

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD DE
CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGIENERIA COMERCIAL



**INCENTIVOS LABORALES Y EL COMPROMISO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA “IMPORTACIONES
EXPORTACIONES GLORIA SAC”, LIMA 2025**

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. GERSON WALTER QUISPE MACHACA

ORCID: 0009-0002-7207-4271

ASESOR:

DRA. RENZI MARILU LOZA TICONA

ORCID: 0000-0003-1286-0529

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA - PERÚ

2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **GERSON WALTER QUISPE MACHACA**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **INGENIERIA COMERCIAL** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **71288630** Soy autor de la tesis titulada: ***"Incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa IMPORTACIONES EXPORTACIONES GLORIA SAC, Lima 2025"***, teniendo como asesor al **Renzi Marilú Loza Ticona**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Ingeniería Comercial**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 18 de junio del 2026



Bach. Gerson Walter Quispe Machaca

DNI: 71288630

DEDICATORIA

A mi familia, por ser parte de mi motivación para seguir adelante, que me apoyo cada momento difícil y llegar a concluir con mi investigación. Esta tesis es el resultado de todo lo aprendido.

Para mi madre por siempre preocuparse por mí, a la vez por apoyarme con lo poco que tenía, por darme todo lo que estaba en sus manos y dedicarme todo su tiempo del mundo.

A mi padre y hermana, quienes fueron mis consejeros en mi carrera de la vida, por apoyarme mentalmente para seguir adelante y no rendirme fácilmente.

A Shelvy por ser una persona clave en mi vida y apoyarme en cada parte de mi carrera profesional.

A Christopher por ser mi mejor amigo que me acompañó en cada paso que doy y ser una persona clave en mi investigación.

Gracias Familia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por concederme la fortaleza, la salud y la sabiduría necesarias para alcanzar este objetivo, ya que sin Su guía nada de esto habría sido posible.

Expreso mi profundo agradecimiento a mi familia por su amor incondicional, apoyo constante y confianza a lo largo de este proceso.

A mis amigos, tanto personales como del ámbito laboral, les agradezco su comprensión, paciencia y acompañamiento permanente.

Finalmente, agradezco a mi asesora por su compromiso, orientación y nivel de exigencia, los cuales fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de este trabajo.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDO	iv
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I Planteamiento Del Problema	3
1.1 Descripción del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	6
1.2.1 Problema General	6
1.2.2 Problema Especifico	6
1.3 Justificación de la Investigación.....	6
1.3.1 Justificación Teórica	6
1.3.2 Justificación Metodológica.....	7
1.3.3 Justificación Social	7
1.3.4 Justificación Practica	8
1.4 Importancia.....	9
1.5 Objetivos de la investigación.....	9
1.5.1 Objetivo General.....	9
1.5.2 Objetivos Específicos	9
1.6 Hipótesis	10
1.6.1 Hipótesis General	10
1.6.2 Hipótesis Especificas	10
Capitulo II Marco Teórico	11
2.1 Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1 Internacional	11
2.1.2 Nacionales	16
2.1.3 Locales.....	18
2.2 Bases Teóricas	20

2.2.1	Incentivos laborales	20
2.2.2	Compromiso Laboral.....	27
2.3	Definición de conceptos básicos.....	34
2.3.1	Compromiso laboral	34
2.3.2	Compromiso normativo.....	34
2.3.3	Compromiso de continuidad.....	34
2.3.4	Incentivos	35
2.3.5	Incentivos monetarios.....	35
Capítulo III Metodología		36
3.1	Tipo de Investigación	36
3.2	Nivel de investigación	36
3.3	Diseño de la investigación.....	36
3.4	Población y muestra del estudio	37
3.4.1	Población	37
3.4.2	Muestra	37
3.4.3	Variables	37
3.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	43
3.5.1	Técnicas	43
3.5.2	Instrumento	43
3.5.3	Técnica e instrumento de recolección para la variable 1	43
3.5.4	Técnica e instrumento de recolección para la variable 2.....	44
3.6	Validez y confiabilidad de los instrumentos	45
3.6.1	Validación por juicio de expertos	45
3.6.2	Confiabilidad de instrumento de la variable Incentivos laborales.....	46
3.6.3	Confiabilidad del instrumento de la variable Compromiso de los Trabajadores	48
3.7	Procesamiento y Análisis de Datos.....	49
3.7.1	Técnicas de análisis estadístico descriptivo.....	49
3.7.2	Técnicas de análisis estadístico inferencial	50
Capítulo IV Resultados.....		52
4.1	Descripción de Trabajo de Campo.....	52
4.2	Análisis Estadístico Descriptivo de los Resultados.....	53
4.2.1	<i>Análisis Estadístico de la Variable 1</i>	53

4.2.1.1	Análisis estadístico por dimensiones.....	54
4.2.2	Análisis Estadístico de la Variable 2: “Compromiso de los Trabajadores”.....	59
4.2.2.1	Análisis estadístico por dimensiones.....	60
4.3	Pruebas estadísticas	67
4.3.1	Pruebas estadísticas de normalidad	67
4.3.1.1	Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo Laboral	67
4.3.1.2	Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo Laboral	68
4.4	Verificación de Hipótesis.....	68
4.4.1	Verificación de hipótesis general.....	68
4.4.2	Verificación de hipótesis específico	70
4.4.2.1	Verificación del Primer hipótesis específica.....	70
4.4.2.2	Verificación de Segunda hipótesis específica.....	71
	DISCUSIÓN.....	73
	CONCLUSIONES.....	75
	RECOMENDACIONES	76
	BIBLIOGRAFIA	78
	ANEXOS.....	85
	ANEXO 01: Matriz de consistencia	86
	ANEXO 02: Instrumento de la Variable Incentivos laborales.....	88
	ANEXO 03: Instrumento de la Variable Compromiso de los Trabajadores.....	89
	ANEXO 04 Baremos.....	90
	ANEXO 05: Fichas de juicios de expertos en imágenes	94

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: La población está conformada por 50 trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.	37
Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente: Incentivo Laboral	39
Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente: Compromiso Laboral	41
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento 1 para medir los incentivos laborales	43
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento 2 para medir el Compromiso de los trabajadores	44
Tabla 6: Juicio de expertos	45
Tabla 7: Análisis de fiabilidad de la variable independiente Incentivos laborales	46
Tabla 8: Análisis de fiabilidad de la variable independiente Incentivos laborales por dimensiones.	47
Tabla 9: Análisis de fiabilidad de la variable dependiente Compromiso del Trabajador.	48
Tabla 10: Análisis de fiabilidad de la variable independiente Compromiso de los trabajadores por dimensiones	48
Tabla 11: Dimensión 1: Incentivo monetario	54
Tabla 12: Dimensión 2: Incentivo no monetarios	56
Tabla 13: Dimensión 1: Compromiso normativo	60
Tabla 14: Dimensión 1: Compromiso afectivo	62
Tabla 15: Dimensión 1: Compromiso de continuidad	65
Tabla 16: Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo laboral	67
Tabla 17: Prueba de normalidad de la variable independiente: Compromiso de los trabajadores	68
Tabla 18: Correlación de Spearman	69
Tabla 19: Correlación de Spearman en hipótesis específica Monetaria	70
Tabla 20: Correlación de Spearman en hipótesis específica No Monetaria	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensiones que muestra maneras de ver los incentivos laborales	22
Figura 2: Cuadro referencial de elementos que contribuyen en el incentivo laboral	23
Figura 3: Cuadro de Incentivos y su funcionamiento.....	25
Figura 4: Modelo teórico del compromiso laboral	28
Figura 5: Modelo de Recursos y Demandas Laborales aplicado al compromiso laboral	30
Figura 6: Modelo de sus dimensiones	33
Figura 7:Nivel de la variable independiente: Incentivo laboral	53
Figura 8:Nivel de incentivos monetarios.....	55
Figura 9:Nivel de los incentivos no monetarios	58
Figura 10:Nivel de la variable dependiente: Compromiso de los trabajadores.....	59
Figura 11:Nivel de Compromiso Normativo	61
Figura 12:Nivel de compromiso afectivo	64
Figura 13:Nivel de compromiso de continuidad	67

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 50 trabajadores de la empresa, aplicándose un muestreo censal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, validado mediante juicio de expertos y con confiabilidad determinada a través del Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de 0.786 y un nivel de significancia $p = 0.000$. Asimismo, se determinó que los incentivos monetarios y no monetarios presentan relación significativa con el compromiso laboral. Se concluye que los incentivos laborales constituyen un factor importante para fortalecer el compromiso organizacional, mejorar la motivación y favorecer el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa.

Palabras clave: Incentivos laborales, compromiso laboral, motivación, trabajadores, desempeño laboral

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between work incentives and employee commitment at Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025. The study was basic in nature, with a quantitative approach, correlational level, and non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 50 company employees, applying a census sampling method. The survey technique was used, and the instrument consisted of a Likert-scale questionnaire validated through expert judgment and reliability analysis using Cronbach's Alpha coefficient. The results showed a positive and significant relationship between work incentives and employee commitment, obtaining a Spearman's Rho coefficient of 0.786 and a significance level of $p = 0.000$. Likewise, monetary and non-monetary incentives were found to have a significant relationship with employee commitment. It was concluded that work incentives constitute an important factor in strengthening organizational commitment, improving motivation, and enhancing employee performance within the company.

Keywords: Work incentives, organizational commitment, motivation, employees, Job performance

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las organizaciones enfrentan constantes desafíos relacionados con la competitividad, productividad y sostenibilidad empresarial, lo que ha generado una mayor preocupación por la adecuada gestión del talento humano. En este escenario, los incentivos laborales se han convertido en una herramienta estratégica fundamental para motivar a los trabajadores, mejorar su desempeño y fortalecer su compromiso con los objetivos organizacionales.

Los incentivos laborales comprenden un conjunto de beneficios monetarios y no monetarios orientados a reconocer el esfuerzo y desempeño de los trabajadores. Entre ellos se encuentran las bonificaciones, compensaciones económicas, reconocimiento laboral, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral y otros mecanismos que buscan incrementar la satisfacción y motivación del personal. Diversas investigaciones sostienen que una adecuada implementación de incentivos influye positivamente en el compromiso laboral, favoreciendo la identificación del trabajador con la organización, su permanencia y disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

A nivel internacional y nacional, diferentes estudios han demostrado que los incentivos laborales constituyen un factor determinante para fortalecer el compromiso organizacional. En ese sentido, las organizaciones que implementan estrategias de incentivos integrales logran mayores niveles de motivación, productividad y eficiencia laboral, generando beneficios tanto para los trabajadores como para la propia empresa.

En el caso de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., ubicada en la ciudad de Lima, se han identificado ciertas limitaciones relacionadas con la gestión de los incentivos laborales, especialmente en aspectos vinculados con el reconocimiento, las

oportunidades de desarrollo y algunos incentivos económicos. Esta situación podría estar afectando el nivel de compromiso de los trabajadores, reflejándose en una menor identificación con los objetivos organizacionales y una limitada motivación laboral.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de analizar la relación existente entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores, considerando tanto los incentivos monetarios como los no monetarios y su influencia en las dimensiones del compromiso laboral. Por ello, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

Asimismo, esta investigación busca aportar información relevante para la gestión del talento humano, proporcionando evidencia científica que permita fortalecer las estrategias organizacionales orientadas a mejorar el compromiso, motivación y desempeño de los trabajadores dentro de la empresa.

La presente investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos. En el Capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación e hipótesis de la investigación. En el Capítulo II se presenta el marco teórico, antecedentes y bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. En el Capítulo III se desarrolla la metodología de investigación, considerando el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. Finalmente, en el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos, análisis estadístico, verificación de hipótesis, conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1 Descripción del problema

A nivel internacional, múltiples estudios han demostrado que los incentivos laborales, tanto monetarios como no monetarios, se relacionan significativamente con el compromiso de los empleados. Por ejemplo, investigaciones sobre sistemas de recompensas señalan que la implementación de incentivos bien estructurados incrementa la satisfacción, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la organización, especialmente cuando se combinan motivadores extrínsecos y motivadores intrínsecos. En estos estudios se observa que no solo los incentivos económicos como bonificaciones o salarios competitivos promueven un mayor apego de los empleados a las metas organizacionales, sino también los factores no monetarios como reconocimiento, desarrollo profesional y beneficios asociados a la calidad de vida laboral.

Ya que un estudio internacional un estudio realizado por Ruiz et al., (2023) analiza la relación entre motivación laboral y compromiso de los trabajadores en trabajadores del sector salud de la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz, México durante la postpandemia. Los autores sostienen que, aunque las organizaciones suelen priorizar recursos materiales, el factor humano es central para alcanzar metas y objetivos, especialmente porque el estado anímico del empleado influye directamente en su rendimiento. Para comprobar esta relación, se aplicaron técnicas estadísticas como regresión lineal simple y análisis ANOVA, permitiendo evaluar cómo la motivación se asocia con el desempeño en el puesto. Los resultados muestran una correlación positiva entre ambas variables, lo que indica que, a mayor motivación laboral, mejor compromiso de los trabajadores de los trabajadores.

Por lo tanto, las organizaciones enfrentan un entorno altamente competitivo que exige una adecuada gestión del talento humano para garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. En este escenario, los incentivos laborales se han constituido como una herramienta clave para fortalecer el compromiso de los trabajadores, ya que influyen en su motivación, desempeño y permanencia dentro de la organización.

Por otro lado, según Craig Churchill, (2023) el compromiso de los trabajadores de los colaboradores públicos es un tema importante a nivel internacional. Por ejemplo, el Convenio C151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula las relaciones laborales en la administración pública, establece que las organizaciones de funcionarios públicos deben operar con completa autonomía frente a las autoridades y contar con mecanismos de protección que eviten cualquier tipo de interferencia en su creación, funcionamiento o gestión.

En el contexto peruano, la literatura también evidencia la importancia de los incentivos laborales en relación con el compromiso de los trabajadores. Por ejemplo, en investigaciones realizadas en Lima con trabajadores administrativos del sector privado se ha encontrado que los beneficios sociales y complementarios (una forma de incentivos no estrictamente monetarios) se correlacionan positivamente con el compromiso laboral, sugiriendo que una gestión estratégica de los beneficios puede influir en la motivación y permanencia de los empleados.

De forma similar, estudios recientes realizados en diferentes organizaciones peruanas han identificado que los incentivos laborales y sus dimensiones influyen de forma significativa en el compromiso afectivo del personal, es decir, en el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia la empresa. Este efecto se presenta tanto con incentivos económicos como no económicos, apoyando la idea de que ambos tipos de

incentivos pueden tener impacto en las actitudes y comportamientos laborales que constituyen el compromiso organizacional. Quintana, (2022).

Estas evidencias nacionales permiten identificar que, dentro del contexto peruano, el análisis de la relación entre los diferentes tipos de incentivos y el compromiso laboral es un asunto relevante para comprender mejor cómo las empresas pueden fortalecer su gestión del capital humano.

Es por ello que en la presente investigación se busca conocer el grado de relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa.

La empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., ubicada en la ciudad de Lima, es una organización dedicada a las actividades de importación y exportación, orientada a brindar servicios eficientes y de calidad en el sector comercial. Desde su creación, la empresa ha buscado consolidarse en el mercado mediante el cumplimiento de sus objetivos empresariales, sustentando su gestión en el desempeño de su capital humano. Su misión se centra en satisfacer las necesidades de sus clientes, mientras que su visión está orientada a posicionarse como una empresa competitiva y reconocida en su rubro.

No obstante, en el desarrollo de sus actividades, se han identificado situaciones relacionadas con la gestión de los incentivos laborales. En particular, los incentivos monetarios, como bonificaciones o compensaciones económicas, no siempre se encuentran claramente definidos ni vinculados al desempeño de los trabajadores, lo que genera percepciones de insuficiencia o falta de equidad. Asimismo, los incentivos no monetarios, tales como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales, presentan limitaciones en su aplicación, lo que podría afectar la motivación del personal.

Estas situaciones estarían influyendo en el compromiso de los trabajadores, evidenciándose en una limitada identificación con los objetivos organizacionales, menor entusiasmo en el cumplimiento de sus funciones y escasa disposición para asumir responsabilidades adicionales. En este contexto, surge la necesidad de analizar cuál es la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025, así como determinar la relación específica entre los incentivos monetarios y el compromiso, y entre los incentivos no monetarios y el compromiso de los trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC, Lima 2025?

1.2.2 Problema Especifico

- a) ¿Cuál es la relación entre los incentivos monetarios y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC, Lima 2025?
- b) ¿Cuál es la relación entre los incentivos no monetarios y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC, Lima 2025?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Teórica

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de las rúbricas validadas, como el conocimiento teórico de los incentivos laborales y el compromiso laboral.

Este estudio llenara un vacío en un conocimiento teórico con otro tipo de población y diferentes áreas. Ya que existe un estudio académico reciente con los incentivos laborales, tanto financieros como no financieros, tienen un impacto positivo en la motivación y compromiso de los trabajadores, al fortalecer su vínculo emocional y

actitudinal con la organización. La investigación indico que cuando las empresas implementan sistemas de incentivos alineados con las expectativas y necesidades de sus empleados, se observa un aumento en la motivación intrínseca y la identificación con los objetivos organizacionales, lo que promueve un mayor compromiso afectivo y una disposición más fuerte para contribuir al éxito empresarial. Irwan et al., (2025).

Ya que el estudio de los incentivos laborales y su relación con el compromiso de los trabajadores se sustenta en diversas teorías de la motivación y del comportamiento organizacional, las cuales explican cómo los estímulos ofrecidos por la organización influyen en las actitudes y conductas del personal.

1.3.2 Justificación Metodológica

La presente investigación aplicará instrumentos para poder medir los incentivos laborales y compromiso laboral, dichos instrumentos fueron tomados de la investigación Paul, (2024) y Stark et al., (2025) , los cuales fueron validados por el criterio de juicio de expertos y para poder medir la consistencia interna de los ítems se aplicó el análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach. Dichos instrumentos podrán ayudar a futuras investigaciones que buscan analizar la misma semejanza del presente estudio.

1.3.3 Justificación Social

La presente investigación tiene un impacto social significativo, ya que busca comprender cómo los incentivos laborales, tanto monetarios como no monetarios, influyen en el compromiso de los trabajadores. Un mayor compromiso laboral no solo mejora el rendimiento individual, sino que también contribuye a generar un ambiente laboral más positivo, equitativo y justo, lo que repercute en la calidad de vida de los empleados.

Además, los resultados del estudio permitirán a la empresa diseñar estrategias de gestión de talento humano más efectivas, promoviendo la motivación, la satisfacción y la estabilidad laboral de los trabajadores. Esto favorece no solo a los empleados, sino también a sus familias y a la comunidad, al fortalecer la responsabilidad social de la organización y fomentar relaciones laborales más sostenibles y armoniosas en la región donde opera. Adicionalmente esta investigación se vincula con ODF 8: Trabajo decente y crecimiento económica, ODIS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

1.3.4 Justificación Práctica

La presente investigación tiene una relevancia práctica significativa, ya que busca analizar cómo los incentivos laborales —tanto financieros como no financieros— impactan en el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC. La motivación y el compromiso del personal son factores estratégicos que inciden directamente en la productividad, la calidad del servicio y la competitividad de la organización en el mercado.

En el contexto actual de Lima, donde las empresas enfrentan desafíos de retención de talento y eficiencia operativa, entender la relación entre incentivos y compromiso laboral permitirá a la gerencia diseñar políticas de recursos humanos más efectivas. Esto incluye la implementación de programas de incentivos alineados con las expectativas y necesidades de los colaboradores, fomentando así un mayor compromiso afectivo, una identificación más clara con los objetivos organizacionales y una disposición más fuerte para contribuir al logro de metas corporativas.

Además, los resultados de este estudio proporcionarán herramientas prácticas de gestión para la toma de decisiones, facilitando la creación de estrategias que optimicen los recursos humanos y fortalezcan el clima laboral. Esto no solo beneficia a la empresa en términos de rendimiento y competitividad, sino que también promueve la satisfacción

y el bienestar de los empleados, generando un ambiente de trabajo más motivador y productivo.

En síntesis, esta investigación aportará información útil y aplicable a la gestión de talento humano, ayudando a la empresa a implementar incentivos que incrementen el compromiso y la productividad, contribuyendo así al crecimiento sostenido de Importaciones Exportaciones Gloria SAC en Lima durante el año 2025.

1.4 Importancia

La presente investigación es de suma importancia dado que se analizará los factores involucrados a los incentivos laborales para mejorar un el nivel compromiso laboral.

Así también es de suma importancia, porque se aportará información relevante sobre las variables de estudio y resultados a la ciencia.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación entre los incentivos monetarios y el compromiso l de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.
- b) Evaluar la relación entre los incentivos no monetarios y el compromiso de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.

1.6 Hipótesis

1.6.1 *Hipótesis General*

Existe relación significativa entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.

1.6.2 *Hipótesis Específicas*

- a) Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y el compromiso de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.
- b) Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y el compromiso de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacional

Irwan et al. (2025) en el estudio de “More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration” se investigó el efecto de los incentivos no financieros sobre la motivación y compromiso de 350 empleados del sector público en Indonesia mediante cuestionarios con escala Likert. El análisis descriptivo y correlacional indicó que el reconocimiento, desarrollo profesional y apoyo organizacional aumentan la motivación intrínseca y el compromiso afectivo, mejorando el rendimiento laboral. Los autores concluyen que los incentivos no monetarios son tan importantes como los financieros para fomentar el compromiso.

Considero que la investigación presentada es relevante porque demuestra que la motivación laboral no depende únicamente del salario, sino también de factores como el reconocimiento y el desarrollo profesional. Esto permite entender mejor cómo mejorar el desempeño en el sector público. Además, aporta una base teórica sólida para incluir los incentivos no monetarios en el análisis del compromiso laboral.

Cuyubamba y Vásquez (2024) en la investigación “Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Ramón, Chanchamayo” analizaron la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en 108 colaboradores de una municipalidad, mediante encuestas Likert y análisis en SPSS. Encontraron que el 92,6% presenta altos niveles en ambas variables y una correlación significativa ($r = 0,515$; $p = 0,000$).

La investigación evidencia que mayores niveles de motivación se relacionan con un mayor compromiso organizacional en el sector público. Además, sustenta

estadísticamente la importancia de fortalecer la motivación para mejorar el desempeño y la identificación institucional de los trabajadores.

En un estudio realizado por Muhaiminu et al.(2024), en su publicación “Analysis of Incentives on Job Satisfacción with Organizational Commitment as a Mediating Variable” analizaron el efecto de los incentivos en la satisfacción laboral considerando el compromiso organizacional como variable mediadora en 119 empleados de una empresa de mensajería en Indonesia. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y el modelo SEM-PLS mediante SmartPLS 3.0. Los resultados evidenciaron que los incentivos influyen positiva y significativamente en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($p < 0.05$), demostrando además que el compromiso organizacional impacta favorablemente en la satisfacción laboral.

El estudio presenta un aporte metodológico sólido al emplear modelos de ecuaciones estructurales que permiten evidenciar relaciones directas e indirectas entre variables. Sus hallazgos confirman el rol estratégico de los incentivos como mecanismo para fortalecer tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral, lo que resulta clave para la gestión del talento humano y la mejora del desempeño institucional.

Huang y Chang (2024)la publicación “The impact of organizational incentives on the loyalty of studying abroad teachers in Hainan, China: The mediating role of organizational commitment” analizaron el impacto de los incentivos organizacionales en la lealtad de 667 docentes internacionales en 21 universidades de Hainan, China, mediante un enfoque cuantitativo y modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados evidencian que los incentivos influyen positivamente en el compromiso organizacional ($p < 0.001$), el cual actúa como mediador parcial en la relación con la lealtad.

La investigación destaca por su rigor metodológico y el uso de modelos estructurales para explicar relaciones complejas entre variables. Sus hallazgos confirman el papel del compromiso organizacional como mecanismo clave que traduce los incentivos en mayores niveles de lealtad, aportando evidencia relevante para el diseño de estrategias de retención y gestión del talento en contextos institucionales.

Dueñas (2022), en su tesis “Las compensaciones e incentivos laborales como elementos motivacionales en la empresa Jacobo y asociados, S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de San Salvador”. Cuyo objetivo proponer un plan de compensaciones e incentivos laborales orientado como una herramienta de motivación a los empleados. Respecto a su metodología, la investigación fue descriptivo, no experimental, compuesta por una muestra de 6 empleados. Se logró concluir que los empleados de Jacobo y Asociados S.A de C.V. no sienten que su buen trabajo sea reconocido en el día a día por parte de los jefes, lo cual les genera desmotivación al momento de desarrollar sus actividades.

El estudio es fundamental ya que la relevancia del reconocimiento como componente clave dentro de los sistemas de incentivos laborales. Si bien presenta limitaciones en el tamaño de muestra, sus hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias formales de compensación y reconocimiento para fortalecer la motivación y el desempeño organizacional.

Carrasco (2022), en su tesis “Síndrome de Burnout y compromiso laboral en profesionales que trabajan con maltrato infantil”. Cuyo objetivo fue explorar la relación entre el síndrome de Burnout y el compromiso laboral en 32 profesionales, mediante un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. Los resultados evidenciaron una relación negativa entre ambas variables, mostrando que el agotamiento emocional y la despersonalización se asocian inversamente con el vigor, la dedicación y la absorción.

El estudio aporta evidencia relevante sobre el impacto del desgaste laboral en el compromiso de los profesionales, destacando cómo el Burnout puede deteriorar significativamente el vínculo del trabajador con su labor. Sus resultados refuerzan la importancia de implementar estrategias de prevención y bienestar laboral para preservar niveles adecuados de compromiso organizacional.

Pee et al. (2022) en el estudio “Rewards and Organizational Commitment: A Study among Malaysian SME’s Employees” se realizó un estudio cuantitativo examinó 429 empleados de PYMES en Malasia utilizando cuestionarios estructurados y análisis de correlación de Pearson para evaluar la relación entre recompensas (incentivos intrínsecos y extrínsecos) y compromiso organizacional; los resultados mostraron que tanto las recompensas intrínsecas como las extrínsecas se relacionan positivamente con el compromiso organizacional (r significativo, $p < 0.05$) y que el nivel de compromiso fue moderadamente alto en la muestra, evidenciando que los incentivos influyen en la identificación de los empleados con la organización.

El estudio demuestra que las recompensas constituyen factores determinantes para fortalecer el compromiso organizacional, resaltando la necesidad de diseñar sistemas integrales de incentivos dentro de las organizaciones.

Inegbedion (2022) en la investigación con el título “Motivators of employee commitment at multinational organisations in emerging economies: Empirical evidence from Nigeria” utilizó modelos de ecuaciones estructurales con 223 empleados (76.64% de 280 encuestados) de siete empresas multinacionales en Nigeria, empleando cuestionarios Likert para medir motivadores como movilidad laboral, motivación intrínseca y extrínseca y clima organizacional; los coeficientes del modelo mostraron que un incremento de 1 unidad en motivación extrínseca se asocia con un aumento del 31% en el compromiso del empleado, mientras que la motivación intrínseca incrementa el

compromiso en 29% y el clima organizacional en 17% ($p < 0.001$), indicando que todos estos factores son predictores significativos del compromiso laboral.

La investigación destaca por cuantificar el impacto diferencial de diversos motivadores sobre el compromiso laboral, evidenciando la predominancia de la motivación extrínseca. Sus resultados aportan evidencia empírica sólida para la formulación de estrategias organizacionales integrales, orientadas a fortalecer el compromiso mediante la combinación de factores individuales y contextuales.

Alcover et al. (2020) “Monetary incentives, motivational orientation and affective commitment in contact centers. A multilevel mediation model” analizaron en 2367 empleados de centros de contacto la relación entre incentivos monetarios por desempeño y compromiso afectivo. Mediante modelos multi estructurales, encontraron que estos incentivos influyen positivamente en la motivación autónoma a nivel de equipo, lo que incrementa el compromiso de los trabajadores.

Esta investigación es importante porque evidencia que los incentivos monetarios no solo impactan de forma directa, sino que también influyen a través de la motivación en el compromiso laboral. Esto ayuda a comprender mejor la relación entre incentivos económicos y desempeño organizacional.

En el estudio realizado por Harunavamwe y Kanengoni (2020) con el título “Impact of Monetary and Non-Monetary Rewards on Employee Motivation” analizaron el impacto de recompensas monetarias y no monetarias en la motivación de 100 empleados (18–25 años) mediante un cuestionario en Google Forms. Los resultados mostraron que el 88% prefiere recompensas monetarias frente al 12% no monetarias, evidenciando que las primeras influyen significativamente en la motivación y eficiencia laboral.

El estudio evidencia la fuerte influencia de las recompensas monetarias en la motivación laboral de trabajadores jóvenes, aunque también resalta la importancia de continuar investigando el efecto de los incentivos no monetarios en el desempeño organizacional.

2.1.2 Nacionales

En la investigación realizada por Angulo et al. (2025) con el nombre de “Motivation, satisfaction, and work commitment among Peruvian workers” tuvo como objetivo analizar la relación entre motivación, satisfacción y compromiso laboral en 350 trabajadores de empresas privadas en Perú, mediante un enfoque cuantitativo correlacional. Los resultados evidenciaron relaciones moderadas entre motivación y compromiso ($r = 0.48$) y motivación y satisfacción ($r = 0.47$), confirmando su interrelación significativa.

El estudio aporta evidencia relevante en el contexto peruano al demostrar la interacción entre variables clave del comportamiento organizacional. Sus hallazgos refuerzan la necesidad de abordar la motivación y la satisfacción de manera integrada para fortalecer el compromiso laboral y mejorar el desempeño en las organizaciones.

Haro (2024), en la tesis “Incentivos laborales y engagement en colaboradores de la empresa Trunor S.A.C. El Porvenir 2023” tuvo como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el engagement en 20 colaboradores de la empresa Trunor S.A.C. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables ($p = 0.001$), indicando que el incremento de los incentivos laborales se asocia con mayores niveles de engagement en los trabajadores.

La investigación confirma el papel estratégico de los incentivos laborales en el fortalecimiento del engagement. Aunque presenta una muestra reducida, sus resultados

respaldan la importancia de implementar esquemas de incentivos integrales como herramienta para mejorar el compromiso y desempeño del talento humano.

Ninaquispe (2021), en su tesis “Los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de Daphomar S.A.C. en la ciudad de Chimbote 2015”. Cuyo objetivo planteado fue determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la Ciudad de Chimbote en el año 2021. Respecto a su metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, en un nivel correlacional, de diseño no experimental compuesta por una muestra en 117 trabajadores de la empresa DAPHOMAR, mediante un enfoque cuantitativo correlacional y diseño no experimental. Los resultados evidenciaron una relación significativa, media y directamente proporcional (Rho de Spearman = 0.023), confirmando la hipótesis de investigación.

El estudio aporta evidencia empírica sobre la influencia de los incentivos laborales en el compromiso organizacional, destacando su relación directa. Sus hallazgos respaldan la importancia de implementar políticas de incentivos como estrategia para fortalecer el vínculo del trabajador con la organización y mejorar su desempeño.

Vicente (2019), en la tesis “Incentivo laboral y compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima 2019”. Cuyo objetivo planteado fue determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en 80 trabajadores del RENIEC, Lima, mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables.

La investigación demuestra la relevancia de los incentivos laborales como factor determinante en el fortalecimiento del compromiso organizacional dentro del sector

público. Sus hallazgos permiten sustentar la necesidad de implementar mecanismos adecuados de incentivo que contribuyan a mejorar la implicación y permanencia del personal en la institución.

2.1.3 Locales

Liendo (2024), en su tesis “Incentivos laborales y la satisfacción de los servidores públicos bajo el régimen laboral del decreto legislativo 276 del Gobierno Regional de Tacna 2021”. Cuyo objetivo planteado fue determinar la relación de los Incentivos laborales y la satisfacción de los servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 del Gobierno Regional de Tacna, 2021. Respecto a su metodología, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, compuesta por una muestra de 126 trabajadores a los cuales se les aplicó cuestionarios para medir ambas variables. Se logró concluir que existe relación entre los incentivos laborales y la satisfacción de los servidores públicos bajo el marco del Decreto Legislativo 276 del Gobierno Regional de Tacna en 2021.

El estudio destaca la importancia de los incentivos laborales como factor clave en la satisfacción de los servidores públicos. Sus resultados aportan evidencia para la gestión pública, sugiriendo que el fortalecimiento de políticas de incentivos puede contribuir a mejorar el bienestar laboral y la eficiencia institucional.

Casa vilca (2024), en su tesis “El clima ético y el compromiso laboral del personal del área de programa de incentivos de la Municipalidad Provincial de Tacna 2022”. Cuyo objetivo planteado fue determinar la relación entre el clima ético y el compromiso laboral del personal del Área de Programa de Incentivos de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022. Respecto a su metodología, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, compuesta por una muestra en 239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, mediante un enfoque cuantitativo correlacional.

Los resultados evidenciaron que el 59.09% percibe un nivel medio de incentivos y el 77.27% un alto compromiso, confirmando una relación significativa entre ambas variables.

La investigación resalta el rol del clima ético como un factor determinante en el fortalecimiento del compromiso laboral. Sus hallazgos evidencian que un entorno basado en normas, valores y principios institucionales favorece la identificación y dedicación de los trabajadores, constituyéndose en un elemento clave para la gestión organizacional.

Martínez (2023), en su tesis “Los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de los representantes financieros del Banco Interbank de la ciudad de Tacna 2023”. Cuyo objetivo planteado fue determinar si existe una relación significativa entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de los representantes financieros del Banco Interbank de la ciudad de Tacna, 2023. Respecto a su metodología, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, compuesta por una muestra de 22 representantes financieros del Banco Interbank en Tacna, mediante un enfoque cuantitativo correlacional. Los resultados evidenciaron que el 59.09% percibe un nivel medio de incentivos y el 77.27% un alto compromiso, confirmando una relación significativa entre ambas variables.

Desde una perspectiva organizacional, la investigación evidencia que, aun cuando los incentivos son percibidos en niveles medios, el compromiso laboral puede mantenerse elevado, lo que sugiere la influencia de otros factores complementarios. En ese sentido, los resultados resaltan la necesidad de integrar los incentivos con otras estrategias de gestión para sostener altos niveles de compromiso en el personal.

Huaras Lupaca (2023) en la investigación sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los servidores administrativos, tuvo como objetivo

analizar la influencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo, con una muestra conformada por 172 servidores administrativos. Los resultados evidenciaron niveles medios de satisfacción laboral (69.8 %) y compromiso organizacional (63.5 %), así como una correlación positiva significativa entre ambas variables ($r = 0.409$), demostrando que la satisfacción laboral explica el 19.4 % del compromiso organizacional.

Desde un enfoque analítico, el estudio demuestra que la satisfacción laboral constituye un factor explicativo relevante del compromiso organizacional, aunque no exclusivo. Sus resultados resaltan la necesidad de abordar de manera integral otros factores organizacionales que complementen este vínculo para fortalecer el compromiso del personal.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Incentivos laborales

2.2.1.1 Definición de Incentivos Laborales

Dávila Moran et al. (2022).redacta que los incentivos laborales son un medio para asignar los beneficios del éxito de la organización en función de los resultados alcanzados y los ingresos que producen los empleados

Caiza Salazar y León Llori (2023), por otro lado, ofrecer incentivos es una estrategia clara, transparente y atractiva para todos los empleados de la empresa. Su objetivo es aumentar el esfuerzo para obtener la compensación deseada y lograr un alto nivel de compromiso grupal para alcanzar las metas y objetivos que benefician tanto a la empresa como a cada individuo

Román et al. (2024) nos dice que los incentivos laborales son más que simplemente una forma de recompensar a los empleados por permanecer en sus

respectivos puestos; también pueden tomar la forma de compensación que la empresa recibe por el trabajo realizado y pueden variar de una categoría específica a otra.

Paul (2024), un incentivo laboral puede entenderse como una herramienta utilizada por la organización para estimular y reconocer el esfuerzo de los trabajadores, orientando su conducta hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora de su rendimiento. Desde esta perspectiva, los incentivos incluyen compensaciones de carácter económico, como bonos o beneficios financieros, así como reconocimientos no económicos, tales como oportunidades de capacitación, desarrollo profesional o beneficios laborales, los cuales en conjunto contribuyen a fortalecer el desempeño y la productividad del personal.

Entre los distintos conceptos revisados, el que muestra una mayor afinidad con el enfoque de esta investigación es el planteado por Paul (2024) ya que contempla tanto incentivos monetarios (como bonos y beneficios financieros) como incentivos no monetarios (como reconocimiento y oportunidades de desarrollo). Este enfoque es especialmente pertinente para nuestro estudio, pues permite analizar de manera integral cómo estos diferentes tipos de incentivos afectan el desempeño de los empleados, alineándose directamente con el objetivo de evaluar el impacto de los incentivos en la motivación y productividad dentro de la organización bajo estudio.

2.2.1.2 Modelos y/o Teorías

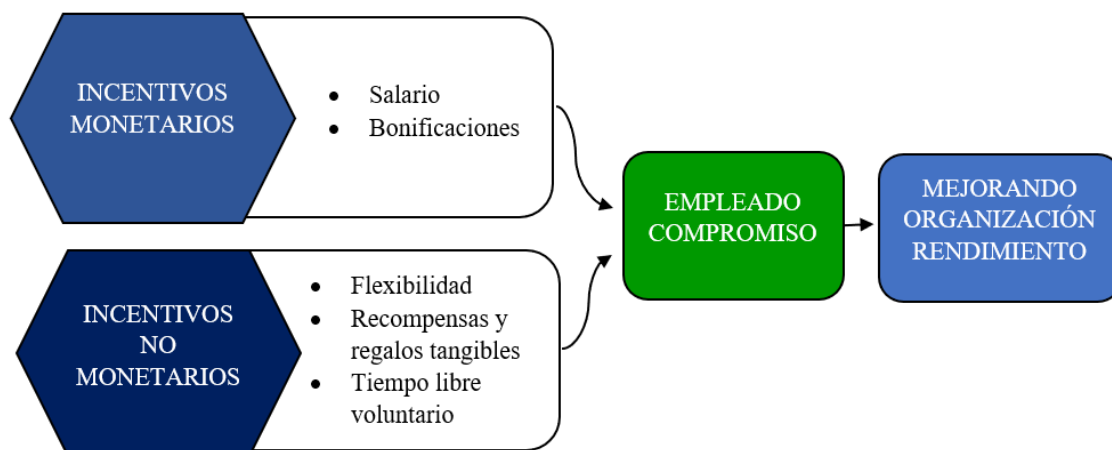
En el campo del incentivo laboral, diversos modelos han sido propuestos para comprender y aplicar estrategias para mejoramiento de rendimiento laboral según su motivación.

Según Paul (2024) redacta modelo sobre como los incentivos monetarios y no monetarios que se utilizaran en esta investigación que se enfoca en mejora el desempeño de los empleados e identifica el incentivo más fiable para mejorarlo, distinguiendo entre

ambos y evaluando cuál resulta más eficaz para mejorar la motivación y rendimiento laboral. Se aborda la importancia de la motivación en el contexto organizacional y cómo diferentes estrategias de incentivos pueden potenciar la productividad de los trabajadores.

Figura 1:

Dimensiones que muestra maneras de ver los incentivos laborales



Nota: Adaptado de "Effects of Monetary and Non-Monetary Incentives on Employee's Performance"

Según el estudio realizado por Armstrong y Taylor (2023) ofrece un enfoque integral sobre sistemas de recompensas en la gestión de personas, incluyendo recompensas monetarias y no monetarias, estrategias de diseño de incentivos y modelos de recompensa total. Aunque la edición disponible es reciente (aprox. 2 años), incorpora diagramas conceptuales y herramientas para implementar y visualizar sistemas de incentivos. Este tipo de representación te puede servir para construir gráficos explicativos de dimensiones y relaciones entre incentivos y resultados laborales.

Figura 2:

Cuadro referencial de elementos que contribuyen en el incentivo laboral



Nota: Adaptado de "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management"

Ya que se utilizarán los modelos de investigación presentadas por Paul, ya que en este estudio es altamente relevante porque diferencia claramente entre incentivos monetarios y no monetarios, ofreciendo un marco completo para analizar cómo cada tipo de incentivo impacta la motivación, satisfacción y compromiso de los trabajadores. Al utilizar este enfoque, la investigación no solo considero el efecto directo de las recompensas financieras, sino también el valor de factores psicológicos y emocionales, como reconocimiento, desarrollo profesional y clima laboral, que son igualmente determinantes en el compromiso del trabajador. Además, el estudio aplica evidencia empírica basada en resultados medibles, lo que proporciona una base sólida y actualizada para sustentar la relación entre incentivos y compromiso laboral en empresas contemporáneas, incluyendo el contexto peruano si se hace la adaptación pertinente. Por estas razones, su concepto permite un análisis más integral y estratégico de la gestión del talento humano.

2.2.1.3 Ventajas de los Incentivos Laborales

Taza Alcos (2021) explica que “las siguientes son algunas de las razones por las que los incentivos salariales son una herramienta eficaz para motivar a los empleados en la mayoría de los negocios y empresas”:

- a) Los incentivos sirven como base para valorar el esfuerzo de cada empleado con el fin de obtener una motivación adicional enfocada a determinados objetivos.
- b) Tiene características como la capacidad de gestionarlo ya que la recompensa se refleja en el rendimiento de la actividad.
- c) Logra ser un método que permite la distribución de ciertos beneficios entre los individuos que llevan a cabo los objetivos de la organización.

Respecto a la información proporcionada anteriormente, se concluye que estos beneficios pueden ser aplicados de forma efectiva al interior de la organización y, a su vez, pueden ayudar a incrementar la satisfacción de los empleados y la productividad empresarial.

2.2.1.4 Dimensiones de los Incentivos Laborales

Se plantean dos dimensiones las cuales ayudan a medir los incentivos laborales en el Instituto Nacional de Innovación Agraria.

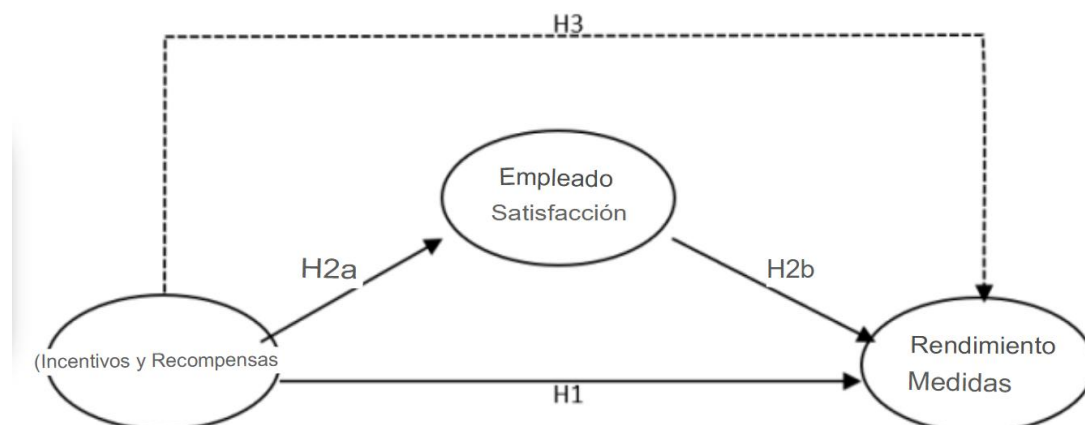
2.2.1.4.1 Incentivos monetarios

Esta es la cantidad de dinero que la empresa le da al empleado para ayudarlo a desempeñarse mejor (Sánchez Pacheco et al., 2022).

Los incentivos monetarios según el estudio Alkandi et al. (2023) son recompensas financieras directas otorgadas a los empleados por su desempeño o logro de objetivos específicos, como bonos, primas, comisiones o aumentos salariales, con el fin de mejorar la motivación y productividad laboral.

Figura 3:

Cuadro de Incentivos y su funcionamiento



Nota: Modelo Hipotético que propone las relaciones directas y mediadoras

Por otro lado, tenemos al autor Armstrong y Taylor (2020) que nos indica que los incentivos monetarios representan compensaciones económicas adicionales al salario base que buscan reforzar comportamientos específicos y mejorar el desempeño de los empleados. Este tipo de incentivos se considera un componente estratégico dentro de la gestión de recursos humanos, ya que permite alinear los objetivos individuales con las metas organizacionales. Su aplicación no solo busca incrementar la productividad, sino también favorecer la retención del talento, reduciendo la rotación laboral y los costos asociados. Además, los incentivos monetarios actúan como mecanismos de motivación extrínseca, influyendo directamente en la actitud y compromiso del trabajador hacia sus responsabilidades.

La literatura reciente indica que, para ser efectivos, estos incentivos deben ser percibidos como justos, equitativos y alcanzables, lo que potencia su impacto positivo en la satisfacción laboral. Asimismo, Armstrong y Taylor destacan que la combinación de incentivos monetarios con estrategias no monetarias refuerza de manera integral el compromiso y la lealtad organizacional.

Finalmente, estos autores sugieren que el diseño adecuado de los incentivos debe considerar criterios de desempeño claros, transparencia en la aplicación y medición objetiva de resultados, garantizando así que los recursos financieros se traduzcan en un verdadero estímulo para la fuerza laboral.

2.2.1.4.2 *Incentivos no monetarios*

En consonancia con los aspectos internos del trabajo que, al modificarse, pueden mejorar el rendimiento individual, como la reorganización del entorno laboral, la redistribución de la autoridad en la toma de decisiones y el enriquecimiento de las tareas, entre otros. Asimismo, existen sistemas mixtos que combinan estos dos aspectos fundamentales (Sánchez Pacheco et al., 2022)

Por otro lado, tenemos a Wang y Villanueva (2024) nos indica que los incentivos no monetarios son recompensas extrínsecas no financieras que buscan motivar a los empleados sin implicar un pago directo, tales como reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, autonomía en el trabajo y condiciones laborales favorables, las cuales contribuyen a aumentar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

Lo cual en esta investigación se basará en el estudio de Stark et al. (2025) donde define el compromiso laboral como un concepto que engloba los pensamientos y acciones de un trabajador respecto a su dedicación a la organización, su disposición a trabajar por los objetivos de la misma y la probabilidad de continuar.

2.2.1.4.3 *Importancia*

La relevancia de los incentivos laborales reside en su capacidad para estimular la motivación, fortalecer el compromiso y favorecer la retención del personal, impactando directamente en la productividad y eficiencia de la organización. Investigaciones

recientes indican que tanto los incentivos económicos como los no económicos se relacionan de manera significativa con el compromiso afectivo y el desempeño de los empleados, contribuyendo a que se alineen con los objetivos de la empresa y disminuyendo la rotación laboral.

Además, la literatura actual resalta que un diseño e implementación efectivos de los incentivos laborales incrementan la satisfacción, la productividad y la permanencia del talento humano en las organizaciones.

Ccorisapra Quintana (2022) encontró que los incentivos laborales y sus dimensiones tienen un efecto positivo significativo en el compromiso afectivo de los trabajadores financieros, lo cual está relacionado con mejores resultados individuales.

2.2.2 Compromiso Laboral

2.2.2.1 Definición del compromiso laboral

Dado que afecta la eficiencia, la capacidad de innovación y la competitividad de la organización, el compromiso es un componente crucial de la gestión organizacional. Además, se correlaciona con un mayor rendimiento, tanto a nivel individual como organizacional (Prieto Díez et al., 2021).

Define el compromiso laboral como un concepto que engloba los pensamientos y acciones de un trabajador respecto a su dedicación a la organización, su disposición a trabajar por los objetivos de la misma y la probabilidad de continuar en ella. (Stark et al., 2025).

El compromiso en el trabajo es un estado mental que agrega valor a una organización y crea una atmósfera positiva; se caracteriza por tres factores principales: energía, dedicación y absorción (Pinela Morán & Armijos Yambay, 2022).

La fuerza que une a un individuo con la organización se llama compromiso laboral, y supone desarrollar una actitud positiva sobre el trabajo que se realiza (Beraún Vázquez & Castillo Blanco, 2024).

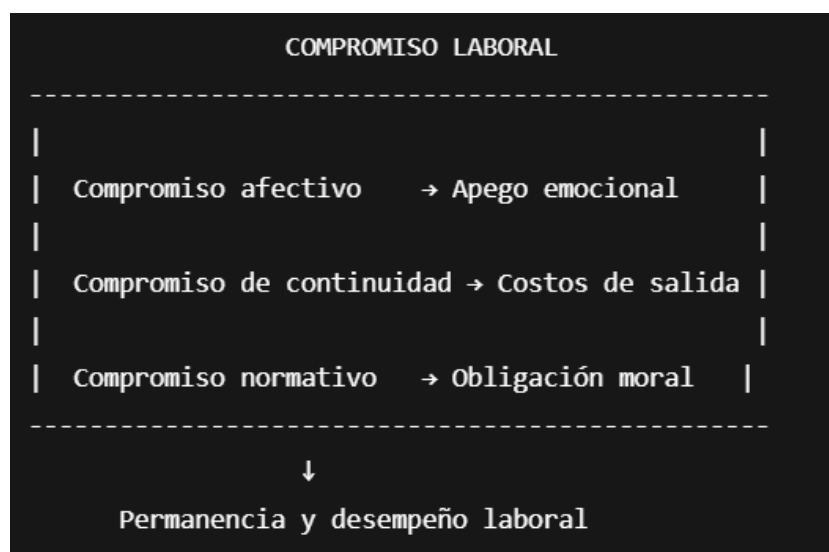
De las definiciones presentadas esta investigación se adopta el concepto de compromiso laboral propuesto por Stark et al. (2025), el cual lo define como un constructo que integra los pensamientos, actitudes y comportamientos del trabajador en relación con su nivel de dedicación hacia la organización, su disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales y su intención de permanencia en la empresa. Este enfoque resulta pertinente para el desarrollo de la tesis, ya que permite analizar el compromiso laboral no solo desde una dimensión actitudinal, sino también conductual, facilitando la comprensión de cómo los trabajadores se involucran activamente con la organización y cómo dicho compromiso influye en su desempeño y continuidad laboral.

2.2.2.2 Modelos y/o teorías

El compromiso laboral (u organizacional) es definido como el vínculo psicológico que une al trabajador con la organización, influyendo en su permanencia, desempeño y lealtad. (Meyer & Allen, 1991) citado por (Efthymiopoulos & Goula, 2024).

Figura 4:

Modelo teórico del compromiso laboral



Nota: Adaptado Meyer & Allen, (1991) citado por Efthymiopoulos & Goula, (2024)

Bakker y Demerouti (2017) proponen el Modelo de Recursos y Demandas Laborales, el cual explica que el bienestar y el compromiso laboral dependen del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos laborales disponibles. Los recursos laborales, tales como el apoyo del supervisor, el reconocimiento, los incentivos y las oportunidades de desarrollo, actúan como factores motivacionales que fortalecen el compromiso y reducen el desgaste laboral.

Desde una perspectiva teórica, el modelo de Recursos y Demandas Laborales desarrollado en el modelo de dichos autores resulta pertinente para el presente estudio, debido a que explica el compromiso laboral como consecuencia de los recursos que la organización brinda a sus trabajadores. Dichos recursos incluyen incentivos, apoyo del supervisor, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, elementos que fortalecen la motivación y la identificación del trabajador con la empresa.

Posteriormente, Bakker et al.(2023) actualizan este modelo señalando que el compromiso laboral se manifiesta a través de la dedicación, la identificación y la energía que el trabajador demuestra hacia su organización, influyendo directamente en su desempeño y permanencia.

las actualizaciones del modelo realizadas por Bakker et al. (2023) evidencian que la disponibilidad de recursos laborales incrementa el compromiso laboral, favoreciendo el desempeño y la permanencia de los trabajadores. En ese sentido, este modelo permite sustentar teóricamente la relación entre las prácticas organizacionales y el compromiso laboral, siendo aplicable al contexto de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC.

Figura 5:

Modelo de Recursos y Demandas Laborales aplicado al compromiso laboral



Nota: Modelo de Recursos y Demandas Laborales aplicado al compromiso laboral adaptado por Bakker et al.(2023)

La presente figura se sustenta en el modelo de Recursos y Demandas Laborales propuesto por Bakker et al. (2023), el cual explica que el compromiso laboral se fortalece cuando la organización proporciona recursos adecuados como incentivos, apoyo del supervisor, reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Estos recursos actúan como factores motivacionales que incrementan la dedicación, la identificación y la lealtad del trabajador, lo que finalmente se refleja en un mejor desempeño y mayor permanencia en la organización.

2.2.2.3 Dimensiones

La teoría de Chambi y Macedo (2022), El compromiso es un estado psicológico que describe la relación de una persona con una organización e influye en la decisión de permanecer en ella o dejarla. En respuesta, los autores desarrollaron un modelo tridimensional que incluye las tres dimensiones o componentes del compromiso: normativo, de continuidad y afectivo.

1. **Compromiso afectivo:** que comprende el deseo de permanecer en la organización Chambi Mamani y Macedo Saldaña (2022). Por otro lado, Sajami y Gonzales (2022), Se refiere a la producción de un sentido de pertenencia. Apego, afecto, placer y emoción (deseo) se refieren a la conexión de sentimientos tecnológicos que pueden utilizarse para abordar una necesidad reconocida y específica.
2. **Compromiso continuo:** relacionado a los costes de salida de la organización Chambi Mamani y Macedo Saldaña, (2022). Por otro lado, Sajami y Gonzales, (2022), Reduce el riesgo de encontrar otro empleo si el beneficiario decide dejar la empresa y representa su valor (comercial, físico y mental). En otras palabras, los empleados se sienten conectados con la organización, ya que implica invertir tiempo, dinero y esfuerzo, y perderlo todo.
3. **Compromiso normativo:** relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización Chambi Mamani y Macedo Saldaña, (2022). Por otro lado, Sajami y Gonzales, (2022), Es un compromiso sincero buscar la creencia en la equidad para tener una organización que cumpla con el proyecto legal.

En última instancia, los teóricos consideran que el compromiso refleja el deseo, necesidad u obligación del colaborador de permanecer en la organización; en este sentido, un individuo puede relacionarse con su organización de manera efectiva al mismo tiempo

que puede mantener, o no, vínculos costo-beneficio y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

Stark et al. (2025) fundamenta en la concepción clásica del compromiso organizacional como un estado psicológico multidimensional, pero introduce una ampliación teórica y metodológica relevante al analizar el compromiso desde un enfoque persona, en lugar del tradicional enfoque variable.

Compromiso afectivo

Hace referencia al apego emocional, la identificación con los valores organizacionales y el deseo genuino del trabajador de permanecer en la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo permanecen porque quieren hacerlo, experimentando orgullo, entusiasmo y sentido de pertenencia.

Compromiso de continuidad

Se relaciona con la evaluación cognitiva de los costos asociados a abandonar la organización, tales como la pérdida de beneficios, estabilidad económica o inversiones realizadas. En este caso, el trabajador permanece porque necesita hacerlo, más que por identificación emocional.

Compromiso normativo

Se basa en un sentido de obligación moral o deber ético hacia la organización, generalmente influido por normas sociales, valores personales o por beneficios previamente otorgados por la institución. El trabajador permanece porque siente que debe hacerlo.

Figura 6:

Modelo de sus dimensiones



Nota: *Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses*, Stark et al. (2025)

Importancia

El compromiso organizacional es una variable de gran importancia debido a su influencia directa en el bienestar psicológico, el compromiso de los trabajadores y la permanencia del trabajador en la organización. De acuerdo con (Stark et al, 2025), los perfiles de compromiso caracterizados por un alto compromiso afectivo se asocian con mejores niveles de bienestar y actitudes laborales positivas, mientras que los compromisos basados en necesidad u obligación generan menores beneficios. Asimismo, el análisis de perfiles latentes permite a las organizaciones comprender la calidad del vínculo psicológico de sus trabajadores y diseñar estrategias de gestión más efectivas, convirtiendo al compromiso organizacional en un elemento estratégico y teóricamente relevante.

Asimismo, un adecuado nivel de compromiso organizacional favorece la estabilidad laboral, ya que los trabajadores comprometidos tienden a permanecer en la organización no solo por necesidad, sino por convicción y sentido de pertenencia. Esto reduce la rotación del personal y fortalece la continuidad de los procesos organizacionales.

Desde la perspectiva del bienestar, el compromiso organizacional permite que el trabajador experimente una relación más positiva con su entorno laboral, disminuyendo el estrés y aumentando la satisfacción en el trabajo. De esta manera, el compromiso organizacional se convierte en un factor clave tanto para el desarrollo personal del trabajador como para el desempeño y sostenibilidad de la organización.

2.3 Definición de conceptos básicos

2.3.1 Compromiso laboral

“El compromiso laboral es la fuerza que conlleva al individuo a estar vinculado con la organización e implica desarrollar un comportamiento positivo hacia el trabajo que realiza” (Beraún Vásquez & Castillo Blanco, 2024).
sostenibilidad institucional.

2.3.2 Compromiso normativo

“Relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización” (Chambi Mamani & Macedo Saldaña, 2022).
más que por convicción.

2.3.3 Compromiso de continuidad

“El grado en que un individuo permanece en una organización debido a los costos percibidos asociados con abandonar la organización”.(Meyer y Allen, 1991)

2.3.4 Incentivos

“Los incentivos laborales constituyen una manera de distribuir los beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando” (Dávila Moran et al., 2022).

2.3.5 Incentivos monetarios

“Son la erogación de efectivo que la empresa le da al trabajador para que este mejore su desempeño” (Sánchez Pacheco et al., 2022).

Capítulo III

Metodología

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica, debido a que busca ampliar el conocimiento científico respecto a la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores, sin intervenir ni modificar las variables de estudio.

El tipo de investigación es básica, su único propósito es adquirir nuevos conocimientos sobre las variables de estudio (Ramos-Galarza, 2020).

Asimismo, es de enfoque cuantitativa, este enfoque es objetiva, deductiva, orientada a los resultados. Se inspira en el positivismo, tendencia que “refuta toda propuesta cuyo contenido no este directa o indirectamente en relación con los hechos comprobados, refutando todo juicio de valor” (Ramos-Galarza, 2020).

3.2 Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel correlacional, ya que tiene como finalidad determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC, Lima 2025. Asimismo, se busca establecer el grado de asociación entre ambas variables sin pretender demostrar una relación de causa–efecto, sino describir cómo se comportan conjuntamente dentro del contexto organizacional estudiado.

El nivel de investigación es correlacional “ya que se encarga de investigar el grado de asociación o relación entre dos o más variable” Ramos-Galarza, (2020).

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental, las variables no serán manipuladas ni controladas, se limitará a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural Ramos-Galarza,(2020).

La presente investigación es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento y en un tiempo determinado, sin efectuar seguimiento a los sujetos de estudio. Este diseño permitirá analizar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC, Lima 2025, considerando la situación actual de la organización al momento de aplicar los instrumentos de investigación.

3.4 Población y muestra del estudio

3.4.1 Población

Tabla 1:

La población está conformada por 50 trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.

Área	Cantidad De Personal
Gerencia	2
Administración	4
Logística	10
Marketing	10
Supervisión	5
Ventas	19
Total	50

3.4.2 Muestra

No será necesario calcular alguna muestra ya que se trabajará de forma censal es decir con toda la población en general.

3.4.3 Variables

3.4.3.1 Identificación de la variable 1

La variable del estudio presentado es los Incentivos Laborales.

La variable independiente en este estudio tendrá dos dimensiones ya que son los más concurrentes en estudio y mejor de los objetivos de la empresa: Incentivo monetario e Incentivo no monetario.

Indicadores:

Incentivos monetarios: Salarios, bonificaciones.

Incentivo no monetario: Flexibilidad, recompensas y regalos tangibles y tiempo libre voluntario.

Escala de medición de la variable: a variable de estudio será medida mediante una escala ordinal tipo Likert, ya que permite conocer el nivel de percepción y acuerdo de los trabajadores frente a los enunciados del cuestionario aplicado. Esta escala es adecuada para investigaciones de tipo social y organizacional porque facilita la medición de actitudes, opiniones y comportamientos relacionados con el compromiso de los trabajadores.

Asimismo, la escala Likert permite clasificar los resultados en 5 niveles: que va de nunca a siempre, lo que contribuye a un mejor análisis de la información y a una interpretación más clara de los datos obtenidos.

3.4.3.1.1 Operacionalización de las variables

Tabla 2:

Operacionalización de la variable independiente: Incentivo Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORIA	ESCALA
Variable Independiente: Incentivos laborales	Los incentivos laborales se conciben como estrategias de recompensa que las organizaciones utilizan para motivar a los empleados y mejorar su desempeño.(Paul, 2024)	La variable Incentivos laborales se medirá mediante un cuestionario estructurado aplicado a los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC. Esta variable se operacionaliza a través de dos dimensiones: incentivos monetarios e incentivos no monetarios.	Incentivos monetarios	• Salario	1,2,3	1. Nunca	Ordinal
						2.Casi Nunca	
				• Bonificaciones	4,5	3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
			Incentivos no monetarios	• Flexibilidad	6,7	1. Nunca	Ordinal
				• Recompensas y regalos tangibles	8,9	2.Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre	
				• Tiempo libre voluntario	10	5. Siempre	

Nota: Operacionalización de la variable del compromiso laboral y dimensiones según el autor Stark et al., (2025) con el título de “Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses”

3.4.3.2 *Identificación de la variable 2*

La variable dependiente del presente estudio es el Compromiso de los trabajadores

La variable dependiente en el presente estudio es el Compromiso de los trabajadores, definida operacionalmente a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Indicadores:

Compromiso normativo: Cumplimiento de metas.

Compromiso afectivo: Motivación.

Compromiso de continuidad: Identificación, lealtad.

Escala de medición de la variable: La variable de estudio será medida mediante una escala ordinal tipo Likert, ya que permite conocer el nivel de percepción y acuerdo de los trabajadores frente a los enunciados del cuestionario aplicado. Esta escala es adecuada para investigaciones de tipo social y organizacional porque facilita la medición de actitudes, opiniones y comportamientos relacionados con el compromiso de los trabajadores.

Asimismo, la escala Likert permite clasificar los resultados en 5 niveles: que va de nunca a siempre, lo que contribuye a un mejor análisis de la información y a una interpretación más clara de los datos obtenidos.

3.4.3.2.1 Operacionalización de la variable

Tabla 3:

Operacionalización de la variable dependiente: Compromiso Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORIA	ESCALA
Variable dependiente: Compromiso laboral	Define el compromiso laboral como un concepto que engloba los pensamientos y acciones de un trabajador respecto a su dedicación a la organización, su disposición a trabajar por los objetivos de la misma y la probabilidad de continuar	La variable Compromiso de los trabajadores será medida mediante un cuestionario estructurado aplicado a los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC. Esta variable se operacionaliza a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso normativo	• Cumplimiento de metas.	1,2,3,4	1. Nunca	Ordinal
						2.Casi Nunca	
						3. A veces	
			Compromiso afectivo	• Motivación.	5,6,7,8	4. Casi Siempre	Ordinal
						5. Siempre	
						1. Nunca	
			Compromiso de continuidad	• Identificación.	9,10	2.Casi Nunca	Ordinal

en ella. Stark et al., (2025)	• Lealtad.	3. A veces
		11,12
		4. Casi Siempre
		5. Siempre

Nota: Operacionalización de la variable del compromiso laboral y dimensiones según el autor Stark et al., (2025) con el título de “Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses”

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1 Técnicas

Para la obtención de la información en el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta, la cual estuvo conformada por un conjunto de preguntas elaboradas con el propósito de recoger datos relacionados con las variables de investigación, considerando sus dimensiones e indicadores correspondientes. Esta técnica permitió reunir información pertinente sobre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria SAC.

3.5.2 Instrumento

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario, considerado una herramienta básica y ampliamente utilizada en investigaciones de carácter social y organizacional. En este estudio se aplicaron dos cuestionarios: el cuestionario sobre incentivos laborales, orientado a evaluar los incentivos monetarios y no monetarios otorgados a los trabajadores; y el cuestionario sobre compromiso de los trabajadores, basado en las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo, lo cual permitió medir de forma sistemática las variables planteadas en la investigación.

3.5.3 Técnica e instrumento de recolección para la variable 1

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento 1 para medir los incentivos laborales

Nombre del Instrumento	Incentivos laborales hacia los trabajadores	
	Origen	Adaptación
Autores y año	Paul, (2024)	Quispe (2025)
Procedencia	India	Perú
Institución	University of Calcutta	Universidad Privada de Tacna
Universo de estudio	Personal de trabajo	Personal de la empresa Importadora y Exportadora Gloria S.A.C.
Nivel de confianza	95%	95%
Margen de error	5%	5%

Validación del instrumento	Análisis de fiabilidad: Cronbach α = 0.982 McDonald's ω = 0.905	Análisis de fiabilidad: Cronbach α = 0.938 McDonald's ω = 0.939
Tamaño de muestra	150	50
Tipo de técnica	Encuesta en línea	Encuesta en línea
Tipo de Instrumento	Cuestionario en línea	Cuestionario en línea
Dimensiones	Recompensas económicas Recompensas no económicas	Incentivo monetario Incentivo no monetario
Ítems	9	5
Escala de medición	Escala de Likert puntuaciones ponderadas del 0 al 4 4 (Bastante): Cumple completamente con los criterios evaluados. 3 (Mucho): Cumple con los criterios principales, con algunas falencias no críticas. 2 (Poco): No cumple con varios criterios críticos. 1 (Nada): No cumple con la mayoría de los criterios evaluados.	Escala de Likert Puntuaciones ponderadas del 1 al 5 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
Tiempo utilizado	10 minutos	

3.5.4 Técnica e instrumento de recolección para la variable 2

Tabla 5:

Ficha técnica del instrumento 2 para medir el Compromiso de los trabajadores

Nombre del Instrumento	Compromiso los trabajadores	
	Origen	Adaptación
Autores y año	Dipsweta Paul (2024)	Quispe (2025)
Procedencia	EE.UU,	Perú
Institución	Universidad Estatal de Luisiana	Universidad Privada de Tacna
Universo de estudio	Trabajadores en general	Personal de la empresa Importadora y Exportadora Gloria S.A.C.
Nivel de confianza	93%	92%
Margen de error	7%	8%

Validación del instrumento	Análisis de fiabilidad: Cronbach's α = 0.953 McDonalds's ω = 0.953	Análisis de fiabilidad: Cronbach's α = 0.876 McDonalds's ω = 0.882
Tamaño de muestra	342	50
Tipo de técnica	Encuesta en línea	Encuesta en línea
Tipo de Instrumento	Cuestionario en línea	Cuestionario en línea
Dimensiones	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad Recompensas no económicas	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad
Items	4	4
Escala de medición	Escala de Likert puntuaciones ponderadas del 1 al 6 6 (Bastante): Cumple completamente con los criterios evaluados. 5 (Mucho): Cumple con los criterios principales, con algunas falencias no críticas. 3 (Poco): No cumple con varios criterios críticos. 3 (Muy Poco): No cumple con varios criterios críticos. 2 (Nada): No cumple con la mayoría de los criterios evaluados.	Escala de Likert Puntuaciones ponderadas del 1 al 5 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
Tiempo utilizado	15 minutos	

3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.6.1 Validación por juicio de expertos

Tabla 6:

Juicio de expertos

Nº de Experto	Nombre y Apellido	Grado Académico	Opinión
1	Martin Palomino Contreras	Magister	Favorable
2	Lizandro Llacza Huayapa	Magister	Favorable
3	Alberto Leonel Taco Cubas	Licenciado	Favorable

Nota. La evaluación se realizó en base a una escala de 1 a 5, donde 1 nunca, 2 casi nunca 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre

La Tabla 6 se verifica que se realiza una evaluación realizada al instrumento correspondiente con las siguientes variables de incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores, lo cual a través que fue analizado y observado, los expertos afirmaron que el

instrumento desarrollado fue elaborado de la mejor manera. La validación del instrumento se realizó tomando en cuenta seis criterios establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT). Dichos criterios fueron: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia. Los resultados obtenidos a partir de la evaluación efectuada por los expertos evidencian que el instrumento cumple con los requisitos necesarios para su correcta aplicación, confirmando así su validez, relevancia y efectividad dentro del desarrollo de la investigación.

3.6.2 Confiabilidad de instrumento de la variable Incentivos laborales

Tabla 7:

Análisis de fiabilidad de la variable independiente Incentivos laborales

Escala	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
	0.938	0.939	10

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de la variable independiente incentivos laborales

La Tabla 7 presenta los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento empleado para evaluar las variables. En este análisis, el coeficiente de Cronbach alcanzó un valor de 0.938, mientras que el coeficiente de McDonald's fue de 0.939. Ambos índices, cercanos a 1, reflejan una alta fiabilidad del instrumento diseñado para medir la variable de incentivos laborales, el cual está conformado por 2 dimensiones y 10 ítems.

3.6.2.1 Análisis de fiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach y McDonald según dimensiones

Tabla 8:

Análisis de fiabilidad de la variable independiente Incentivos laborales por dimensiones.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
Incentivo monetario	0.880	0.883	5
Incentivo no monetario	0.887	0.889	5

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable independiente incentivos laborales.

La Tabla 8 presenta los resultados del análisis de confiabilidad de las dimensiones del instrumento mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, así como el número de ítems que conforman cada dimensión. En la dimensión Incentivo monetario, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.880 lo cual indica un nivel de confiabilidad aceptable, evidenciando consistencia interna adecuada entre los cinco ítems que la integran. Sin embargo, el coeficiente Omega de McDonald alcanzó un valor de 0.883 lo que sugiere una confiabilidad moderada, posiblemente influenciada por la heterogeneidad de los ítems o por la estructura factorial del constructo.

Por su parte, la dimensión Incentivo no monetario presentó un Alfa de Cronbach de 0.887, considerado como un nivel de confiabilidad bueno, lo que demuestra una adecuada correlación entre sus cinco ítems. Asimismo, el coeficiente Omega de McDonald fue de 0.889, indicando una consistencia interna aceptable. En conjunto, los resultados evidencian que ambas dimensiones cuentan con niveles de confiabilidad suficientes para su aplicación en el estudio, permitiendo asegurar que el instrumento mide de manera estable y coherente los constructos propuestos.

3.6.3 Confiabilidad del instrumento de la variable Compromiso de los Trabajadores

Tabla 9:

Análisis de fiabilidad de la variable dependiente Compromiso del Trabajador.

Escala	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
	0.953	0.953	12

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de la variable dependiente desempeño del trabajador.

La Tabla 9 presenta los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento empleado para evaluar la variable desempeño del trabajador. En este análisis, el coeficiente de Cronbach alcanzó un valor de 0.953, mientras que el coeficiente de McDonald's fue de 0.953. Ambos índices, cercanos a 1, reflejan una alta fiabilidad del instrumento diseñado para medir el desempeño exportador, el cual está conformado por 3 dimensiones y 12 ítems.

3.6.3.1 Análisis de fiabilidad por el coeficiente del Alpha de Cronbach y McDonald's según dimensiones

Tabla 10:

Análisis de fiabilidad de la variable independiente Compromiso de los trabajadores por dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
Compromiso normativo	0.868	0.869	4
Compromiso afectivo	0.864	0.866	4
Compromiso de continuidad	0.865	0.872	4

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

La Tabla 10 muestra los resultados del análisis de confiabilidad de las dimensiones del compromiso organizacional mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, así como el número de ítems que conforman cada dimensión. En la dimensión Compromiso normativo, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.868, lo que evidencia un nivel

de confiabilidad aceptable para los cuatro ítems que la integran; sin embargo, el valor del Omega de McDonald fue de 0.869, indicando una consistencia interna moderada.

En cuanto a la dimensión Compromiso afectivo, se registró un Alfa de Cronbach de 0.864, considerado aceptable, mientras que el coeficiente Omega de McDonald alcanzó un valor de 0.866, lo cual refleja una confiabilidad adecuada entre los cuatro ítems evaluados. Por su parte, la dimensión Compromiso de continuidad presentó un Alfa de Cronbach de 0.865, evidenciando un nivel de confiabilidad aceptable, acompañado de un Omega de McDonald de 0.872, lo que confirma una consistencia interna suficiente.

De manera general, los resultados indican que las tres dimensiones del compromiso organizacional presentan niveles de confiabilidad aceptables, lo que permite afirmar que el instrumento es adecuado para medir de forma consistente los constructos propuestos en la presente investigación.

3.7 Procesamiento y Análisis de Datos

3.7.1 Técnicas de análisis estadístico descriptivo

Para el análisis estadístico descriptivo se emplearon los programas IBM SPSS Statistics versión 27.0, Jamovi versión 2.3.28 y Microsoft Excel versión 18.0. La información recolectada fue organizada en tablas de frecuencias que permitieron describir las variables, dimensiones e indicadores del estudio, correspondientes a los incentivos monetarios y no monetarios, así como al compromiso organizacional en sus dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad.

Asimismo, con la finalidad de facilitar la interpretación de los resultados, los niveles de cada variable y sus respectivas dimensiones fueron representados mediante gráficos de barras, permitiendo una visualización clara de la distribución de las respuestas de los participantes.

Para facilitar la interpretación de los resultados estadísticos descriptivos, las respuestas obtenidas mediante la escala Likert de cinco categorías fueron agrupadas en tres niveles de interpretación: bajo, medio y alto. En ese sentido, las categorías “Nunca” y “Casi nunca” fueron consideradas como nivel bajo; “A veces” como nivel medio; y “Casi siempre” y “Siempre” como nivel alto. Esta recategorización permitió una mejor representación gráfica y análisis de los resultados obtenidos.

Desde una perspectiva técnica, el nivel bajo estuvo conformado por las categorías “Nunca” y “Casi nunca”, debido a que reflejan una escasa presencia o percepción de la característica evaluada. Por su parte, el nivel medio incluyó la categoría “A veces”, al representar una percepción moderada o intermedia; mientras que el nivel alto agrupó las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, ya que evidencian una elevada presencia de la variable objeto de estudio.

La aplicación de estos baremos permitió uniformizar la interpretación de los resultados estadísticos descriptivos, facilitando el análisis comparativo entre variables, dimensiones e indicadores. Del mismo modo, favoreció una representación gráfica más clara y una interpretación más precisa de las percepciones manifestadas por los participantes en relación con los incentivos laborales y el compromiso organizacional.

Finalmente, los criterios de clasificación, rangos de categorización y el procedimiento empleado para la elaboración de los baremos fueron establecidos de acuerdo con la escala de medición utilizada y se encuentran descritos detalladamente en los anexos de la investigación.

3.7.2 Técnicas de análisis estadístico inferencial

Para el análisis estadístico inferencial, en primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con el propósito de determinar la distribución de los datos. Los resultados evidenciaron que los valores presentaban una distribución normal, lo que permitió el uso de técnicas estadísticas paramétricas.

En consecuencia, se utilizó la regresión lineal para evaluar la relación entre los incentivos laborales (monetarios y no monetarios) y el compromiso del trabajador del personal, permitiendo estimar el grado de influencia de cada dimensión de los incentivos sobre las dimensiones del compromiso laboral, así como determinar la significancia estadística de los modelos obtenidos.

Capítulo IV

Resultados

4.1 Descripción de Trabajo de Campo

Para el trabajo realizado, se recolectó datos reales para lo cual se detalla el procedimiento del estudio:

a) En primer lugar, se estableció contacto con la entidad correspondiente, a fin de obtener información actualizada sobre la población de estudio. A partir de ello, se recopiló una base de datos que contenía los datos de contacto de los participantes, lo que permitió estructurar un directorio digital con los correos electrónicos necesarios para la aplicación del instrumento.

b) Posteriormente, se procedió al envío de un comunicado formal a cada uno de los participantes a través de correo electrónico, en el cual se explicó el objetivo de la investigación, su importancia y el carácter voluntario de su participación. Asimismo, se adjuntó un enlace al cuestionario digital elaborado mediante Google Forms, el cual estuvo compuesto por preguntas cerradas en escala tipo Likert, orientadas a la recolección de datos cuantitativos.

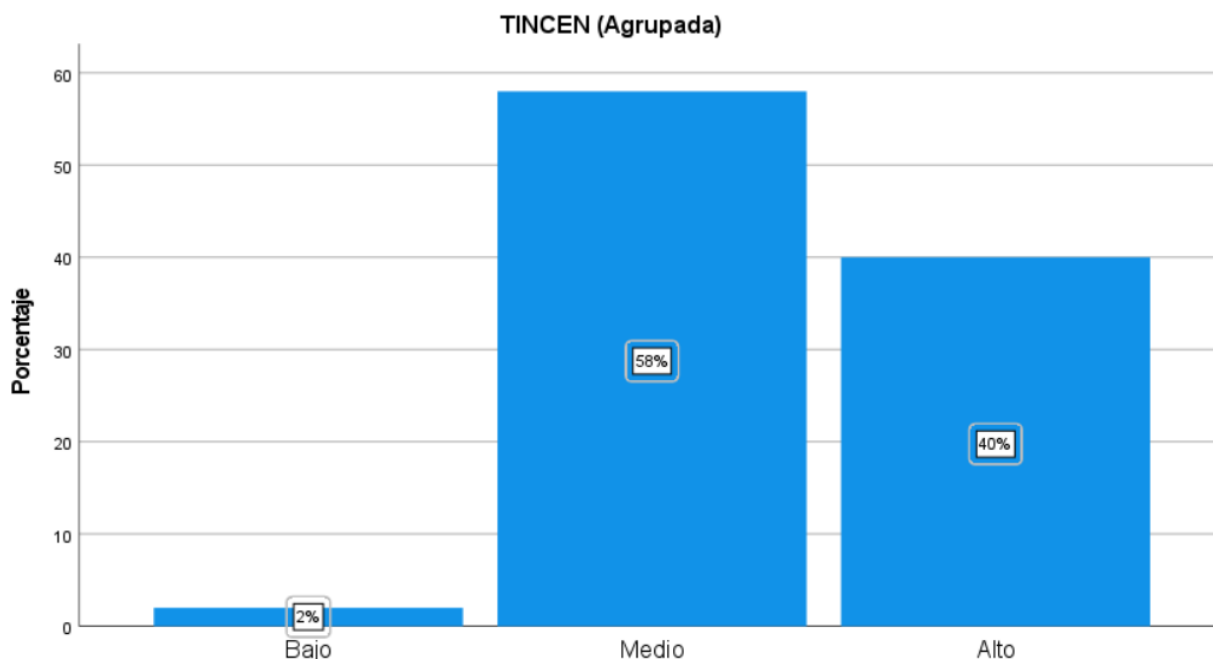
c) La recolección de datos se desarrolló durante un período previamente establecido, en el cual se obtuvo una alta tasa de respuesta por parte de los encuestados. Este nivel de participación se vio favorecido por la claridad del mensaje, la facilidad de acceso al instrumento y el tiempo reducido requerido para su desarrollo. Los datos fueron registrados automáticamente en una hoja de cálculo, lo que permitió su organización y posterior análisis estadístico mediante software especializado.

4.2 Análisis Estadístico Descriptivo de los Resultados

4.2.1 Análisis Estadístico de la Variable 1 : “Incentivo Laboral”

Figura 7:

Nivel de la variable independiente: Incentivo laboral



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 27.0 de baremos de la variable independiente bps.

El análisis del gráfico evidencia que la variable incentivo laboral presenta una mayor concentración en el nivel medio (58%), lo que indica que la mayoría de los trabajadores percibe que los incentivos ofrecidos por la empresa son moderados o aceptables, pero no plenamente satisfactorios. Asimismo, un 40% de los trabajadores considera que los incentivos son altos, reflejando una percepción positiva en un grupo importante del personal.

Por otro lado, el nivel bajo (2%) es poco representativo, lo que sugiere que casi no existen percepciones negativas respecto a los incentivos laborales. En conjunto, estos resultados muestran que la empresa mantiene un nivel adecuado de incentivos, aunque aún existe la oportunidad de fortalecerlos para incrementar la percepción hacia niveles altos y así mejorar su impacto en los trabajadores.

4.2.1.1 Análisis estadístico por dimensiones

Tabla 11:

Dimensión 1: Incentivo monetario

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Recibo bonificaciones por desempeño.	3	6	15	30	16	32	10	20	6	12
Las bonificaciones aumentan mi motivación.	3	6	12	24	21	42	13	26	1	2
Los incentivos cubren mis necesidades básicas.	5	10	13	26	16	32	15	30	1	2
He recibido reconocimiento laboral.	2	4	14	28	19	38	11	22	4	8
Las bonificaciones son consistentes.	2	4	14	28	22	44	11	22	1	2

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

En relación con la dimensión incentivo monetario, se observa una tendencia predominante hacia valoraciones intermedias, especialmente en la categoría “a veces”, lo que evidencia una percepción moderada por parte de los trabajadores respecto a la efectividad de los incentivos económicos. En el ítem “*Recibo bonificaciones económicas que reflejan mi compromiso de los trabajadores*”, el mayor porcentaje se concentra en “a veces” (32%), seguido de “casi nunca” (30%), lo cual indica que las bonificaciones no son percibidas de manera consistente ni directamente vinculadas al desempeño.

Respecto al ítem “*Las bonificaciones incrementan mi motivación y compromiso con la empresa*”, se evidencia que el 42% respondió “a veces” y un 26% “casi siempre”, sugiriendo que, si bien los incentivos tienen cierto impacto positivo, este no es constante ni totalmente efectivo.

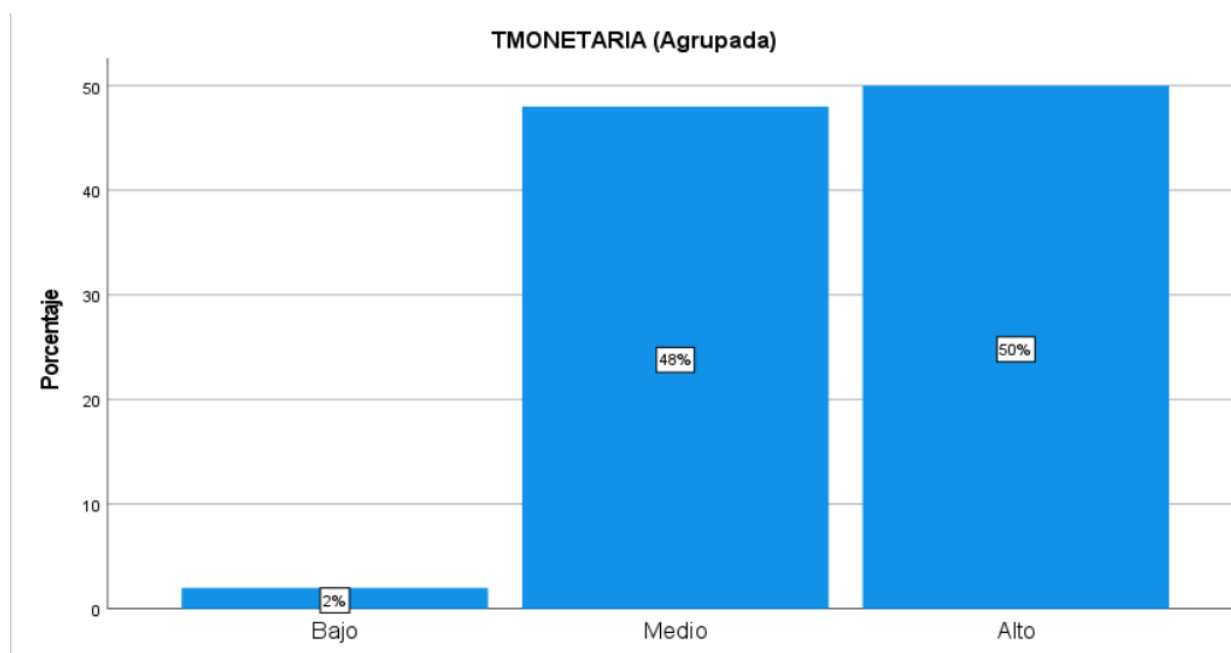
En cuanto a si *los incentivos económicos satisfacen necesidades básicas*, el 32% indicó “a veces” y el 30% “casi siempre”, lo cual refleja una percepción parcialmente favorable, aunque aún insuficiente para cubrir plenamente las expectativas del trabajador.

Por otro lado, en el ítem sobre reconocimiento laboral, el mayor porcentaje (38%) se ubica en “a veces”, evidenciando que el reconocimiento no es una práctica constante dentro de la organización.

Finalmente, respecto a la consistencia en la entrega de bonificaciones, el 44% indicó “a veces” y el 28% “casi nunca”, lo que pone en evidencia una debilidad importante en la regularidad y previsibilidad de los incentivos.

Figura 8:

Nivel de incentivos monetarios



Nota: Cuestionario de Incentivos monetarios

El gráfico de la dimensión incentivos monetarios muestra que el 50% de los trabajadores percibe un nivel alto, mientras que el 48% lo considera medio y solo un 2% lo califica como bajo.

Esto evidencia que los incentivos monetarios en la empresa son valorados de manera mayoritariamente positiva, ya que casi la totalidad de los trabajadores los ubica entre niveles medio y alto.

La ligera predominancia del nivel alto indica que una parte importante del personal se siente satisfecha con las recompensas económicas recibidas. Sin embargo, la cercanía entre los niveles medio y alto sugiere que aún existe margen de mejora para consolidar una percepción más uniforme hacia niveles altos en todos los trabajadores.

Tabla 12:

Dimensión 2: Incentivo no monetarios

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Puedo trabajar desde casa cuando lo necesito.	2	4	16	32	15	30	15	30	2	4
Las recompensas me hacen sentir valorado.	5	10	16	32	14	28	9	18	6	12
Puedo ajustar mi horario.	2	4	13	26	23	46	9	18	3	6
La empresa permite voluntariado laboral.	2	4	19	38	10	20	18	36	1	2
Recibe vacaciones anuales	6	12	9	18	22	44	10	20	3	6

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

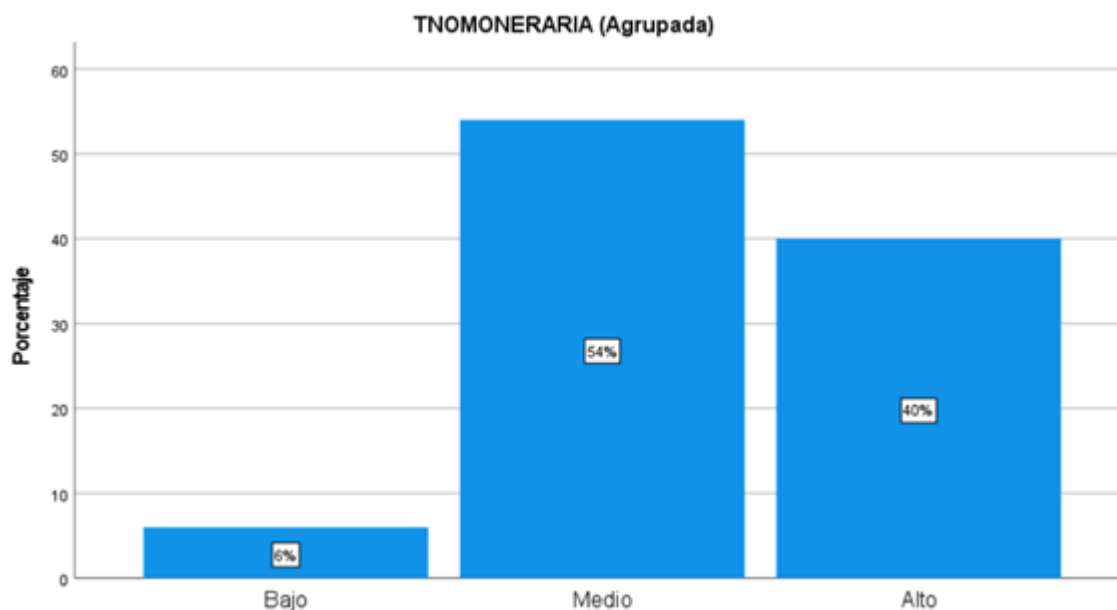
En relación con la dimensión incentivos no monetarios, se evidencia una tendencia predominante hacia valoraciones intermedias, especialmente en la categoría “a veces”, lo que indica que este tipo de incentivos no se perciben como prácticas constantes dentro de la organización. En el ítem “Tengo la posibilidad de realizar tareas desde casa u otros lugares alternativos cuando lo necesito”, los resultados muestran una distribución equilibrada entre

“casi nunca” (32%), “a veces” (30%) y “casi siempre” (30%)**, lo que refleja una implementación limitada y no estandarizada del trabajo flexible.

Respecto al ítem “Las recompensas tangibles que ofrece la empresa me hacen sentir valorado”, el 32% de los encuestados indicó “casi nunca” y el 28% “a veces”, evidenciando que estos incentivos no logran generar de manera consistente una percepción de reconocimiento en los trabajadores. En cuanto a la posibilidad de ajustar el horario laboral, el 46% se concentra en “a veces”, seguido de un 26% en “casi nunca”, lo cual sugiere que la flexibilidad horaria existe, pero su aplicación es irregular y restringida.

Por otro lado, en el ítem relacionado con la participación en actividades de voluntariado, se observa una dispersión importante, con un 38% en “casi nunca” y un 36% en “casi siempre”, lo que evidencia una falta de uniformidad en la implementación de este tipo de iniciativas dentro de la organización.

Finalmente, en el ítem “Recibe vacaciones anuales”, el mayor porcentaje (44%) se ubica en “a veces”, seguido de “casi siempre” (20%), lo que refleja una percepción moderada respecto al acceso y cumplimiento de este beneficio no monetario.

*Figura 9:**Nivel de los incentivos no monetarios**Nota. Cuestionario Incentivos no monetarios*

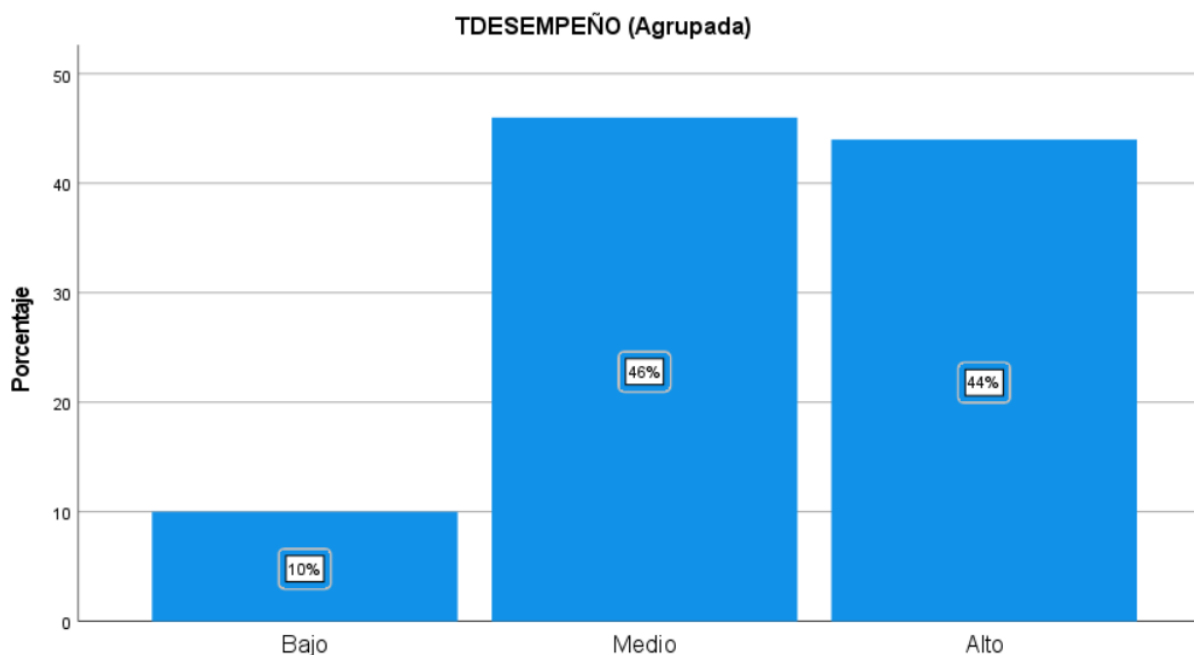
El gráfico de la dimensión incentivos no monetarios muestra que el 54% de los trabajadores percibe un nivel medio, seguido de un 40% que lo considera alto y un 6% que lo califica como bajo.

Esto indica que, aunque los incentivos no monetarios son valorados de manera aceptable por la mayoría del personal, predominan percepciones moderadas más que altamente satisfactorias. La presencia de un 40% en nivel alto refleja que una parte significativa reconoce positivamente estos incentivos; sin embargo, el predominio del nivel medio sugiere que la empresa aún puede fortalecer aspectos como el reconocimiento, el clima laboral o las oportunidades de desarrollo, con el fin de elevar la percepción hacia niveles más altos.

4.2.2 Análisis Estadístico de la Variable 2: “Compromiso de los Trabajadores”

Figura 10:

Nivel de la variable dependiente: Compromiso de los trabajadores



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0 de baremos de la variable dependiente compromiso de los trabajadores

El gráfico de la variable compromiso de los trabajadores muestra que el 46% de los trabajadores se ubica en un nivel medio, seguido de un 44% en nivel alto y un 10% en nivel bajo.

Esto indica que el compromiso de los trabajadores en la empresa es mayoritariamente adecuado, con una ligera predominancia del nivel medio. La cercanía entre los niveles medio y alto refleja que una parte importante del personal presenta un buen rendimiento; sin embargo, aún no se alcanza una concentración predominante en el nivel alto. Asimismo, el 10% en nivel bajo evidencia la existencia de un grupo reducido que presenta dificultades en su desempeño, lo cual sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejora que permitan elevar el rendimiento general de los trabajadores.

4.2.2.1 Análisis estadístico por dimensiones

Tabla 13:

Dimensión 1: Compromiso normativo

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Soy entusiasta y persistente.	3	6	11	22	10	20	12	24	14	28
Sería feliz de continuar mi carrera aquí.	3	6	19	38	15	30	10	20	3	6
Siento propios los problemas de la organización.	1	2	13	26	21	42	11	22	4	8
Apoyo los objetivos de la organización	5	10	13	26	17	34	12	24	3	6

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

La tabla 13 presenta los resultados descriptivos de la dimensión compromiso organizacional, evaluada a través de cuatro ítems relacionados con la actitud y nivel de identificación de los colaboradores con la organización.

Dentro de esta dimensión, el ítem con mayor valoración positiva es “*Soy entusiasta y persistente en mi trabajo*”, donde el 52% de los encuestados se ubica en las categorías “casi siempre” (24%) y “siempre” (28%). Este resultado evidencia que, en términos generales, los colaboradores muestran una disposición favorable hacia el desempeño de sus funciones, lo cual contribuye al logro de los objetivos organizacionales. En contraste, el ítem con menor nivel de aceptación es “*Estaría feliz en pasar el resto de mi carrera en esta organización*”, donde el 44% de los encuestados manifiesta una percepción negativa (6% “nunca” y 38% “casi nunca”). Esto refleja una débil intención de permanencia a largo plazo, lo que podría

estar asociado a factores como clima laboral, oportunidades de crecimiento o condiciones organizacionales.

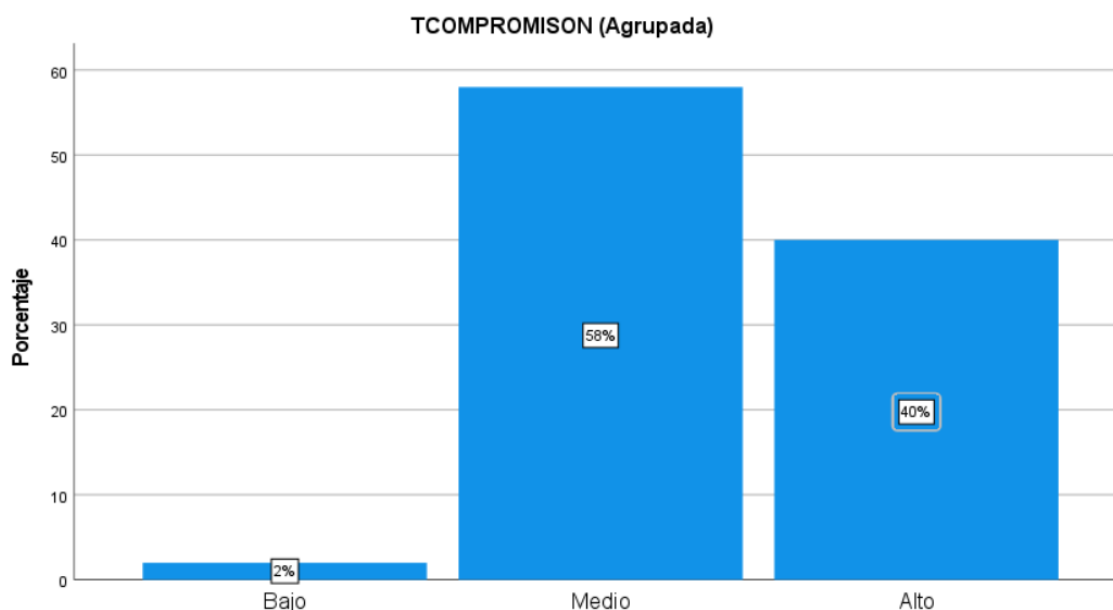
Asimismo, en el ítem “Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos”, predomina la categoría “a veces” con un 42%, lo que indica un nivel de compromiso intermedio, donde los colaboradores no asumen de manera constante los problemas organizacionales como propios.

De manera similar, en el ítem “*Apoyo los objetivos de la organización*”, el 58% de los encuestados se concentra entre “a veces” (34%) y “casi siempre” (24%), evidenciando una tendencia moderada hacia el alineamiento con los objetivos institucionales.

En conjunto, los resultados indican que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, destacando fortalezas en la motivación individual, pero con debilidades en la identificación a largo plazo y en la apropiación plena de los objetivos organizacionales. Por ello, resulta necesario implementar estrategias orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y la fidelización del talento humano dentro de la organización.

Figura 11:

Nivel de Compromiso Normativo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0 de baremos de la dimension de compromiso normativo

El gráfico de la dimensión compromiso normativo muestra que el 58% de los trabajadores se ubica en un nivel medio, seguido de un 40% en nivel alto y solo un 2% en nivel bajo.

Esto indica que la mayoría del personal presenta un grado moderado de identificación con las normas y obligaciones de la empresa, cumpliendo con sus responsabilidades principalmente por sentido de deber. La presencia de un 40% en nivel alto refleja que un grupo importante de trabajadores posee un fuerte compromiso basado en valores organizacionales y lealtad. Sin embargo, el predominio del nivel medio sugiere que aún es posible fortalecer este tipo de compromiso mediante estrategias que refuercen la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

Tabla 14:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ayudo a mis compañeros sin esperar retribución.	2	4	16	32	16	32	10	20	6	12
Soy honesto en mi trabajo.	4	8	17	34	14	28	13	26	2	4
Soy fiel a esta organización	3	6	13	26	17	34	14	28	3	6
Promuevo la organización ante terceros.	5	10	8	16	21	42	13	26	3	6

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

La tabla presenta los resultados descriptivos de la dimensión compromiso actitudinal, evaluada a través de cuatro ítems relacionados con conductas de apoyo, ética y sentido de pertenencia hacia la organización.

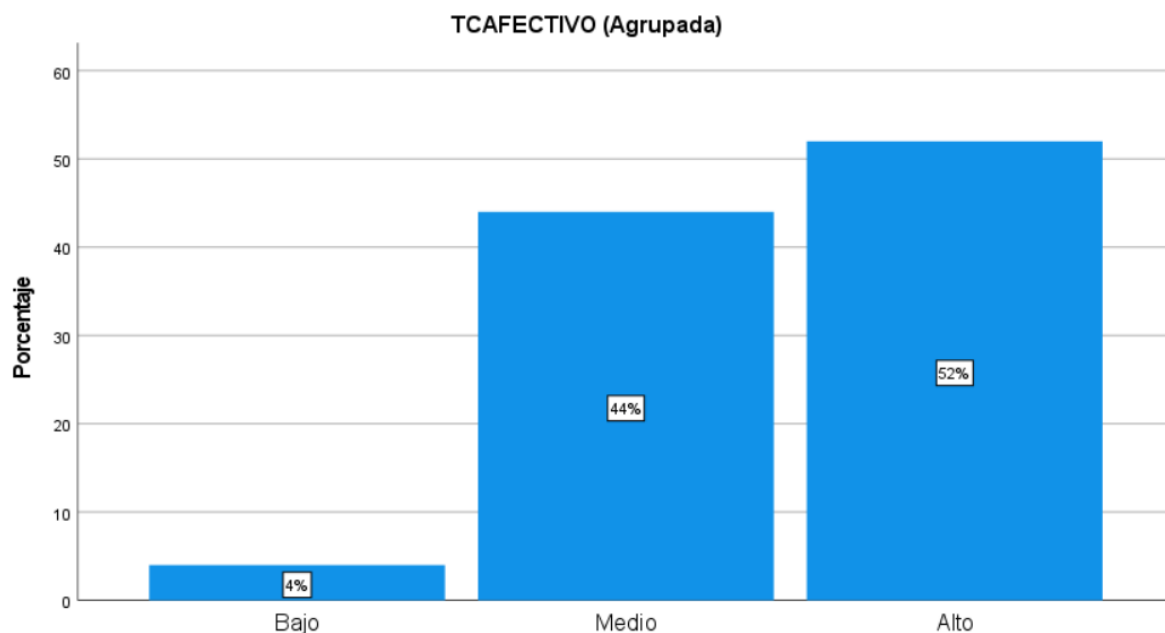
Dentro de esta dimensión, el ítem con mayor valoración positiva es “Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar a que se me retribuya por ello”, donde el 32% de los encuestados se ubica en “a veces”, seguido de un 32% en “casi nunca”; sin embargo, al agrupar las categorías positivas (“casi siempre” y “siempre”), se obtiene un 32%, lo que evidencia una tendencia moderada hacia la colaboración desinteresada entre compañeros. En contraste, el ítem con menor nivel de aceptación es “Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo para esta empresa”, donde el 42% de los encuestados se concentra en niveles bajos (“nunca” y “casi nunca”), lo que refleja una percepción desfavorable en relación con la conducta ética dentro de la organización, constituyéndose en un aspecto crítico a mejorar.

En cuanto al ítem “Soy fiel a esta organización”, el 34% de los encuestados respondió “a veces”, seguido de un 34% en niveles positivos (“casi siempre” y “siempre”), lo que indica un nivel intermedio de lealtad institucional, evidenciando que la fidelidad hacia la organización no es aun completamente sólida. De manera similar, en el ítem “Promuevo y defiendo ante terceros a esta organización”, predomina la categoría “a veces” con un 42%, lo que sugiere que los colaboradores no mantienen una postura constante de defensa o promoción de la organización frente a terceros.

En conjunto, los resultados reflejan que el compromiso actitudinal se encuentra en un nivel moderado, con ciertas debilidades en aspectos relacionados con la ética laboral, la lealtad organizacional y la promoción institucional. Por ello, resulta necesario fortalecer estrategias orientadas a consolidar valores organizacionales, fomentar la cultura ética y promover un mayor sentido de pertenencia entre los colaboradores.

Figura 12:

Nivel de compromiso afectivo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0 de baremos de la dimension de compromiso afectivo

En la dimensión compromiso afectivo, correspondiente a la variable compromiso de los trabajadores, se observa que el 52% de los trabajadores presenta un nivel alto, mientras que el 44% se ubica en un nivel medio y solo el 4% en un nivel bajo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores mantiene un fuerte vínculo emocional con la organización, lo que se traduce en identificación, sentido de pertenencia y disposición positiva hacia el trabajo.

Asimismo, el predominio de niveles alto y medio indica que los trabajadores no solo cumplen con sus funciones, sino que también muestran una actitud favorable que puede influir directamente en su compromiso de los trabajadores, incrementando la productividad y la calidad de sus actividades. No obstante, el reducido porcentaje en nivel bajo sugiere la existencia de un grupo minoritario con menor identificación emocional, lo cual podría afectar su rendimiento si no se aplican estrategias de fortalecimiento del compromiso.

En conjunto, estos hallazgos reflejan que el compromiso afectivo es un factor relevante dentro del compromiso de los trabajadores, ya que un mayor apego emocional hacia la organización contribuye a un mejor desenvolvimiento de los trabajadores.

Tabla 15:

Dimensión 1: Compromiso de continuidad

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Respeto las normas de la empresa.	5	10	13	26	16	32	11	22	5	10
Me esfuerzo más de lo esperado.	1	2	14	28	18	36	15	30	2	4
Cuido mi desarrollo profesional.	2	4	18	36	13	26	16	32	1	2
Podría desarrollarme en esta organización.	5	10	16	32	11	22	16	32	2	4

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic Versión 27.0 y Jamovi Versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable dependiente del compromiso de los trabajadores.

La tabla presenta los resultados descriptivos de la dimensión desarrollo y responsabilidad laboral, la cual evalúa aspectos relacionados con el cumplimiento de normas, el esfuerzo en el trabajo y la proyección de crecimiento profesional dentro de la organización.

En primer lugar, el ítem “*Respeto las políticas y reglas de esta empresa*” evidencia que el 32% de los encuestados se ubica en la categoría “a veces”, mientras que el 32% se concentra en niveles positivos (“casi siempre” con 22% y “siempre” con 10%). Sin embargo, un 36% se posiciona en niveles bajos (“nunca” y “casi nunca”), lo que refleja que el cumplimiento de normas no es plenamente consistente entre los colaboradores.

Por otro lado, el ítem “*Me preocupo de trabajar duro y de esforzarme algo más de lo que se espera de mí*” presenta una tendencia relativamente favorable, ya que el 34% se ubica

en niveles altos (“casi siempre” y “siempre”), aunque el 36% responde “a veces”, evidenciando que el esfuerzo adicional no es una práctica constante en todos los trabajadores.

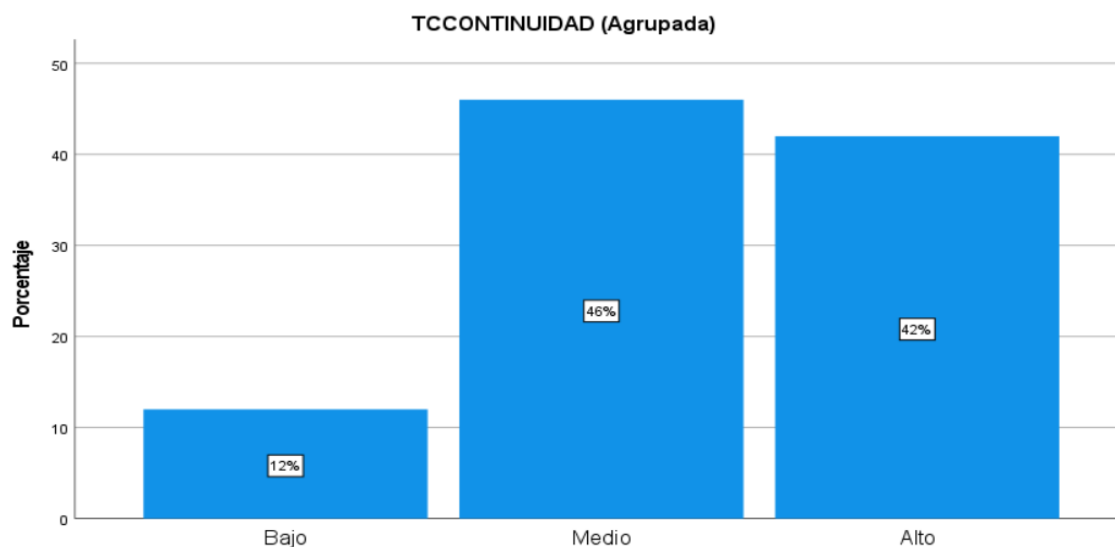
En contraste, el ítem *“Me preocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad”* muestra una tendencia negativa, dado que el 40% de los encuestados se concentra en niveles bajos (“nunca” y “casi nunca”), mientras que solo el 34% se ubica en niveles positivos. Esto evidencia una limitada orientación hacia el crecimiento profesional, lo cual podría afectar el desempeño y la mejora continua dentro de la organización.

Finalmente, en el ítem *“Piensa usted que podría desarrollarse profesionalmente en esta organización”*, se observa que el 42% de los encuestados presenta una percepción negativa, frente a un 36% que manifiesta niveles positivos. Este resultado refleja que una proporción importante de colaboradores no percibe oportunidades claras de desarrollo dentro de la organización.

En síntesis, los resultados evidencian que la dimensión desarrollo y responsabilidad laboral presenta un nivel moderado, con fortalezas en la disposición al esfuerzo laboral, pero con debilidades significativas en el desarrollo profesional y en la percepción de oportunidades de crecimiento. En ese sentido, resulta necesario fortalecer políticas organizacionales orientadas a la capacitación, promoción interna y desarrollo del talento humano.

Figura 13:

Nivel de compromiso de continuidad



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0 de baremos de la dimension de compromiso de continuidad

En la dimensión compromiso de continuidad, el 46% de los trabajadores se ubica en un nivel medio, el 42% en nivel alto y el 12% en nivel bajo. Esto significa que la mayoría de los colaboradores permanece en la empresa principalmente por los beneficios que recibe o por los costos que implicaría retirarse, como la pérdida de estabilidad o ingresos. En ese sentido, aunque existe una permanencia relativamente estable que favorece el compromiso de los trabajadores, no necesariamente está basada en un fuerte vínculo emocional, sino en la conveniencia, lo que podría limitar un mayor nivel de compromiso en sus funciones.

4.3 Pruebas estadísticas

4.3.1 Pruebas estadísticas de normalidad

4.3.1.1 Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo Laboral

Tabla 16:

Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo laboral

	Shapiro – Wlk		
	Estadístico	gl	Sig.
TINCENT	,905	50	< .001

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics, prueba de normalidad de la variable independiente.

Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra estuvo conformada por 50 participantes. Los resultados evidenciaron que las variables incentivos laborales ($p < 0.05$) y compromiso de los trabajadores ($p < 0.05$) no presentan una distribución normal. En consecuencia, se optó por el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para el análisis de relación entre variables.

4.3.1.2 Prueba de normalidad de la variable independiente: Incentivo Laboral

Tabla 17:

Prueba de normalidad de la variable independiente: Compromiso de los trabajadores

Shapiro - wilk			
	Estadístico	gl.	Sig.
TCOMPROMISO	,890	50	< .001

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics, prueba de normalidad de la variable independiente.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk aplicada a la variable compromiso de los trabajadores mostró un nivel de significancia menor a 0.05 ($p < 0.001$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de normalidad. En ese sentido, se concluye que los datos no presentan una distribución normal. Por ello, para el contraste de hipótesis se emplearán pruebas estadísticas no paramétricas, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman.

4.4 Verificación de Hipótesis

4.4.1 Verificación de hipótesis general

a) Planteamiento de Hipótesis.

H0: Hipótesis nula

- Los incentivos laborales no se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.,
Lima – 2025.

H1: Hipótesis Alterna

- Los incentivos laborales se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 18:

Correlación de Spearman

Correlaciones			
		Incentivo Laboral	Compromiso De Trabajadores
Rho de Spearman	Incentivo Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,899**
		N	0.000
	Compromiso De Trabajadores	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se observa una correlación positiva muy alta entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores ($\rho = 0.899$), con un nivel de significancia $p < 0.001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$).

Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, evidenciando que, a mayores incentivos laborales, mayor es el nivel de compromiso de los trabajadores.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

4.4.2 Verificación de hipótesis específico

4.4.2.1 Verificación del Primer hipótesis específica

a) Planteamiento de Hipótesis:

H0: Hipótesis nula

- Los incentivos monetarios no se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

H1: Hipótesis Alterna

- Los incentivos monetarios si se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

Tabla 19:

Correlación de Spearman en hipótesis específica Monetaria

Correlaciones			
		Incentivo Monetario	Compromiso De Trabajadores
Rho de Spearman	Incentivo Monetario	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,913**
		N	50
	Compromiso De Trabajadores	Coefficiente de correlación	,913**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0

Se observa en la tabla de correlación de Spearman que existe una correlación positiva muy alta entre los incentivos monetarios y el compromiso laboral ($\rho = 0.913$). Esto indica que, a medida que aumentan los incentivos monetarios, también se incrementa el nivel de compromiso de los trabajadores.

Asimismo, el nivel de significancia obtenido es $p < 0.001$, el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), lo que evidencia que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que los incentivos monetarios se relacionan significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima – 2025.

4.4.2.2 Verificación de Segunda hipótesis específica

b) Planteamiento de Hipótesis:

H0: Hipótesis nula

- Los incentivos no monetarios no se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

H1: Hipótesis Alterna

- Los incentivos no monetarios si se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025.

Tabla 20:

Correlación de Spearman en hipótesis específica No Monetaria

Correlaciones			
		Incentivo No Monetario	Compromiso De Trabajadores
Rho de Spearman	Incentivo No Monetario	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,872**
		N	0.000
	Compromiso De Trabajadores	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,872**
		N	1.000

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistic versión 27.0

Se observa en la tabla de correlación de Spearman que existe una correlación positiva muy alta entre los incentivos no monetarios y el compromiso laboral ($\rho = 0.872$). Este resultado indica que, a medida que se incrementan los incentivos no monetarios, también aumenta significativamente el nivel de compromiso de los trabajadores.

Asimismo, el nivel de significancia obtenido es $p < 0.001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), lo cual demuestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que los incentivos no monetarios se relacionan significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima – 2025.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que existe una relación significativa entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025. En ese sentido, el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.899$) indica una relación positiva muy alta, lo que significa que a medida que se incrementan los incentivos laborales, también aumenta el nivel de compromiso de los trabajadores. Este hallazgo es coherente con lo planteado en el marco teórico, donde diversos autores sostienen que los incentivos constituyen un recurso organizacional clave que fortalece la motivación y el vínculo del trabajador con la empresa.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Irwan et al., (2025), quienes determinaron que los incentivos, especialmente los no financieros, influyen de manera positiva en la motivación y el compromiso afectivo de los trabajadores. Asimismo, se relaciona con el estudio de Muhaiminu et al., (2024) donde se concluye que los incentivos tienen un efecto significativo sobre el compromiso organizacional, evidenciando que las recompensas ofrecidas por la empresa impactan directamente en la actitud del trabajador.

En relación con la hipótesis específica referida a los incentivos monetarios, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho = 0.872$, lo que indica una relación positiva muy alta con el compromiso laboral. Este resultado confirma que los incentivos económicos, como salarios y bonificaciones, constituyen un factor relevante en la generación de compromiso, lo cual coincide con lo señalado por (Armstrong & Taylor, 2020), quienes afirman que los incentivos monetarios influyen directamente en la motivación extrínseca y en el alineamiento de los objetivos individuales con los organizacionales.

Por otro lado, respecto a los incentivos no monetarios, se obtuvo un coeficiente de $\rho = 0.913$, evidenciando una relación positiva muy alta y superior a la monetaria, lo cual

representa uno de los hallazgos más importantes del estudio. Este resultado sugiere que factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y el clima laboral tienen un impacto aún mayor en el compromiso de los trabajadores. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Huang y Chang, (2024), quienes señalan que los incentivos no monetarios fortalecen el compromiso organizacional al generar un vínculo emocional más sólido entre el trabajador y la empresa.

Asimismo, estos resultados se sustentan en el modelo de Recursos y Demandas Laborales de Bakker et al. (2023), el cual establece que los recursos organizacionales, como los incentivos laborales, actúan como factores motivacionales que incrementan el compromiso laboral. En este sentido, los incentivos no monetarios pueden ser considerados recursos psicológicos que fortalecen la identificación del trabajador con la organización, generando un mayor nivel de compromiso afectivo.

En el contexto nacional, los resultados también coinciden con investigaciones como la de Haro (2024) y Vicente (2019), quienes encontraron relaciones significativas entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional en empresas peruanas. Esto refuerza la validez de los resultados obtenidos en el presente estudio, evidenciando que la relación entre ambas variables es consistente en distintos contextos organizacionales.

En síntesis, los resultados de la investigación confirman que los incentivos laborales, tanto monetarios como no monetarios, son determinantes en el fortalecimiento del compromiso de los trabajadores. Sin embargo, se destaca que los incentivos no monetarios presentan un mayor impacto, lo cual sugiere la necesidad de que las organizaciones adopten estrategias integrales de gestión del talento humano que no se limiten únicamente a aspectos económicos, sino que también consideren factores emocionales, sociales y de desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe una relación significativa y positiva muy alta entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C., Lima 2025 ($\rho = 0.899$; $p < 0.001$), lo que evidencia que los incentivos influyen directamente en el nivel de compromiso laboral.

Segunda

Se identificó que los incentivos monetarios presentan una relación positiva muy alta con el compromiso laboral ($\rho = 0.872$; $p < 0.001$), demostrando que las compensaciones económicas contribuyen significativamente a fortalecer la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Tercera

Se evidenció que los incentivos no monetarios tienen una relación positiva muy alta y mayor que la monetaria con el compromiso laboral ($\rho = 0.913$; $p < 0.001$), lo que indica que factores como el reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones laborales influyen de manera más significativa en el compromiso de los trabajadores.

Cuarta

Se concluye que los incentivos laborales constituyen un factor estratégico en la gestión del talento humano, ya que no solo incrementan el compromiso, sino que también favorecen la identificación del trabajador con los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos, donde se evidenció una relación positiva muy alta entre los incentivos laborales y el compromiso de los trabajadores, se proponen las siguientes recomendaciones dirigidas a la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.:

Primera

Se recomienda a la Gerencia General y al área de Recursos Humanos de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C. diseñar e implementar un sistema integral de incentivos laborales, que incluya tanto incentivos monetarios como no monetarios, con el fin de fortalecer el compromiso de los trabajadores y alinearlos con los objetivos organizacionales.

Segunda

Se sugiere al área de Recursos Humanos en coordinación con el área administrativa y financiera establecer políticas claras y equitativas de incentivos monetarios, tales como bonificaciones por desempeño, incrementos salariales y reconocimientos económicos, asegurando que estén vinculados a resultados medibles para potenciar la motivación y el compromiso del personal.

Tercera

Se plantea al área de Recursos Humanos y a los jefes de área priorizar la implementación de incentivos no monetarios, tales como programas de reconocimiento, oportunidades de capacitación, desarrollo profesional y mejora de las condiciones laborales, dado su mayor impacto en el compromiso de los trabajadores.

Cuarta

Se recomienda a la Alta Dirección en conjunto con el área de Recursos Humanos incorporar los incentivos laborales como parte de la estrategia de gestión del talento humano,

promoviendo una cultura organizacional orientada al reconocimiento, la motivación y la identificación del trabajador con los objetivos de la empresa.

Por otro lado, se recomienda a los jefes de área, en coordinación con Recursos Humanos, aplicar estrategias de retroalimentación continua que permitan recoger las necesidades y percepciones de los trabajadores respecto a los incentivos laborales.

Finalmente, se recomienda a futuros investigadores ampliar el estudio incorporando otras variables como satisfacción laboral, desempeño y clima organizacional, así como aplicar metodologías longitudinales que permitan analizar la evolución del compromiso laboral en el tiempo.

BIBLIOGRAFIA

- Alcover, C. M., Chambel, M. J., & Estreder, Y. (2020). Monetary incentives, motivational orientation and affective commitment in contact centers. A multilevel mediation model. *Journal of Economic Psychology*, 81(102307).
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2020.102307>
- Angulo, L. E. V., Rios, M. P. U., & Cabada, R. I. S. (2025). Motivation, satisfaction, and work commitment among Peruvian workers. *Revista Eugenio Espejo*, 19(2), 92-104.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.23.07>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Beraún Vásquez, H. R., & Castillo Blanco, R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 1-14.

Caiza Salazar, R. A., & León Llori, V. L. (2023). *Plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de la empresa kc- r@s.*

<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/10022>

Carrasco Rovira, A. M. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso laboral en profesionales que trabajan con maltrato infantil. *Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica Argentina, 2022.* <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/15348>

Ccorisapra Quintana, J. (2022). *Influencia de los incentivos laborales en el compromiso afectivo del personal financiero de las cajas municipales | Desafíos.*

https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/259?utm_source=chatgpt.com

Chambi Mamani, A. A., & Macedo Saldaña, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

<https://hdl.handle.net/20.500.14621/5666>

CRAIG CHURCHILL. (2023, agosto 3). *Informe Anual 2023 | International Labour Organization.* <https://www.ilo.org/es/publications/informe-anual-2023>

Cuyubamba, M., & Vásquez, L. (2024). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Ramón, Chanchamayo. *SCIÉENDO*, 27(1), 67-72. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.010>

Dávila Moran, R. C., Corzo, E. del C. A., Quispe, J. F. P., Diaz, D. Z., Dávila Moran, R. C., Corzo, E. del C. A., Quispe, J. F. P., & Diaz, D. Z. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.

Dueñas Sánchez, R. de la P., Urquía Moreno, M. J., & Zepeda Castellón, A. G. (2022). *Las compensaciones e incentivos laborales como elementos motivacionales en la Empresa Jacobo y Asociados, S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de San Salvador.* <https://hdl.handle.net/20.500.14492/4343>

- Efthymiopoulos, A., & Goula, A. (2024). Measuring the reliability and validity of Allen and Meyer's organizational commitment scale in the public sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 113.
<https://virtusinterpress.org/Measuring-the-reliability-and-validity-of-Allen-and-Meyer-s-organizational-commitment-scale-in-the-public-sector.html>
- Haro Reyes, J. R. (2024). Incentivos laborales y engagement en colaboradores de la empresa Trunor S. A. C., El Porvenir—2023. *Universidad Privada del Norte*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2430403>
- Harunavamwe Martha, & Kanengoni Herbert. (s. f.). (PDF) *The Impact of Monetary and Non-Monetary Rewards on Motivation among Lower Level Employees in Selected Retail Shops*. 2020. Recuperado 19 de diciembre de 2025, de
https://www.researchgate.net/publication/259139333_The_Impact_of_Monetary_and_Non-Monetary_Rewards_on_Motivation_among_Lower_Level_Employees_in_Selected_Retail_Shops
- Huang, C., & Chang, Y.-C. B. (2024). The impact of organizational incentives on the loyalty of studying abroad teachers in Hainan, China: The mediating role of organizational commitment. *Environment and Social Psychology*, 9(9).
<https://doi.org/10.59429/esp.v9i9.2982>
- Huaras Lupaca, D. M. (2023). *La satisfacción laboral y su incidencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Región Tacna, 2022*.
<https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4037>
- Ibrahim Ghazi Alkandi, Mohammed Arshad Khan, & Salem Alanizan. (2023). *The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job*

Satisfaction | MDPI. [https://www.mdpi.com/2071-](https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415?utm_source=chatgpt.com)

[1050/15/4/3415?utm_source=chatgpt.com](https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415?utm_source=chatgpt.com)

Inegbedion, H. (2022). Motivators of employee commitment at multinational organisations in emerging economies: Empirical evidence from Nigeria. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 234. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01169-6>

Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 178-195. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol5.iss1.art12>

John P. Meyer y Natalie J. Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Liendo Yactayo, R. D. (2024). Incentivos laborales y la satisfacción de los servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 del gobierno regional de Tacna, 2021. *Repositorio Institucional - UPT*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3516>

Martinez Maldonado, N. V. (2023). Los incentivos laborales y el desempeño laboral de los representantes financieros del Banco Interbank de la ciudad de Tacna, 2023. *Repositorio Institucional - UPT*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3437>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Muhaiminu, H., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2024). Analysis of Incentives on Job Satisfaction with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 10, 49-60. <https://doi.org/10.17509/jpm.v10i1.72665>

- Ninaquispe Díaz, F. D. (2021). Los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de Daphomar S.A.C en la ciudad de Chimbote—2015. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1560683>
- Paul, D. (2024). Effects of Monetary and Non-Monetary Incentives on Employee's Performance. *Management Journal for Advanced Research*, 4(1), 68-72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10691486>
- Pee, H. T., Chung, J. F., & Al-Khaled, A. A. S. (2022). Rewards and Organizational Commitment: A Study among Malaysian SME's Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i2/11736>
- Pinela Morán, N., & Armijos Yambay, M. (2022). EL COMPROMISO LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO INNOVADOR DE LOS EMPLEADOS: REVISIÓN DE LITERATURA. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1-10.
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., Muñiz, J., Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: Nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quintana, J. C. (2022). Influencia de los incentivos laborales en el compromiso afectivo del personal financiero de las cajas municipales. *Desafíos. Revista científica de Ciencias sociales y humanidades*, 13(2). https://portal.amelica.org/ameli/journal/656/6563542006/?utm_source=chatgpt.com
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Román, V. J. M., Díaz, L. A. N., & Jaramillo, M. E. B. (2024). Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la

- provincia de El Oro. *Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 6(57), Article 57. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i57.594>
- Ruiz, E. D., Gómez, J. F. S., & Rivera, M. de J. V. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Sajami, E. A., & Gonzales, C. A. M. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Sánchez Pacheco, E. A., Hurel Sotomayor, C. G., & Aguirre Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: Una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(Extra 4-1), 462-473.
- Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). *Motivación laboral: Una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador | 593 Digital Publisher CEIT*. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1243
- Stark, H. P., Smith, R. W., & Carter, N. T. (2025). Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses. *Occupational Health Science*, 9(3), 639-673. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00225-2>
- Taza Alcos, J. E. (2021). LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ATENTO PERU SAC, SEDE CALLAO 2020. *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/360>

- Vicente Asin, V. L. (2019). Incentivo laboral y compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51436>
- Wang, C., & Villanueva, L. E.-. (2024). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Rewards on Employee Satisfaction: Towards a Reward Management Plan. *Journal of Education and Educational Research*, 8(3), 505-518. <https://doi.org/10.54097/m4626y62>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores	
¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.?	Determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	Existe relación significativa entre los incentivos laborales y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	VARIABLE: - Incentivo laboral - Compromiso de los trabajadores	Indicadores
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre los incentivos monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.?	Determinar la relación entre los incentivos monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	Incentivo Monetario	Salario Bonificaciones
			Incentivo no monetario	Flexibilidad Regompensas y regalos tangibles Tiempo libre voluntario
			Compromiso normativo	Cumplimiento de metas
¿Cuál es la relación entre los incentivos no monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Exportaciones Gloria S.A.C.?	Determinar la relación entre los incentivos no monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa “Importaciones Exportaciones Gloria SAC”, Lima 2025	Compromiso afectivo	Motivación
			Compromiso de continuidad	Identificación

Tipo de investigación	Muestra	Técnicas e instrumento de recolección de datos	Estadísticos
a) Tipo de investigación: Investigación básica	El tamaño de muestra es de 50 trabajadores	Técnica: Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos.	En el estudio aplicara las técnicas estadísticas a) Estadística Inferencial: analizar los datos obtenidos y comprobar si existe una relación o diferencia significativa entre las variables de estudio
b) Diseño de investigación: Enfoque Cuantitativo		Instrumento: Se utilizó un cuestionario estructurado en escala de Likert,	

ANEXO 02: Instrumento de la Variable Incentivos laborales**CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS INCENTIVOS LABORALES**

Instrucciones:

Por favor, responda cada pregunta utilizando la siguiente escala de Likert:

Escala:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Incentivos Monetarios						
1	Recibo bonificaciones económicas que reflejan mi desempeño laboral					
2	Las bonificaciones incrementan mi motivación y compromiso con la empresa					
3	Los incentivos económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas					
4	Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento durante el tiempo que viene laborando en la empresa					
5	Las bonificaciones se otorgan de manera consistente y predecible					
Dimensión 2: Incentivos No Monetarios						
6	Tengo la posibilidad de realizar tareas desde casa u otros lugares alternativos cuando lo necesito.					
7	Las recompensas tangibles que ofrece la empresa me hacen sentir valorado					
8	Puedo ajustar mi horario de trabajo según mis necesidades personales.					
9	La empresa me permite participar en actividades de voluntariado durante mi horario laboral.					
10	Recibe vacaciones anuales					

ANEXO 03: Instrumento de la Variable Compromiso de los Trabajadores**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES**

Instrucciones:

Por favor, responda cada pregunta utilizando la siguiente escala de Likert:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso Normativo						
1	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo					
2	Estaría feliz en pasar el resto de mi carrera en esta organización					
3	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos					
4	Apoyo los objetivos de la organización					
Dimensión 2: Compromiso Afectivo						
5	Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar a que se me retribuya por ello					
6	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo para esta empresa					
7	Soy fiel a esta organización					
8	Promuevo y defiendo ante terceros a esta organización					
Dimensión 3: Compromiso de Continuidad						
9	Respeto las políticas y reglas de esta empresa					
10	Me preocupo de trabajar duro y de esforzarme algo más de lo que se espera de mí					
11	Me preocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
12	Piensa usted que podría desarrollarse profesionalmente en esta organización					

ANEXO 04 Baremos

VARIABLES: INCENTIVO Y COMPROMISO LABORAL

Agrupación visual [X]

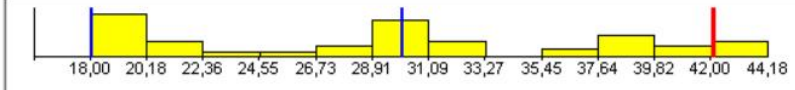
Lista de variables exploradas:

TINCEN

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula: 10.

	Valor	Etiqueta
1	18,0	Bajo
2	30,0	Medio
3	42,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
☒ Incluidos (<=)
☐ Excluidos (<)

[Crear puntos de corte...](#)
[Crear etiquetas](#)

Casos explorados: 50
 Valores perdidos: 0

Copiar intervalos

Agrupación visual [X]

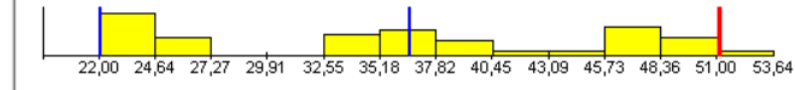
Lista de variables exploradas:

TDESEMPEÑO

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula: 10.

	Valor	Etiqueta
1	22,0	Bajo
2	36,5	Medio
3	51,0	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
☒ Incluidos (<=)
☐ Excluidos (<)

[Crear puntos de corte...](#)
[Crear etiquetas](#)

☐ Invertir la escala

[Aceptar](#) [Pegar](#) [Restablecer](#) [Cancelar](#) [Ayuda](#)

Casos explorados: 50
 Valores perdidos: 0

Copiar intervalos

Agrupación visual

×

Lista de variables exploradas:

TMONETARIA

Nombre:

Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo:

Valores no perdidos

Máximo:

8,00

9,18

10,36

11,55

12,73

13,91

15,09

16,27

17,45

18,64

19,82

21,00

22,18

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

1

2

3

4

5

Valor

Etiqueta

8,0

14,5

21,0

HIGH

Bajo

Medio

Alto

Puntos finales super...

☒ Incluidos (<=)

☐ Excluidos (<)

Crear puntos de corte...

Crear etiquetas

☐ Invertir la escala

Casos explorados:

Valores perdidos:

Copiar intervalos

De otra variable...

A otras variables...

Aceptar

Pegar

Restablecer

Cancelar

Ayuda

Agrupación visual

×

Lista de variables exploradas:

TNOMONERARIA

Nombre:

Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo:

Valores no perdidos

Máximo:

8,00

9,27

10,55

11,82

13,09

14,36

15,64

16,91

18,18

19,45

20,73

22,00

23,27

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

1

2

3

4

5

Valor

Etiqueta

8,0

15,0

HIGH

Bajo

Medio

Alto

Puntos finales super...

☒ Incluidos (<=)

☐ Excluidos (<)

Crear puntos de corte...

Crear etiquetas

☐ Invertir la escala

Casos explorados:

Valores perdidos:

Copiar intervalos

De otra variable...

A otras variables...

Aceptar

Pegar

Restablecer

Cancelar

Ayuda

Agrupación visual X

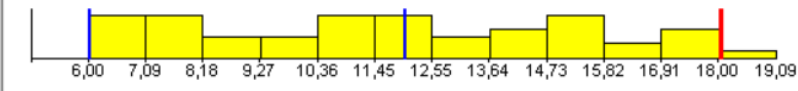
Lista de variables exploradas:

TCOMPROMISON

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		6,0 Bajo
2		12,0 Medio
3		18,0 Alto
4		HIGH
5	1	

Puntos finales super...
☒ Incluidos ($\leq$)
☐ Excluidos ($<$)

[Crear puntos de corte...](#)
[Crear etiquetas](#)

☐ Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

[Aceptar](#) [Pegar](#) [Restablecer](#) [Cancelar](#) [Ayuda](#)

Agrupación visual X

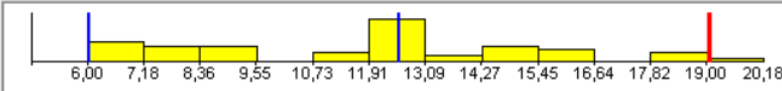
Lista de variables exploradas:

TCAFEKTIVO

Nombre: Etiqueta:

Variable actual: Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		6,0 Bajo
2		12,5 Medio
3	1	Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...
☒ Incluidos ($\leq$)
☐ Excluidos ($<$)

[Crear puntos de corte...](#)
[Crear etiquetas](#)

☐ Invertir la escala

Casos explorados:
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

[Aceptar](#) [Pegar](#) [Restablecer](#) [Cancelar](#) [Ayuda](#)

Agrupación visual ✕

Lista de variables exploradas:

TCCONTINUIDAD

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

Etiqueta:

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		7,0 Bajo
2		12,0 Medio
3		17,0 Alto
4		HIGH
5		

Puntos finales super...

☒ Incluidos (<=)

☐ Excluidos (<)

[Crear puntos de corte...](#)

[Crear etiquetas](#)

☐ Invertir la escala

Casos explorados:

Valores perdidos:

Copiar intervalos

De otra variable...

A otras variables...

[Aceptar](#)

[Pegar](#)

[Restablecer](#)

[Cancelar](#)

[Ayuda](#)

ANEXO 05: Fichas de juicios de expertos en imágenes

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... PALOMINO CONTRERAS MARTIN

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableCompromiso de los Trabajadores....., por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

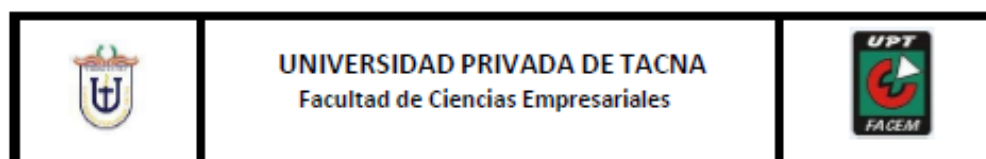
Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca

DNI: 71288630



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Palomino Contreras Martin
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Profesión : Economía
 1.4. Institución donde labora : Catedrático Independiente
 1.5. Denominación del Instrumento : Compromiso de los Trabajadores
 1.6. Autor del instrumento : Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
 1.7. Escuela Profesional : EPICO

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL		26				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	--	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026



Firmado digitalmente por:
PALOMINO CONTRERAS MARTIN
FIR 42917038 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/04/2026 11:27:54-0500

Firma

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... PALOMINO CONTRERAS MARTIN

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableIncentivo Laboral, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca
DNI: 71288630

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Palomino Contreras Martin
1.2. Grado Académico	: Magister
1.3. Profesión	: Economía
1.4. Institución donde labora	: Catedrático Independiente
1.5. Denominación del Instrumento	: Incentivo Laboral
1.6. Autor del instrumento	: Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
1.7. Escuela Profesional	: EPICO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	--	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026



Firmado digitalmente por:
 PALOMINO CONTRERAS MARTIN
 FIR 42917038 hard
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 21/04/2026 11:27:30-0500

Firma

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... LIZANDRO LLACZA HUAYAPA.....

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial .., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableCompromiso de los Tabajadores....., por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

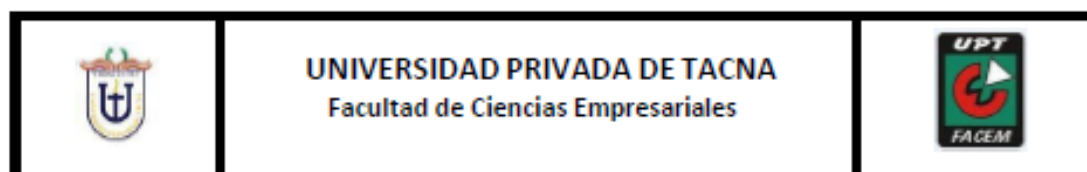
Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca

DNI: 71288630



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

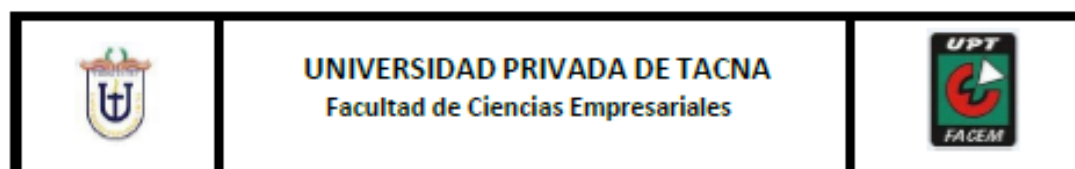
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Lizandro Llacza Huayapa
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Profesión : Administración de Empresas
 1.4. Institución donde labora : Catedrático Independiente
 1.5. Denominación del Instrumento : Compromiso de los Trabajadores
 1.6. Autor del instrumento : Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
 1.7. Escuela Profesional : EPICO

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026



Firmado digitalmente por:
 LLACZA HUAYAPA Licandro
 FAU 20617764400 soft
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 21/04/2026 12:58:16-0500

 Firma

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... LIZANDRO LLACZA HUAYAPA.....

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableIncentivo Laboral....., por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca

DNI: 71288630

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Lizandro Llacza Huayapa
1.2. Grado Académico	: Magister
1.3. Profesión	: Administración de Empresas
1.4. Institución donde labora	: Catedrático Independiente
1.5. Denominación del Instrumento	: Incentivo Laboral
1.6. Autor del instrumento	: Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
1.7. Escuela Profesional	: EPICO

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026



Firmado digitalmente por:
 LLACZA HUAYAPA Licandro
 FPU 20617764490 soft
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 21/04/2026 12:58:57-0500

Firma

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... TACO CUBAS ALBERTO LEONEL

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableCompromiso de los Trabajadores....., por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca

DNI: 71288630

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Taco Cubas Alberto Leonel
1.2. Grado Académico	Licenciado
1.3. Profesión	Administración de empresas
1.4. Institución donde labora	Institución de Innovación Agraria (INIA)
1.5. Denominación del Instrumento	Compromiso de los Trabajadores
1.6. Autor del instrumento	Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
1.7. Escuela Profesional	EPICO

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	--	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026




Firma

Tacna, 20 de abril de 2026

Señor(a)

..... TACO CUBAS ALBERTO LEONEL

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en...Ing. Comercial., por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variableIncentivo Laboral, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Gerson Walter Quispe Machaca
DNI: 71288630

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Taco Cubas Alberto Leone
1.2. Grado Académico	: Licenciado
1.3. Profesión	: Administración de Empresas
1.4. Institución donde labora	: Institución de Innovación Agraria (INIA)
1.5. Denominación del Instrumento	: Incentivo Laboral
1.6. Autor del instrumento	: Bach. Gerson Walter Quispe Machaca
1.7. Escuela Profesional	: EPICO

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	--	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE ☒ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 20 de abril de 2026




Firma