

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



TESIS

**“Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de
seguridad Hnos Roca – Huánuco 2025”**

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

AUTOR: Malpartida Minaya, Jose María

ASESORA: Quijano Zerpa, Sally Jaqueline

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



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

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

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): 71820491

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44864629

Grado/Título: Doctor en administración

Código ORCID: 0000-0003-4785-230X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 28 del mes de noviembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Richard Callan Bacilio

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2057-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD HNOS ROCA – HUÁNUCO 2025"**, presentada por el Bachiller, **MALPARTIDA MINAYA, Jose Maria**, 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 11:00 horas del día 28 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


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


Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIA


Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSE MARÍA MALPARTIDA MINAYA, de la investigación titulada "SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD HNOS ROCA - HUÁNUCO 2025", con asesor(a) SALLY JAQUELINE QUIJANO ZERPA , designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1836-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

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

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

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

Huánuco, 04 de noviembre de 2025



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



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

268. Malpartida Minaya, Jose María..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

En memoria de mi amada madre, que, con su amor, su luz y sus enseñanzas continúa guiándome y dándome fortaleza en la vida. Esta hazaña es un homenaje a su ejemplo y al empeño que me animó a finalizar mi formación como profesional.

A Dios, por haberme concedido la fuerza y la sensatez indispensables para lograr este objetivo.

A mi papá y mi hermana que, con su respaldo y cariño, lograron estar conmigo en esta travesía.

AGRADECIMIENTO

A Dios omnipotente, por haber iluminado mi sendero y haberme dado la fortaleza suficiente para sobreponerme a los desafíos y concluir esta faceta de mi vida.

A mi madre, cuyo grato recuerdo perdura en mi alma y que fue mi motor para avanzar.

A mi padre y a mi hermana, por su continuo apoyo, por su ejemplo de superación y por sus mensajes de ánimo que me motivaron a no tirar la toalla.

A la empresa HNOS ROCA y a todo su personal, por su inestimable disposición y ayuda que han hecho realidad el éxito de este proyecto de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	25

2.4. VARIABLE	27
2.4.1. VARIABLE ÚNICA	27
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	28
CAPITULO III.....	30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.1. ENFOQUE.....	30
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	30
3.1.3. DISEÑO	30
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.2.1. POBLACIÓN	31
3.2.2. MUESTRA.....	31
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	33
3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN.....	34
3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS (ESTADÍGRAFOS)	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS.....	35
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	35
CAPÍTULO V	45
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	45
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable.....	28
Tabla 2 Descripción de la población y muestra	31
Tabla 3 Categorías diagnósticas de la escala de SL -SPC.....	33
Tabla 4 Resultados de la variable satisfacción laboral	35
Tabla 5 Resultados de la dimensión significación de la tarea.....	37
Tabla 6 Resultados de la dimensión condiciones de trabajo	39
Tabla 7 Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social	41
Tabla 8 Resultados de la dimensión beneficios económicos	43
Tabla 9 Estadísticos de la variable satisfacción laboral	81
Tabla 10 Estadísticos de la dimensión significación de la tarea	81
Tabla 11 Estadísticos de la dimensión condiciones de trabajo	81
Tabla 12 Estadísticos de la dimensión reconocimiento personal y/o social ..	82
Tabla 13 Estadísticos de la dimensión beneficios económicos	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable satisfacción laboral.....	35
Figura 2 Resultados de la dimensión significación de la tarea.	37
Figura 3 Resultados de la dimensión condiciones de trabajo.....	39
Figura 4 Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social.	41
Figura 5 Resultados de la dimensión beneficios económicos.	43

RESUMEN

Estudio que tuvo como objetivo describir el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025. Realizado bajo la metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental transeccional descriptivo, la población estuvo conformada por 62 trabajadores, y teniendo una muestra conformada por 59 trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca, el instrumento fue la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) con una validez de 0,650 siendo bueno sus resultados. Siendo los resultados de satisfacción laboral el 47,46%, nivel satisfecho el 37,29%, nivel promedio el 11,86%, nivel insatisfecho y solo el 3,39% muy satisfecho. Concluyendo que los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco reflejan un nivel promedio (101,29) con respecto a la satisfacción laboral, siendo necesario mejorar las estrategias organizacionales para optimizar las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personas y/o social, beneficios económicos.

ABSTRACT

This study aimed to describe the level of job satisfaction expressed by employees of the security company HNOS ROCA – Huánuco 2025. Conducted using an applied methodology, quantitative approach, descriptive level, and descriptive cross-sectional non-experimental design, the population consisted of 62 workers, with a sample of 59 workers from the security company Hnos Roca. The instrument used was the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) with a validity of 0.650, yielding good results. The results for job satisfaction were 47.5%, the satisfied level was 37.3%, the average level was 11.9%, the dissatisfied level was 11.9%, and only 3.4% were very satisfied. It was concluded that the employees of the security company Hnos Roca – Huánuco had an average level of job satisfaction (101.29), and that it is necessary to improve organizational strategies to optimize working conditions.

Keywords: Job satisfaction, task significance, working conditions, personal and/or social recognition, economic benefits.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral, considerada como un estado afectivo derivado de la valoración de vivencias en el ambiente de trabajo (Locke, 1976). Dicha valoración contiene distintas dimensiones que pueden incidir en la perceptiva de los empelados como los beneficios económicos, las condiciones laborales, el reconocimiento social o personal, y la significación de la tarea. Del mismo modo Robbins & Judge (2019), argumentan que los índices de satisfacción mejoran si se trata de un trabajo intelectualmente estimulante, las retribuciones ofrecidas por el trabajo son adecuadas, se mantienen relaciones favorables con los colegas y las condiciones de trabajo son favorables al rendimiento.

Recientemente, se realizaron investigaciones académicas relacionadas al sector de la seguridad privada en Perú. Un estudio realizado en Lima Metropolitana, por ejemplo, demostró que el 31,9% de los asalariados que trabajaban en una compañía de seguridad privada se mostraban insatisfechos, sobre todo en aspectos como la interacción con los supervisores donde fue un 75,6%, las normas y las políticas de la compañía en un 63,3% y la remuneración en un 61,2% (Gómez, 2019). Por otra parte, otra investigación llevada a cabo en Lima reveló una relación significativamente estadística e inversa entre el estrés y la satisfacción en el trabajo entre los empleados del ámbito de la seguridad ($Rho = -0,799$; $p < 0,001$) (Hidalgo, 2023).

Precisamente, tomando como ejemplo la empresa HNOS ROCA, localizada en la ciudad de Huánuco, es fundamental saber cuál es el nivel de satisfacción laboral de sus empleados para detectar puntos fuertes y aspectos a potenciar en la administración del talento humano, sobre todo en un ámbito donde las demandas tanto emocionales como físicas y las propias condiciones de trabajo influyen de manera notable en el compromiso y la motivación.

El objetivo primordial del presente estudio es descubrir el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, a través de una metodología de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y de diseño no

experimental, transeccional y descriptivo, logrando aplicar encuestas a toda la población de trabajadores.

El presente informe está justificado ya que sus descubrimientos servirán a la empresa para emprender medidas específicas destinadas a potenciar el grado de satisfacción de sus colaboradores e incrementar la calidad de los servicios ofrecidos. Del mismo modo, aportará información científica acerca del grado de satisfacción laboral en el ámbito de la seguridad a nivel local.

Dicho informe se estructura en cinco capítulos relacionados entre sí que permiten comprender el estudio de manera global. En el primer capítulo se esboza la problemática, el planteamiento de los objetivos, de carácter general y específico, las justificaciones que los respaldan, y la viabilidad y las limitaciones presentes en el estudio. En el capítulo dos se desarrolla el marco teórico, que incorpora los antecedentes, las bases conceptuales, las definiciones conceptuales y la operacionalización de la variable que posibilitan la contextualización y el respaldo del tema tratado. Mientras que, en el tercer capítulo se expone la metodología aplicada, detallando el tipo, enfoque, alcance y diseño de investigación, la población y muestra, así como también la técnica y el instrumento utilizados para el análisis y la recopilación de los datos. El cuarto capítulo muestra los resultados que se lograron obtener, sumada la interpretación y análisis adecuado, con el propósito de responder a los objetivos definidos previamente. Y, por último, el capítulo cinco muestra la discusión de los resultados obtenidos, así como las conclusiones a partir de los datos obtenidos y se proponen recomendaciones encaminadas a mejorar la situación estudiada.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral, considerada como el estado emocional derivado de las vivencias en el ambiente de trabajo (Locke, 1976). Es una variable esencial que repercute directamente sobre la productividad, la motivación y el sentimiento de compromiso de los colaboradores.

A escala mundial, se apreció una moderada tendencia en el nivel de satisfacción de los colaboradores. Conforme al informe Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022, únicamente el 57 % de los trabajadores declaró estar satisfecho con su empleo actual, al tiempo que el 43 % se planteó la idea de cambiar de trabajo en los meses siguientes, lo que reveló una percepción creciente de insatisfacción (Pricewaterhousecoopers, 2022).

Dentro del panorama latinoamericano, una investigación de la consultora WTW arrojó que el 56 % de los encuestados manifestó su intención mantenerse en su empleo, en tanto que el 45 % se mostró abierto a recibir nuevas propuestas o ya tomó la decisión de mudarse de trabajo. Entre las causas principales que justificaron esta disposición figuraron, el salario (59 %), la proyección profesional (40 %) y la estabilidad laboral (38 %) (Florencia, 2022).

Esta realidad también se observó en Perú. De acuerdo con Angulo (2024), el número de trabajadores que afirmaron estar satisfechos con su trabajo disminuyó de 68% en 2023 a 51% en 2024. Adicionalmente, entre los factores que justifican este descenso se encontraron la insatisfacción con el entorno laboral, el salario y la desalineación con las expectativas laborales. Siguiendo la misma línea, el diario El Peruano (2023) reportó que el 42 % de los peruanos atravesaba por una etapa de “renuncia silenciosa”, marcada por la poca motivación y el desapego a sus responsabilidades profesionales.

Del mismo modo, Redacción EC (2021) señaló que el 73 % de los asalariados peruanos expresó su deseo de cambiar de trabajo, cuyas principales causas son el agotamiento, el estrés, el ambiente de trabajo poco propicio y la inseguridad organizacional. Dicha circunstancia evidenció que la satisfacción laboral se encontraba seriamente afectada en el país.

Este problema se da también al interior de la región Huánuco. Varios centros de trabajo poseían condiciones poco favorables que incidieron en el bienestar de los colaboradores, tales como trato inapropiado por parte de los jefes, ambientes organizacionales poco motivadores y salarios que no se ajustaban al esfuerzo desplegado. Dichas deficiencias provocaron un bajo nivel de satisfacción, lo que afecta negativamente la percepción del trabajo como fuente de realización personal.

En este contexto, la empresa de seguridad HNOS ROCA, con actividad en varias provincias de la región, afrontó un escenario laboral que puede verse perjudicado por esta misma problemática. Pese a contar con un gran número de empleados repartidos en diferentes modalidades, no se detectaron estudios que permitan valorar el nivel de satisfacción laboral existente en la organización. Esta carencia informativa dificultó la implementación de políticas de mejora continua efectivas, lo que pudo haber afectado el desempeño organizacional y la perdurabilidad del talento humano.

Por ello, se efectuó una valoración objetiva del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa HNOS ROCA - Huánuco, al año 2025. Lo cual, permitió plantear estrategias dirigidas a elevar el bienestar del personal, con miras a reforzar el compromiso institucional y aumentar la calidad de los servicios brindados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de significación de la tarea en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?
- ¿Cuál es el nivel de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?

- ¿Cuál es el nivel de reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?
- ¿Cuál es el nivel de los beneficios económicos en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Describir el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el nivel de significación de la tarea en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.
- Conocer el nivel de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.
- Identificar el nivel de reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.
- Indagar el nivel de los beneficios económicos en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El sustento teórico del presente estudio radicó en la exigencia de reforzar y poner al día el marco conceptual alrededor de la satisfacción laboral, en particular en el ámbito de las empresas de seguridad presentes en la región. Al tratar un tema que había sido poco abordado a nivel local, este estudio no solamente expandió el cuerpo de

conocimiento existente, sino que además aportó a la construcción de un sustento teórico que puede servir de referencia en investigaciones futuras. De igual forma, aportó información contextualizada y empíricamente sustentada sobre la variable de estudio, atendiendo a las particularidades de la población y muestra que se analizó. Asimismo, la presente investigación constituyó una importante aportación tanto para la comunidad académica como para la empresa de seguridad Hnos Roca, al brindar valiosos aportes para la adopción de decisiones y la continua mejora en la administración de los recursos humanos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El fundamento metodológico del estudio se sustentó en la aplicación de métodos científicos, la posibilidad de reproducir los hallazgos, el empleo del diseño apropiado, el aporte de información al conocimiento y el valor práctico de los resultados. Ello conllevó el seguimiento de un proceso estructurado y sistemático para hacer frente al problema de investigación y dar contestación a las interrogantes formuladas. El estudio permitió establecer las características de la satisfacción laboral que manifestó el personal de la empresa de seguridad Hnos Roca de la ciudad de Huánuco. La información obtenida contribuyó a identificar posibilidades de mejora y, por tanto, formular planes y diseñar estrategias que favorecieran la optimización de los procesos y de la gestión global de la empresa.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio tuvo una fuerte relevancia práctica, ya que sus resultados proporcionaron a la Dirección de la empresa HNOS ROCA - Huánuco información concreta y objetiva sobre el nivel de satisfacción laboral que poseía su personal. Dicho diagnóstico posibilitó la elaboración y aplicación de estrategias destinadas a la optimización de las condiciones de trabajo, reforzando la motivación, la implicación y el rendimiento de los colaboradores. Esta optimización es particularmente decisiva en el sector de la seguridad, en el que la eficacia de las operaciones y la responsabilidad personal son decisivas para el

desempeño efectivo de las funciones. Asimismo, las conclusiones del presente estudio pueden convertirse en una útil referencia para las demás empresas de la industria, favoreciendo la elaboración de prácticas organizativas más eficaces y duraderas a escala regional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La escasa existencia de investigaciones anteriores acerca de la satisfacción laboral en la región Huánuco restringe la capacidad de comparación de los hallazgos de este estudio con otros ámbitos similares. Asimismo, dicha situación hace difícil validar determinados descubrimientos en relación con la literatura ya existente.
Para subsanar esta limitación, se emplearon como referentes teóricos teorías y modelos sobre satisfacción laboral de gran aceptación a escala nacional e internacional, que permitan una adecuada contextualización de los hallazgos obtenidos.
- Se corre el riesgo que los trabajadores den respuestas aceptables desde el punto de vista social, más que respuestas del todo sinceras, sobre todo si tienen miedo a eventuales consecuencias en su ambiente de trabajo. Para reducir este riesgo, se asegurará el anonimato y la privacidad de las respuestas informándoles con claridad de que los datos recopilados se usarán únicamente a efectos académicos y no afectarán a su vida laboral.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue viable por las razones siguientes:

- Disponibilidad de la población de estudio: Se dispuso del acceso directo a los empleados de la empresa HNOS ROCA, que han manifestado su disposición favorable a colaborar con el estudio. La cercanía geográfica a la entidad favorecerá la eficacia en la recopilación de datos.
- Disposición de recursos materiales y humanos: Se dispuso de los instrumentos idóneos para la recolección de información, tales como cuestionarios, que se aplicarán evitando interferir significativamente con la labor del personal.
- Factibilidad del tiempo: El estudio se llevó a cabo respetando los plazos fijados por la Universidad, habiéndose elaborado el cronograma para

atender cada una de las fases metodológicas de manera metódica y realista.

- Soporte institucional: Hnos Roca asumió el compromiso de colaborar con la empresa, que concedió una autorización formal firmada por la gerencia. Ello hará posible que el estudio se llevó a cabo dentro de un marco de colaboración institucional.
- Justificación práctica y académica: A la fecha, no se conocieron investigaciones realizadas anteriormente sobre la satisfacción laboral en las empresas de seguridad de la región Huánuco. Por lo tanto, el presente estudio permitió llenar una brecha de conocimiento y aportó información de utilidad para la administración del talento humano en dicho sector.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Galo (2024), en Honduras elaboró la investigación denominada “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores Santa Clara de Asís”. Buscando evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores de la institución Santa Clara de Asís, en el año escolar 2023, en Tegucigalpa, Honduras. Empleando un método de enfoque descriptivo y de diseño no experimental descriptivo; 60 empleados del centro educativo Santa Clara de Asís en Tegucigalpa conformaron la muestra, medidos por medio del instrumento cuestionario de la satisfacción laboral, elaborado con plantillas de QuestionPro y respaldado por encuestas retroalimentarías dadas por el libro de Desarrollo Organizacional de Guízar del 2013. Los resultados demostraron que, los empleados de la institución Santa Clara de Asís de Honduras manifestaron un nivel alto de satisfacción laboral.

Castro et al. (2022), realizó en México el estudio “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social”. Encaminados a valorar el grado de satisfacción laboral en profesiones de enfermería de un hospital de seguridad social del Estado de México. Bajo una metodología de tipo descriptivo y corte transversal; 49 enfermeros conformaron la muestra, y el instrumento empleado fue el Test Front-Roja que medía la satisfacción en el trabajo, presentando esta misma confiabilidad por el alfa de Cronbach. Conforme a los hallazgos, se pudo concluir los profesionales de enfermería de un hospital de segundo nivel manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral.

Suárez & Herrera (2021), en Colombia la tesis titulada “Análisis de Satisfacción Laboral en la Corporación Eloísa Tamayo en la Ciudad de Valledupar”. Con el propósito de realizar un estudio de satisfacción laboral en la Corporación Eloísa Tamayo de Valledupar. Empleando un método de tipo descriptivo; la muestra estuvo establecida por 23 colaboradores de la empresa, y siendo valorados por medio del

instrumento Cuestionario S4/82. Finalizando con que, según los hallazgos, se pudo identificar que el 33,3% de los colaboradores manifiestan un grado muy satisfactorio, el 31,1% bastante satisfecho, el 18,5% algo satisfechos, el 10,6% algo insatisfecho, el 4,4% bastante insatisfecho, el 1,2% me es indiferente y solo el 0,8% muy insatisfecho.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Arcaya (2024), en Tumbes la tesis “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes”. Buscando analizar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de los servicios de emergencia del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, en el año 2024. Empleando una metodología de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, prospectivo y de corte transeccional; 48 enfermeros del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría conformaron la muestra y siendo valorados por medio de un cuestionario que media el grado de satisfacción en el trabajo de escala Likert, este mismo presentó validez por expertos y la prueba Tau – b, y siendo confiable por el alfa de Cronbach. Finalizando con que, de acuerdo a los resultados obtenidos, el 50% de la muestra de profesionales enfermeros es Buena, el 43,8% es regular y solo el 6,3% es mala.

Pinto & Camacho (2024), en Lima la investigación titulada “Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de patología clínica del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima”. Con la intención de describir el nivel de satisfacción laboral del personal de salud pertenecientes al servicio de patología clínica del Hospital Nacional Cayetano Heredia. El método usado fue de tipo descriptiva y de corte transversal; la muestra se estableció por 76 empleados del servicio de patología clínica del hospital ya mencionado, y empleando el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma, poseyendo confiabilidad por el alfa de Cronbach. Conforme a los resultados, se pudo concluir que, la mayoría del personal de salud reportó sentirse satisfecho regularmente con su labor. De igual forma, respecto a la variable condiciones materiales y/o físicas, pudo

identificarse que mostraron un bajo nivel. En cambio, en función de la variable de carácter sociodemográfico, se observó un índice de satisfacción moderado en adultos y personas de edad avanzada, tanto mujeres como varones, con superior grado y con situación laboral de CAS y nombrados.

Ariza & Gonzales (2024), en Lima el estudio denominado “Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima – 2023”. Con el fin de evaluar cómo se evidencia la satisfacción laboral de los colaboradores de una organización del sector Business Process Outsourcing ubicada en Lima, en el año 2023. Utilizando un método de alcance descriptivo, tipo básica, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental – transversal; la muestra estuvo establecida por 96 asalariados del área de RR.HH. siendo estos mismos la totalidad de la población, siendo medidos por medio del instrumento Escala S20/23 de Meliá y Peiró, que media el grado de satisfacción laboral, presentando también fiabilidad por medio del alfa de Cronbach. Finalizando con que, conforme a los hallazgos, se pudo concluir que el predominio del nivel medio de satisfacción laboral en los empleados, así como también respecto a cada dimensión (entorno trabajo, supervisión, beneficios, satisfacción intrínseca, y participación) prevalece el nivel promedio, manifestando un entorno favorable y un buen ambiente laboral.

Camarena (2021), en Lima desarrolló la investigación titulada “Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021”. Con el propósito conocer el nivel de satisfacción laboral de colaboradores administrativo de la municipal distrital de Huaura, 2021. Basándose en un método de tipo básico, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y de diseño no experimental, corte transversal; la muestra se compuso por 70 empleados administrativos nombrados y contratados CAS, y empleando el instrumento Cuestionario Eco50 adaptado por Pereyra, presentando fiabilidad por el alfa de Cronbach. De acuerdo a los hallazgos, se pudo concluir que, los empleados muestran un grado de satisfacción laboral

medio y alto de 47,1%, lo que indicaría que existe cierto nivel de satisfacción y una insatisfacción en parte.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Marzano (2022), en Huánuco ejecutó la tesis nombrada “Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021”. Buscando analizar el grado de satisfacción laboral del personal del área administrativa del Ministerio Público de Huánuco, 2021. Bajo una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y de alcance descriptivo; la muestra estuvo establecida por la totalidad de la población, siendo 44 colaboradores pertenecientes al ministerio público de Huánuco, y empleado un cuestionario que medía el nivel de satisfacción laboral, siendo de escala Likert. Se pudo concluir que, los hallazgos evidenciaron que los empleados del área de administración presentan determinados niveles de satisfacción laboral, dando como resultado que el 14% se mostró deficiente, el 39% de manera regular y solo el 48% se encontraron en un nivel bien de satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Vroom (1960), la satisfacción en el puesto de trabajo es el nivel al que un asalariado considera que sus actividades laborales son debidamente retribuidas y apreciadas.

Según Locke (1976), la satisfacción laboral es la valoración subjetiva de una persona de que los resultados y las recompensas de su trabajo están a la altura de sus previsiones y según la relevancia que concede a tales frutos. Si se equilibran estos tres elementos y son positivos, la satisfacción laboral es mayor.

Según Hannoun (2011), la satisfacción en el trabajo constituye una postura ante el trabajo que puede predecir el comportamiento en el trabajo y en la vida personal.

La satisfacción en el puesto de trabajo es considerada como una postura o una serie de comportamientos que un individuo adopta respecto a su trabajo, y que pueden estar relacionados con el trabajo en

su totalidad o con aspectos particulares del mismo (Chiang y Ojeda, 2013).

Madrid et al. (2020) hacen hincapié en que la satisfacción laboral resulta una postura fundamental en la psicología empresarial y se sustenta en valoraciones favorables acerca del ambiente de trabajo y la identidad institucional.

Amasifuen et al. (2022) afirman que la satisfacción laboral está asociada a un alto nivel de bienestar, sobre todo si el empleado se siente a gusto con sus tareas, las relaciones con sus compañeros, las recompensas, las tareas y demás factores que afectan al funcionamiento y la eficacia.

En definitiva, se entiende por satisfacción laboral a la actitud y el sentimiento general que los empleados tienen hacia su trabajo. Es la evaluación subjetiva que hacen los individuos acerca de diversos aspectos relacionados con su empleo y el entorno laboral en el que se encuentran. La satisfacción en el trabajo no se limita únicamente al salario, sino que abarca una variedad de factores influyentes en la impresión global que un empleado tiene de su labor.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Teoría de Palma

Este modelo enfatiza que la satisfacción laboral es el deseo de trabajar, que puede desarrollarse en un asalariado cuando existe un incentivo monetario o no monetario para alcanzar una determinada meta, la cual se realiza en un escenario ideal que garantiza una experiencia óptima y saludable. Para comprobarlo, Sonia Palma desarrolló una evaluación denominada SL-SPC, que se administra generalmente mediante una serie de preguntas tipo Likert, normalmente valorados en una gama de cinco puntos, donde la calificación más baja indica una alta insatisfacción y la más alta una alta satisfacción (Palma, 2005). Esta evaluación a nivel de toda la empresa sirve para tomar medidas correctivas y el desarrollo de estrategias de motivación para una mejor gestión del ambiente de trabajo y la motivación en el trabajo (Palma, 2005).

Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo con el instrumento, Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Palma (2005), la satisfacción laboral presenta 4 dimensiones, las cuales son las siguientes:

- **Significación de la tarea:** Este concepto, también conocido como satisfacción laboral autorreportada, se refiere a la frecuencia con la que un profesional describe su trabajo en términos de posición y cómo los gerentes o supervisores perciben a la persona que realiza el trabajo (Aliaga, 2022).
- **Condiciones de trabajo:** Todos los trabajadores basan sus percepciones sobre el entorno físico y el lugar de trabajo en la facilidad con la que pueden realizar el trabajo para el que fueron contratados; por lo tanto, se puede considerar importante tener un lugar de trabajo donde el ambiente sea relajado y cómodo, como en casa, y donde las áreas en las que se realizan las tareas estén limpias y ordenadas (Aliaga, 2022).
- **Reconocimiento personal y/o social:** La satisfacción con el desarrollo del trabajo se caracteriza por la consecución de objetivos o tareas donde existe una alta probabilidad de hacer cosas que a uno le gustan; asimismo, la participación en un equipo y el reconocimiento en el trabajo aumentan la importancia del profesional en el desempeño del puesto (Aliaga, 2022).
- **Beneficios económicos:** La satisfacción con el salario que el profesional recibe cada mes y las oportunidades de promoción profesional (desarrollo de carrera) aumentan la percepción y la disposición del profesional a dar lo mejor de sí mismo en el trabajo (Aliaga, 2022).

Indicadores de la satisfacción laboral

De acuerdo la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC propuesto por Palma, este mismo presentan los siguientes indicares:

- **Esfuerzo:** Se entiende como la intensificación con la que ponemos a punto nuestras facultades tanto corporales como cognitivas, las aptitudes sociales o incluso alguna otra cualidad individual en función de una o diversas funciones (García, 2016).

- **Realización:** Se refiere al sentido de logro, satisfacción y plenitud que siente un individuo cuando logra sus objetivos, hace realidad sus ilusiones y perfecciona sus aptitudes. Cuando un empleado se siente realizado a nivel personal, su motivación intrínseca se ve potenciada, lo que a su vez se refleja de manera positiva en su desempeño laboral y en su compromiso con la empresa (Cuevas, 2024).
- **Equidad:** Alude a la noción de proporcionar a todos las mismas oportunidades de empleo y de recibir un trato digno en el trabajo independientemente del sexo, la etnia, la raza, la sexualidad, la discapacidad u otras particularidades individuales (Groce, 2024).
- **Estructura:** Consiste en el marco lógico que establece cómo está montada la organización de la empresa y de sus colaboradores, define la jerarquía y es, en resumen, el armazón que sostiene a la compañía (Asana, 2025).
- **Materiales:** Son los medios empleados en la planificación, el despliegue y el suministro de servicios o productos.
- **Relación con la autoridad:** Designa la convivencia entre un colaborador y su responsable o superior jerárquico, que le confiere a éste el papel de orientador, responsable de decidir y fijar las reglas.
- **Trato con los jefes:** Hace referencia a cómo se relacionan los directivos con sus subalternos.
- **Trato con los compañeros:** Hace referencia a cómo se relacionan los asalariados entre ellos mismos.
- **Remuneraciones:** Se trata de cualquier percepción que el asalariado obtiene de la entidad empleadora por la prestación de sus servicios, al igual que por la aportación de su mano de obra (MTPE, s.f.).

Factores de la satisfacción laboral

Numerosos informes concuerdan en que la satisfacción laboral está condicionada por numerosos factores, propios y ajenos al empleado. Por ejemplo, la compensación monetaria, las circunstancias físicas del medio laboral, la seguridad en el empleo, las relaciones interpersonales, el respaldo de los directivos, el reconocimiento, la oportunidad de

desarrollo profesional, la adecuada supervisión y los horarios de trabajo flexibles (Valverde & Dueñas, 2018, referido en De La Mata 2021).

Dichos factores influyen en las distintas formas de percepción del individuo y de la institución, por lo que influyen en el grado de satisfacción que sienten los empleados en su puesto de trabajo. Por lo tanto, es esencial tener en cuenta tales elementos en el uso de instrumentos de medición, como la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (2005), cuya estructura evaluativa incorpora varios de estos factores.

Importancia de la satisfacción laboral

Cubas & Novoa (2022), menciona que la satisfacción en el trabajo vinculada al sector de la seguridad privada resulta esencial, ya que es necesario identificar los factores y cualidades más apreciados por los empleados. Determinar qué aspectos son esenciales para los miembros de seguridad privada en el lugar de trabajo puede aumentar su implicación y permitir a la compañía progresar en diversos ámbitos. Con el tiempo, se han llevado a cabo numerosos estudios que han probado y constatado que los trabajadores son más competentes y efectivos cuando están satisfechos en su puesto laboral.

La satisfacción laboral a menudo suele traducirse en actividad proactiva, ganas y entusiasmo centrados en las funciones asignadas a cada empleado o grupo de trabajo. Asimismo, la implicación de cada empleado resulta esencial para alcanzar las metas a largo, medio y breve periodo de tiempo que se ha fijado la organización y para alcanzar logros colectivos. Del mismo modo, las compañías tienen que enfocarse en captar y retener nuevos talentos brindándoles nuevas posibilidades de desarrollo y superación, formación continua y desafíos nuevos que les permitan avanzar. No sólo es cuestión de ponerse a trabajar, sino de hacerlo al máximo y sentir pasión con lo que haces y con lo que alcanzas en el trabajo (Cubas & Novoa, 2022).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Trabajo:** Se trata de aquella actividad de carácter físico o intelectual desarrollada por un sujeto, a través de la cual contribuye en la producción

de determinados productos o servicios y a través de la cual recibe como contraprestación un ingreso para su subsistencia familiar o personal (Chiavenato, 2011).

- **Motivación laboral:** Serie de estímulos que empujan a un individuo a comportarse de forma responsable en su lugar de trabajo, bien por motivos internos (como los objetivos personales), bien por motivos externos (como los incentivos) (Hellriegel & Slocum, 2013).
- **Clima organizacional:** Hace referencia al conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre el ambiente interno de una organización, teniendo en cuenta aspectos como la dirección, la comunicación y las relaciones entre las personas (Chiavenato, 2011).
- **Ambiente laboral:** Engloba todas las circunstancias, tanto materiales como sociales, que rodean al trabajador en el desempeño de su labor cotidiana y que repercuten en su desempeño y bienestar (Robbins & Judge, 2019).
- **Bienestar laboral:** Se trata del estado donde el colaborador se encuentra equilibrado desde el punto de vista corporal, afectivo y psíquico en el entorno de trabajo, favoreciendo la satisfacción y la productividad (Palma, 2005).
- **Relaciones laborales:** Constituyen los lazos formales e informales que se crean entre trabajadores, empleadores y sus representantes, con el fin de favorecer una coexistencia anclada en el respeto, la igualdad y la negociación (MTPE, 2022).
- **Reconocimiento laboral:** Representa la apreciación que un empleado obtiene de sus superiores o compañeros por su esfuerzo, sus méritos o sus aportaciones, tanto a nivel individual como colectivo (Palma, 2005).
- **Empresa:** Entidad formal que articula medios humanos, patrimoniales y económicos para la generación de bienes o servicios destinados a la generación de utilidades económicas y a la aportación al medio social (Chiavenato, 2011).
- **Productividad:** Valor que permite valorar el desempeño del empleado en términos de resultados alcanzados en relación con los recursos empleados, lo que demuestra su eficacia a la hora de alcanzar los objetivos (Robbins & Judge, 2019).

- **Gestión del talento humano:** Se trata del proceso por el cual las organizaciones planifican, articulan y orientan estrategias para captar, potenciar, conservar y motivar a los empleados. Su correcta implementación favorece la consecución de los fines institucionales y el bienestar de los empleados (Chiavenato, 2009).

2.4. VARIABLE

2.4.1. VARIABLE ÚNICA

Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Significación de la tarea.
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento personas y/o social.
- Beneficios económicos.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Esfuerzo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)
			La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	
			Me siento útil con la labor que realizo.	
		Realización	Me complace los resultados de mi trabajo.	
			Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	
			Me gusta el trabajo que realizo.	
		Equidad	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	
			Me gusta la actividad que realizo.	
	Condiciones de trabajo	Estructura	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	
			El ambiente donde trabajo es confortable.	
			Me disgusta mi horario.	
		Materiales	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	
			La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	
			El horario de trabajo me resulta incómodo.	
		Relación con la autoridad	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	
			Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	
			Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	

Reconocimiento personal y/o social	Trato con los jefes	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.
		Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.
	Trato con los compañeros	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
Beneficios económicos	Remuneraciones	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
		Me siento mal con lo que gano.
		El sueldo que tengo es bastante aceptable.
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

Nota: Basado en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Ñaupas et al. (2018), la investigación aplicada viene dada por el uso del conocimiento teórico para actuar sobre una realidad concreta y ofrecer soluciones alternativas a un problema específico.

El tipo de investigación usado fue aplicada, el cual permitió obtener datos sobre la realidad, mejorando el saber y permitiendo entender la problemática que se planteó sobre el nivel de satisfacción laboral en los asalariados de la empresa HNOS ROCA – Huánuco 2025.

3.1.1. ENFOQUE

Según Arispe et al. (2020) se refiere a que en el enfoque cuantitativo lo que interesa es la medición y la cuantificación, pues por medio de ella se logran nuevas hipótesis y por ende se generan teorías. Este abordaje utiliza la estadística para cuantificar, siendo ordenada de forma consecutiva y precisa para la correcta verificación de sus hipótesis.

El enfoque de estudio empleado fue cuantitativo, ya que permitió recopilar información sobre el nivel de satisfacción laboral en los asalariados de la empresa HNOS ROCA – Huánuco 2025.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Conforme a Sánchez & Reyes (2015), los estudios de tipo descriptivo vienen a ser la caracterización de un determinado fenómeno o coyuntura a través de su análisis en un marco espacio-temporal concreto.

El alcance de la investigación fue descriptivo, debido a que se pudo señalar sus características y propiedades, y conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa HNOS ROCA - Huánuco 2025.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández et al. (2018), el diseño no experimental, transeccional – descriptivo, son aquellos estudios que buscan examinar

la frecuencia de las modalidades, categorías o distintos niveles de una o varias variables dentro de una población en un único periodo de tiempo.

El diseño empleado correspondió al no experimental, transeccional descriptivo, orientado a examinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de seguridad de la empresa HNOS ROCA – Huánuco 2025, siendo el esquema:

$$M \longrightarrow X_1$$

Donde:

M = Muestra en estudio (trabajadores de la empresa HNOS ROCA).

X₁ = Variable Única (Satisfacción laboral).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Arias (2012) señaló que la población constituye una serie de elementos limitados o ilimitados con rasgos compartidos a los cuales se harán extensivas las conclusiones del estudio. La población estuvo constituida por 62 empleados de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Como también la muestra según Hernández & Mendoza (2018), es un subsector del universo o población de interés, del que se recogerán datos relevantes, y debe resultar representativa de esa población (probabilísticamente, de modo que se pueda generalizar).

Se consideró una muestra del tipo no probabilística por conveniencia, ya que se empleó criterios de inclusión y exclusión, los cuales son los 59 trabajadores varones y mujeres de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.

Tabla 2

Descripción de la población y muestra

Elemento	Detalle
Población	62 trabajadores de la empresa HNOS ROCA – Huánuco
Muestra seleccionada	59 trabajadores

Tipo de muestreo	No probabilístico por conveniencia
	Varones y mujeres
Criterios de inclusión	Personal activo o subsidiado
	Laborando al momento de la aplicación
Criterios de exclusión	Personal de baja o inactividad
	Personal con descanso médico

Nota: Información obtenida de la lista de trabajadores en planilla.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada para el procedimiento de obtención de datos fue la encuesta, considerada como una de las técnicas de recogida de datos con la finalidad de recolectar de forma sistemática medidas acerca de la satisfacción laboral de los asalariados de la empresa de seguridad HNOS ROCA (Roldan y Fachelli, 2015).

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández et al. (2018), un cuestionario es un impreso que comprende cuestiones organizadas de modo ordenado y secuencial, utilizado normalmente con el fin de recopilar datos que luego serán objeto de análisis y acopio.

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), que consistió en una escala destinada a valorar la sensación de satisfacción que los trabajadores sienten en su entorno de trabajo, teniendo en cuenta aspectos tanto externos como internos de su vivencia laboral. El baremo estuvo centrado en evaluar el nivel de satisfacción o conformidad de los encuestados con respecto a distintos factores, como las condiciones materiales y físicas, los incentivos económicos y laborales, las políticas institucionales, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, el rendimiento y la relación con los superiores.

La escala se articula en ítems que los participantes han de contestar, fundamentalmente mediante un esquema tipo Likert, en el que los entrevistados señalan:

- 1 = Total acuerdo (TA).
- 2 = De acuerdo (A).
- 3 = Indeciso (I).
- 4 = En desacuerdo (D).
- 5 = Total desacuerdo (TD).

El puntaje que se alcanza recoge el nivel de satisfacción global de los empleados, con una serie de interpretaciones que posibilitan detectar ámbitos de mejora en la administración de los recursos humanos y en las condiciones de trabajo.

Las categorías diagnósticas de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC), son:

Tabla 3

Categorías diagnósticas de la escala de SL -SPC

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	(37 – 40)	(41 – 45)	(24 – 25)	(20 – 25)	(117 – 135)
Satisfecho	(33 – 36)	(35 – 40)	(21 – 23)	(16 – 19)	(103 – 116)
Promedio	(28 – 32)	(27 – 34)	(18 – 20)	(11 – 15)	(89 -102)
Insatisfecho	(24 – 27)	(20 – 26)	(12 – 17)	(8 – 10)	(75 – 88)
Muy insatisfecho	(8 – 23)	(9 – 19)	(5 – 11)	(5 – 7)	(27 – 74)

Nota: Información obtenida mediante el test SL -SPC.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Arispe et al. (2020), mencionan que en este aspecto se representan las diferentes sistematizaciones a las que se sujetan los datos recabados: categorización, exploración, tableado y codificado, si corresponde. En lo concerniente al estudio, se delimitaron técnicas de tipo estadístico o lógico, que serán disponibles para comprender lo que dejaron ver los datos recogidos.

3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN

Hernández & Mendoza (2018), refieren que la tabulación es un sistema de proceso de datos o indagación mediante su distribución en una tabla. Con la tabulación, los datos numerarios se establecen de forma lógica y metodológica en columnas y filas, para facilitar su análisis estadístico.

Por lo tanto, basándose en los valores arrojados por la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), se diseñaron figuras y tablas para detallar los resultados alcanzados.

3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS (ESTADÍGRAFOS)

Según Hernández & Mendoza (2018), refieren que los estadígrafos permiten instaurar terminaciones acerca de la distribución de una muestra o de una recopilación de datos. Estos números son edificados fundamentando toda la averiguación que contiene dicha muestra, es decir, se discurren todos los datos que han sido recogidos.

Mediante el uso de mediciones de tendencia central, como la mediana, la media y la moda, se plasmaron los resultados estadísticos obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 4

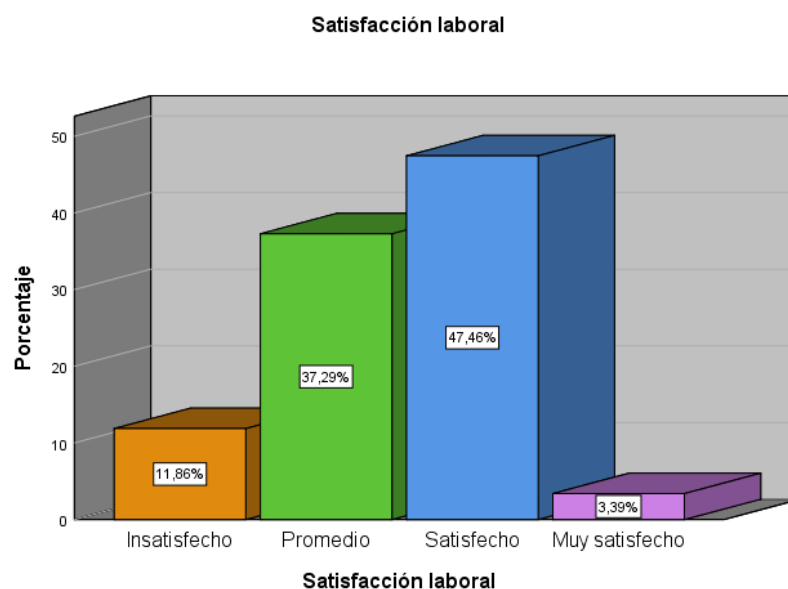
Resultados de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	7	11,86	11,86	11,86
	Promedio	22	37,29	37,29	49,15
	Satisfecho	28	47,46	47,46	96,61
	Muy satisfecho	2	3,39	3,39	100,00
	Total	59	100,00	100,00	

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Figura 1

Resultados de la variable satisfacción laboral



Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

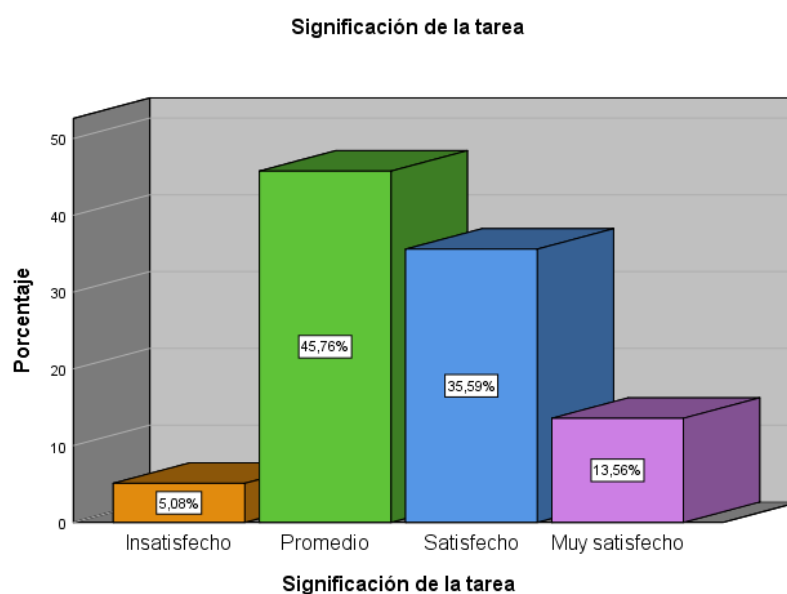
Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos conforme a la variable satisfacción laboral indica que, de acuerdo a la tabla 4, el 47,46% de los trabajadores se encuentran en un nivel satisfecho, el 37,29% en un nivel promedio, el 11,86% un nivel insatisfecho y solo el 3,39% manifiestan un nivel muy satisfecho de satisfacción laboral. En términos generales, los datos reflejan una tendencia moderadamente favorable con respecto a la

satisfacción laboral, sin embargo, es necesario mejorar las estrategias organizacionales para optimizar las condiciones de trabajo, sobre todo para aquellos trabajadores que no se sienten del todo satisfechos. Asimismo, de acuerdo a la tabla 9, el puntaje promedio obtenido en la variable satisfacción laboral global fue de 101.29, lo que ubica a los asalariados de la empresa Hnos. Roca en el nivel Promedio. Las valoraciones categorizadas como satisfacción promedio indican sentimientos de ambivalencia con respecto al trabajo que influyen en las actitudes hacia el mismo. En estos casos, resulta conveniente examinar las ideas y posturas con respecto al trabajo con objeto de reconducir las actitudes ante las actividades laborales.

Tabla 5*Resultados de la dimensión significación de la tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	3	5,08	5,08	5,08
	Promedio	27	45,76	45,76	50,85
	Satisfecho	21	35,59	35,59	86,44
	Muy satisfecho	8	13,56	13,56	100,00
	Total	59	100,00	100,00	

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Figura 2*Resultados de la dimensión significación de la tarea*

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

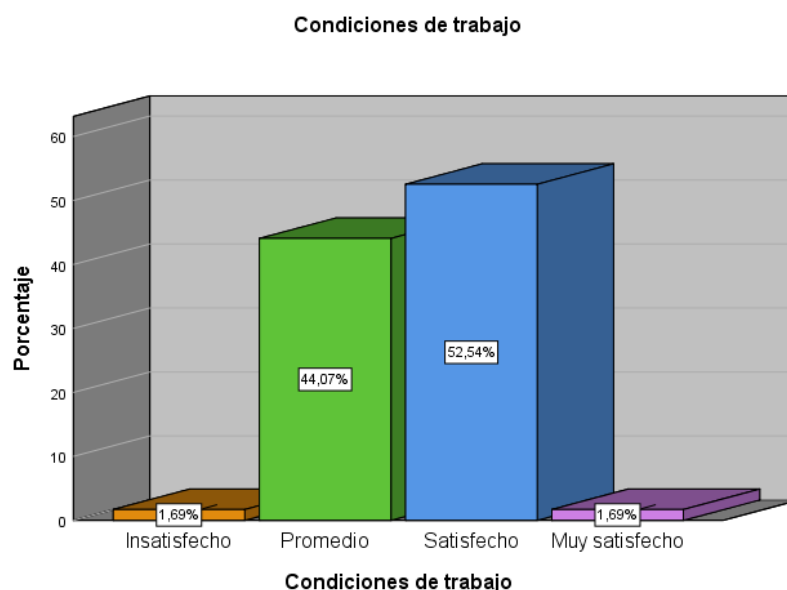
Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos conforme a la dimensión significación de la tarea, de acuerdo a la tabla 5, indica que, el 45,76% de los trabajadores se encuentran en un nivel promedio, el 35,59% en un nivel satisfecho, el 13,56% un nivel muy satisfecho y solo el 5,08% manifiestan un nivel insatisfecho de significación de la tarea. En general, estos datos indican que, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores reconocen su contribución en la empresa, hay un número significativo de ellos que podrían mejorar si se les hiciera ver mejor el efecto y la relevancia de su labor en el lugar de trabajo. Asimismo, de acuerdo a la tabla 10, el puntaje promedio obtenido en la dimensión significación de la tarea global fue de

32,49, lo que ubica a los empleados de la empresa Hnos. Roca en el nivel Promedio. El nivel de satisfacción promedio indica que las personas tienen una idea de valor que no es lo bastante alta, por lo que es importante examinar las vivencias favorables y desfavorables que pueden contribuir a reforzar el significado de su empleo.

Tabla 6*Resultados de la dimensión condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	1,69	1,69	1,69
	Promedio	26	44,07	44,07	45,76
	Satisfecho	31	52,54	52,54	98,31
	Muy satisfecho	1	1,69	1,69	100,00
	Total	59	100,00	100,00	

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Figura 3*Resultados de la dimensión condiciones de trabajo*

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

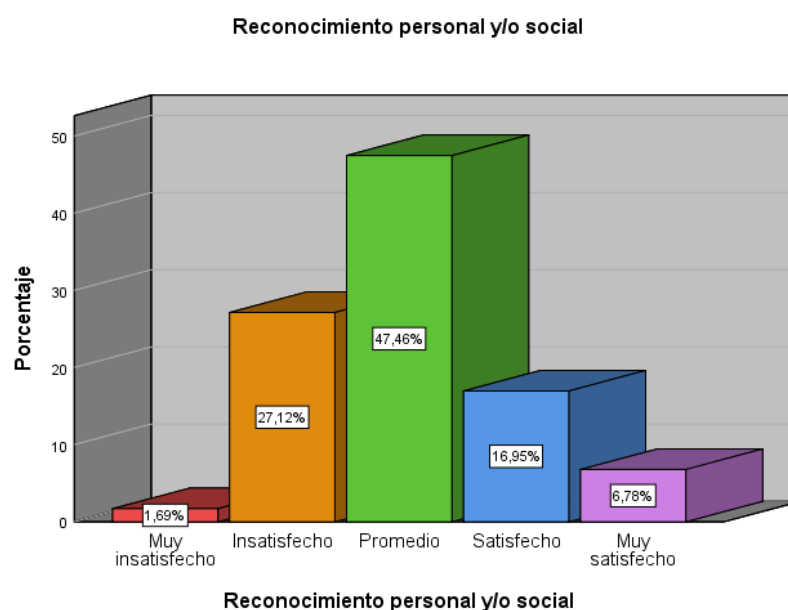
Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos conforme a la dimensión condiciones de trabajo, de acuerdo a la tabla 6 y figura 3, indica que, el 52,54% de los trabajadores se encuentran en un nivel satisfecho, el 44,07% en un nivel promedio, el 1,69% un nivel muy satisfecho y solo el 1,69% manifiestan un nivel insatisfecho sobre las condiciones de trabajo. En general, estos datos indican que la mayor parte de los trabajadores ven positivamente las condiciones laborales, sin embargo, es importante revisar las áreas que podrían mejorarse para que el entorno físico y operativo se fortalezca aún más. Asimismo, de acuerdo a la tabla 11, el puntaje promedio obtenido en la dimensión condiciones de trabajo global fue de 34,17, lo que ubica a los

asalariados de la empresa Hnos. Roca en el nivel Satisfecho. El grado satisfecho indica que algunos factores materiales, físicos, reglamentarios y/o relacionados con la autoridad favorecen la disposición al trabajo, en tanto que otros no se valoran tanto. Es recomendable determinarlos de manera específica a fin de comparar las valoraciones.

Tabla 7*Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	1,69	1,69	1,69
	Insatisfecho	16	27,12	27,12	28,81
	Promedio	28	47,46	47,46	76,27
	Satisfecho	10	16,95	16,95	93,22
	Muy satisfecho	4	6,78	6,78	100,00
	Total	59	100,00	100,00	

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Figura 4*Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social*

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

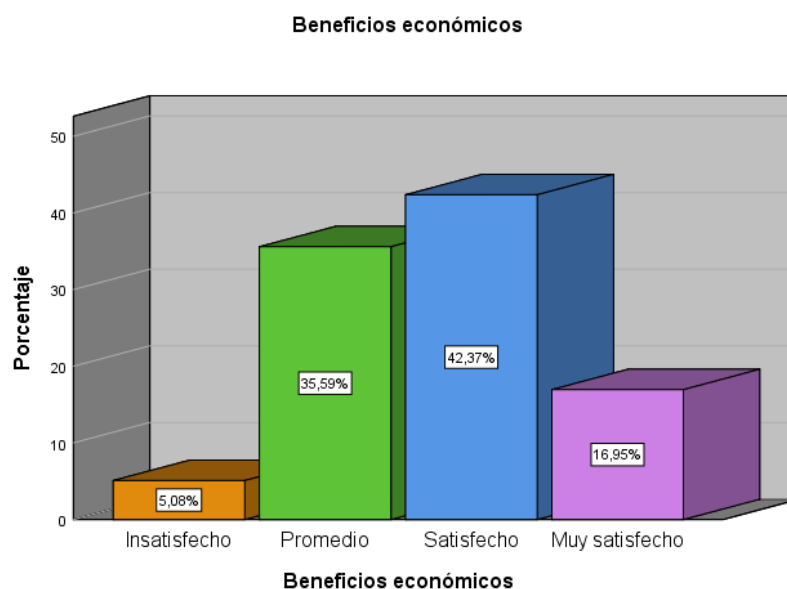
Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos conforme a la dimensión reconocimiento personal y/o social, de acuerdo a la tabla 7 y figura 4, indica que, el 47,46% de los trabajadores se encuentran en un nivel promedio, el 27,12% en un nivel insatisfecho, el 16,95% un nivel satisfecho, el 6,78% un nivel muy satisfecho y solo el 1,69% manifiestan un nivel muy insatisfecho sobre el reconocimiento personal y/o social. De manera general, los hallazgos revelan que el reconocimiento, ya sea interno o externo, representa uno de los aspectos con más potencial de mejora en la empresa, lo cual resulta crucial para reforzar la motivación, el sentimiento de

pertenencia y la dedicación de los trabajadores. Asimismo, de acuerdo a la tabla 12, el puntaje promedio obtenido en la dimensión reconocimiento personal y/o social global fue de 18,39, lo que ubica a los empleados de la empresa Hnos. Roca en el nivel Promedio. El grado promedio pone de manifiesto un reconocimiento relativo, y puede haber circunstancias que generen insatisfacción laboral. Es recomendable clarificar las fuentes de insatisfacción y proponer mecanismos mutuos de ajuste.

Tabla 8*Resultados de la dimensión beneficios económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	3	5,08	5,08	5,08
	Promedio	21	35,59	35,59	40,68
	Satisfecho	25	42,37	42,37	83,05
	Muy satisfecho	10	16,95	16,95	100,00
	Total	59	100,00	100,00	

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Figura 5*Resultados de la dimensión beneficios económicos*

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos conforme a la dimensión beneficios económicos, de acuerdo a la tabla 8 y figura 5, indica que, el 42,37% de los trabajadores se ubican en un nivel satisfecho, el 35,59% en un nivel promedio, el 16,95% un nivel muy satisfecho y solo el 5,08% manifiestan un nivel insatisfecho sobre los beneficios económicos otorgados por la empresa. En términos globales, los datos apuntan a que la mayor parte de los empleados estiman que los beneficios económicos son apropiados, si bien podrían aplicarse estrategias para fortalecer esta idea y, sobre todo, favorecer a aquellos que se muestran neutrales. Asimismo, de acuerdo a la tabla 13, el puntaje promedio obtenido en la dimensión beneficios económicos

global fue de 16,24, lo que ubica a los trabajadores de la empresa Hnos. Roca en el nivel Satisfecho. Los resultados obtenidos en la clasificación de satisfechos, revelan que la compensación económica es adecuada, si bien no responde totalmente a las aspiraciones personales, de modo que es preciso determinar y distinguir las razones de desacuerdo en materia de remuneración.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Considerando el objetivo general, siendo descubrir el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, los resultados obtenidos según la tabla 4 nos indica que, el 47,46% de los trabajadores se encuentran en un nivel satisfecho, el 37,29% en un nivel promedio, el 11,86% un nivel insatisfecho y solo el 3,39% manifiestan un nivel muy satisfecho de satisfacción laboral.

Resultados que son contrastados con el estudio desarrollado por Suárez y Herrera (2021), en Colombia la tesis titulada: Análisis de Satisfacción Laboral en la Corporación Eloísa Tamayo en la Ciudad de Valledupar. Identificando que el 33,3% de los colaboradores manifiestan un grado muy satisfactorio, el 31,1% bastante satisfecho, el 18,5% algo satisfechos, el 10,6% algo insatisfecho, el 4,4% bastante insatisfecho, el 1,2% me es indiferente y solo el 0,8% muy insatisfecho. También a nivel nacional Camarena (2021), en Lima en su estudio titulada: Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Se concluye que, la satisfacción laboral de los empleados muestra un grado medio y alto 47,1%, lo que indicaría que existe un nivel insatisfecho y satisfecho en parte. De igual forma Rosales & Miguel (2021) en la tesis: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020, concluye que, según la dimensión de retribución, el 21,5 % declaró estar medianamente satisfecho y el 26,32 % declaró estar altamente satisfecho. En cuanto a la estabilidad, el 52,63% presentan satisfacción alta, el 31,58% satisfacción media. Según las condiciones de trabajo, el 57,89% manifestó una elevada satisfacción, el 21,5% expresó una satisfacción moderada. En su ambiente de trabajo, el 78,95% satisfacción alta, el 15,79% una satisfacción media.

Amasifuen et al. (2022) afirman que la satisfacción laboral está asociada a un alto nivel de bienestar, sobre todo si el empleado se siente a gusto con sus tareas, las relaciones con sus compañeros, las recompensas, las tareas y demás factores que afectan al funcionamiento y la eficacia.

También los resultados son respaldados por la teoría de Palma (2005), donde este modelo enfatiza que la satisfacción en el trabajo es el deseo de trabajar y de trabajar, que puede desarrollarse en un colaborador cuando existe un incentivo monetario o no monetario para alcanzar una determinada meta, la cual se realiza en un escenario ideal que garantiza una experiencia óptima y saludable. Para comprobarlo, Sonia Palma desarrolló una evaluación denominada SL-SPC, que se administra generalmente mediante una serie de preguntas tipo Likert, normalmente valorados en una gama de cinco puntos, donde la calificación más baja indica una alta insatisfacción y la más alta una alta satisfacción (Palma, 2005). Esta evaluación a nivel de toda la empresa sirve para tomar medidas correctivas y el desarrollo de estrategias de motivación para una mejor gestión del ambiente de trabajo y la motivación en el trabajo (Palma, 2005).

Considerando los objetivos específicos donde:

El objetivo específico 1, el de caracterizar el nivel de significación de la tarea en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, se llevó a cabo el siguiente análisis en la tabla 5, caracterizando el nivel promedio con un 45,76%.

Considerando el objetivo específico 2, fue de conocer el nivel de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, se llevó a cabo el siguiente análisis en la tabla 6, donde el nivel satisfecho es de mayor predominancia con un 52,54%.

Considerando el objetivo específico 3, siendo el de identificar el nivel de reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, se llevó a cabo el siguiente análisis en la tabla 7, considerando el nivel promedio con un 47,46% de predominancia.

Considerando el objetivo específico 4, el cual fue indagar el nivel de los beneficios económicos en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025, se llevó a cabo el siguiente análisis en la tabla 8, obteniendo un 42,37% un nivel de satisfacción laboral.

Resultados que son contratados por estudios realizados por Ariza & Gonzales (2024), en Lima: Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima – 2023. Finalizando con que, conforme a los hallazgos, se pudo concluir que el predominio del nivel medio de satisfacción laboral en los empleados, así como también respecto a cada dimensión (entorno trabajo, supervisión, beneficios, satisfacción intrínseca, y participación) prevalece el nivel promedio, manifestando un entorno favorable y un buen ambiente laboral. También López (2024), en su estudio: Satisfacción y estrés laboral en agentes de vigilancia de la empresa J&V Resguardo SAC, Arequipa, 2022, concluye que según la satisfacción laboral el 47% de los agentes de vigilancia manifestaron un alto grado de satisfacción laboral, el 47% un grado intermedio y solo el 6% un grado débil. De igual forma Alayo (2022), en el estudio: Relación entre la gestión de la calidad y la satisfacción laboral en una Empresa de Seguridad Privada de Lima y Callao, 2021, encontró según la dimensión significación de la tarea, obteniendo una media de 34.42 presentan un grado satisfecho de satisfacción. En las condiciones laborales, el promedio fue de 36.65, nivel de satisfacción Satisfecho.

La importancia de la satisfacción en el trabajo vinculada al sector de la seguridad privada resulta esencial, ya que es necesario identificar los factores y cualidades más apreciados por los empleados. Determinar qué aspectos son esenciales para los miembros de seguridad privada en el lugar de trabajo puede aumentar su implicación y permitir a la compañía progresar en diversos ámbitos. Con el tiempo, se han llevado a cabo numerosos estudios que han probado y constatado que los trabajadores son más competentes y efectivos cuando están satisfechos en su puesto laboral (Cubas & Novoa, 2022).

La satisfacción laboral a menudo suele traducirse en actividad proactiva, ganas y entusiasmo centrados en las funciones asignadas a cada empleado o grupo de trabajo. Asimismo, la implicación de cada empleado resulta esencial para alcanzar las metas a largo, medio y breve periodo de tiempo que se ha fijado la organización y para alcanzar logros colectivos. Del mismo modo, las compañías tienen que enfocarse en captar y retener nuevos talentos brindándoles nuevas posibilidades de desarrollo y superación, formación continua y desafíos nuevos que les permitan avanzar. No sólo es cuestión de ponerse a trabajar, sino de hacerlo al máximo y sentir pasión con lo que haces y con lo que alcanzas en el trabajo (Cubas & Novoa, 2022).

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco reflejan una tendencia satisfecha con respecto a la satisfacción laboral, siendo necesario mejorar las estrategias organizacionales para optimizar las condiciones de trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos, el 47,46% nivel satisfecho, el 37,29% nivel promedio, el 11,86% nivel insatisfecho y solo el 3,39% muy satisfecho. De la misma manera, el puntaje promedio global que se obtuvo fue de 101.29, ubicando a los trabajadores en un nivel promedio de satisfacción laboral.
2. Los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco reconocen su contribución en la empresa debido a su relevancia de su labor en el lugar de trabajo. Con resultados en la dimensión significación de la tarea, el 45,76% presentan nivel promedio, el 35,59% nivel satisfecho, el 13,56% un nivel muy satisfecho y solo el 5,08% manifiestan un nivel insatisfecho, alcanzando un puntaje promedio global de 32,49, ubicando a los trabajadores en un nivel promedio.
3. Los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco, ven positivamente las condiciones laborales, sin embargo, es importante revisar las áreas que podrían mejorarse para que el entorno físico y operativo se fortalezca aún más. Con resultados en la dimensión condiciones de trabajo, el 52,54% nivel satisfecho, el 44,07% nivel promedio, el 1,69% nivel muy satisfecho y solo el 1,69% nivel insatisfecho, alcanzando un puntaje promedio global de 34,17, ubicándolos en un nivel satisfecho.
4. Los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco, revelan que el reconocimiento, ya sea interno o externo, representa uno de los aspectos con más potencial de mejora en la empresa, lo cual resulta crucial para reforzar la motivación, el sentimiento de pertenencia y la dedicación de los trabajadores. Con resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social, el 47,46% presentan nivel promedio, el 27,12% nivel insatisfecho, el 16,95% nivel satisfecho, el 6,78% nivel muy satisfecho y el 1,69% nivel muy insatisfecho, alcanzando un puntaje promedio global de 18,39, ubicándolos en un nivel promedio.

5. Los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco, estiman que los beneficios económicos son apropiados, si bien podrían aplicarse estrategias para fortalecer esta idea y, sobre todo, favorecer a aquellos que se muestran neutrales. Con resultados conforme a la dimensión beneficios económicos, el 42,37% muestran nivel satisfecho, el 35,59% nivel promedio, el 16,95% nivel muy satisfecho y solo el 5,08% nivel insatisfecho, alcanzando un puntaje promedio global de 16,24, ubicándolos en un nivel satisfecho.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que al gerente de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco ejecute estrategias integrales dirigidas a fortalecer la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores se ubican en un nivel promedio con una tendencia satisfecha. Para ello, se aconseja fortalecer los mecanismos de motivación, reconocimiento y valoración del trabajo realizado, a través de políticas que fomenten la participación activa, el sentimiento de pertenencia y la comunicación efectiva. De esta manera, se puede elevar el nivel de satisfacción de los grupos desfavorecidos y lograr consolidar un clima organizacional favorable y duradero.
- Se aconseja que el gerente fortalezca el valor del trabajo de sus empleados a través de programas internos de comunicación y continuos mecanismos de retroalimentación, que destaquen la relevancia de cada posición y el efecto del desempeño de cada individuo. Esto proporcionará a los trabajadores una mayor sensación de significado y propósito en sus labores, aumentando su percepción de la significación de su trabajo.
- Asimismo, se recomienda implementar un plan para modernizar y dar mantenimiento a la infraestructura, los equipos y los procesos, dando prioridad a aquellas áreas con mayor oportunidad de mejora. Para ello, es necesario renovar las herramientas, acondicionar los espacios laborales y replantear los procedimientos buscando fortalecer tanto la satisfacción en el trabajo como la eficiencia organizacional.
- Por otra parte, se aconseja al gerente el establecimiento de un sistema de reconocimiento integral, mediante incentivos formales e informales, con transparencia y periodicidad, basados en criterios de rendimiento objetivos. Esto reforzará la motivación, el espíritu de pertenencia y la entrega del trabajador, disminuyendo los niveles de insatisfacción en este ámbito del reconocimiento por sus labores.
- Es recomendable que el gerente potencie sus políticas de beneficios económicos a través de alternativas complementarias a la remuneración, tales como bonos por productividad, incentivos por objetivos y beneficios sociales en materia de salud, bienestar o formación. De esta manera, se

satisfarán mejor las expectativas de los empleados y se logrará consolidar un estilo de gestión más equitativo y digno.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alayo, W. (2022). *Relación entre la Gestión de la Calidad y la Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad Privada de Lima y Callao, 2021*. Universidad Ricardo Palama, Lima – Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/75dc8860-d5a9-4f38-a552-20f73c0e19b9/content>
- Aliaga, G., Delgado, V., Romero, Y., Cholán, O. & Rondon, E. (2022). *Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú*. Revista Cubana de Enfermería; 38 (3). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4794/889>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J. y Troya, D. (2022). *Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado*. Gestionar: revista de empresa y gobierno, 3(1), 89-102. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>
- Angulo, J. (2024). *¿Por qué el amor por el trabajo está disminuyendo en los peruanos?* Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/02/14/ya-no-hay-match-por-que-el-amor-por-el-trabajo-esta-disminuyendo-en-los-peruanos/>
- Arcaya, L. (2024). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes*. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/b8ef040c-8188-4236-8e72-1bfc850adefd>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica: 6ª Edición*. Editorial Episteme, Venezuela. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial UIDE, Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Ariza, R. & Gonzales, K. (2024). *Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima –*

2023. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9213/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asana. (2025). *Estructura organizativa: 10 formas de organizar el equipo*. Team Asana. <https://asana.com/es/resources/team-structure>
- Camarena, L. (2021). *Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021*. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5113/PAYE%20y%20PI%c3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b243a980-33af-487c-96eb-f450ee4e00e6/content>
- Castillo, J. & Ruiz, L. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicio eléctricos Utcubamba SAC, Bagua Grande, Amazonas, 2016*. Repositorio de la Universidad Peruana Unión, Lima.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cbbfb59f-8a5d-4b45-901f-4f79c51a9f2e/content>
- Castro, V., Toxqui, M., Álvarez, I., Vega, A. & Dimas, B. (2022). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México*. Revista Investigación e Innovación, 2(2): 21-29.
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Revista Contaduría y Administración, 58(2), 39-60.
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración (7.ª ed.)*. McGraw-Hill.

- Cubas, C. & Novoa, G. (2022). *Marketing interno y satisfacción laboral en los agentes de vigilancia privada de la empresa EFAHL Security S.A.C., 2020*. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Link: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/21f9bd3a-c186-4907-b5f7-54753db3821c/content>
- Cuevas, E. (2024). *La importancia de la realización personal en la motivación del personal en las empresas*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-realizaci%C3%B3n-personal-en-motivaci%C3%B3n-del-cuevas-diaz-2joke/>
- De La Mata, A. (2021). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de La región de Sanidad Policial Huánuco, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Perú.
- Durán, S., García, J., Paz, A. & Boscán, M. (2021). *Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales*. Revista Venezolana de Gerencia; 26 (6): 223 – 244. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37154/40416>
- El Peruano. (2023). *Los jóvenes y la renuncia silenciosa*. El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/227003-los-jovenes-y-la-renuncia-silenciosa#:~:text=03%2F11%2F2023%20De%20acuerdo,insatisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20las%20organizaciones>
- Florencia, M. (2022). *¿Están conformes los latinoamericanos con su trabajo?*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/28307/resultados-encuesta-global-de-actitudes-de-beneficios/#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20de%20la%20Encuesta,45%25%20que%20est%C3%A1%20abierto%20a>
- Galo, C. (2024). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores Santa Clara de Asís*. Universidad Internacional de Andalucía, España. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/9455/1757_Galo.pdf?sequence=1
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica, 12(16). <https://pscient.net/zbhdi>

- García, G. (2016). *La valoración del esfuerzo laboral: 4 aspectos clave*. Argumentos Económicos. <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/29/claves-valoracion-esfuerzo-laboral/#:~:text=El%20esfuerzo%20puede%20ser%20entendido,de%20una%20o%20varias%20tareas.>
- Gómez, G. (2019). *Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3907>
- Groce, I. (2024). *¿Qué es la equidad laboral y por qué es importante?*. Buk.mx. <https://www.buk.mx/blog/equidad-laboral-como-promover-igualdad-y-la-justicia-en-el-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20equidad%20la%20boral%20y%20por%20qu%C3%A9%20es%20importante%3F&text=L%20a%20equidad%20laboral%20se%20refiere,discapacidades%20u%20otras%20caracter%C3%ADsticas%20personales.>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2013). *Comportamiento organizacional* (13.ª ed.). Cengage Learning.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación: Cuarta Edición*. Editorial Mc Graw Hil, México. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Editorial McGraw-Hil Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez%2C%20Fernandez%20y%20Baptista->

metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

- Hidalgo, B. (2023). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima*. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2191>
- Huayta, J. & Huayanay, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA en Santiago de Surco – Lima*. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica, Lima – Perú. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e75845e-c2be-4f52-9d87-d210d43b4e5c/content>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional (Primera ed.)*. México: McGrawHil.
- Locke, E. A. (1976). *Job Satisfaction*. En Gruneberg, M. y Wall, T. (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavoir* (p. 93.117). John Wiley & Sons.
- López, B. (2024). *Satisfacción y estrés laboral en agentes de vigilancia de la empresa J&V Resguardo SAC, Arequipa, 2022*. Universidad Privada del Norte, Perú. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/42113/T055_10268514_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrid, H., Barros, E. & Vasquez, C. (2020). *Las raíces de la regulación emocional en la satisfacción laboral*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609933>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marzano, D. (2022). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Perú. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3775>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Política Nacional de Empleo Decente*. Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3650764-299-2022-tr>
- MTPE. (s.f.). *Remuneraciones*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf
- Ñaupas, H., Mejía, C., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación científica* (6.^a ed.). Lima: Editora San Marcos.
- Palma, C. (2005). *Evaluación del clima y la satisfacción laboral: Estudio aplicado a organizaciones peruanas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Studocu.
<https://www.studocu.com/latam/document/rafael-urdaneta-university/evaluacion-psicologica/manual-escala-sl-spc/108158741>
- Pinto, M. & Camacho, L. (2024). *Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de patología clínica del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima*. Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16326/Satisfaccion_PintoEspiritu_Melissa.pdf?sequence=3
- Pricewaterhousecoopers. (2022). *Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022*. PwC. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>
- Redacción EC. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quieren cambiar de empleo, según encuesta*. Diario El Comercio – Perú.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/#:~:text=A%20pesar%20de%20que%20la,realizada%20por%20la%20Consultora%20Dench>

- Robbins, S. & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.
- Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Rosales, P. & Miguel, M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020*. Universidad Continental, Huancayo – Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf
- Salluca, J. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5bd1ed08-a47e-40e1-82a6-bd382f9ad429/content>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica, Quinta Edición*. Business Support Anneth SRL, Lima – Perú. <https://es.scribd.com/document/745781815/Sanchez-Reyes-2015>
- Suárez, A. & Herrera, B. (2021). *Análisis de Satisfacción Laboral en la Corporación Eloísa Tamayo en la Ciudad de Valledupar*. Repositorio de la Universidad de Santander, Valledupar – Colombia. <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/b188fd41-5d60-4ab4-81be-7888e0ede6a7/content>
- Vroom, V. (1960). *The effects of attitudes on perception of organizational goals*. Human Relations, 13(3), 229-240.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Malpartida Minaya, J. (2025). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Hnos Roca – Huánuco 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	General			Tipo: Aplicada
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?	Describir el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.		Significación de la tarea	Enfoque: Cuantitativo
Específicos	Específicos		Condiciones de trabajo	Nivel: Descriptivo
¿Cuál es el nivel de significación de la tarea en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?	Caracterizar el nivel de significación de la tarea en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.	Satisfacción laboral		Diseño: No experimental, transeccional – descriptivo $M \rightarrow X_1$
¿Cuál es el nivel de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025?	Conocer el nivel de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA – Huánuco 2025.		Reconocimiento personal y/o social	Población: Constituido por 62 trabajadores de la empresa de seguridad HNOS ROCA
¿Cuál es el nivel de reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores	Identificar el nivel de reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la		Beneficios económicos	Muestra: No probabilística por conveniencia, excluyendo a los que no cumplen con términos de inclusión,

de la empresa de seguridad
HNOS ROCA – Huánuco 2025?

¿Cuál es el nivel de los
beneficios económicos en la
satisfacción laboral que
manifiestan los trabajadores de
la empresa de seguridad HNOS
ROCA – Huánuco 2025?

empresa de seguridad HNOS
ROCA – Huánuco 2025.

Indagar el nivel de los beneficios
económicos en la satisfacción
laboral que manifiestan los
trabajadores de la empresa de
seguridad HNOS ROCA –
Huánuco 2025.

siendo solo 59
trabajadores varones y
mujeres de la empresa
de seguridad HNOS
ROCA – Huánuco
2025.

Técnica:
Encuesta

Instrumento:
Escala de Satisfacción
Laboral (SL – SPC)

ANEXO 2

Escala SL-SPC

Cuestionario de satisfacción laboral (Escala SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo TA
De acuerdo A
Indeciso I
En desacuerdo D
Total desacuerdo TD

		1	2	3	4	5
N°	Indicadores	TA	A	I	D	TD
Significación de la tarea						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
Condiciones de trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Reconocimiento personal y/o social						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					

24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

ANEXO 3

PLANILLA DE TRABAJADORES

R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1
Fecha : 14/02/2025
Hora : 11:31:29 AM

RUC: 20601197848		
Empleador: HNOS ROCA SEGURIDAD SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA		
Periodo: 01/2025		
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:	

No.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y Aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-00011969	GOMEZ VASQUEZ, HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	101.70
2	01-00091207	DEL AGUILA BANEQ, CLAUDIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	147.81	1152.19	122.85
3	01-00099141	CACHIQUE SAavedra, EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	136.44	1063.56	113.40
4	01-00092229	HUANO ANGULO, CELSO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1250.00	1250.00	0.00	142.13	1107.87	118.13
5	01-00108263	COLLAZOS ZUMBA, SEGUNDO GUSTAVO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2762.51	2762.51	509.11	314.10	1939.30	281.06
6	01-04024717	ESTRELLA PONCE, LEONARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	146.90	983.10	106.79
7	01-05863456	PANTOJA FLORES, PERCY ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	2395.25	2395.25	507.90	272.34	1615.01	226.35
8	01-09032327	GUARDADO YOVERA, OSCAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	641.00	641.00	0.00	72.88	568.12	104.58
9	01-10052496	BARREIRA FLORES, TEDDY	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
10	01-22517923	PEZO VARGAS, RONEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3500.00	3500.00	0.00	457.10	3042.90	330.75
11	01-22750712	GOMEZ SANTACRUZ, ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
12	01-22979759	VARGAS OCHOA VIDA DE PEZO, SILVIA MARIA	ACTIVO O SUBSIDIADO	565.00	565.00	0.00	457.10	565.00	101.70
13	01-23009438	PEZO VARGAS, CAYO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3500.00	3500.00	0.00	457.10	3042.90	330.75
14	01-40016993	ANGULO PINEDO, JORGE VICTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	147.81	1152.19	122.85
15	01-40053079	IGLESIAS CONCHUCOS, SCHOEN GENNER	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	507.17	247.33	1420.75	205.56
16	01-40330479	SALDANA GUERRA, CLEVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	2500.00	2500.00	808.25	284.25	1407.50	236.25
17	01-40624925	SHUPINGAHUA RIOS, FRANCO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	506.76	233.20	1310.99	193.82
18	01-40670547	BUENO RUIZ, CHRISTIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	500.00	233.20	1317.75	193.82
19	01-40857777	RAMIREZ AREVALO, PERCY	ACTIVO O SUBSIDIADO	2762.51	2762.51	509.11	314.10	1939.30	281.06
20	01-41048076	CHAVEZ FLORES, ELIZABETH ELA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	144.37	985.63	106.79
21	01-41442190	MACEDO RIOS, WALTER YOBANY	ACTIVO O SUBSIDIADO	1460.00	1460.00	0.00	128.48	1331.52	106.79
22	01-41689762	PARADES AHUTE, MILTON	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	207.17	247.33	1720.75	205.56
23	01-42206419	AVALES MEJIA, FRANCO NERY	ACTIVO O SUBSIDIADO	1800.00	1800.00	0.00	204.66	1595.34	170.10
24	01-42215015	GARCIA DANTAS, USBER	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	506.76	233.20	1310.99	193.82
25	01-42425735	ROSALES GONZALES, ROBERTO CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
26	01-42562606	AREVALO SANDOVAL, FRANK	ACTIVO O SUBSIDIADO	2200.25	2200.25	507.26	250.17	1442.82	207.92
27	01-42724737	VASQUEZ RODRIGUEZ, ELAR ANIBAL	ACTIVO O SUBSIDIADO	2270.95	2270.95	500.00	295.22	1475.73	214.61
28	01-43239111	HUAYABA PUTAPANA, IVAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	506.76	233.20	1310.99	193.82
29	01-43719602	PEZO CHAVEZ, DANTE YSAAC	ACTIVO O SUBSIDIADO	1141.64	1141.64	414.49	130.80	596.35	107.89
30	01-43863096	PEREZ SIMON, ORLANDO LUIS	BAJA	2395.25	2395.25	507.90	272.34	1615.01	226.35
31	01-43909866	PEZO TARICUARIWA, MIGUEL ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1334.00	1334.00	0.00	148.94	1185.06	126.06
32	01-44052971	FLORES VILLAR, OTHONOEL BENJAMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
33	01-44606625	ACUITIARI TAMAYO, ANDREW JEACOB	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	500.00	282.78	1392.47	205.55

Generado por el PDT Planilla Electrónica PLAME

RUC: 20601197848 PERIODO: 01/2025

R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 2
Fecha : 14/02/2025
Hora : 11:31:29 AM

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
34	01-44725640	SHAPIAMA SILVANO, LIOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1409.02	1409.02	300.00	141.33	967.69	117.46
35	01-45092547	MARROQUIN CARBENAS, SANTOS LEONARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	507.17	247.33	1420.75	205.56
36	01-45175414	CASTERNOQUE PIZANGO, DIOMEÑES DANIEL	BAJA	431.09	431.09	190.02	49.00	192.07	103.64
37	01-46023922	CRISPIN LOPEZ, GINO FRANCO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
38	01-46233485	CHARRE GIL, CARLOS ELVIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	656.76	233.20	1160.99	193.82
39	01-46366571	LIMAYMANTA PALACIOS, JOEL HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	146.90	983.10	106.79
40	01-46465504	PEREZ MALDONADO, JERSON	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	507.17	247.33	1420.75	205.56
41	01-46831657	SALDANA SAAVEDRA, SAUL RAMIRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	641.00	641.00	0.00	83.33	557.67	104.88
42	01-46855536	TELLO NAUPA, SOZIMO	BAJA	1300.00	1300.00	0.00	169.00	1131.00	122.85
43	01-46990568	GUERRA OJANAMA, DINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	507.17	247.33	1420.75	205.56
44	01-47404779	ZARBE OCUMBE, ADRIAN ROMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	1556.20	1556.20	98.76	176.94	1280.50	147.06
45	01-48092039	AGUIRRE ROJAS, YAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	1650.00	1650.00	0.00	187.61	1462.39	155.93
46	01-48425387	CAYETANO FUMANGA, CALIXTO LINDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	2182.75	2182.75	507.20	248.18	1427.37	206.27
47	01-60217514	HUARACA SACRAMENTO, YOEL YONATAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
48	01-71303241	CUCA GONÉ, YULINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	147.81	1152.19	122.85
49	01-71617469	CISNEROS TACUCHI, ORLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1800.00	1800.00	0.00	128.48	1671.52	109.80
50	01-71634325	MAURICIO VARGAS, KATHERIN GIOVANA	ACTIVO O SUBSIDIADO	565.00	565.00	0.00	73.45	491.55	104.24
51	01-71909025	SCHARFF RAMOS, JUNIOR CARLOS MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	2050.95	2050.95	500.00	205.10	1345.85	9.23
52	01-72264277	MORALES PEZO, YOMIRA ISABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	0.00	128.48	1001.52	106.79
53	01-72264278	MORALES PEZO, DEIVIS OMAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	136.44	1063.56	113.40
54	01-72296190	CAMPANA VASQUEZ, ALISSON VALLE	ACTIVO O SUBSIDIADO	1160.00	1160.00	0.00	146.90	1013.10	106.92
55	01-72779551	ROSALES FLORES, WALTER JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	1250.00	1250.00	0.00	142.13	1107.87	118.13
56	01-73444475	MENDOZA TUOTO, MIRELLA ZILANY	ACTIVO O SUBSIDIADO	1800.00	1800.00	0.00	204.66	1595.34	170.10
57	01-73474648	VELA OLIVEIRA, EDIN ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	1600.00	1600.00	0.00	208.00	1392.00	151.20
58	01-75484336	VASQUEZ VASQUEZ, KARLA ALEXANDRA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1130.00	1130.00	512.50	128.48	489.02	106.79
59	01-75817388	OCCAMPO SALINAS, ALDO CHESY	ACTIVO O SUBSIDIADO	1500.00	1500.00	0.00	170.55	1329.45	141.75
60	01-75998345	QUICHCA ROJAS, YADILIZ NOEMI	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	136.44	1063.56	113.40
61	01-77350404	PAUCAR AYSANA, FRANCILIN BRANDON	ACTIVO O SUBSIDIADO	2200.25	2200.25	507.26	250.17	1442.82	207.92
62	01-80655810	MONTESINOS VASQUEZ, YERMOLOI	ACTIVO O SUBSIDIADO	2175.25	2175.25	507.17	247.33	1420.75	205.56

ANEXO 4

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

OFRECEMOS: SERVICIOS DE SEGURIDAD, VIGILANCIA PRIVADA

- INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA - GUARDIANÍA
- TELEOPERADORAS EN LÍNEA - SERVICIO DE MANTENIMIENTO
- SEGURIDAD DE CONDOMINIOS - LAVANDERÍA - PINTADO
- ATENCIÓN AL CLIENTE EN MÓDULOS - LIMPIEZA DE EDIFICIOS
- ALQUILER DE VEHÍCULOS - SERVICIO DE MOZOS - DECORACIÓN
- ANFITRIONES - DIGITACIÓN - DIGITADOR - DIGITADORA -

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

Huánuco, 20 De Mayo Del 2025

Sr. Cayo Pezo Vargas
Gerente General
Hnos Roca Seguridad S.C.R.L.

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

De mi consideración:

Por medio de la presente, autorizamos al Joven. Malpartida Minaya, Jose María, identificado con DNI N° 71820491, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, a realizar **sú proyecto de tesis titulado "Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa de Seguridad Hnos Roca – Huánuco 2025"**.

Esta autorización incluye la aplicación de cuestionarios, entrevistas y/o encuestas necesarias para el desarrollo de dicha investigación en nuestras instalaciones, con el fin de contribuir al análisis del clima y satisfacción laboral de nuestro personal.

Nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias para la recolección de datos, siempre que se respete la confidencialidad y privacidad de nuestros colaboradores, así como las normativas internas de la empresa.

Sin otro particular, y en espera de que esta investigación aporte al desarrollo académico y profesional del estudiante, extendemos nuestros mejores deseos para el éxito del proyecto.

Atentamente,
Contamos con personal altamente Calificado y Líderes en la Seguridad

ANEXO 5

GALERÍA DE FOTOS









ANEXO 6

PRUEBAS APLICADAS

Cuestionario de satisfacción laboral (Escala SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo TA
De acuerdo A
Indeciso I
En desacuerdo D
Total desacuerdo TD

		1	2	3	4	5
N°	Indicadores	TA	A	I	D	TD
Significación de la tarea						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	+				
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
3	Me siento útil con la labor que realizo.		X			
4	Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.		X			
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
8	Me gusta la actividad que realizo.		+			
Condiciones de trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		+			
10	El ambiente donde trabajo es confortable.				+	
11	Me disgusta mi horario.			+		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X	
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		+			
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.			+		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X			
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		+			
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.				+	
Reconocimiento personal y/o social						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					+
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		+			
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			+		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		+			
Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			X		
24	Me siento mal con lo que gano.		+			

25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.		X			
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	1
Condiciones de Trabajo	2
Reconocimiento Personal y/o Social	3
Beneficios Económicos	4

Cuestionario de satisfacción laboral (Escala SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo TA
De acuerdo A
Indeciso I
En desacuerdo D
Total desacuerdo TD

		1	2	3	4	5
N°	Indicadores	TA	A	I	D	TD
Significación de la tarea						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
3	Me siento útil con la labor que realizo.		X			
4	Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
6	Me gusta el trabajo que realizo.			X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
8	Me gusta la actividad que realizo.			X		
Condiciones de trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		X			
10	El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
11	Me disgusta mi horario.		X			
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X				
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X			
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X			
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X			
Reconocimiento personal y/o social						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.				X	
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		X			
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			X		
Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X			
24	Me siento mal con lo que gano.			X		

25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.		X			
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X	
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	1
Condiciones de Trabajo	3
Reconocimiento Personal y/o Social	2
Beneficios Económicos	4

Cuestionario de satisfacción laboral (Escala SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo TA
De acuerdo A
Indeciso I
En desacuerdo D
Total desacuerdo TD

N°	Indicadores	1 TA	2 A	3 I	4 D	5 TD
Significación de la tarea						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X				
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X				
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				X	
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X				
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
8	Me gusta la actividad que realizo.	X				
Condiciones de trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
10	El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
11	Me disgusta mi horario.				X	
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.		X			
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X			
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.			X		
Reconocimiento personal y/o social						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.				X	
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		X			
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					X
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X				
24	Me siento mal con lo que gano.			X		

ANEXO 7

BASE DE DATOS EXCEL Y SPSS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	5	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4
4	4	2	3	5	5	4	5	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	2	2	5	3	5	4	5	5	3	4	1	4	5	4	5	2	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4
8	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
9	4	1	3	3	3	5	4	3	2	5	3	5	3	5	5	2	5	5	3	2	4	5	5	2	5	5	3
10	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3
11	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	5	3	1	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
13	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4
14	4	2	4	4	3	5	5	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	1	3	4	5
15	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	3
17	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
19	4	3	4	5	3	1	5	5	4	5	3	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5
21	4	2	5	4	4	5	5	5	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2
22	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3
23	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	2	4	5	3	2	5	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
25	5	2	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	4	3	1	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5
26	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	2	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3
27	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5
29	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
30	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

29	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
30	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	1	4	4	1	1	4	3	1	4	3	4	3	1	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1
32	4	2	4	5	2	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
34	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
35	5	1	4	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4
36	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
37	4	3	4	5	2	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3
38	3	3	5	3	3	1	5	5	5	4	3	1	5	4	3	3	2	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4
39	4	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	3
40	5	4	5	5	2	4	5	4	4	2	2	2	1	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
41	5	2	2	5	3	5	4	5	5	3	4	1	4	5	4	5	1	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4
42	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
43	4	1	3	3	3	5	4	3	2	5	3	5	3	5	5	2	5	5	3	2	4	5	5	2	5	5	3
44	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3
45	4	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	5	3	1	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5
46	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
47	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4
48	4	2	4	2	3	5	5	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	1	3	4	5
49	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	2	1	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3
51	4	2	3	1	5	4	5	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	4	3
52	5	2	4	1	3	2	5	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
53	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4
56	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
57	5	1	4	1	2	5	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4
58	5	4	4	1	4	4	5	4	3	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
59	4	3	4	1	2	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3

Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	I1	Numérico	8	0	La distribución f...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	I2	Numérico	8	0	Mi sueldo es m...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	I3	Numérico	8	0	Siento que el tr...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	I4	Numérico	8	0	La tarea que re...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	I5	Numérico	8	0	Me siento mal ...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	I6	Numérico	8	0	Siento que reci...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	I7	Numérico	8	0	Me siento útil c...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	I8	Numérico	8	0	El ambiente do...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	I9	Numérico	8	0	El sueldo que t...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	I10	Numérico	8	0	La sensación q...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	I11	Numérico	8	0	Prefiero tomar ...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	I12	Numérico	8	0	Me disgusta mi...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	I13	Numérico	8	0	Las tareas que ...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	I14	Numérico	8	0	Llevarse bien c...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	I15	Numérico	8	0	La comodidad ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	I16	Numérico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	I17	Numérico	8	0	El horario de tr...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	I18	Numérico	8	0	Me complace l...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	I19	Numérico	8	0	Compartir el tra...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	I20	Numérico	8	0	En el ambiente ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	I21	Numérico	8	0	Mi trabajo me h...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	I22	Numérico	8	0	Me gusta el tra...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	I23	Numérico	8	0	Existen las co...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	I24	Numérico	8	0	Me desagrada ...	{1, Total ac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	I25	Numérico	8	0	Haciendo mi tra...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	I26	Numérico	8	0	Me gusta la act...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	I27	Numérico	8	0	Mi jefe valora el...	{1, Total de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	X1	Numérico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	X1_1	Numérico	8	0	Satisfacción la...	{1, Muy ins...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	X2	Numérico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	X2_2	Numérico	8	0	Significación de...	{1, Muy ins...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	X3	Numérico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	X3_3	Numérico	8	0	Condiciones de...	{1, Muy ins...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	X4	Numérico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	X4_4	Numérico	8	0	reconocimiento...	{1, Muy ins...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	X5	Numérico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	X5_5	Numérico	8	0	Beneficios eco...	{1, Muy ins...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38											
39											

ANEXO 8

ESTADÍSTICOS DE LA VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 9

Estadísticos de la variable satisfacción laboral

Estadísticos		
SUMATORIA		
N	Válido	59
	Perdidos	0
Media		101,29
Desv. Desviación		9,743

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Tabla 10

Estadísticos de la dimensión significación de la tarea

Estadísticos		
SUMATORIA		
N	Válido	59
	Perdidos	0
Media		32,49
Desv. Desviación		3,441

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Tabla 11

Estadísticos de la dimensión condiciones de trabajo

Estadísticos		
SUMATORIA		
N	Válido	59
	Perdidos	0
Media		34,17
Desv. Desviación		3,455

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Tabla 12*Estadísticos de la dimensión reconocimiento personal y/o social*

Estadísticos		
SUMATORIA		
N	Válido	59
	Perdidos	0
Media		18,39
Desv. Desviación		3,484

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.

Tabla 13*Estadísticos de la dimensión beneficios económicos*

Estadísticos		
SUMATORIA		
N	Válido	59
	Perdidos	0
Media		16,24
Desv. Desviación		3,339

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la escala SL-SPC.