

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión de recompensas y satisfacción laboral en los
colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad - Huánuco
2025”**

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

AUTOR: Briceño Trujillo, Lenin Jeanpier

ASESOR: Polino Puente, Emerson Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



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): 71305745

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45867323

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Agustin Hurtado, Aldair Jorginho	Maestro en gerencia publica	71384147	0009-0008-5282-1341
3	Martel Fretell, Brand Harrys	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos.	43255620	0009-0002-5369-9073



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 15 del mes de mayo del año 2026**, 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:

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero
Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
Mtro. Brand Harrys Martel Fretell

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1984-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DE RECOMPENSAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HNOS. ROCA SEGURIDAD - HUÁNUCO 2025**", presentado por el Bachiller, **BRICEÑO TRUJILLO, Lenin Jeanpier**, 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 14 (Catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:15 horas del día 15 del mes de mayo del año 2026**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero
DNI: 40255620
Código ORCID: 0009-0002-5369-9073
PRESIDENTE

Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
DNI: 71384147
Código ORCID 0009-0008-5282-1341
SECRETARIO

Mtro. Brand Harrys Martel Fretell
DNI: 43255620
Código ORCID: 0009-0002-5369-9073

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LENIN JEANPIER BRICEÑO TRUJILLO, de la investigación titulada "Gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad - Huánuco 2025", con asesor(a) EMERSON JUNIOR POLINO PUENTE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 569-2025-D-FCOMP-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % 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, 25 de marzo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

142. Briceño Trujillo, Lenin Jeanpier.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres, por su invaluable apoyo y constante motivación a lo largo de mi formación académica y profesional.

A mi familia, cuyo respaldo incondicional ha sido fundamental para alcanzar esta importante meta.

A mis maestros y mentores, quienes con su sabiduría y dedicación contribuyeron significativamente a mi desarrollo intelectual.

A todos quienes, de diversas formas, hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Esta investigación agradece a los trabajadores de la empresa Hnos Roca, por su colaboración en el desarrollo y obtención de información relevante para cumplir los fines propuestos.

Agradecimiento especial, al gerente de la empresa por habernos facilitado sus espacios y su tiempo para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Al docente asesor por su acompañamiento en el desarrollo de la investigación

a todos aquellos que de alguna u otra manera han contribuido con la formulación de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	31
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	32
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	32
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	34
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. ENFOQUE	36
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	36
3.1.3. DISEÑO	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS	39
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS	39
CAPÍTULO V	68
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
CONCLUSIONES	71

RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	34
Tabla 2 Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño	39
Tabla 3 Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me de desempeño	40
Tabla 4 Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos	41
Tabla 5 Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa.....	42
Tabla 6 La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo	43
Tabla 7 Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias.....	44
Tabla 8 La empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores	45
Tabla 9 La empresa motiva a los trabajadores a partir de la oferta de distinciones	46
Tabla 10 La empresa permite la participación constante a capacitaciones .	47
Tabla 11 La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos	48
Tabla 12 La empresa ofrece oportunidades de ascenso a los trabajadores	49
Tabla 13 La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores	50
Tabla 14 Cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa	51
Tabla 15 La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades	52
Tabla 16 La empresa cuenta con un buen ambiente laboral	53
Tabla 17 La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores	54
Tabla 18 La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores	55

Tabla 19 La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva	56
Tabla 20 La empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos.....	57
Tabla 21 La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo.....	58
Tabla 22 Me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló	59
Tabla 23 La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades	60
Tabla 24 La empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores .	61
Tabla 25 La empresa motiva a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece	62
Tabla 26 Pruebas de normalidad	63
Tabla 27 Criterios para determinar la gestión de recompensas y satisfacción laboral.....	63
Tabla 28 Relación entre la gestión de recompensa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025..	64
Tabla 29 Relación entre los incentivos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025	65
Tabla 30 Relación entre los reconocimientos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025	66
Tabla 31 Relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025..	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relacion de la gestión de recompensas con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025	37
Figura 2 Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño	39
Figura 3 Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me de desempeño	40
Figura 4 Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos	41
Figura 5 Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa.....	42
Figura 6 La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo	43
Figura 7 Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias.....	44
Figura 8 La empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores	45
Figura 9 La empresa motiva los trabajadores a partir de la oferta de distinciones	46
Figura 10 La empresa permite la participación constante a capacitaciones	47
Figura 11 La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos	48
Figura 12 La empresa ofrece oportunidades de ascenso a los trabajadores	49
Figura 13 La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores	50
Figura 14 Cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa	51
Figura 15 La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades	52
Figura 16 La empresa cuenta con un buen ambiente laboral	53
Figura 17 La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores	54
Figura 18 La empresa fomenta la comunicación efectiva	55

Figura 19 La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva.....	56
Figura 20 La empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos.....	57
Figura 21 La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo.....	58
Figura 22 Me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló	59
Figura 23 La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades	60
Figura 24 La empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores	61
Figura 25 La empresa motiva a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece	62

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025. Para ello, se ha diseñado una metodología basada en un tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 60 trabajadores, la muestra fue de naturaleza censal a la que se aplicó la técnica de encuesta, cuyo instrumento un cuestionario estructurado. Los resultados del análisis estadístico mostraron una correlación positiva moderada entre la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025 ($Rho = 0.559$; $p = 0.021$), lo que indica que, a mejor gestión de recompensas, mayor es el nivel de satisfacción laboral. De manera descriptiva, se evidenció que el 43.3% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 20% muy de acuerdo en que los bonos económicos otorgados son apropiados en función del desempeño, mientras que el 63.3% de los colaboradores estuvo de acuerdo en que pueden formar equipos de trabajo para alcanzar objetivos, lo que refleja un ambiente laboral colaborativo influenciado por políticas de reconocimiento y estímulo. Por lo tanto, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad del distrito de Huánuco.

Palabras claves: compromiso, desarrollo, equipos, identificación, talento.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between reward management and job satisfaction among employees of Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025. To achieve this, a methodology was designed based on an applied type of research, with a quantitative approach, descriptive and correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 60 workers, and the sample was census-based, to whom a survey technique was applied using a structured questionnaire as the instrument. The results of the statistical analysis showed a moderate positive correlation between reward management and job satisfaction among the company's employees ($Rho = 0.559$; $p = 0.021$), indicating that better reward management is associated with higher levels of job satisfaction. Descriptively, it was found that 43.3% of respondents agreed and 20% strongly agreed that the economic bonuses granted are appropriate according to performance, while 63.3% agreed that they can form work teams to achieve objectives. This reflects a collaborative work environment influenced by recognition and incentive policies. Therefore, it is concluded that there is a direct and significant relationship between reward management and job satisfaction among employees of Hnos. Roca Seguridad in the Huánuco district.

Keywords: commitment, development, teams, identification, talent.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recompensas constituye un elemento esencial en las organizaciones, en tanto influye directamente en la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los trabajadores. En diferentes contextos empresariales se ha evidenciado que la ausencia de políticas claras y justas en torno a incentivos, reconocimientos y desarrollo profesional genera insatisfacción, desmotivación y baja productividad. En el Perú, estudios recientes señalan que las políticas salariales son el principal motivo de quejas dentro de las corporaciones, lo cual repercute en la estabilidad de las relaciones laborales y en el clima organizacional. Situación evidenciada en la empresa Hnos. Roca Seguridad, de la ciudad de Huánuco, dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada, donde se ha identificado en una minoría la falta de incentivos y reconocimientos, así como la limitada proyección de desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, factores que afectan su satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025, tomando en cuenta tres dimensiones específicas: incentivos, reconocimientos y desarrollo profesional. El estudio es de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por los 60 trabajadores de la empresa, siendo considerada como muestra censal, a quienes se aplicaron instrumentos de medición estructurados.

El informe de tesis se encuentra organizado en cinco capítulos: el Capítulo I aborda el planteamiento y formulación del problema, los objetivos de investigación, la justificación práctica, teórica y metodológica, además de las limitaciones y la viabilidad del estudio. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, que comprende los antecedentes de investigaciones internacionales, nacionales y locales, las bases conceptuales sobre gestión de recompensas y satisfacción laboral, las definiciones operacionales y el sistema de hipótesis y variables. El Capítulo III presenta la metodología de investigación, detallando el tipo, enfoque, nivel y diseño, así como la población, muestra,

técnicas e instrumentos de recolección de datos y los procedimientos de análisis. El Capítulo IV expone los resultados obtenidos y la contrastación de hipótesis. El Capítulo V presenta la discusión de los hallazgos, así como las conclusiones y recomendaciones.

En tal sentido, la tesis concluye su desarrollo tomando en cuenta los lineamientos establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco, respetando los procedimientos de investigación científica, a partir de los cuales se ha elaborado un documento que servirá de utilidad y referencia para futuros investigadores interesados en el estudio de la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en empresas del sector privado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Marcos (2021) el autor en su artículo publicado hace referencia que la gestión de recompensa es una variable que ha evolucionado en el tiempo determinando fundamentalmente el éxito en las relaciones con los trabajadores en las empresas. A partir de esta descripción sostiene que 7 de cada 10 empresas en todo el mundo, tienen problemas con la gestión de recompensa que ha generado un nivel de insatisfacción laboral alta en las empresas emergentes. Por lo mencionado, da cuenta en su artículo publicado la gestión de recompensa puede ser un factor clave para medir la satisfacción laboral y por ende el impulso de la productividad de los trabajadores en las corporaciones. En suma, la problemática de la gestión de recompensa se resume en la necesidad de estudio para poder establecer los niveles de satisfacción laboral de los empleados. Las experiencias han demostrado que ni las grandes corporaciones tienen políticas perfectas que haya reducido las especulaciones en las relaciones contractuales que tienen con sus colaboradores.

Los estudios han expresado a partir de una encuesta hecha a 122 líderes e en gerencia de empresas a nivel del Perú que el 27% de ellos ha recibido un aumento en escenarios de conflicto durante el período de evaluación mientras que el 50% manifestó que se mantiene sin cambio. De igual manera sostuvo que el 52% de encuestados señaló que las políticas salariales son el principal motivo de quejas dentro de las corporaciones peruanas, lo que genera en el Perú un ambiente de inestabilidad en las relaciones que existen entre los trabajadores con las empresas (Salazar, 2024). En ese contexto se puede advertir que la gestión de recompensa está generando en el Perú la misma problemática que se da en todo el mundo. El incremento de la insatisfacción laboral puede verse como principal fuente del comportamiento de esta variable de estudio dado que las políticas salariales establecidas a partir de aspectos mínimos en este país desalientan el interés de desarrollo en negocios que están en proceso de crecimiento.

Hnos. Roca Seguridad es una empresa constituida en la ciudad de Huánuco dedicada a la oferta de servicios de seguridad, perteneciente al rubro de seguridad privada. La experiencia de sus fundadores ha establecido oportunidades comerciales en la ciudad de Huánuco. En la actualidad, la empresa cuenta con 12 administrativos y con 48 agentes de seguridad que son parte de los productos a nivel de servicio que ofrecen. Con un total de 35 clientes, la empresa ha logrado establecer sus operaciones garantizando el mantenimiento efectivo de sus operaciones en el corto plazo.

Comprendiendo la naturaleza de la empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada, uno de los principales problemas que enfrenta en la actualidad es la que está vinculada a la satisfacción laboral de la totalidad de su staff profesional y de servicio. Puesto que existe cuestionamientos serios a los incentivos recibidos producto del trabajo y esfuerzo. Al ser una empresa recién constituida se ha podido advertir que las políticas de recompensa pueden ser un factor que esté generando dentro de la empresa niveles de insatisfacción, puesto que no se ha identificado reconocimientos otorgados al personal por el cumplimiento de logros o metas establecidas dentro de la empresa.

Otro aspecto que puede estar generando estos niveles de insatisfacción comprendidos a nivel de los trabajadores dentro de la empresa de seguridad privada es la oportunidad de desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Ser una empresa joven en el mercado dedicada a la prestación de servicios de seguridad y similares no ha permitido proyectar oportunidades de esa naturaleza a sus trabajadores. La problemática descrita en términos de la insatisfacción laboral y el poco conocimiento de la vinculación que tiene este con la gestión de recompensa, puede generar una desmotivación álgida a nivel del comportamiento organizacional que hay en Hnos. Roca. Por ello, es fundamental el estudio para establecer la relación que existe entre las variables de estudio, dado que el conocimiento de los alcances de la problemática permitirá hacer una descripción de los elementos de la política de trabajo que están empleando los propietarios que pueda estar afectando al desempeño productivo de los trabajadores dentro de la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona la gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona los incentivos con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025?
- ¿De qué manera se relaciona los reconocimientos con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre los incentivos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025
- Determinar la relación entre los reconocimientos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025
- Determinar la relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis justificó su desarrollo, puesto que provee información respecto a cómo la gestión de recompensa está generando algún tipo de comportamiento dentro de los trabajadores de la empresa. Lo que permite definir una política de gestión de recompensa acorde a la

expectativa que tienen los trabajadores. Según Chiavenato (2020), una adecuada gestión de recompensas influye directamente en la motivación y el desempeño del personal, por lo tanto, comprender cómo esta se manifiesta en el entorno organizacional permite implementar medidas prácticas y efectivas.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La tesis justificó su desarrollo, puesto que hizo un análisis de dos variables que tienen sustento teórico, los cuales podrá entender sus alcances actuales, pudiendo con sus conclusiones mejorar el entendimiento conceptual que hay tanto de la gestión de recompensa como de la satisfacción laboral en la empresa sujeto de estudio. De acuerdo con Robbins y Judge (2013), la satisfacción laboral y los sistemas de recompensa son conceptos ampliamente desarrollados en la teoría organizacional y la comprensión del comportamiento del trabajador. Este estudio, contribuye al enriquecimiento de la base teórica en un contexto específico.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis desarrolló una metodología conocida por la ciencia, el cual permitió el diseño de instrumentos apropiados para la investigación, para ello, se optó por un enfoque cuantitativo, ya que permite medir y analizar numéricamente la variable de estudio, facilitando la obtención de resultados objetivos. La investigación es de tipo aplicado, pues busca resolver una problemática específica con utilidad práctica. En cuanto a su nivel, es correlacional, dado que se pretende analizar la relación entre variables sin manipularlas. Según Hernández y Mendoza (2018), un diseño metodológico adecuado garantizó la validez de los resultados y su posible aplicación en contextos similares.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación pudo enfrentar limitaciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo de los participantes, debido a sus responsabilidades laborales, situación que dificultó la aplicación de los instrumentos en los plazos previstos. No obstante, se consideró una planificación flexible por parte del investigador, a fin de mitigar este inconveniente.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable por las siguientes razones:

- Cuenta con recursos necesarios.
- Cuenta con bibliografía especializada.
- Cuenta con soporte académico.
- Cuenta con tiempo necesario para su desarrollo.
- Cuenta con la venia de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mocha et al. (2024), artículo de investigación titulada: Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa Distribuidora Manuel Batallas en la provincia de El Oro. Tuvo como objetivo analizar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los trabajadores de la empresa "Distribuidora Manuel Batallas", reconociendo que en la actualidad el trabajo constituye una de las actividades más importantes en la vida diaria de las personas. La metodología empleada fue cuantitativa y descriptiva, utilizando entrevistas dirigidas al gerente y empleados, así como métodos inductivo y deductivo para evaluar y sintetizar la información recopilada. Los resultados evidenciaron que los incentivos laborales juegan un papel clave en la motivación del personal, influyendo positivamente en la eficiencia de la gestión de inventarios, la adaptación al mercado y la satisfacción del cliente. Concluyo que un sistema adecuado de incentivos no solo mejora el ambiente laboral, sino que también contribuye al rendimiento general de la empresa.

Cando (2021), en su tesis titulada: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala; tuvo como objetivo analizar la relación entre la productividad empresarial y la satisfacción laboral, contrastando el enfoque tradicional predominante en América Latina y Ecuador, la metodología empleada fue el método deductivo, partiendo de teorías motivacionales desarrolladas por Herzberg y Maslow, las cuales sostienen que una mayor productividad está directamente relacionada con el bienestar del trabajador, el fortalecimiento de sus capacidades y el desarrollo de sus habilidades y actitudes. La aplicación de encuestas y entrevistas al personal del Grupo Empresarial ADMG, cuyos resultados evidenciaron la necesidad de implementar programas de capacitación, sistemas de reconocimiento y

estrategias motivacionales. Concluyó que el enfoque centrado en el capital humano permite mejorar sustancialmente la productividad empresarial.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Incio (2024), en su tesis titulada: Gestión de la recompensa total y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel Ferreñafe. Con el objetivo determinar la relación entre la gestión de la recompensa total y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Ferreñafe. Se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional. La población estuvo conformada por 200 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario validado y con alta consistencia interna. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva y alta entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.824, lo que demuestra que a mayor gestión de la recompensa total, mayor es el desempeño laboral de los trabajadores. Esta relación estadísticamente significativa respalda la importancia de una adecuada administración de recompensas para potenciar el rendimiento del personal. Se concluye que, el estudio confirmó la existencia de una correlación positiva, alta y significativa entre la gestión de la recompensa total y el desempeño laboral.

Ysasi (2023), en su tesis titulado: Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de transportes nacional Logístico MV E.I.R.L, Callao, 202. Tuvo como objetivo determinar cuál es la dimensión predominante en la satisfacción laboral dentro de dicha organización. Partiendo de la hipótesis de que la dimensión que predomina es la motivación laboral, se desarrolló un estudio de tipo descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario, compuesto por 28 ítems distribuidos en tres dimensiones y sus respectivos indicadores, utilizando una escala de Likert. Los resultados evidenciaron un alto nivel de satisfacción laboral, lo que indica que los empleados se sienten conformes y motivados en sus funciones. Concluyó que la motivación laboral es

efectivamente la dimensión predominante, validando así la hipótesis planteada.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Zaravia (2022) en su tesis titulada: La motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa agraria industrial Naranjillo 2021, tuvo como objetivo fundamental analizar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo durante el año 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir, 15 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados obtenidos revelaron una relación positiva y alta entre la motivación y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.700 y un nivel de significancia $p=0.000$, lo cual confirma que, a mayor motivación, mayor es el grado de satisfacción laboral entre los colaboradores. Se concluyó que el estudio evidenció que la motivación influye significativamente en la percepción de satisfacción en el entorno laboral.

Falcon (2021) en su tesis titulada: Diseño de un sistema de recompensa para fidelización del cliente en la empresa Master Creps - Huánuco 2021, tuvo como objetivo determinar un sistema de recompensa efectivo que permita fidelizar a los clientes, identificar sus características ideales y analizar la influencia de la calidad del producto y del servicio en este proceso. Se aplicó una metodología de tipo aplicada, con un nivel correlacional y un diseño experimental, transaccional y prospectivo, utilizando encuestas y focus groups como técnicas de recolección de datos. Los resultados revelaron que el 31.37% de los encuestados considera "extremadamente importante" que una empresa cuente con un programa de recompensas, siendo los programas de puntos (27.45%) y de socios (21.57%) los más valorados. Las características más apreciadas fueron los premios, regalos, descuentos y eventos sociales, seguidos por la calidad del servicio, la

honestidad y la fiabilidad. Se concluye que implementar un sistema de recompensas adecuado influye significativamente en la fidelización del cliente, y que tanto la calidad del producto como del servicio son factores determinantes en este vínculo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECOMPENSAS

La gestión de recompensas es un concepto fundamental en la administración de recursos humanos, ya que comprende el conjunto de estrategias, políticas y mecanismos que implementa una organización para atraer, motivar, retener y reconocer a su talento humano, mediante beneficios tanto tangibles como intangibles (Chiavenato, 2020). Su objetivo principal es reforzar el compromiso organizacional, potenciar el rendimiento de los empleados y elevar los niveles de satisfacción en el entorno laboral (Caiza & Callan, 2025; Martel-Fretell, 2026).

Para Muro (2019), define que la gestión de recompensas como la estructura de compensaciones, beneficios y reconocimientos que se otorgan a los empleados en función de su desempeño y su contribución al logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, Spitzer (2007) plantea que esta gestión debe ser abordada como una estrategia organizacional prioritaria, ya que incrementa el compromiso del personal. Para lograrlo, es necesario desarrollar un proceso integral que abarque el diseño, implementación, administración y evaluación continua de los sistemas de recompensas existentes en la organización.

Finalmente, Glenn y McAdams (2013) sostienen que el propósito principal de la gestión de recompensas es potenciar el desempeño del personal, orientándolo hacia la consecución de los objetivos organizacionales. Lo que se logra a través de una relación efectiva y equilibrada entre el colaborador y la empresa, basada en la reciprocidad y la valoración mutua.

2.2.1.1. COMPONENTES FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Rubió (2016) identifica varios fundamentos que conforman un sistema de recompensas eficaz:

- Engloba el salario base, bonificaciones, comisiones e incentivos, que forman parte de la remuneración directa del empleado.
- Prestaciones no monetarias ofrecidas por la empresa, como seguros médicos, seguros de vida, vacaciones pagadas, entre otros.
- Motivar al personal a alcanzar los objetivos organizacionales, mediante planes estructurados de premiación y valoración de logros.

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Según Muro (2019), una adecuada gestión de recompensas genera múltiples beneficios para la organización:

- Al reconocer el esfuerzo de los empleados, se promueve una actitud positiva y un mayor involucramiento con sus funciones.
- Un sistema justo y atractivo de recompensas permite conservar a los colaboradores más competentes y experimentados.
- Una política de recompensas bien estructurada convierte a la empresa en una opción atractiva para profesionales externos.
- La implementación de incentivos adecuados impulsa a los trabajadores a alcanzar niveles superiores de productividad.
- Una gestión transparente y equitativa asegura el cumplimiento de las normativas laborales y refuerza la ética organizacional en la asignación de compensaciones.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DE RECOMPENSAS

Según Chiavenato (2020), la gestión de recompensas es un componente esencial dentro de la administración del talento humano, ya que permite motivar, retener y reconocer a los empleados a través de incentivos y oportunidades que satisfacen tanto sus necesidades económicas como psicológicas.

DIMENSIÓN 1: INCENTIVOS

Esta dimensión se refiere a los beneficios tangibles, materiales o económicos que los empleados reciben en función de su desempeño, tales como bonos económicos, comisiones o

beneficios laborales como seguros de salud, transporte o planes de retiro. De acuerdo con Chiavenato (2020), estos incentivos buscan compensar el esfuerzo adicional de los trabajadores, proporcionando una retribución directa y cuantificable que refuerza su motivación para alcanzar los objetivos organizacionales.

- **Bonos económicos:** Son pagos adicionales otorgados a los empleados como compensación por el cumplimiento de ciertos objetivos o metas específicas. Generalmente, están vinculados a resultados cuantificables como la productividad, las ventas o el rendimiento laboral. Su objetivo es incentivar el logro de metas predefinidas, generando un sentimiento de recompensa inmediata (Chiavenato, 2020).
- **Beneficios laborales:** Comprenden las compensaciones no salariales ofrecidas por la organización para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los empleados. Esto incluye desde servicios médicos, seguros de salud, hasta transporte o vales de comida. Chiavenato (2020) afirma que estos beneficios aportan valor añadido al empleado, fortaleciendo su sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO

El reconocimiento se refiere a la valoración explícita del esfuerzo y logros de los empleados, y puede adoptar diversas formas, tanto verbales como simbólicas. Según Chiavenato (2020), este tipo de reconocimiento es fundamental para reforzar la autoestima de los trabajadores, fomentar la confianza organizacional y construir un sentido de pertenencia dentro del entorno laboral.

- **Reconocimiento verbal:** Consiste en un elogio directo y personal a un empleado por su desempeño destacado, ya sea en privado o públicamente. Tipo de reconocimiento que tiene un efecto inmediato en la autoestima y motivación del colaborador, fortaleciendo su compromiso emocional con la organización (Chiavenato, 2020).

- **Premios y distinciones:** Son reconocimientos formales otorgados por la empresa en señal de aprecio por el rendimiento o contribuciones excepcionales. Pueden ser tangibles, como trofeos o diplomas, o simbólicos, como menciones honoríficas. Para Chiavenato (2020), estas prácticas son herramientas efectivas para destacar el valor del trabajo individual y colectivo, incentivando el orgullo y la motivación.

DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL

Chiavenato (2020) sostiene que el desarrollo profesional es una inversión estratégica que garantiza la sostenibilidad de la fuerza laboral y el éxito a largo plazo de la organización; orientada a las oportunidades que la organización ofrece a los empleados para que puedan crecer, tanto profesional como personalmente, dentro de la empresa. Que incluye la capacitación constante y oportunidades de ascenso, las organizaciones que invierten en el desarrollo profesional de sus empleados muestran un compromiso con su crecimiento a largo plazo y con la sostenibilidad de su fuerza laboral.

- **Capacitación constante:** Es un proceso continuo mediante el cual se brinda a los empleados formación técnica y habilidades blandas para mejorar su desempeño, adaptarse a los cambios y enfrentar nuevos retos. Según Chiavenato (2020), la capacitación permanente es clave para mantener la competitividad organizacional y el compromiso del personal
- **Oportunidad de ascenso:** Es la posibilidad que tiene un empleado de progresar dentro de la estructura organizativa, accediendo a roles de mayor responsabilidad y mejor remuneración. Chiavenato (2020) enfatiza que estas oportunidades son una de las fuentes más poderosas de motivación y compromiso, ya que permiten al empleado proyectar un futuro prometedor dentro de la empresa.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Chiavenato (2020), la satisfacción laboral se define como el grado de bienestar y realización personal que experimenta un empleado en relación con su trabajo. Esta percepción está influida por factores como el ambiente físico, las oportunidades de desarrollo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la remuneración, los beneficios sociales y el reconocimiento recibido por parte de los superiores. En conjunto, estos elementos configuran una experiencia laboral que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la interpretación individual.

De forma complementaria, Alles (2015) plantea que la satisfacción laboral también se construye a partir del reconocimiento, la calidad de las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento profesional. La autora destaca que una percepción favorable de estos factores incrementa la motivación de los empleados, fortalece su compromiso con la organización y mejora su disposición a contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Finalmente, Robbins y Judge (2013) definen la satisfacción laboral como la actitud general de una persona hacia su trabajo, determinada por las tareas que realiza, el entorno físico, las relaciones con los colegas y las posibilidades de desarrollo. Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral se posiciona como un componente clave en la gestión del talento humano, ya que refleja el nivel de bienestar de los empleados respecto a su ambiente laboral y las condiciones en que desarrollan sus funciones

2.2.2.1. TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral, especialmente en el sector privado, se aborda a través de diversas teorías que permiten entender mejor los factores que inciden en el bienestar de los empleados.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

La cual establece una jerarquía de necesidades humanas que va desde las básicas, como la fisiología y la seguridad, hasta las más complejas, como la autorrealización; en el ámbito laboral, esto significa que los empleados deben satisfacer sus necesidades más fundamentales, tales como recibir un salario justo y trabajar en un entorno seguro, antes de poder aspirar a metas más elevadas,

como el reconocimiento o el crecimiento personal. Según esta teoría, las organizaciones deben atender primero las necesidades básicas de sus empleados para que estos puedan desarrollarse en aspectos más altos de la jerarquía, lo que impacta positivamente en su satisfacción laboral (Cuesta, 2020).

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES

Herzberg (citado en Madero, 2020). introduce una distinción entre los factores de higiene y los factores motivacionales; los primeros que incluyen las condiciones de trabajo y la compensación son necesarios para evitar la insatisfacción, pero por sí mismos no generan satisfacción. En contraste, los factores motivacionales, tales como el reconocimiento, el desarrollo personal y las oportunidades de crecimiento, son los que realmente impulsan la satisfacción. En el sector privado, este enfoque destaca la importancia de equilibrar adecuadamente ambos tipos de factores para crear un entorno laboral que no solo sea estable, sino que también fomente el crecimiento y el bienestar de los empleados.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

Adams (citado en Merchan y Vera, 2022), aporta una dimensión adicional al tema, sugiriendo que los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros compañeros de trabajo. Cuando perciben una relación justa entre lo que aportan y lo que reciben, se sienten satisfechos. En cambio, cuando sienten que existe una inequidad, experimentan insatisfacción, lo que puede afectar negativamente tanto su desempeño como su compromiso con la organización.

2.2.2.2. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Este constructo puede comprenderse mejor si se analiza desde tres dimensiones clave: las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la naturaleza de las tareas realizadas.

DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo incluyen los aspectos físicos, materiales y ambientales del entorno laboral que influyen

directamente en el bienestar de los empleados. Según Robbins y Judge (2013), un entorno laboral adecuado, que minimice riesgos y garantice el acceso a recursos suficientes, es clave para la productividad y el bienestar. Un entorno bien diseñado favorece el desempeño de los empleados y contribuye a su satisfacción general, creando condiciones que impulsan la eficiencia y reducen los niveles de estrés.

- **Equipos adecuados:** La disponibilidad de los equipos y herramientas necesarias para realizar el trabajo de manera eficiente es un factor crucial en la satisfacción laboral. Chiavenato (2020) subraya que la infraestructura adecuada evita problemas operativos y fomenta un entorno de trabajo más productivo y seguro, lo cual impacta positivamente en el rendimiento de los empleados.
- **Ambiente laboral:** Un ambiente laboral seguro y saludable es indispensable para que los empleados se sientan cómodos y protegidos. Según Robbins y Judge (2013), la seguridad laboral genera confianza y permite a los trabajadores concentrarse en sus tareas sin preocupaciones por su bienestar físico o emocional, lo que a su vez incrementa la productividad y reduce los niveles de ansiedad.

DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral son fundamentales para la satisfacción y motivación de los empleados. Chiavenato (2020) indica que una buena comunicación y un ambiente de apoyo entre colegas y superiores son esenciales para mantener una relación de confianza y colaboración dentro de la organización. Se mide a través de indicadores como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

- **Comunicación efectiva:** Chiavenato (2020) establece que la comunicación clara y transparente ayuda a evitar malentendidos y facilita la colaboración entre los empleados, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Es el proceso de transmitir y recibir información

entre los distintos niveles jerárquicos y entre compañeros, permitiendo un flujo de trabajo coordinado y evitando malentendidos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las funciones.

- **Trabajo en equipo:** Según Robbins y Judge (2013), el trabajo en equipo promueve un entorno de confianza, respeto y cohesión entre los empleados, lo que mejora la motivación y la satisfacción general. Es la disposición y capacidad del personal para colaborar, apoyarse mutuamente y coordinar esfuerzos con el fin de alcanzar objetivos comunes.

DIMENSIÓN 3: NATURALEZA DEL TRABAJO

Según Chiavenato (2020), un trabajo significativo y desafiante, junto con un entorno de trabajo bien definido, favorece la satisfacción laboral al permitir que los empleados se sientan realizados y valorados, lo cual aumenta su motivación y compromiso con la organización. Se refiere a los aspectos vinculados al contenido y las características del trabajo en sí mismo, incluyendo la claridad en las funciones y la estabilidad laboral. Un trabajo bien definido y estable contribuye a que los empleados se sientan valorados y comprometidos, lo que, a su vez, influye en su nivel de satisfacción y desempeño (Martel et al., 2025).

- **Claridad en funciones:** La claridad en las tareas y responsabilidades asignadas es esencial para reducir la ambigüedad y el estrés laboral. Chiavenato (2020) enfatiza que cuando los empleados comprenden claramente lo que se espera de ellos, es más probable que se desempeñen de manera efectiva y satisfactoria, lo que mejora la calidad de su trabajo y su bienestar general.
- **Estabilidad laboral:** La estabilidad en el empleo se refiere a la seguridad que los trabajadores sienten respecto a su puesto dentro de la organización. Según Robbins y Judge (2013), la estabilidad laboral incrementa el compromiso de los empleados, ya que les permite planificar su futuro dentro de la

empresa y desarrollar su carrera a largo plazo, lo que, a su vez, contribuye a una mayor satisfacción laboral.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. BIENESTAR EMOCIONAL

Abarca el estado de equilibrio emocional de un individuo y su grado de satisfacción personal en el entorno laboral, lo cual tiene un impacto directo en su rendimiento y compromiso (Robbins y Judge, 2013).

2. COMPENSACIÓN MONETARIA

Incluye el salario, bonificaciones y comisiones que los empleados reciben por su trabajo, la retribución directa busca reconocer el desempeño laboral y es fundamental para la motivación (Chiavenato, 2020).

3. CONSERVACIÓN DE TALENTO

La conservación de talento implica desarrollar estrategias que permitan a la empresa retener a los empleados más cualificados, asegurando su satisfacción y compromiso (Muro, 2019).

4. CONTRATACIÓN

Este proceso es la variedad de empleados incorporados a la organización durante un periodo determinado, su integración influye en los vínculos internos con los colaboradores (Rubio, 2016).

5. ESTABILIDAD ORGANIZACIONAL

Se refiere a la sensación de seguridad laboral que tienen los empleados al trabajar en una empresa que ofrece un entorno de trabajo duradero y confiable (Chiavenato, 2020).

6. ESTIMULACIÓN ECONÓMICA

Incluye incentivos y premios materiales que se otorgan para motivar a los empleados a alcanzar ciertos logros (Chiavenato, 2020).

7. ÉTICA EMPRESARIAL:

Es un conjunto de principios y normas que guían las acciones y decisiones dentro de la organización, promoviendo un comportamiento responsable y justo hacia los empleados (Chiavenato, 2020).

8. FLEXIBILIDAD

Es un modelo de trabajo que permite a los empleados elegir algunas condiciones en relación con su puesto (Napolitano, 2018).

9. PROGRESIÓN PROFESIONAL

La progresión profesional se refiere a las oportunidades de ascenso dentro de la empresa, lo cual es un importante motor de motivación para los empleados (Chiavenato, 2020).

10. VALORES

Son las creencias fundamentales y principios éticos que guían el comportamiento y las decisiones de los colaboradores, representan lo que la institución considera importante y sirven como base para orientar las acciones de los empleados en su desempeño (Chiavenato, 2017).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: La gestión de recompensas se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

H0: La gestión de recompensas no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- Los incentivos se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025
- Los reconocimientos se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025
- El desarrollo profesional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Gestión de recompensas

DIMENSIONES:

- Incentivos
- Reconocimiento

- Desarrollo profesional

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

DIMENSIONES:

- Condiciones de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Naturaleza del trabajo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
Gestión de recompensas	Muro (2019) define que la gestión de recompensas como la estructura de compensaciones, beneficios y reconocimientos que se otorgan a los empleados en función de su desempeño y su contribución al logro de los objetivos organizacionales.	Incentivos	Bonos económicos	1. Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño.	Tipo de metodología aplicada Tipo: Ordinal Escala: Likert
				2. Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me desempeño.	
			Beneficios laborales	3. Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos.	
				4. Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa.	
		Reconocimiento	Reconocimiento verbal	5. La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo.	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
				6. Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias.	
				7. La empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores.	
		Desarrollo profesional	Premios y distinción	8. ¿la empresa motiva los trabajadores a partir de la oferta de distinciones	
				9. La empresa permite la participación constante a capacitaciones.	
			Capacitación constante	10. La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos.	
				Oportunidad de ascenso	

Satisfacción laboral	Alles (2015) plantea que la satisfacción laboral también se construye a partir del reconocimiento, la calidad de las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento profesional.	Condiciones de trabajo	Equipos adecuados	12. La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores
			Ambiente laboral	13. Cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa 14. La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades. 15. La empresa cuenta con un buen ambiente laboral. 16. La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores.
		Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva	17. La empresa fomenta la comunicación efectiva 18. La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva.
			Trabajo en equipo	19. La empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos 20. La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo.
		Naturaleza de trabajo	Claridad en funciones	21. Me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló. 22. La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades
			Estabilidad laboral	23. La empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores. 24. La empresa motivar a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2018) sostienen que existen dos tipos de investigación que puede ser usados para cumplir un propósito. La investigación básica tiene como finalidad enriquecer los conocimientos que existe respecto a una variable de estudio, la investigación aplicada tiene el propósito de establecer respuesta a una pregunta planteada en base a la variable de estudio. En ese sentido comprendiendo los objetivos de la presente investigación la tesis fue de tipo aplicada.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández y Mendoza (2018) los enfoques descritos por el autor en su libro de metodología de la investigación dan cuenta que estos pueden ser cualitativos, para aquellos fines que no tienen una estructura definida; sin embargo, las investigaciones que buscan medir el comportamiento de las variables a partir de datos cuánticos son de enfoque cuantitativo, en ese sentido la tesis fue de este tipo de enfoque.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

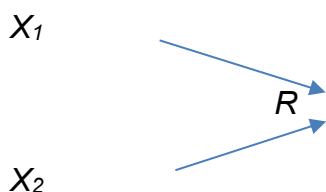
Hernández y Mendoza (2018) el alcance de la presente investigación fue descriptivo y a su vez correlacional, entiéndase así, dado que la investigación describirá el comportamiento de las variables de manera independiente a partir del cual establecerá la complementariedad que existe entre ambos usando técnicas estadísticas que den respuesta a ello.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) para el presente estudio, la tesis tuvo un diseño de tipo no experimental de naturaleza transaccional de corte transversal, permitiendo que la aplicación de los instrumentos de investigación se diera de una manera uniforme entre toda la muestra seleccionada, esquema de análisis de la gestión de recompensas y satisfacción laboral

Figura 1

Relación de la gestión de recompensas con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025



Donde:

X1 = Gestión de recompensas

X2 = Satisfacción laboral

R= Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) el autor hizo referencia que la población es el conjunto de elementos pudiendo hacer estas personas de quien se dice algo en la investigación, tomando en cuenta la vida la población fue constituida por la cantidad de trabajadores de la empresa materia de investigación que números son:60 Trabajadores.

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) el autor hizo referencia que la muestra es un conjunto representativo de la población. A partir de ello se puede terminar este conjunto usando técnicas probabilísticas y no probabilísticas. Comprendiendo el interés de la empresa para el desarrollo de mi investigación en el seno de operaciones de esta el muestreo fue no probabilístico e intencional de naturaleza censal, siendo el número 60 trabajadores (12 administrativos y 48 agentes) los que se encuentran formalizados.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta, el cual consiste en establecer preguntas estructuradas que tienen el fin de recolectar información primaria (Hernández y Mendoza, 2018).

INSTRUMENTO

El instrumento que se empleó en el presente estudio fue el cuestionario, la misma que consiste según Hernández y Mendoza (2018) en una guía, el cual será escrito con preguntas cerradas por dimensiones, teniendo lo siguientes valores como validos:

1. Muy en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de datos se empleó: tablas de frecuencia, gráfico de barras, estadígrafos de correlación.

Para el análisis de datos se empleó: Discusión de resultados con los antecedentes, métodos inductivos para su entendimiento.

El soporte de la misma es el uso del programa estadístico SPSS V.27, y paquetes de edición office.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

Tabla 2

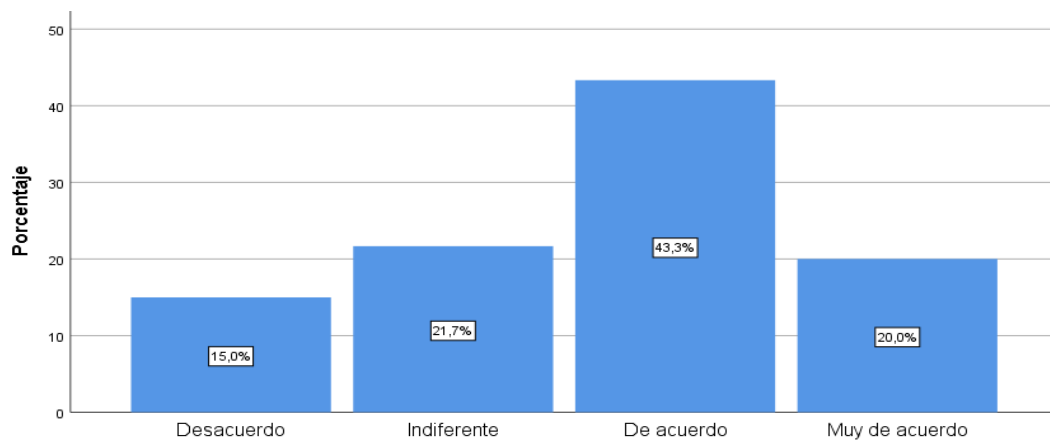
Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	13	21,7	21,7	36,7
	De acuerdo	26	43,3	43,3	80,0
	Muy de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 2

Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño



Nota. Representación gráfica de la tabla 2

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura, la percepción de los bonos económicos otorgados por la empresa Hnos. Roca Seguridad es mixta entre los colaboradores. Aunque un 43,3% considera que los bonos son apropiados según su desempeño y un 20,0% está muy de acuerdo con esto, un porcentaje significativo 15,0% discrepa y siente que los bonos no reflejan adecuadamente su desempeño. Además, el 21,7% se muestra indiferente, lo que podría sugerir que no tienen una opinión clara al respecto o no consideran los bonos como un factor determinante en su satisfacción laboral.

Tabla 3

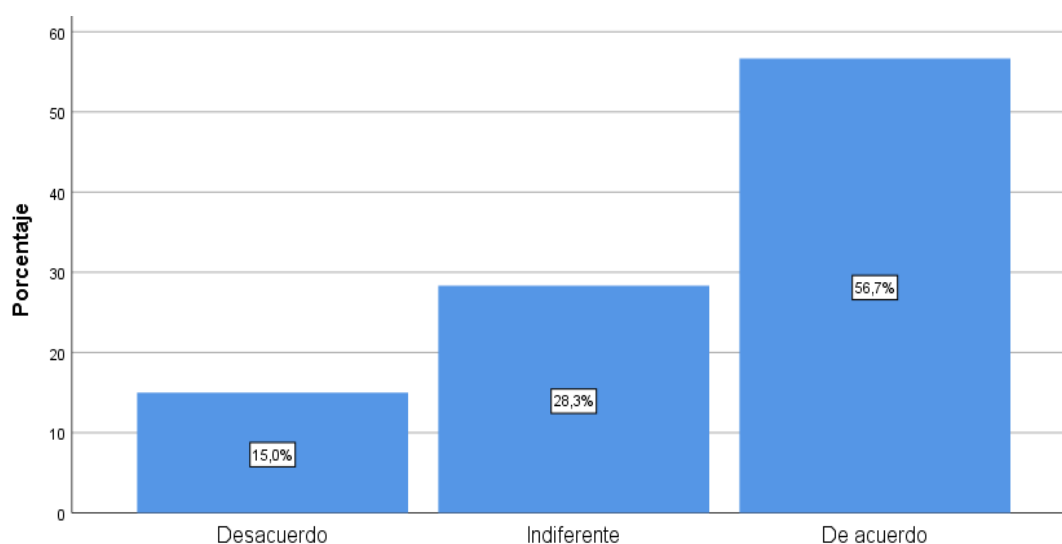
Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	17	28,3	28,3	43,3
	De acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 3

Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me desempeño



Nota. Representación gráfica de la tabla 3.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura revela que en la empresa Hnos. Roca Seguridad, la mayoría de los colaboradores 56,7% considera que los bonos económicos son alentadores para impulsar su productividad laboral. Sin embargo, un 15,0% no está de acuerdo con esto, lo que sugiere que los bonos no son un motivador para todos. El 28,3% restante se muestra indiferente, lo que podría indicar que los bonos no tienen un impacto significativo en su motivación o que no están seguros de su efecto. En general, los resultados sugieren que los bonos económicos pueden ser una herramienta efectiva para motivar a la mayoría de los colaboradores, pero es importante considerar las perspectivas de aquellos que no se sienten motivados por ello.

Tabla 4

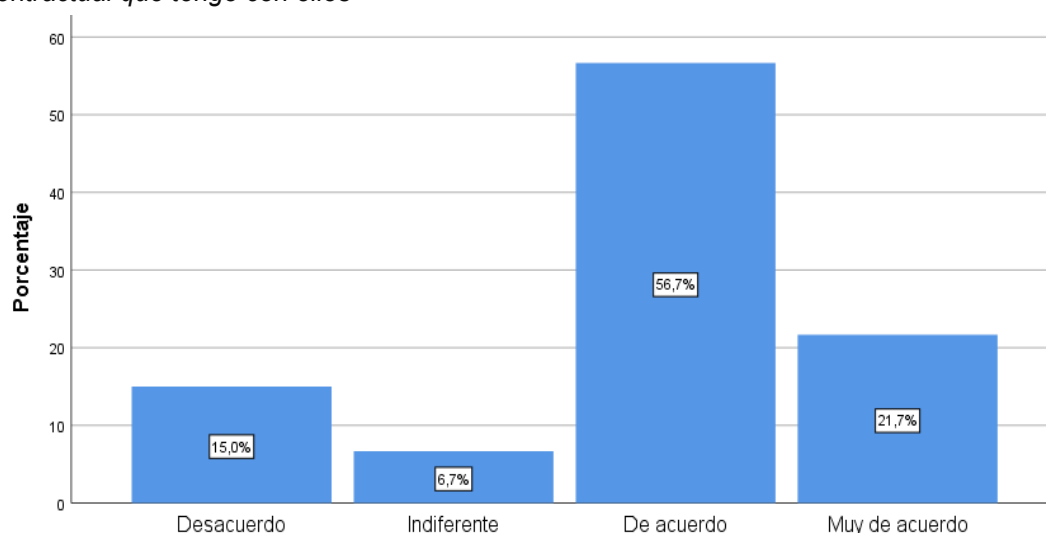
Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	4	6,7	6,7	21,7
	De acuerdo	34	56,7	56,7	78,3
	Muy de acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos



Nota. Representación gráfica de la tabla 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la mayoría de los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad 56,7% de acuerdo y 21,7% muy de acuerdo considera que los beneficios laborales que reciben están de acuerdo con su régimen contractual. Sin embargo, un 15,0% discrepa de esta opinión, lo que sugiere que algunos colaboradores sienten que no están recibiendo los beneficios adecuados según su contrato. Solo un 6,7% se muestra indiferente, lo que indica que la mayoría tiene una opinión clara sobre la correspondencia entre los beneficios y su régimen contractual. En general, los resultados sugieren que la empresa está haciendo un buen trabajo en cuanto a la gestión de beneficios laborales, pero hay margen para mejorar y atender las inquietudes de aquellos que no están satisfechos.

Tabla 5

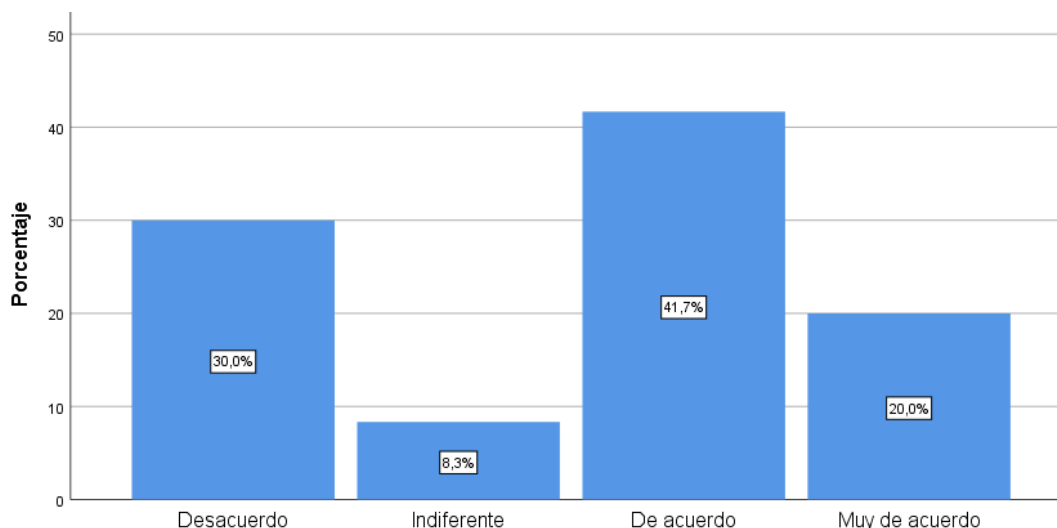
Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	18	30,0	30,0	30,0
	Indiferente	5	8,3	8,3	38,3
	De acuerdo	25	41,7	41,7	80,0
	Muy de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 5

Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa

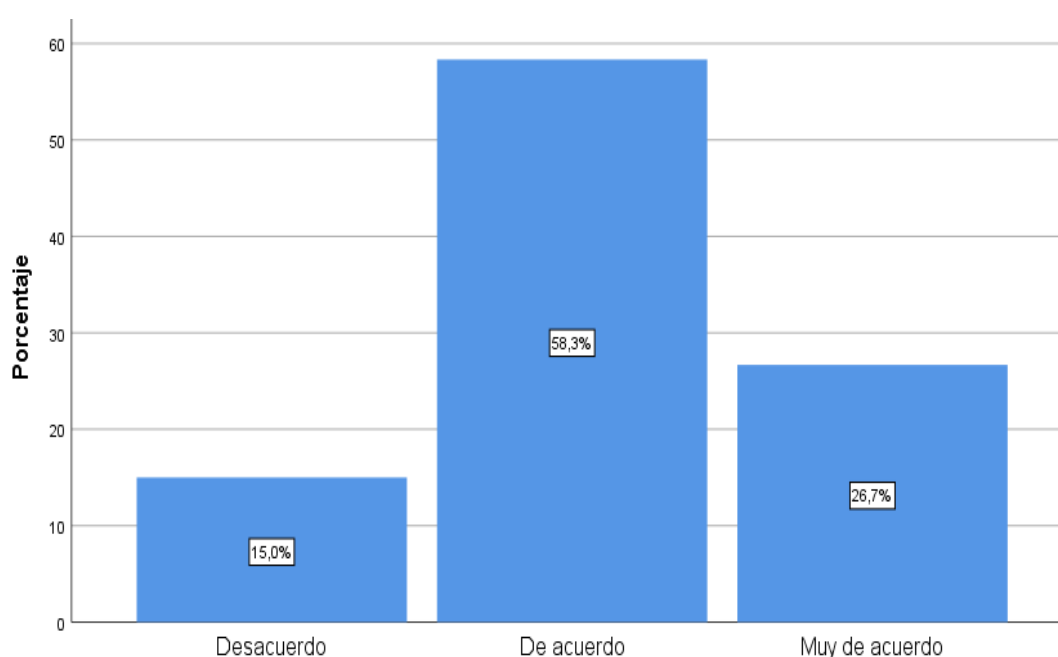


Nota. Representación gráfica de la tabla 5.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la percepción de los beneficios laborales en relación con las expectativas de los colaboradores de Hnos. Roca Seguridad es variada. Un 41,7% está de acuerdo en que los beneficios laborales complementan sus expectativas, y un 20,0% está muy de acuerdo. Sin embargo, un porcentaje significativo (30,0%) no considera que los beneficios laborales cumplan con sus expectativas. Solo un 8,3% se muestra indiferente. En general, los resultados sugieren que, aunque hay una proporción de colaboradores que están satisfechos con los beneficios laborales, hay una parte considerable que no siente que sus expectativas estén siendo cumplidas, lo que podría ser un área de mejora para la empresa.

Tabla 6*La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	35	58,3	58,3	73,3
	Muy de acuerdo	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 6***La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo**Nota.* Representación gráfica de la tabla 6.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura, en Hnos. Roca Seguridad, el reconocimiento verbal señala ser una práctica común y valorada, ya que el 58,3% de acuerdo y 26,7% muy de acuerdo afirma recibir constantes reconocimientos por su labor. Esto sugiere que la empresa prioriza la motivación y el aprecio hacia sus colaboradores, lo que puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y el compromiso con la empresa. Sin embargo, todavía hay un 15,0% que no comparte esta percepción, lo que podría indicar áreas de mejora en la comunicación y el reconocimiento.

Tabla 7

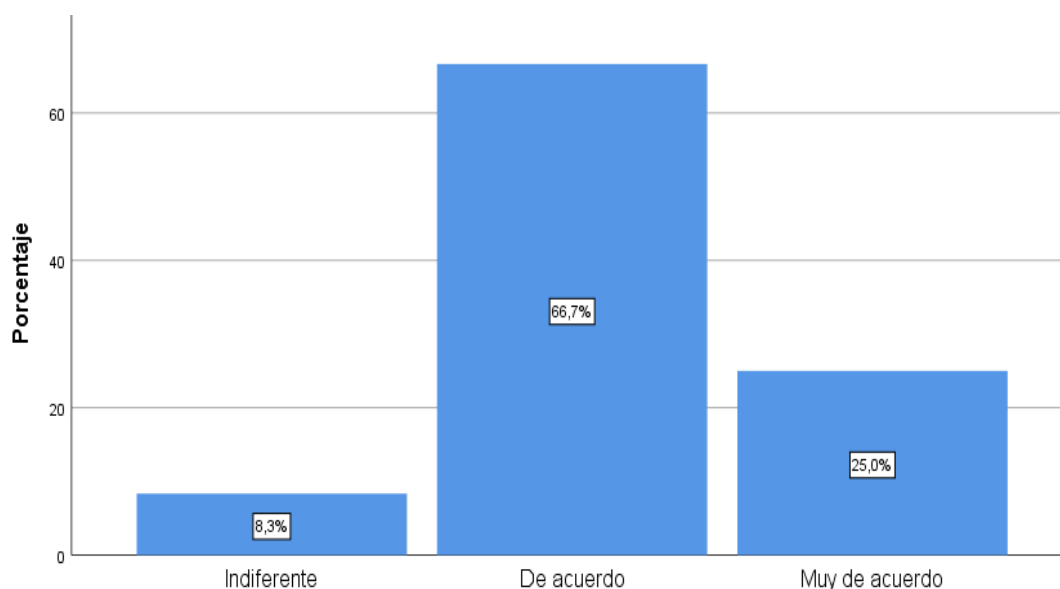
Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	40	66,7	66,7	75,0
	Muy de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 7

Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias



Nota. Representación gráfica de la tabla 7.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura muestra que, una abrumadora mayoría de los colaboradores de Hnos. Roca Seguridad 66,7% de acuerdo y 25,0% muy de acuerdo considera que los reconocimientos verbales son un factor clave para motivarlos en el desarrollo de sus actividades diarias. Esto sugiere que la empresa puede aprovechar aún más el potencial de los reconocimientos verbales para impulsar el desempeño y la satisfacción laboral. Solo un pequeño porcentaje 8,3% se muestra indiferente, lo que indica que la mayoría de los colaboradores valoran positivamente el reconocimiento verbal como herramienta de motivación.

Tabla 8

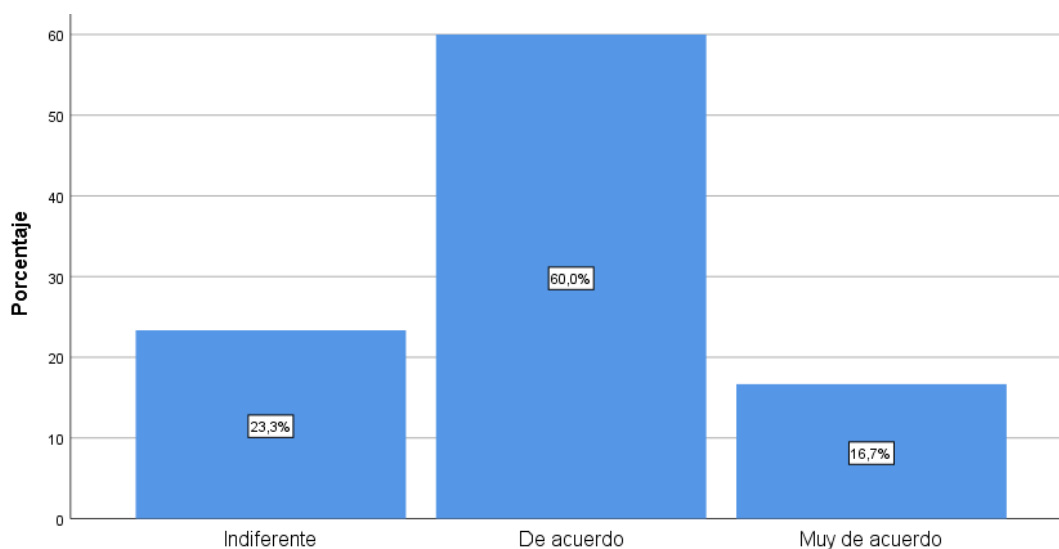
La empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	14	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	36	60,0	60,0	83,3
	Muy de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 8

La empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores



Nota. Representación gráfica de la tabla 8.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura, la mayoría de los colaboradores de Hnos. Roca Seguridad entre ellos el 60,7% de acuerdo y 16,7% muy de acuerdo, considera que la empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño del trabajador. Sin embargo, un porcentaje significativo de 23,3% se muestra indiferente, lo que podría indicar que algunos colaboradores no están seguros o no han sido testigos de esta práctica. En general, los resultados sugieren que la empresa tiene una buena intención de reconocer el buen desempeño, pero podría mejorar la comunicación y la visibilidad de estos reconocimientos para que todos los colaboradores se sientan valorados y motivados.

Tabla 9

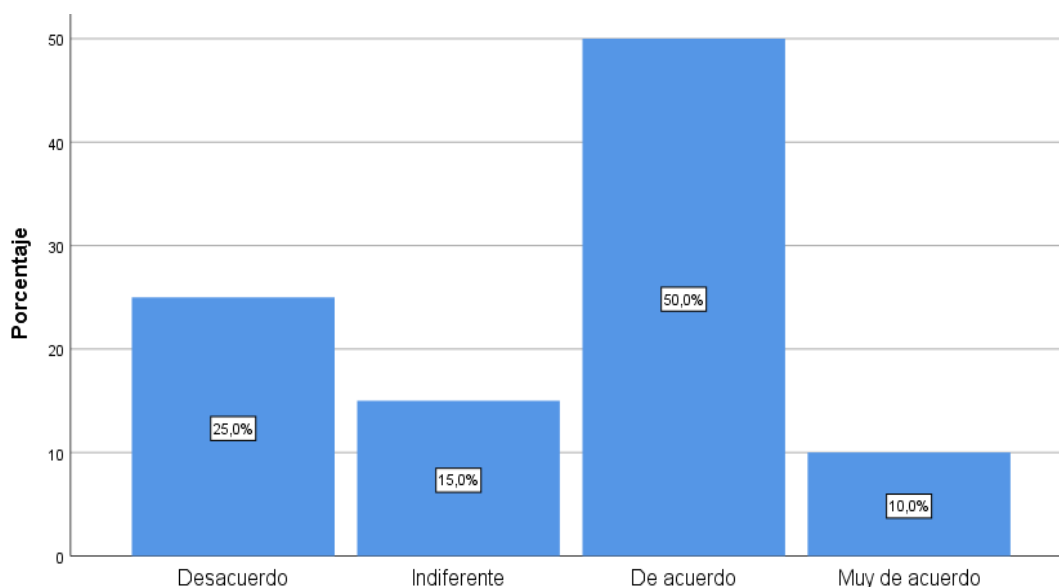
La empresa motiva a los trabajadores a partir de la oferta de distinciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	15	25,0	25,0	25,0
	Indiferente	9	15,0	15,0	40,0
	De acuerdo	30	50,0	50,0	90,0
	Muy de acuerdo	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 9

La empresa motiva los trabajadores a partir de la oferta de distinciones



Nota. Representación gráfica de la tabla 9.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura revela que la percepción sobre la motivación a través de distinciones en Hnos. Roca Seguridad es variada. Un 50,0% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa los motiva a través de distinciones, y un 10,0% está muy de acuerdo. Sin embargo, un 25,0% no comparte esta opinión, lo que sugiere que la empresa podría mejorar en este aspecto para motivar a más colaboradores. El 15,0% que se muestra indiferente podría estar esperando más claridad o consistencia en la oferta de distinciones. En general, los resultados indican que la empresa tiene un margen de mejora en cuanto a la motivación a través de distinciones.

Tabla 10

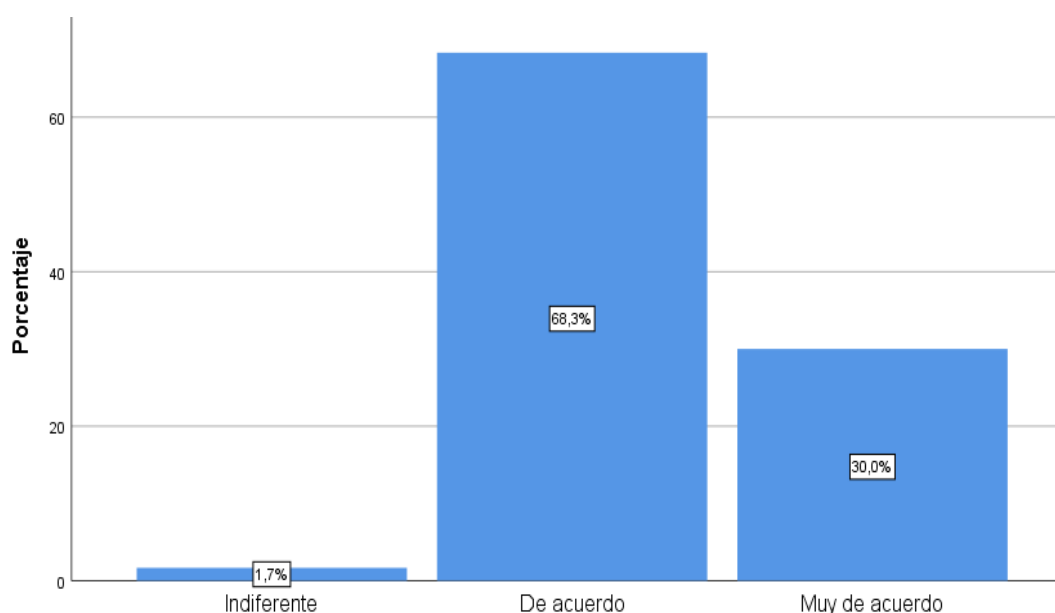
La empresa permite la participación constante a capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	1,7	1,7	1,7
	De acuerdo	41	68,3	68,3	70,0
	Muy de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 10

La empresa permite la participación constante a capacitaciones



Nota. Representación gráfica de la tabla 10.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura una amplia mayoría de los colaboradores de Hnos. Roca Seguridad considera que la empresa permite la participación constante en capacitaciones, con un 68,3% de acuerdo y un 30,0% muy de acuerdo. Esto sugiere que la empresa fomenta un ambiente de inclusión y participación, lo que puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores. La baja tasa de indiferencia es de solo 1,7%. En general, los resultados sugieren que la empresa tiene una buena práctica en cuanto a la participación y la inclusión de los colaboradores en las capacitaciones.

Tabla 11

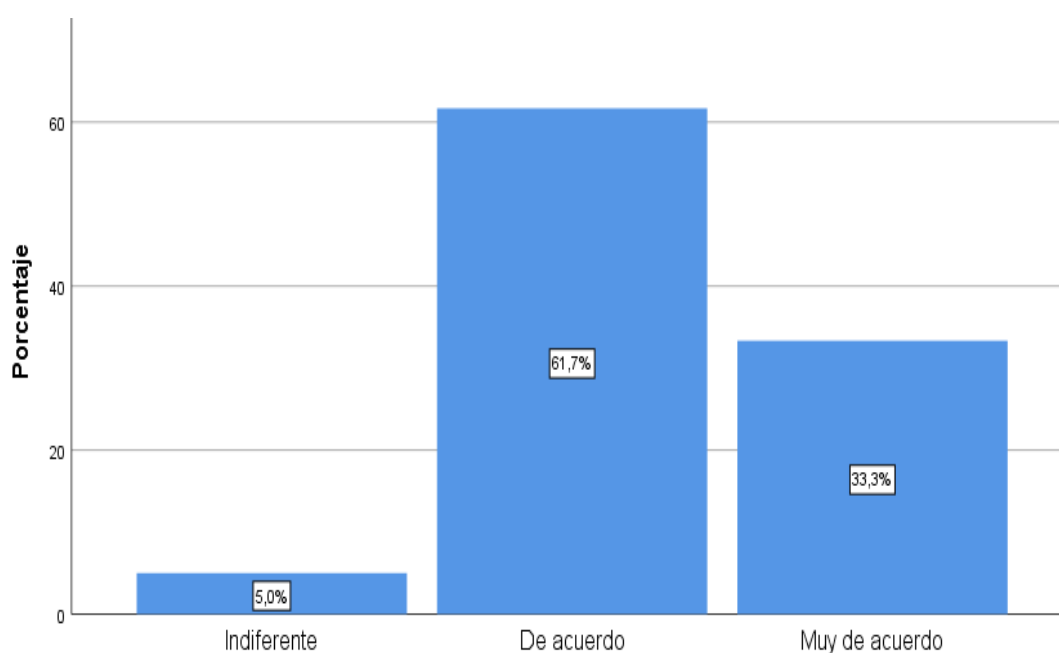
La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	37	61,7	61,7	66,7
	Muy de acuerdo	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 11

La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos



Nota. Representación gráfica de la tabla 11.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la capacitación y el desarrollo de competencias señala ser un aspecto clave en la empresa Hnos. Roca Seguridad. Un 61,7% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa les permite mejorar sus competencias a través de capacitaciones, y un 33,3% está muy de acuerdo. Esto refleja un compromiso de la empresa con el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores. Solo un 5,0% se muestra indiferente, lo que sugiere que la mayoría valora positivamente las oportunidades de capacitación ofrecidas.

Tabla 12

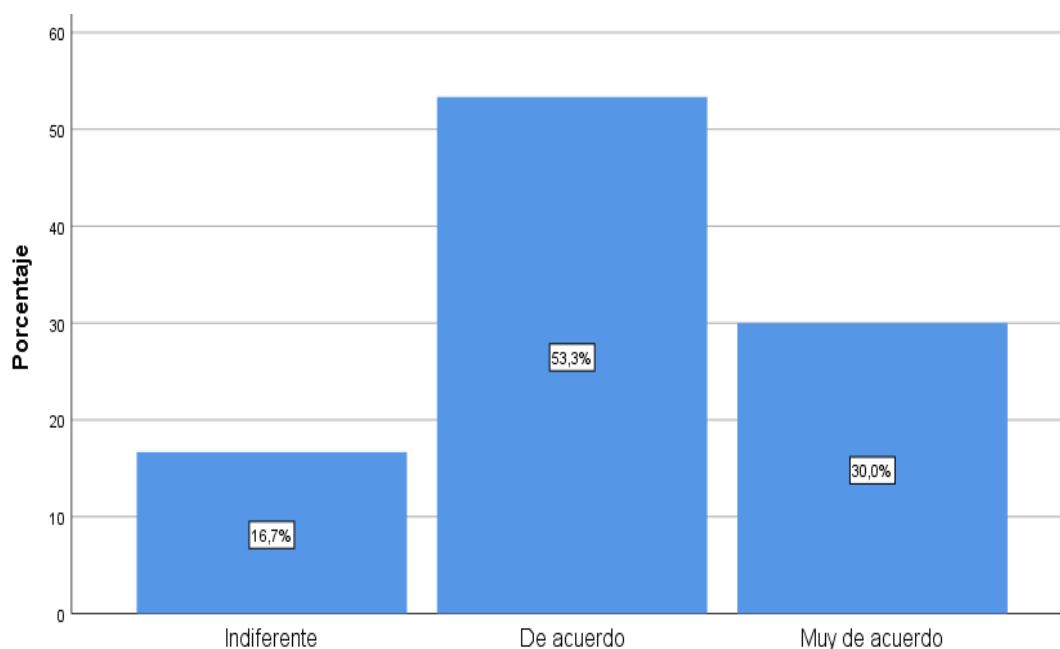
La empresa ofrece oportunidades de ascenso a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	32	53,3	53,3	70,0
	Muy de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 12

La empresa ofrece oportunidades de ascenso a los trabajadores



Nota. Representación gráfica de la tabla 12.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura revela que, en cuanto a las oportunidades de ascenso, la empresa Hnos. Roca Seguridad tiene una percepción positiva entre sus colaboradores. Un 53,3% considera que la empresa ofrece oportunidades de ascenso, y un 30,0% está muy de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 16,7% se muestra indiferente, lo que podría sugerir que algunos colaboradores no tienen clara la política de ascensos o no se sienten considerados para oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. En general, la empresa señala tener un buen enfoque en cuanto a oportunidades de ascenso, pero podría mejorar en la comunicación y claridad sobre este tema.

Tabla 13

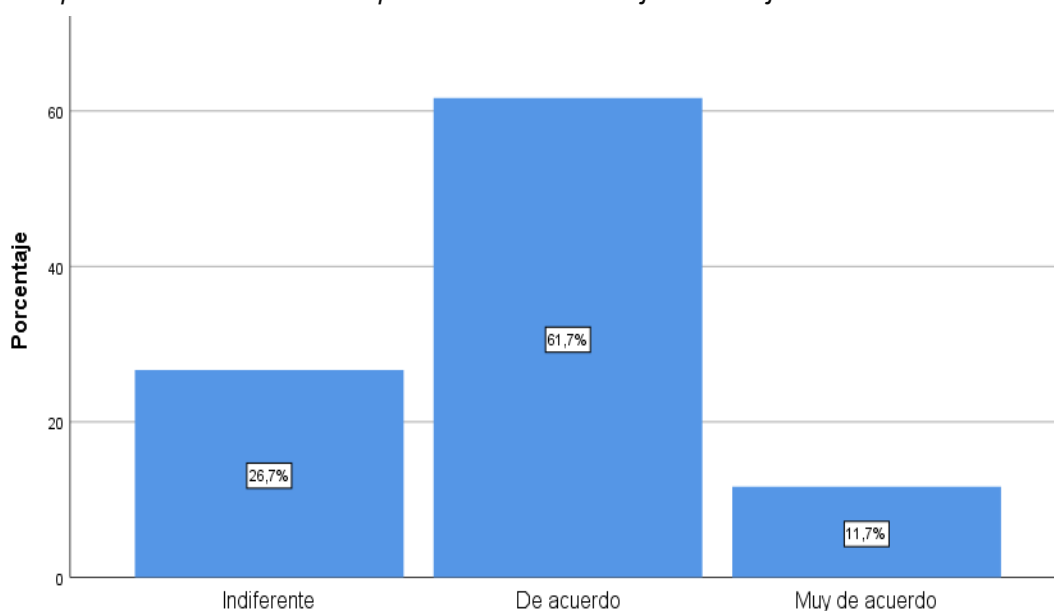
La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	16	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	37	61,7	61,7	88,3
	Muy de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 13

La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores



Nota. Representación gráfica de la tabla 13.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la percepción sobre el interés de la empresa en ascender a los mejores trabajadores es mayoritariamente positiva, con un 61,7% de los colaboradores respaldan estar de acuerdo y un 11,7% muy de acuerdo. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 26,7%, se muestra indiferente, lo que podría indicar que algunos colaboradores no tienen clara la política de ascensos o no se sienten considerados para oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. En general, la empresa parece valorar el desempeño de sus colaboradores, pero podría mejorar en la comunicación y transparencia sobre las oportunidades de ascenso.

Tabla 14

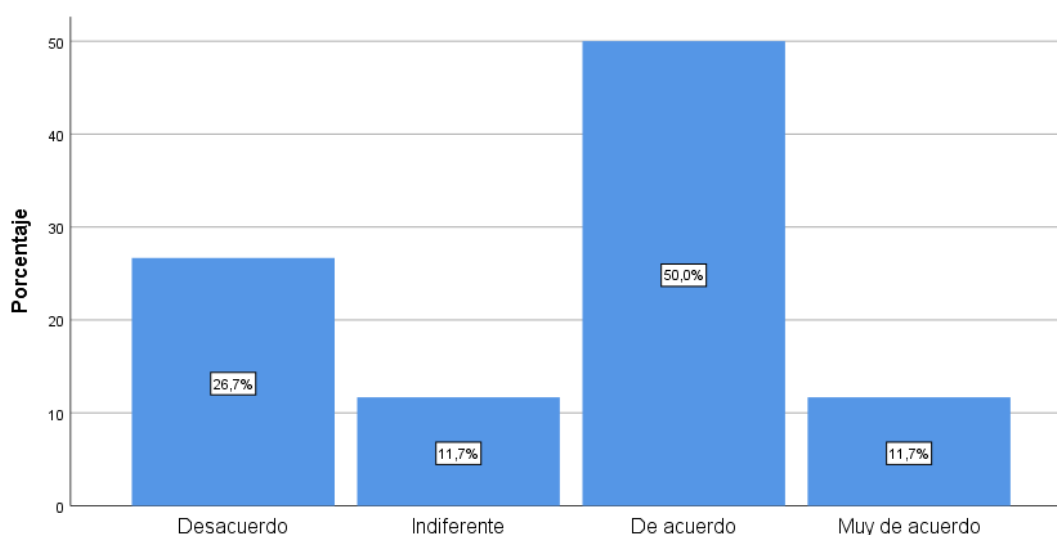
Cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	16	26,7	26,7	26,7
	Indiferente	7	11,7	11,7	38,3
	De acuerdo	30	50,0	50,0	88,3
	Muy de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 14

Cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa



Nota. Representación gráfica de la tabla 14.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la adecuación de los equipos para el desarrollo de actividades en la empresa Hnos. Roca Seguridad es mixta. Un 50,0% de los colaboradores está de acuerdo en que cuentan con equipos adecuados, y un 11,7% está muy de acuerdo. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 26,7%, está en desacuerdo, lo que sugiere que algunos colaboradores consideran que los equipos no son adecuados para realizar sus tareas de manera efectiva. Un 11,7% se muestra indiferente. En conclusión, la empresa podría beneficiarse de evaluar y mejorar la calidad y adecuación de los equipos para aumentar la satisfacción y eficiencia de los colaboradores.

Tabla 15

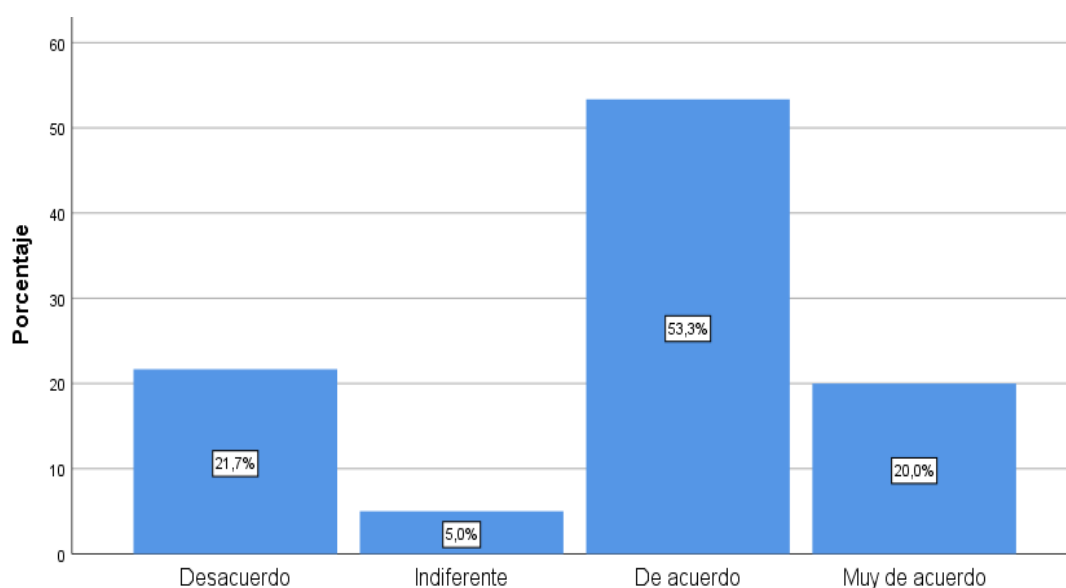
La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
	Indiferente	3	5,0	5,0	26,7
	De acuerdo	32	53,3	53,3	80,0
	Muy de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 15

La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades



Nota. Representación gráfica de la tabla 15.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura revela que un 53,3% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el desarrollo de actividades, y un 20,0% está muy de acuerdo. Sin embargo, un 21,7% está en desacuerdo, lo que sugiere que algunos colaboradores consideran que los equipos no son lo suficientemente modernos o efectivos. Solo un 5,0% se muestra indiferente. En general, la mayoría de los colaboradores valora positivamente los equipos, pero hay un margen para mejorar y actualizar los equipos para aumentar la eficiencia y satisfacción laboral en la empresa.

Tabla 16

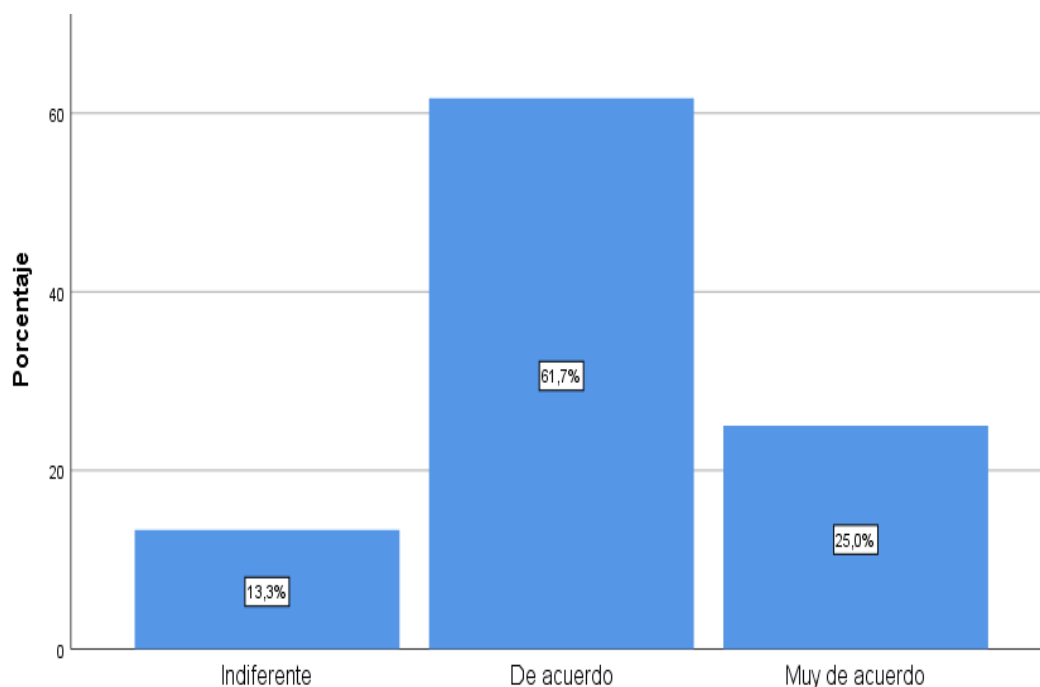
La empresa cuenta con un buen ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	37	61,7	61,7	75,0
	Muy de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 16

La empresa cuenta con un buen ambiente laboral



Nota. Representación gráfica de la tabla 16.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura Un 61,7% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa cuenta con un buen ambiente laboral, y un 25,0% está muy de acuerdo. Solo un 13,3% se muestra indiferente. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores se sienten cómodos y valoran positivamente el ambiente laboral en Hnos. Roca Seguridad. Los resultados revelan que la empresa ha logrado crear un entorno laboral favorable, lo que puede contribuir a la satisfacción y productividad de los colaboradores.

Tabla 17

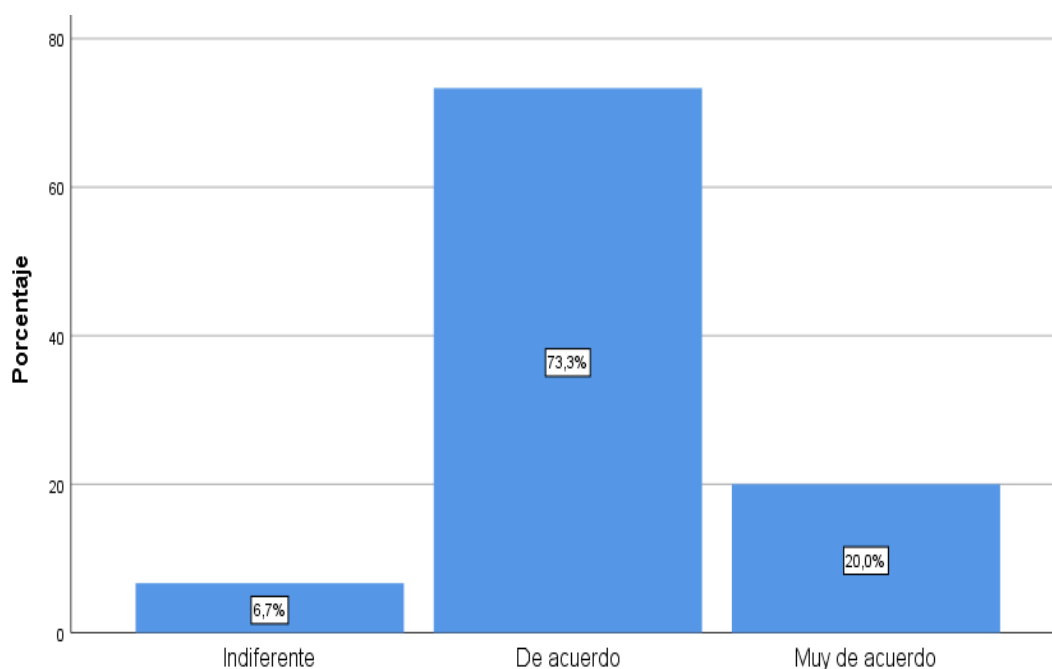
La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	44	73,3	73,3	80,0
	Muy de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17

La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores



Nota. Representación gráfica de la tabla 17.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la empresa Hnos. Roca Seguridad está haciendo un buen trabajo en cuanto a la gestión del clima laboral, ya que un 73,3% de los colaboradores está de acuerdo en que se monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores, y un 20,0% está muy de acuerdo. Solo un 6,7% se muestra indiferente. Esto indica que la empresa está implementando estrategias efectivas para mantener un ambiente laboral positivo y saludable, lo que puede tener un impacto directo en la satisfacción y productividad de los colaboradores.

Tabla 18

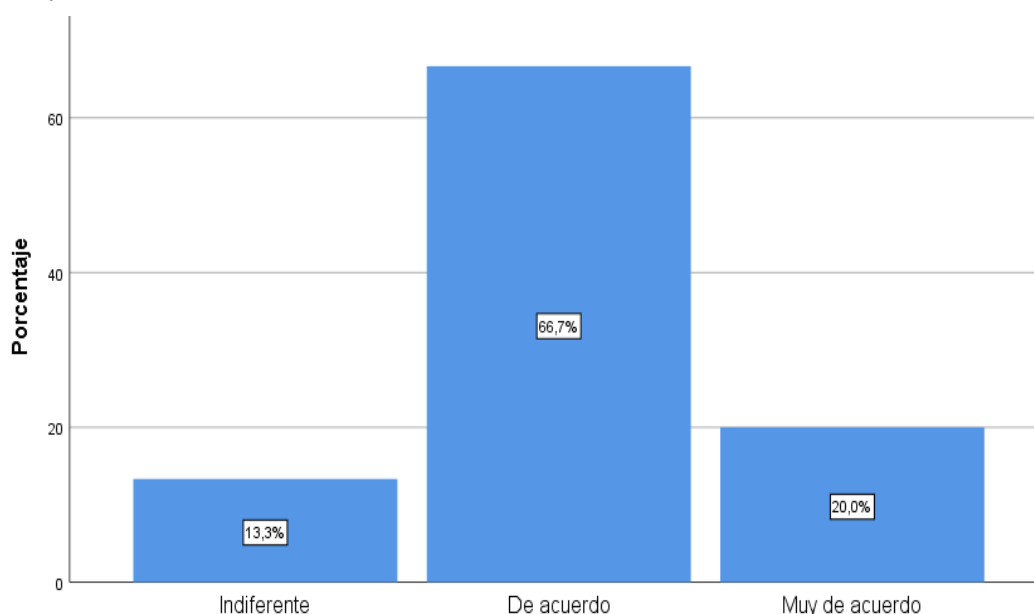
La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	40	66,7	66,7	80,0
	Muy de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 18

La empresa fomenta la comunicación efectiva



Nota. Representación gráfica de la tabla 18

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura muestra que la empresa Hnos. Roca Seguridad fomenta efectivamente la comunicación en el lugar de trabajo, ya que un 66,7% de los colaboradores está de acuerdo con esta afirmación y un 20,0% está muy de acuerdo. Aunque un 13,3% se muestra indiferente, la mayoría de los colaboradores valora positivamente la comunicación dentro de la empresa, lo que sugiere que se están utilizando estrategias adecuadas para promover el intercambio de información y la colaboración entre los equipos, esto puede contribuir a una mayor eficiencia y satisfacción laboral.

Tabla 19

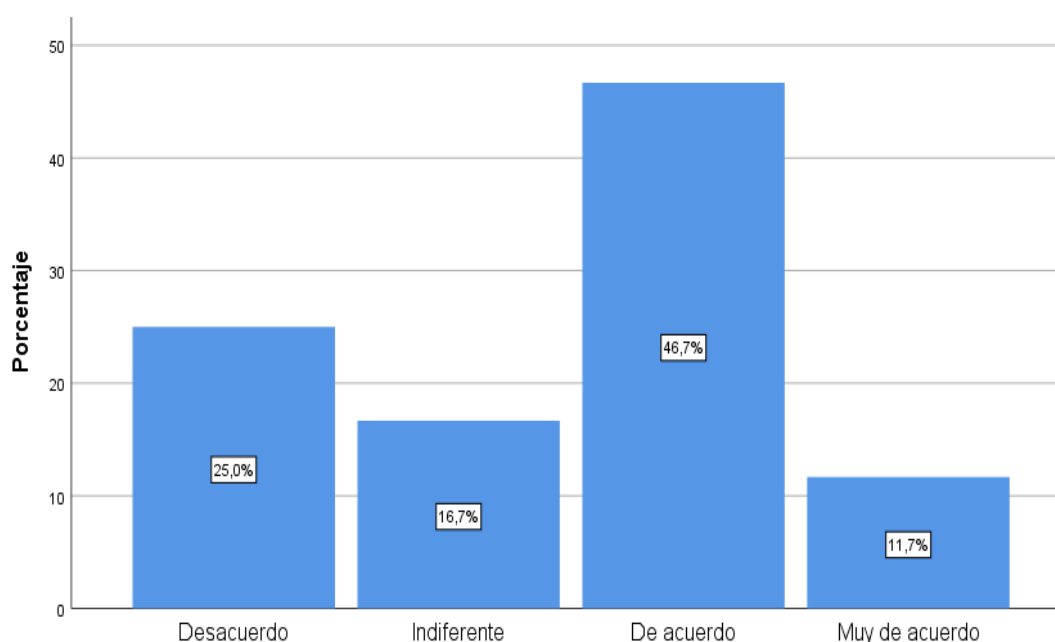
La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	15	25,0	25,0	25,0
	Indiferente	10	16,7	16,7	41,7
	De acuerdo	28	46,7	46,7	88,3
	Muy de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 19

La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva



Nota. Representación gráfica de la tabla 19.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la efectividad de la empresa Hnos. Roca Seguridad en el uso de redes sociales para la comunicación es mixta. Un 46,7% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa utiliza las redes sociales para mantener una comunicación efectiva, y un 11,7% está muy de acuerdo. Sin embargo, un 25,0% está en desacuerdo, lo que sugiere que hay oportunidades para mejorar en este aspecto. Un 16,7% se muestra indiferente. En general, la empresa podría beneficiarse de evaluar y optimizar su estrategia de comunicación en redes sociales para aumentar la efectividad y la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 20

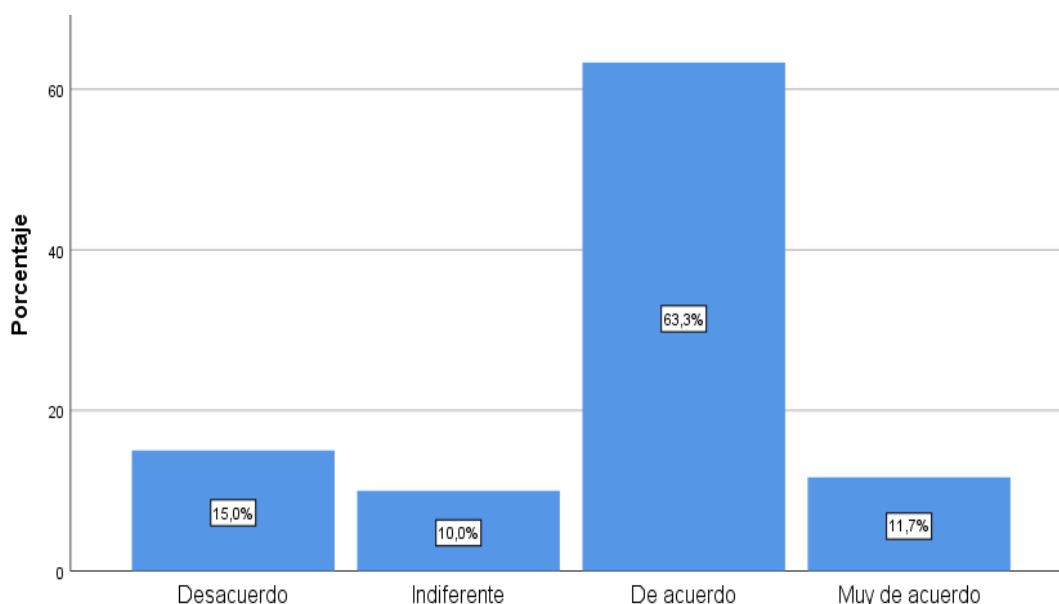
La empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	6	10,0	10,0	25,0
	De acuerdo	38	63,3	63,3	88,3
	Muy de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 20

La empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos



Nota. Representación gráfica de la tabla 20.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la empresa Hnos. Roca Seguridad está enfocada en desarrollar equipos de trabajo efectivos, ya que un 63,3% de los colaboradores está de acuerdo en que se desarrollan equipos para el logro de objetivos, y un 11,7% está muy de acuerdo. Solo un 15,0% está en desacuerdo y un 10,0% se muestra indiferente. Esto sugiere que la empresa valora el trabajo en equipo y está implementando estrategias para fomentar la colaboración y el logro de objetivos comunes, lo que puede contribuir a una mayor productividad y satisfacción laboral. La mayoría de los colaboradores percibe que la empresa se esfuerza por desarrollar equipos de trabajo sólidos y efectivos.

Tabla 21

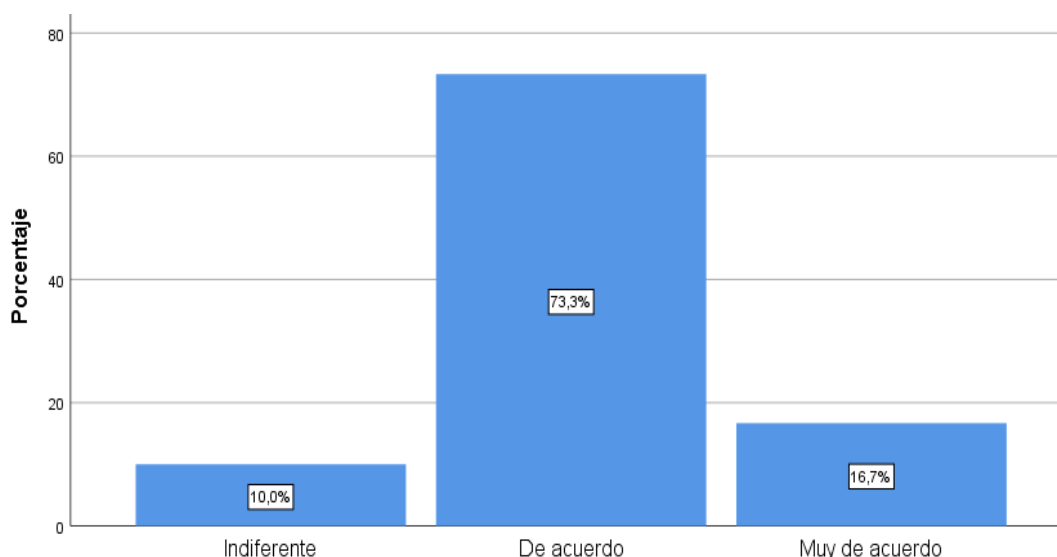
La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	44	73,3	73,3	83,3
	Muy de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 21

La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo

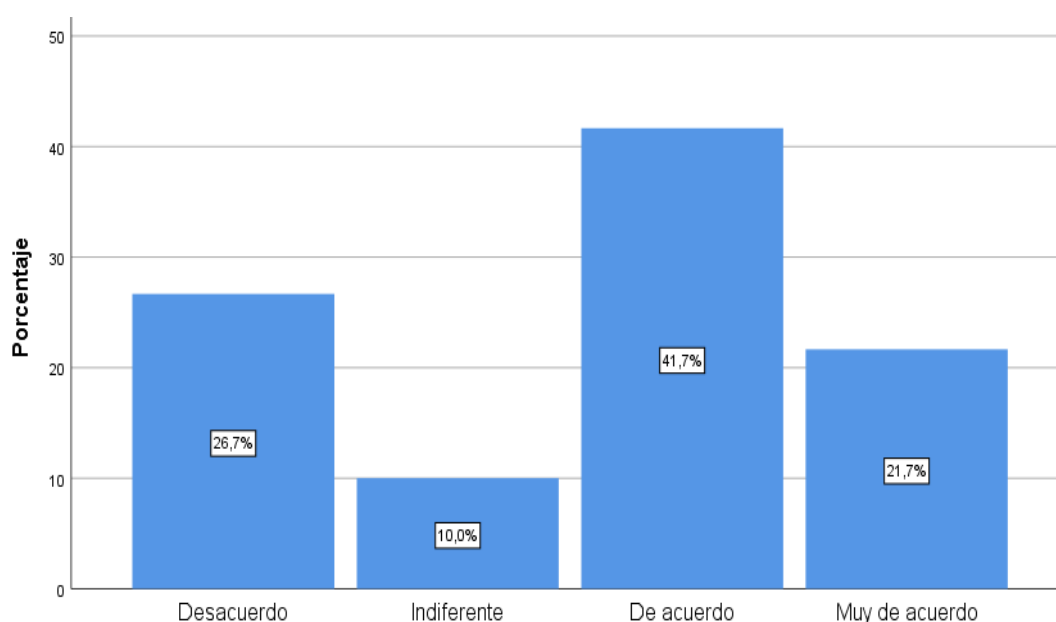


Nota. Representación gráfica de la tabla 21.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura revela que la empresa Hnos. Roca Seguridad valora y reconoce el trabajo en equipo, ya que un 73,3% de los colaboradores está de acuerdo en que se establecen reconocimientos para quienes desarrollan actividades a través de equipos de trabajo, y un 16,7% está muy de acuerdo. Solo un 10,0% se muestra indiferente. Esto indica que la empresa tiene una política de reconocimiento y recompensa para fomentar el trabajo en equipo y motivar a los colaboradores a trabajar juntos para lograr objetivos comunes, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y compromiso con la empresa. La mayoría de los colaboradores percibe que su esfuerzo y contribución en equipo son valorados y reconocidos por la empresa.

Tabla 22*Me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	16	26,7	26,7	26,7
	Indiferente	6	10,0	10,0	36,7
	De acuerdo	25	41,7	41,7	78,3
	Muy de acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 22***Me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló**Nota.* Representación gráfica de la tabla 22.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la satisfacción de los colaboradores con la claridad de las funciones de desarrollo es variada. Un 41,7% está de acuerdo en que se siente satisfecho con la claridad de las funciones, y un 21,7% está muy de acuerdo. Sin embargo, un 26,7% está en desacuerdo, lo que sugiere que hay una proporción significativa de colaboradores que no están satisfechos con la claridad de sus funciones. Un 10,0% se muestra indiferente. En general, la empresa podría beneficiarse de revisar y mejorar la comunicación de las funciones y responsabilidades para aumentar la satisfacción y claridad en el desarrollo de las tareas entre sus colaboradores.

Tabla 23

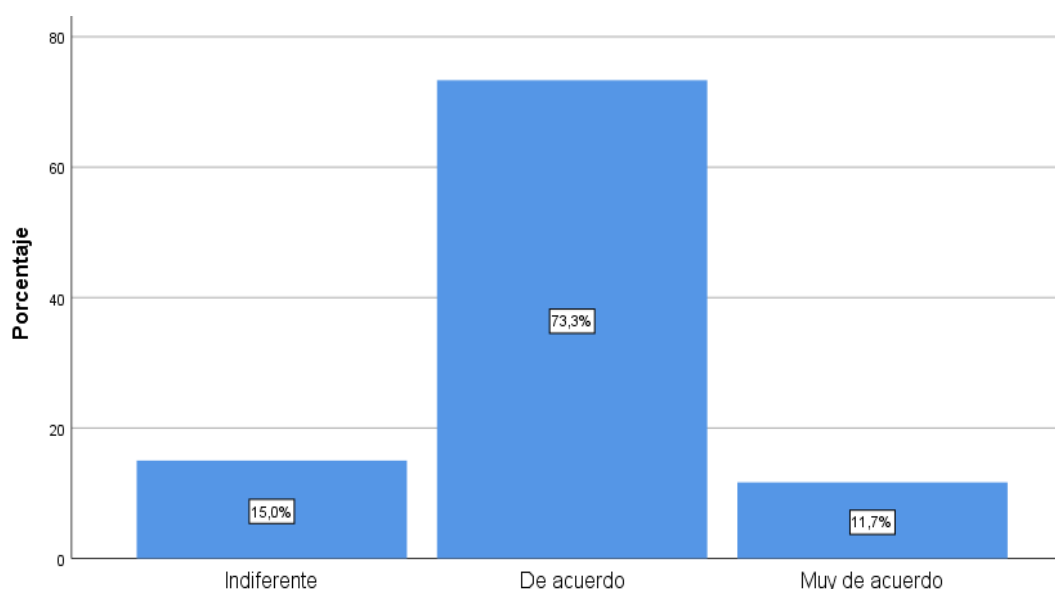
La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	9	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	44	73,3	73,3	88,3
	Muy de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 23

La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades



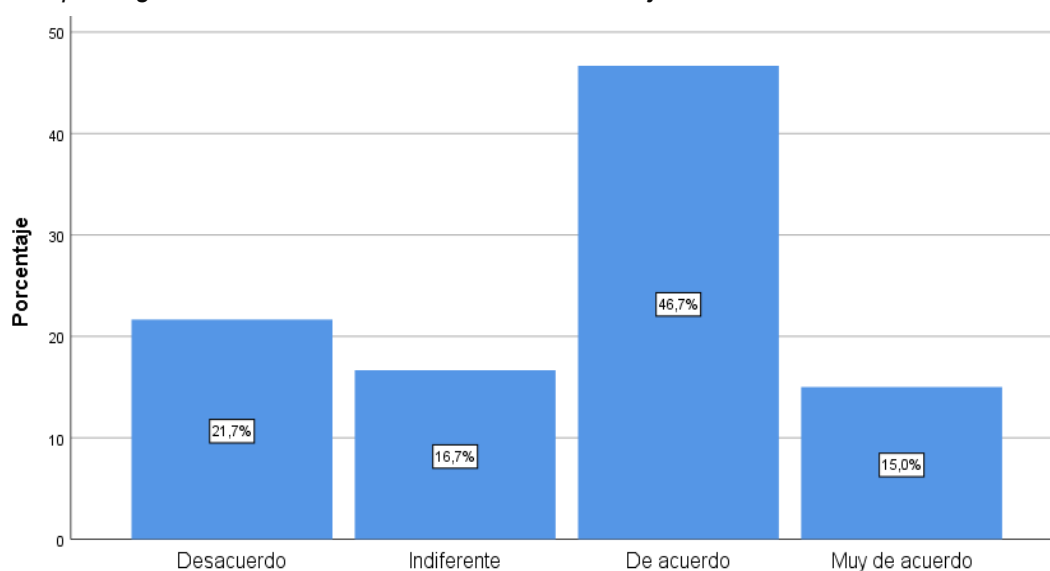
Nota. Representación gráfica de la tabla 23.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura muestra que la empresa Hnos. Roca Seguridad motiva efectivamente a sus trabajadores mediante la definición clara de sus actividades. Un 73,3% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades, y un 11,7% está muy de acuerdo. Solo un 15,0% se muestra indiferente. Esto muestra que la empresa tiene una estrategia efectiva para comunicar las responsabilidades y expectativas a los colaboradores, lo que les permite trabajar con claridad y propósito, y puede contribuir a una mayor motivación y satisfacción laboral. La gran mayoría de los colaboradores perciben que la empresa se esfuerza por proporcionar una base sólida para su trabajo.

Tabla 24*La empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
	Indiferente	10	16,7	16,7	38,3
	De acuerdo	28	46,7	46,7	85,0
	Muy de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 24*La empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores*

Nota. Representación gráfica de la tabla 24.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la percepción de los colaboradores sobre la estabilidad laboral en la empresa Hnos. Roca Seguridad es mixta. Un 46,7% está de acuerdo en que la empresa garantiza la estabilidad laboral, y un 15,0% está muy de acuerdo. Sin embargo, un 21,7% está en desacuerdo, lo que sugiere que hay una proporción notorio de colaboradores que no se sienten seguros en cuanto a su estabilidad laboral. Un 16,7% se muestra indiferente. En conclusión, la empresa podría mejorar al revisar y fortalecer sus políticas y prácticas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la confianza de los colaboradores en su futuro dentro de la empresa.

Tabla 25

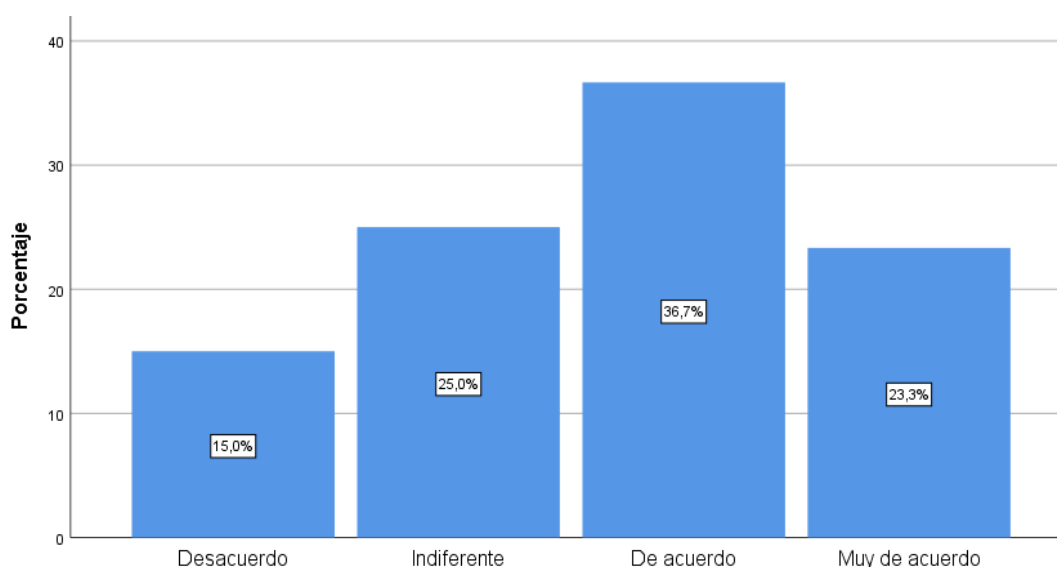
La empresa motiva a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Indiferente	15	25,0	25,0	40,0
	De acuerdo	22	36,7	36,7	76,7
	Muy de acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 25

La empresa motiva a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece



Nota. Representación gráfica de la tabla 25.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según la figura la empresa Hnos. Roca Seguridad motiva a sus trabajadores mediante la estabilidad laboral que ofrece, aunque con cierta variabilidad en la percepción. Un 36,7% de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa motiva a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral, y un 23,3% está muy de acuerdo. Un 15,0% está en desacuerdo y un 25,0% se muestra indiferente. En general, la mayoría de los colaboradores (60%) percibe que la estabilidad laboral es un factor motivador, lo que sugiere que la empresa puede aprovechar esta percepción para fortalecer la motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, se observa que la empresa podría trabajar en mejorar la percepción de estabilidad laboral para aumentar la motivación de todos los colaboradores.

4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 26

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente			
Gestión de recompensas	,453	60	,000
Variable Dependiente			
Satisfacción laboral	,453	60	,000

Nota. Data descriptiva correspondiente a cada una de las variables de estudio.

Los resultados que se han obtenido luego del cálculo de las pruebas de normalidad para la variable gestión de recompensa y la satisfacción laboral arrojaron un nivel de significancia que es menor a 0.05 eso demuestra que ambas variables no siguen una distribución normal. A partir de este entendimiento la falta de normalidad implica que no es adecuado aplicar la correlación de Pearson. Por el contrario, se debe usar la correlación de Spearman que no requiere una normalidad entre las variables y es apropiada para datos no paramétricos, de igual manera permite evaluar la relación monótona entre las variables de esta manera garantizando un estadístico robusto y confiable:

Tabla 27

Criterios para determinar la gestión de recompensas y satisfacción laboral

Valor de ρ (rho)	Interpretación de la relación
+1	Correlación perfecta positiva
0.80 a 0.99	Correlación muy fuerte positiva
0.60 a 0.79	Correlación fuerte positiva
0.40 a 0.59	Correlación moderada positiva
0.20 a 0.39	Correlación débil positiva
0.01 a 0.19	Correlación muy débil positiva
0	Sin correlación
-0.01 a -0.19	Correlación muy débil negativa
-0.20 a -0.39	Correlación débil negativa
-0.40 a -0.59	Correlación moderada negativa
-0.60 a -0.79	Correlación fuerte negativa
-0.80 a -0.99	Correlación muy fuerte negativa
-1	Correlación perfecta negativa

HIPÓTESIS GENERAL

H1: La gestión de recompensas se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

H0: La gestión de recompensas no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

Tabla 28

Relación entre la gestión de recompensa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025

		Gestión de recompensas (1 - 12)	Satisfacción laboral (13 - 24)
Gestión de recompensas (1 - 12)	Correlación de Spearman	1	,677
	Sig. (bilateral)		,023
	N	60	60
Satisfacción laboral (13 - 24)	Correlación de Spearman	,677	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	60	60

Nota. Información Tabla agrupado por cada variable de estudio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De acuerdo a lo obtenido en la tabla anterior se puede advertir que el coeficiente de correlación Spearman obtenido fue de 0.677 lo que indica que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio gestión de recompensa y satisfacción laboral. También se puede advertir que a medida que mejora la gestión de recompensa también tiene aumentar la satisfacción laboral. Además, pudiendo leer la tabla el nivel de significancia de 0.023 que es menor a lo establecido en el nivel de significancia 0.05 indica que estadísticamente la relación estimada es significativa. Por lo tanto, se puede afirmar con confianza que efectivamente existe un nivel de asociación que es relevante entre las variables de la muestra analizada, La cual será sustentada con argumentos descriptivos en los siguientes apartados. Por lo tanto, se acepta la hipótesis

planteada HI el que indica que si existe relación significativa entre las variables de estudio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Los incentivos se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

Tabla 29

Relación entre los incentivos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025

		Incentivos (1 - 4)	Satisfacción laboral (13 - 24)
Incentivos (1 - 4)	Correlación de Spearman	1	,559
	Sig. (bilateral)		,021
	N	60	60
Satisfacción laboral (13 - 24)	Correlación de Spearman	,559	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	60	60

Nota. Información Tabla agrupado por cada variable de estudio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla obtenida se puede verificar que existe un nivel de significancia fuerte entre la dimensión incentivos con la variable satisfacción laboral dado el valor del coeficiente que es 0.559, esto puede ser corroborado con información estadística de la tabla 2 donde el 56.7% de trabajadores encuestados de la empresa de seguridad hacen referencia a que reciben bonos económicos y estos a su vez son alentadores para mejorar el compromiso que tienen con la empresa en términos de desempeño y productividad. Indudablemente ello está generando que en la tabla 15, los trabajadores se expresen que están de acuerdo 61.7% y muy de acuerdo 25%, cuando se les consulta si existe un buen ambiente laboral, a consecuencia de esos bonos que están recibiendo. Por lo tanto, se puede afirmar que efectivamente la hipótesis específica planteada en torno a la dimensión y la variable satisfacción es significativa y fuerte existiendo un nivel de complementariedad entre ellos dado los argumentos estadísticos anunciados.

Los reconocimientos se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

Tabla 30

Relación entre los reconocimientos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025

		Reconocimientos (5 - 8)	Satisfacción laboral (13 - 24)
Reconocimientos (5 - 8)	Correlación de Spearman	1	,601
	Sig. (bilateral)		,026
	N	60	60
Satisfacción laboral (13 - 24)	Correlación de Spearman	,601	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	60	60

Nota. Información Tabla agrupado por cada variable de estudio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Según los resultados obtenidos en la tabla anterior se puede advertir que entre los reconocimientos y la satisfacción laboral hay un nivel de significancia estadística alto dado el coeficiente de correlación cuyo valor es positivo 0.601, esto puede ser entendido con información de la tabla 7 donde el 60% de trabajadores está de acuerdo y 16.7% muy de acuerdo cuando se les consulta si la empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores. Eso va a la par con la respuesta que tienen los trabajadores cuando se les consulta si hay un monitoreo respecto al clima laboral entre los trabajadores teniendo como respuesta en la tabla 16 que el 73.3% está de acuerdo y 20% muy de acuerdo a la pregunta hecha. Por lo tanto, existe un nivel de complementariedad entre los reconocimientos y la satisfacción laboral dentro de la empresa confirmando la hipótesis específica planteada para la presente investigación. Siendo la empresa de seguridad nueva en el mercado viene demostrando que efectivamente usa los elementos de la gestión de recompensa para garantizar la satisfacción laboral de sus trabajadores.

El desarrollo profesional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco, 2025

Tabla 31

Relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos Roca Seguridad – Huánuco 2025

		Desarrollo profesional (9 - 12)	Satisfacción laboral (13 - 24)
Desarrollo profesional (9 - 12)	Correlación de Spearman	1	,730
	Sig. (bilateral)		,021
	N	60	60
Satisfacción laboral (13 - 24)	Correlación de Spearman	,730	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	60	60

Nota. Información Tabla agrupado por cada variable de estudio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Finalmente en esta última tabla se puede advertir que de la misma manera que las anteriores entre la dimensión de desarrollo profesional y satisfacción laboral el coeficiente de correlación describe que esta es positiva y significativa con un valor de 0.730. Esta afirmación inferencial puede ser descrita cuando observamos los valores de la tabla 12 donde el 61.7% de trabajadores y 11.7% expresan que efectivamente la empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores a puestos administrativos, A partir de ello se puede advertir que hay una voluntad de parte de los trabajadores de compartir equipos de trabajo para el logro de objetivos con la empresa tal como se identifica en la tabla 19 cuando se observa que el 63.3% y 11.7% está de acuerdo y muy de acuerdo cuando se le consulta si la empresa desarrolla equipos para el logro de sus objetivos. De esta manera se puede confirmar la tercera hipótesis específica planteada dado que efectivamente no solo hay una relación significativa si no se puede advertir con las tablas descritas en el ítem anterior que la empresa ha comprendido que la gestión de recompensas es fundamental para mejorar la motivación de los trabajadores y haya un buen ambiente dentro de toda su organización lo que está haciendo que el compromiso con la institución o la empresa en general sea positiva y se vea reflejada en los diferentes servicios que brindan a las empresas que los contratan.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio determinó la relación existente entre la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco. El objetivo fue determinar si las políticas de incentivos, reconocimientos y desarrollo profesional se relacionan en la satisfacción laboral de los trabajadores. Los resultados estadísticos mostraron una correlación positiva fuerte $\rho = 0.677$; $p = 0.000$ entre ambas variables, lo que confirma la hipótesis general. El análisis descriptivo reveló que el 43.3% y el 20% de los colaboradores están de acuerdo y muy de acuerdo, respectivamente, con que los bonos económicos se otorgan según el desempeño Tabla 1. Resultados similares de Mocha et al. (2024), quienes concluyeron que los incentivos adecuados desempeñan un papel esencial en la motivación del personal y en la mejora del rendimiento organizacional. Desde el enfoque teórico, los resultados coinciden con lo señalado por Chiavenato (2020), quien sostiene que la gestión de recompensas constituye un elemento clave para atraer, retener y motivar al talento humano. En conjunto, los resultados confirman que una gestión de recompensas estructurada y equitativa favorece significativamente la satisfacción laboral de los colaboradores en el contexto empresarial de Huánuco.

Respecto a los incentivos económicos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025. El propósito fue analizar si los beneficios financieros, como los bonos por desempeño o compensaciones especiales, inciden directamente en el nivel de satisfacción laboral. Los resultados estadísticos mostraron una correlación positiva moderada $\rho = 0.543$; $p = 0.000$ entre ambas variables, confirmando la hipótesis específica. El análisis descriptivo reveló que el 48.3% y el 23.3% de los colaboradores están de acuerdo y muy de acuerdo con que los bonos y pagos adicionales se otorgan en función del logro de metas (Tabla 2). Hallazgos que se asemejan a Falcon (2021), quien demostró que los sistemas de recompensa influyen directamente en la fidelización y satisfacción del cliente, reflejando que las recompensas económicas bien diseñadas también impactan en el bienestar laboral. Desde el enfoque teórico, se respaldan en

Chiavenato (2020), quien señala que los sistemas de compensación deben ser justos y competitivos para mantener a los colaboradores motivados. Los resultados confirman que los incentivos económicos son percibidos como herramientas motivacionales efectivas.

Respecto al reconocimiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco. El objetivo fue determinar si el reconocimiento de logros, tanto formal como informal, incide en la motivación y el bienestar emocional de los trabajadores. Los resultados estadísticos mostraron una correlación positiva fuerte ($\rho = 0.668$; $p = 0.000$), confirmando la hipótesis específica. El análisis descriptivo evidenció que el 55% y el 21.7% de los colaboradores están de acuerdo y muy de acuerdo con que la empresa valora su esfuerzo y reconoce sus logros (Tabla 8). Lo que muestran que el reconocimiento efectivo no solo eleva la satisfacción laboral, sino que fortalece la conexión entre el personal. De la misma forma Cando (2021) evidenció que los programas de reconocimiento y estímulo fortalecen el compromiso y la productividad en el entorno laboral. En el plano teórico, se sustentan en Herzberg, quien señala que el reconocimiento es un factor motivador que afecta en la satisfacción del trabajador.

Finalmente, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco. El objetivo fue identificar si las oportunidades de capacitación, promoción interna y actualización profesional afectan en la satisfacción de los trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada $\rho = 0.597$; $p = 0.000$ entre ambas variables, lo que confirma la hipótesis planteada. El análisis descriptivo reveló que el 46.7% y el 25% de los colaboradores están de acuerdo y muy de acuerdo con que la empresa ofrece oportunidades de capacitación y aprendizaje (Tabla 15). Lo que evidencian que el desarrollo profesional es importante en satisfacción, al brindar herramientas para el crecimiento y reconocimiento personal. Estudios similares tales como de Zaravia (2022), quien determinó que la motivación y la satisfacción laboral se fortalecen mediante programas de desarrollo y formación continua. Desde el enfoque teórico, se respaldan en Chiavenato (2020), quien sostiene que el

desarrollo profesional es una estrategia de retención y motivación del talento humano. Dado ello los resultados muestran avances significativos en la capacitación del personal operativo; sin embargo, se identifica como limitación la necesidad de ampliar los programas formativos hacia el personal administrativo para mantener un equilibrio en el crecimiento interno.

En conjunto, los resultados de la investigación validan que la gestión de recompensas constituye una herramienta estratégica en la administración del talento humano, capaz de potenciar la motivación, reducir la rotación y fortalecer la satisfacción laboral en la empresa. No obstante, se reconoce como limitación la necesidad de fortalecer las políticas de reconocimiento formal y ampliar los programas de capacitación al personal administrativo. Aun así, los hallazgos del presente estudio aportan evidencia empírica relevante que puede orientar la toma de decisiones en materia de gestión del talento y mejora del clima organizacional.

CONCLUSIONES

1. En cumplimiento del objetivo principal de la investigación, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión de recompensas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad – Huánuco 2025. Esto se evidencia en la Tabla 28, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.559, con un nivel de significancia de 0.021, inferior al umbral de 0.05. Este resultado confirma que una adecuada gestión de recompensas influye positivamente en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que los incentivos tienen una correlación significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.559. Este hallazgo se respalda con los datos de la Tabla 2, donde el 56.7% de los trabajadores está de acuerdo con los bonos económicos otorgados. Además, en la Tabla 15, el 61.7% está de acuerdo y el 25% muy de acuerdo con que existe un buen clima laboral, lo que sugiere que los incentivos contribuyen directamente a mejorar el ambiente de trabajo.
3. En relación al segundo objetivo específico, se concluye que los reconocimientos también guardan una relación significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.601 según la Tabla 29. Este resultado se complementa con los datos de la Tabla 7, donde el 60% y el 16.7% de los trabajadores están de acuerdo y muy de acuerdo con el reconocimiento a su desempeño. En la Tabla 16, el 73.3% está de acuerdo y el 20% muy de acuerdo con que existe un buen ambiente laboral, lo que refuerza la importancia del reconocimiento como factor motivador.
4. Finalmente, en cumplimiento del tercer objetivo específico, se concluye que el desarrollo profesional tiene una correlación muy significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.730, el más alto entre las dimensiones evaluadas. Según la Tabla 12, el 61.7% y el 11.7% de los trabajadores reconocen que existe interés por promoverlos a cargos administrativos. Esto se refleja en la Tabla 19, donde el 63.3% y el 11.7% están de acuerdo y muy de acuerdo con que la empresa fomenta equipos

de trabajo con objetivos claros, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y la proyección profesional dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la primera conclusión, la tesis recomienda al gerente de la empresa publicar sus políticas salariales y de recompensas a nivel de todos los trabajadores para que estos conozcan las oportunidades remunerativas que tiene y los bonos y reconocimientos en torno a un desempeño adecuado, dado que este documento de gestión también el requisito fundamental exigido por SUNAFIL.
2. En cuanto a la segunda conclusión la tesis recomienda al gerente de la empresa expresar estos incentivos como ejemplos para que más trabajadores mejoren su desempeño dentro de la empresa y de esta manera sean parte de aquellos incentivos que logran sus compañeros.
3. Tomando en cuenta la tercera conclusión en cuanto a los reconocimientos, el autor recomienda al gerente de la empresa hacer público estos reconocimientos en sus murales y redes sociales para que el trabajador sienta orgullo de lo que están recibiendo de parte de la empresa, de esta manera podrán elevar su nivel de satisfacción y motivación.
4. Tomando en cuenta la cuarta conclusión en cuanto al desarrollo profesional la tesis recomienda al gerente de la empresa establecer convenio con instituciones de capacitación que permitan mejoras de competencia a sus trabajadores en diferentes aspectos administrativos o propias de su especialidad para que estos puedan ver destacados cuando les corresponda ascender en cargos administrativos u otros que le permite a la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, C. M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (3ª ed.). By Ediciones Granica.
- Caiza, E. C., & Callan, R. (2025). *Gestión del Talento Humano en la era digital: Nuevas Competencias y Herramientas para la Administración Inteligente*. Hambatu Sapiens. <https://doi.org/10.63862/ehs-978-9942-7400-6-9>
- Cando, C. M. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio institucional UTEG. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1562>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica fundamentos y aplicación* (3ª ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://doi.org/space.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3708/1/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20%283%29.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
- Falcon, L. Y. (2021). *Diseño de un Sistema de Recompensa para fidelización del cliente en la Empresa Master Creps - Huánuco 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/519259ac-7c1c-482f-9b9e-1574cf62cf32>

- Glenn, P. J. L. y McAdams, D. Z. (2013). *Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Hernández, S. y Mendoza T. C. (2018). *Metodología de la Investigación: la rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Grawhill.
- Incio, J. P. (2024). *Gestión de la recompensa total y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel Ferreñafe*. [Tesis de pregrado, Univeridad Señor de Sipan]. Repositorio insritucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12872>
- Madero, S. (2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marcos, S. (2021,16 de enero) *Business Review*. La recompensa como herramienta de gestión estratégica hacia una empresa con propósito: <https://www.harvard-deusto.com/la-recompensa-como-herramienta-de-gestion-estrategica-hacia-una-empresa-con-proposito#:~:text=Buscan%20un%20equilibrio%20mutuo%20de%20ganancia&text=Pues%20bien%2C%20si%20hay%20un,escaso%20retorno%20a%20medio%20plazo>.
- Martel, B. H., Polino, E. J., Agustin, A. J. A., Cucho, V. E., Sanabria, J. C., Ugarte, W. U., Rivera, C. A., & Rodríguez, A. O. (2025). *Estrategias empresariales en la era de la disruptividad: Innovación y sostenibilidad como claves para el éxito en la nueva economía*. Editorial Internacional Alema. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/55>
- Martel-Fretell, B. H., Agustin-Hurtado , A. J., Polino-Puente , E. J., Huerto Orizano , D., Linares Beraún , W. G., & Toledo-Martínez , J. D. (2026). Gestión administrativa y compromiso organizacional en empleados públicos. *Prohominum*, 8(2), 164–173. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0481>
- Merchan, A., y Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de investigación, formación y desarrollo:*

generando productividad institucional, 10(2), 81-86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34070>

Mocha, V., Novillo Díaz, L., & Batallas Jaramillo, M. (2024). Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la provincia de El Oro. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 6(57), 1-15.
<https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i57.594>

Muro, P. (2019). *Gestion Eficaz de Las Recompensas*. Madrid: Empresa Activa.

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral*. Madrid: Babelcube Incorporated.

Ñaupas, P. H. y Palacios, V. P. y Valdivia D. M. y Romero D. H. (2018). *Metodología de la Investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. México: Ediciones de la U.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Mexico: Pearson.

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

Salazar, E. (2024, 27 de noviembre). *Infobae*. El 80% de empresas en el Perú tuvo iguales o peores conflictos laborales que hace un año atrás, sobre todo por falta de pago: <https://www.infobae.com/peru/2024/11/27/el-80-de-empresas-en-el-peru-tuvo-iguales-o-peores-conflictos-laborales-que-hace-un-ano-atras-sobre-todo-por-falta-de-pago/>

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

Ysasi, J. Y. (2023). *Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de transportes nacional Logístico MV E.I.R.L, callao, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10834>

Zaravia Luna, T. J. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa agraria industrial Naranjillo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3320>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Briceño Trujillo, L. (2026). *Gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad - Huánuco 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión de recompensas y satisfacción laboral en HNOS. ROCA SEGURIDAD - Huánuco 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se relaciona la gestión de recompensas con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025?	OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera se relaciona la gestión de recompensas con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	HIPOTESIS GENERAL La gestión de recompensas tiene una relación directa con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	Variable 1 Gestión de recompensas Dimensiones: - Incentivos - Reconocimientos - Desarrollo profesional	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental
PROBLEMA ESPECIFICO ¿De qué manera se relaciona lo incentivos con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025?	OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar de qué manera se relaciona lo incentivos con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	HIPOTESIS ESPECIFICOS Los incentivos tienen una relación directa con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	Variable 2 Satisfacción laboral Dimensiones: - Condiciones de trabajo - Relaciones interpersonales - Naturaleza del trabajo	Población: 60 trabajadores Muestra: De tipo censal 60 trabajadores
¿De qué manera se relaciona los reconocimientos con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025?	Determinar de qué manera se relaciona los reconocimientos con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	Los reconocimientos tienen una relación directa con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025		Técnica: Encuesta
¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025?	Determinar de qué manera se relaciona el desarrollo profesional con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025	El desarrollo profesional tiene una relación directa con la satisfacción laboral en Hnos, Roca Seguridad – Huánuco 2025		Instrumento: Guía de cuestionario Escala: Likert

ANEXO 2

INSTRUMENTO



GUIA DE CUESTIONARIO

INTRUCCIONES DE LLENADO: la siguiente encuesta ha sido desarrollada con la finalidad de recoger información respecto a la gestión de recompensa y satisfacción de los trabajadores en la empresa. Su aporte será sumamente importante y ayudara a mejorar las condiciones laborales que actualmente tiene. **Marque según corresponda:**

1 si esta muy en desacuerdo; 2 si esta en desacuerdo, 3 si esta indiferente de la pregunta, 4 si esta de acuerdo, 5 si está muy de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Considero que los bonos económicos que otorga la empresa son apropiados de acuerdo a mi desempeño					
2	Considero que los bonos económicos son alentadores para impulsar la productividad de mi labor en el área en el que me de desempeño					
3	Considero que los beneficios laborales que recibo de la empresa son de acuerdo al régimen contractual que tengo con ellos					
4	Considero que los beneficios laborales complementan las expectativas que tengo con la empresa					
5	La empresa hace constantes reconocimientos verbales por la labor que realizo					
6	Considero que los reconocimientos verbales son aspectos que motivan el desarrollo de nuestras actividades diarias					
7	la empresa otorga premios o distinciones por el buen desempeño de los trabajadores					
8	La empresa motiva los trabajadores a partir de la oferta de distinciones					
9	la empresa permite la participación constante a capacitaciones					

10	La empresa permite mejorar nuestras competencias a partir de las capacitaciones a las que nos sometemos					
11	La empresa ofrece oportunidades de ascenso a los trabajadores					
12	La empresa ha mostrado interés por ascender a los mejores trabajadores					
13	cuento con equipos adecuados para el desarrollo de nuestras actividades dentro de la empresa					
14	La empresa cuenta con equipos de apariencia moderna que facilitan el buen desarrollo de nuestras actividades					
15	la empresa cuenta con un buen ambiente laboral					
16	La empresa monitorea el buen clima laboral entre los trabajadores					
17	la empresa fomenta la comunicación efectiva?					
18	La empresa usa las redes sociales para mantener una comunicación efectiva					
19	la empresa desarrolla equipos de trabajo para el logro de sus objetivos					
20	La empresa establece reconocimientos para quienes desarrollen actividades a través de equipos de trabajo					
21	me siento satisfecho por la claridad de las funciones que desarrolló					
22	La empresa motiva a los trabajadores a partir de una definición clara de sus actividades					
23	la empresa garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores					
24	La empresa motivar a sus trabajadores a partir de la estabilidad laboral que ofrece					

ANEXO 3

DOCUMENTO DE AUTORIZACION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARTA DE AUTORIZACION

Huánuco 11 de Junio del 2025

Yo, CAYO PEZO VARGAS identificado con DNI N°23009438 GERENTE GENERAL representante de la empresa HNOS. ROCA SEGURIDAD S.C.R.L. con RUC N° 20601197848 autorizo a Lenin Jeanpier Briceño Tujillo utilizar los datos de la organización para desarrollar su informe profesional referidos al proyecto “Gestión de recompensas y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Hnos. Roca Seguridad - Huánuco 2025”



HNOS. ROCA
SEGURIDAD S.R.L.

Cayo Pezo Vargas
GERENTE GENERAL

CAYO PEZO VARGAS