sido demostrado cuando se observa que el 100% (ver tabla 23) de trabajadores reconoce que las actividades que desarrollen el Banco guarda relación con las expectativas que estos tienen lo que les motiva a cumplir metas importantes, sin lugar a duda, esto no difiere de lo que comprenden autores a nivel del mundo por ejemplo Grijalva (2021) en su tesis titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato” entiende que la motivación es una clara influencia para tener trabajadores con un alto rendimiento, lo que comprende que los resultados obtenidos en la presente investigación no difieren de dichos resultados. Montenegro (2019) en su tesis titulada “Recompensa Total y su relación con la Motivación en los colaboradores del área de Consultas Generales en una Entidad Financiera, Trujillo 2019” de igual manera el autor hace referencia que las recompensas traducidas en buenas remuneraciones o bonificaciones y beneficios genera una motivación superlativa en quienes trabajan en la financiera y se traduce en mejores colocaciones comerciales en este mercado, interbank como política nacional comprende esta afirmación lo que puede ser demostrado con los resultados descriptivos en la investigación (ver tabla 12). Borja (2017) en su tesis titulada “La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA S.A.C Pasco 2017” el autor local en la misma línea en términos de organización privada hacer referencia que una buena administración de los Recursos Humanos garantiza una motivación importante teniendo como principal componente el reconocimiento al trabajo y esfuerzo a través de remuneraciones que sean dignas y que no genere desinterés en el desempeño de sus trabajadores; de esta manera la

tesis desarrollada no difiere de los planteamientos hechos a nivel internacional, nacional y local

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

La gestión de recompensas convertido en buenas remuneraciones a los trabajadores, en una financiera se ha convertido en una variable importante dado que las motivaciones que esto generan a los trabajadores para cumplir metas u objetivos son necesarias. Interbank comprende lo que sostienen los autores, por ejemplo; Según, Muro (2019) sostiene que la gestión de recompensas es un aspecto fundamental dentro de la oficina de Recursos Humanos, lo cual es influyente al momento de retener a los mejores trabajadores, tener motivados a los colaboradores para que estos tengan un buen rendimiento al momento de realizar sus funciones, en esa línea de trabajo puede haber una clara comprensión profesional de las políticas de Interbank frente a las expectativas que tienen los trabajadores para cumplir sus metas. Interbank en Huánuco, ofrece a sus trabajadores línea de carrera lo que es un componente importante para la motivación (ver tabla 18). En ese contexto o revisando la segunda variable en términos teóricos podemos citar al autor Palomo (2010) sostiene que la motivación laboral hace referencia al grupo de incentivos, estímulos que ayudan a impulsar a los colaboradores a que realicen sus actividades de manera eficiente y de forma entusiasta. La motivación es considerada como parte fundamental de una empresa para poder incrementar el compromiso de todos los colaboradores. Quien no solo hace esta descripción, sino también hace referencia a aspectos dentro de la motivación del trabajo como reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo, relaciones y buen ambiente laboral entre otros. Leyendo los resultados se tiene claro que Interbank es una financiera que ha comprendido en términos teóricos y prácticos que la gestión de recompensas es un factor clave para garantizar la motivación, si bien es cierto esta investigación no es de naturaleza causal; sin embargo es importante detallar que la relación demostrada entre ambas variables en términos teóricos ha sido corroborada con los resultados presentados, dicho de otra manera el comportamiento de las variables en una realidad como la ofrecida por Interbank confirma su comprensión conceptual en un contexto como el descrito. Es Así pues, que la

tesis concluye detallando características de dichas relaciones entre las variables de estudio dado que el estadígrafo usado ha confirmado a partir de la opinión de los trabajadores la relación objetiva que existe entre las variables de estudio.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, con chi cuadrado cuyo valor es 561,000 y un nivel de asociación lineal de 166809 (ver tabla 25) para 24 casos válidos, la tesis llega a la conclusión de que si existe una relación significativa entre la gestión de recompensas y la motivación de trabajadores Interbank Banco 2024 ello puede ser corroborado con información de la tabla dos donde el 100% de trabajadores reconoce que reciben comisiones por metas establecidas lo que genera una motivación en la totalidad de trabajadores expresada en la tabla 15 de reconocer que ellos le motiva a cumplir cuestiones personales y profesionales.
2. Respecto al primer objetivo específico con un chi cuadrado de 673,000 y un nivel de asociación lineal de 169,819 para 24 casos válidos (ver tabla 26), la tesis ha podido demostrar que existe una relación significativa entre la variable de remuneración y la motivación de trabajadores lo que puede ser corroborado con información de la tabla 3 donde el 100% de trabajadores reconoce que tiene un salario básico importante y en la tabla 13 la totalidad de trabajadores manifiesta que las actividades desarrolladas dentro del Banco les genera satisfacción.
3. Respecto al segundo objetivo específico con un chi cuadrado de 661000 y una asociación lineal por lineal de 166779 para 24 casos válidos (ver tabla 27), la tesis ha podido demostrar que existe una relación significativa entre la variable beneficios y la motivación de los trabajadores en Interbank 2024 corroborando ello con información de la tabla 5 donde el 100% de trabajadores reconoce que tiene acceso a beneficios de salud con atención médica en clínicas privadas y otros lo que está generando respuestas en la tabla 14 con 95 8% de que este aspecto genere una motivación importante dentro de los trabajadores.
4. Respecto al tercer objetivo específico con un chi cuadrado de 704000 y una asociación lineal por lineal de 167079 para 24 casos válidos (ver tabla 28) la tesis ha podido demostrar que existe una relación directa entre la variable bonificación y la motivación de trabajadores ello entendido en la tabla 10 donde los trabajadores reconocen que hay comisiones por el cumplimiento de metas a nivel del 100% de las respuestas obtenidas lo

que está generando que en la tabla 15 los mismos trabajadores valoren como un aspecto importante y como logro personal dichos resultados.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda a la gerencia del Banco Interbank, conducir un estudio de causalidad respecto a la gestión de recompensas y la motivación intrínseca de los trabajadores, para confirmar las evidencias que existen de que la actual política de remuneraciones está generando satisfacción en los trabajadores de dicha financiera, de igual manera, es fundamental que la gerencia del Banco potencie aspectos importantes dentro de la motivación estableciendo convenios con empresas locales para cobertura necesidades mostradas por los trabajadores no solo en términos básicos sino también complementarios como diversión y entretenimiento en general.
2. La tesis recomienda la gerencia del Banco Interbank, destacar la importancia de las remuneraciones competitivas frente a otras financieras, dado que en comparación a ellas la oferta que hace interponga los trabajadores puede ser un componente importante para generar fidelidad laboral y sobre todo motivación en las expectativas de desempeño del trabajador.
3. La tesis recomienda la gerencia del Banco Interbank, generar infografías en los que se destaquen los principales beneficios que tiene trabajar en la financiera demostrando los convenios que tiene para satisfacer necesidades básicas como salud y alimentación, de esta manera el trabajador que se incorpore tendrá una mejor orientación en cuanto a la oferta que hace Interbank frente a otras de similar característica.
4. La tesis recomienda a la gerencia del Banco Interbank, desarrollar un sistema de bonificaciones a partir de logros personales y corporativos, como por ejemplo bonos para viajes al interior del país o fuera de este, ello podría incrementar las expectativas que tienen los trabajadores no solo en términos laborales sino también personales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Jurado, Katherin Cecilia & Morales Zambrano, Israel Enrique. (2021). *Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral de los trabajadores de una Empresa de Servicio Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Blanco Prieto, A. (2013). *Las claves de la motivación*. Santiago: Ediciones B.
- Borja Calderón, B. G. (2017). *La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Caldera, R. (2017). *Derecho al trabajo*. Bogotá: Cyngular editorial.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Santiago: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Glenn Parker, Jerry L. & McAdams, David Zielinski. (2013). *Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- González García, M. J. (2012). *Habilidades Directivas*. Málaga: Innovación y Cualificación, S.L.
- Grijalva Ortiz, M. C. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf)
- Gudiño Arguello, C. S. (2019). *El Diagnóstico de Satisfacción y Motivación Laboral en una empresa pública de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, desde octubre 2018 hasta marzo 2019*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Herrera, R. (2014). *Las bonificaciones, una tendencia en crecimiento*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones Inteligentes*. Juarez: Tapa blanda.
- Larrosa, J. (2021). *Cómo comprender las bonificaciones*. Bogotá: Marketing Associate.
- Martínez Cervantes, M. G., & Lucero Chávez, L. L. (2014). *os servicios financieros y su incidencia en la satisfacción del cliente en Interbank - filial Huánuco*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/77>
- Martínez Guillén, M. d. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez Guillén, M. d. (2013). *Motivación*. Madrid: Editorial Díaz de Santos, S.A.
- Montenegro Guanilo, G. A. (2019). *Recompensa Total y su relación con la Motivación en los colaboradores del área de Consultas Generales en una Entidad Financiera, Trujillo 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Muro, P. (2019). *Gestion Eficaz de Las Recompensas*. Madrid: Empresa Activa.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral*. Madrid: Babelcube Incorporated.
- Ñaupas Paitan, Humberto & mejia Mejia Elias & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Palomino Fuentes, R. E. (2021). *Relación entre las Recompensas Tangibles y la Motivación Laboral de los colaboradores del área de Negocios de la Empresa Mi Banco - Agencia Canto Grande, 2021*. Lima: Universidad Privada del Norte.

Palomo Vadillo, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.

Radio Programas del Perú, R. (26 de febrero de 2020). *RPP*. Obtenido de Empresas que más pagan utilidades: <https://rpp.pe/economia/economia/estas-son-las-empresas-que-pagan-mas-utilidades-noticia-1248038>

Rubió Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos*. Barcelona: Ediciones Octaedro.

Sahadi, J. (22 de 4 de 2016). *CNN*. Obtenido de Estas son las 25 empresas que pagan los mejores sueldos en Estados Unidos: <https://cnnespanol.cnn.com/2016/04/22/estas-son-las-25-empresas-que-pagan-los-mejores-sueldos-en-estados-unidos/>

Spitzer, D. (2007). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho*. Sevilla: Editorial Gestión 2000.

Thomas, K. W. (2005). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Toyama Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Madrid: Gaceta Jurídica.

Tucto Aquino, R. D. (2021). *Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Vadillo, S. (2009). *Administración de Remuneraciones*. México D.F.: Editorial Limusa S.A. De C.V.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Valentin Alvarado, S. (2025). *Gestión de recompensas y la motivacion de los trabajadores de Interbank, Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General ¿Cómo se relacionan la Gestión de recompensas con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?	General Describir cómo se relaciona la Gestión de recompensas con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	General La Gestión de recompensas se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	Variable 1 Gestión de recompensas Dimensiones: - Remuneración - Beneficios - Bonificaciones	Tipo: El tipo de investigación es aplicada, Enfoque: El enfoque es cuantitativo, Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: Es no experimental de tipo transeccional, Población 24 trabajadores en planilla Muestra: El total de la población Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
Específicos ¿Cómo se relacionan las remuneraciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?	Específicos Determinar cómo se relacionan las remuneraciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	Específicos Las remuneraciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	Variable 2 Motivación Dimensiones - Intrínseca - Extrínseca - Trascendental	
¿Cómo se relacionan los beneficios con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?	Determinar cómo se relacionan los beneficios con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	Los beneficios se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024		
¿Cómo se relacionan las bonificaciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024?	Determinar cómo se relacionan las bonificaciones con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024	Las bonificaciones se relacionan significativamente con la motivación de los trabajadores de INTERBANK Huánuco 2024		

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Ítems	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador 2. Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones 3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses 4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad		
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médico y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional 6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otras 7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa 8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres		
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador 10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo 11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos. 12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados.		
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo 14. Cuando desarrolla las actividades que realmente te gusta se siente aún más motivado 15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales 16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco		
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional 18. se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran 19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento publico 20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública		
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional 22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización 23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional 24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita.		

ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Huánuco 10 de marzo del 2024

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales Dr. Jorge Luis López Sánchez

Asunto: Autorización al desarrollo de la investigación de proyecto de tesis

Por el presente hago presente de conocimiento que mi persona en calidad de funcionario del banco que he autorizado al Sr. Bach. Skynner Kenyo Valentin Alvarado con DNI 72814193 para el desarrollo de la investigación denominada "Gestión de Recompensa y la Motivación de los trabajadores de Interbank Huánuco 2024" el cual permite tener un mejor asertividad en la toma de decisiones.

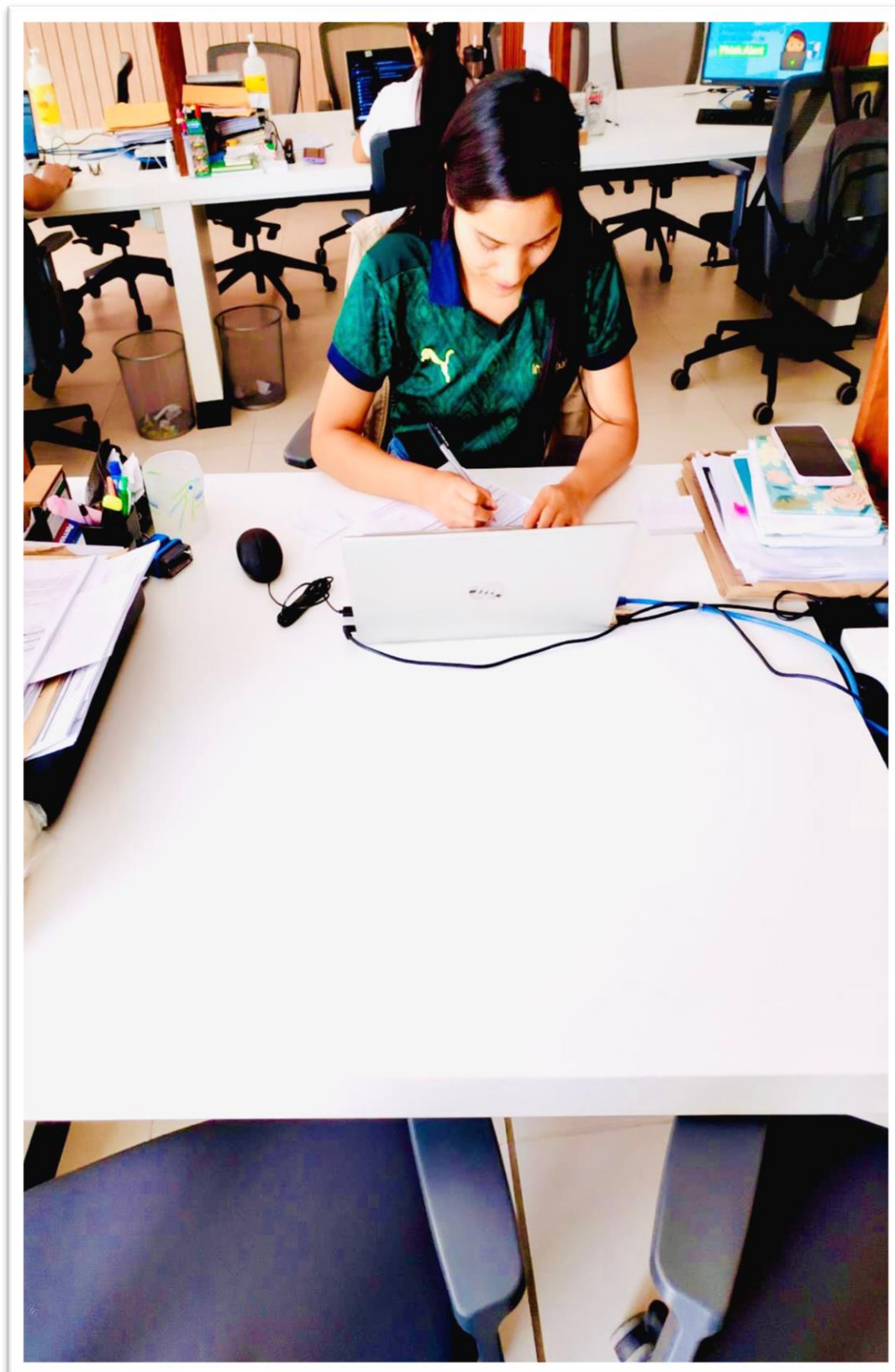
Agradecer considerar la presente para los fines necesarios.

Atentamente.


EMMY ROSA LAULATÉ VÁSQUEZ
GERENTE ASISTENTE

ANEXO 4

TOMA FOTOGRÁFICA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS





ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Items	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	X	
2. Cuando logra a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	X	
3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses	X	
4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad	X	
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional		X
6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otros		X
7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa	X	
8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	X	
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	X	
10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	X	
11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos	X	X
12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	X	
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	X	
14. Cuando desarrolla las actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado	X	
15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales		X
16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	X	
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional	X	
18. se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	X	
19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	X	
20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	X	
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional	X	
22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	X	
23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	X	
24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	X	

ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Item	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	X	
2. Cuando llega a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	X	
3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses	X	
4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad		X
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	X	
6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otros		X
7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que su como colaborador se sienta motivado y valorado dentro de la empresa	X	
8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	X	
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	X	
10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo		X
11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos	X	
12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	X	
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	X	
14. Cuando desarrolla las actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado	X	
15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales	X	
16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	X	
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional	X	X
18. Se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	X	
19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	X	
20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	X	
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional		X
22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	X	
23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	X	
24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	X	

ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Ítem	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	X	
2. Cuando llega a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	X	
3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses	X	
4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad	X	
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	X	
6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otros	X	
7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que la como colaborador se sienta motivado y valorado dentro de la empresa	X	
8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	X	
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	X	
10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	X	
11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos	X	
12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	X	
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	X	
14. Cuando desarrolla las actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado	X	
15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales	X	
16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	X	
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional	X	
18. Se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	X	
19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	X	
20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	X	
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional	X	
22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	X	
23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	X	
24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	X	

ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Ítem	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	X	
2. Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	X	
3. Usted tiene un salario base que se fija todos los meses	X	
4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad	X	
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	X	
6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otros		X
7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tu como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa	X	
8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres	X	
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	X	
10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	X	
11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos	X	
12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	X	
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	X	
14. Cuando desarrolla las actividades que realmente te gusta se siente aún más motivado	X	
15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales	X	
16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	X	
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional	X	
18. se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	X	
19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	X	
20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	X	
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que ha estado buscando como profesional	X	
22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	X	
23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	X	
24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita.	X	

ENCUESTA

Instrucciones: la tesis tiene fines académicos, su contribución será importante para los fines académicos que persigue, marque según corresponda: SI y NO.

Items	SI	NO
1. Las comisiones vienen a ser un valor extra para usted como trabajador	X	
2. Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	X	
3. Usted tiene un salario base que es fijo todos los meses	X	
4. El salario base que percibe es competitivo con otra entidad		X
5. Tiene accesibilidad a los beneficios de salud, tales como atención médica y servicios de salud para que mantengan su bienestar físico y emocional	X	
6. Como trabajador de la empresa tiene los seguros médicos, de vida, entre otros	X	
7. Las vacaciones, días libres, entre otras ayudan a que tú como colaborador te sientas motivado y valorado dentro de la empresa	X	
8. El banco le ofrece remunerar si usted labora en sus tiempos libres		X
9. El Banco brinda el bono por productividad del trabajador	X	
10. El Banco incentiva con bonificaciones cuando el trabajador es productivo	X	
11. Cuando logra las metas establecidas por el banco, perciben bonificaciones como incentivos	X	
12. El banco da bonificación en función a los objetivos logrados	X	
13. Las actividades que desarrolla le causan satisfacción al momento de desarrollarlo	X	
14. Cuando desarrolla las actividades que realmente le gusta se siente aún más motivado	X	
15. Al trabajar en el banco cumple sus logros personales	X	
16. Se siente satisfecho con las actividades que desempeña en el banco	X	
17. El Banco ofrece la posibilidad de ascender cuando tienes un buen desempeño profesional	X	
18. se encuentran motivados por el objetivo de tener mayor crecimiento en su carrera y dentro de la empresa alcanzar nuevos puestos superiores al que se encuentran	X	
19. Se siente motivado cuando el banco le da reconocimiento público	X	
20. La empresa realiza los reconocimientos de manera pública	X	
21. Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional	X	
22. Su labor contribuye a un propósito más elevado o al logro de una misión significativa de la organización	X	
23. El Banco le permite tener una buena expectativa como profesional	X	
24. Su trabajo contribuye a lo que el cliente necesita	X	

ANEXO 5

TABLA DE REFERENCIA CRUZADA ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

		Tabla 21 Considero que trabajar en el Banco es lo que he estado buscando como profesional	
		si	no
		% del N de fila	% del N de fila
Tabla 2 Cuando llegas a las metas establecidas por la empresa recibe comisiones	si	100,0%	0,0%
	no	0,0%	0,0%