



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los
colaboradores de Daphomar S.A.C en la ciudad de Chimbote - 2015**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Ninaquispe Díaz, Frank Diego (ORCID: 0000-0001-9576-0253)

ASESORES:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar con amor a Dios, por darme el regalo de la vida, ser la luz que me ilumina y darme la fuerza necesaria para salir adelante.

A mi Madre Elizabeth, mi mayor referente en la vida, por estar siempre conmigo, por sus consejos y por los valores inculcados.

A mi hermana Claudia, mi motivo de existencia y de superación, mi gran ejemplo, quien día a día me brinda su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida profesional como también en lo personal.

Frank Diego Ninaquispe Díaz

Agradecimiento

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

De la misma manera, agradezco a mi familia por haberme apoyado en todo este tiempo de carrera como estudiante, por su paciencia y comprensión absoluta.

A mi familia, quienes me brindaron su confianza absoluta y pusieron todas sus esperanzas en mí, para que de esta manera me desarrollara profesionalmente hacia el camino del éxito.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de Análisis de Datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Recompensa a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015</i>	22
Tabla 2: <i>Compensación a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015.</i>	23
Tabla 3: <i>Estímulo a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015.</i>	24
Tabla 4: <i>Retribución económica a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015.</i>	25
Tabla 5: <i>Nivel de incentivos laborales que reciben los trabajadores de la empresa Daphomar SAC–Chimbote, 2015</i>	26
Tabla 6: <i>Nivel de incentivos laborales que reciben los trabajadores de la empresa Daphomar SAC–Chimbote, 2015</i>	27
Tabla 7: <i>Identificación de los colaboradores con la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015.</i>	28
Tabla 8: <i>Cumplimiento de metas de los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015.</i>	29
Tabla 9: <i>Lealtad de los colaboradores a la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2015</i>	30
Tabla 10: <i>Nivel de Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Daphomar SAC–Chimbote, 2015</i>	31
Tabla 11: <i>Tabla de Frecuencia Observada de incentivos laborales y compromiso organizacional</i>	32
Tabla 12: <i>Tabla de Frecuencia Esperada de incentivos laborales y compromiso organizacional</i>	33
Tabla 13: <i>Prueba de normalidad de incentivos laborales</i>	34
Tabla 14: <i>Prueba de normalidad de compromiso organizacional.</i>	34
Tabla 15: <i>Coeficiente de correlacion Rho de Spearman</i>	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Esquema del diseño de investigación</i>	17
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general planteado; 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, la población está compuesto por 17 personas, que son los colaboradores de dicha mype. La investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal y de alcance descriptivo – correlacional Se utilizó el cuestionario para el recojo de la información, teniendo como resultados se corroboró la relación significativa y directamente proporcional, entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote, en el año 2015 ($r_s = 0.783$, $p < 0.05$). Llegando a la conclusión que se determinó la relación significativa media y directamente proporcional, entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote, en el año 2015, confirmando la hipótesis de investigación con un valor de 0,023 de Rho de Spearman.

Palabras clave: Incentivos laborales, compromiso organizacional, motivación, actitudes, insatisfacción.

Abstract

The present investigation had as general objective raised; to determine the relationship between work incentives and the organizational commitment of the collaborators of the company DAPHOMAR of the City of Chimbote in the year 2021, the population is made up of 17 people, who are the collaborators of said mype. The research was applied with a quantitative approach, of a non-experimental design with a cross-sectional and descriptive-correlational scope. The questionnaire was used to collect the information, with the results corroborating the significant and directly proportional relationship between work incentives and the organizational commitment of the employees of the DAPHOMAR company in the city of Chimbote, in 2015 ($r_s = 0.783$, $p < 0.05$). Reaching the conclusion that the significant and directly proportional relationship between the work incentives and the organizational commitment of the employees of the DAPHOMAR company in the city of Chimbote was determined in 2015, confirming the research hypothesis with a value of Spearman's Rho 0.023.

Keywords: Work incentives, organizational commitment, motivation, attitudes, dissatisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de la historia las empresas han sido afectadas por diferentes cambios en el entorno empresarial debido que cuentan con una tecnología moderna, cultura organizacional y una economía estable, por eso la gran mayoría buscan adaptarse a estos cambios y poder desenvolverse mejor, siendo más creativos buscando estrategias para poder satisfacer las necesidades del mercado.

El compromiso en la empresa es una variable importante debido que su estudio es fundamental para el comportamiento de los trabajadores, una de las razones para este suceso, es porque muchas de las investigaciones han demostrado que para obtener un mejor compromiso con la institución es tener una rotación adecuada y ser responsables. Además, otro elemento de la investigación son los incentivos en el trabajo, porque son muy importante para los trabajadores, es decir la productividad va mejorar, su compromiso y la identificación con la organización.

Como se mencionó anteriormente los incentivos son fundamentales para la motivación de los trabajadores, la cual le permite mejorar su rendimiento y asimismo recuperar la inversión. Se han producido cambios considerables en la acción laboral desde sus orígenes hasta la actualidad. Por lo tanto, los funcionarios directivos responsables de la gestión y áreas funcionales como la de recursos humanos del departamento de gestión laboral se enfrentan a múltiples desafíos. Aunque los salarios se pueden equiparar con los de otras empresas en el mercado laboral (William y Keith, 2008 citado en Nolasco, 2021)

Para Ollo-López, Bayo-Moriones y Larraza-Kintana (2016) existen elementos que influyen para que los colaboradores mantengan y alarguen su permanencia en la empresa como es el caso de los empleados comprometidos con la institución buscan el equilibrio entre sus objetivos personales y los organizacionales las empresas inteligentes priorizan un trato adecuado que aporten y generen valor al crecimiento humano dentro de la organización que facilite la interacción, la comunicación, el trabajo en equipo atraer y retener el elemento humano.

En un entorno de incertidumbre originado principalmente por la situación económica, las organizaciones no pueden brindar a sus empleados nuevas alternativas de ingresos ni aumentar los incentivos económicos actuales, por lo que se enfrentan al desafío de encontrar diversos factores no económicos. Dinero, trate de mejorar la satisfacción y el compromiso e identificación con las metas y objetivos declarados por la organización (Sharma y Dhar, 2016). Por esa razón los incentivos son factores determinantes en los trabajadores crean un motivación en ellos, siempre y cuando que los jefes los tengan en cuenta.

En el Perú la estructura organizacional está en base a políticas y las practicas que realiza el área de recursos humanos, es decir se realizan programas de incentivos mediante una evaluación del desempeño, teniendo los factores que hacen sentir identificados y motivados a los empleados cuya finalidad es cumplir con las metas de la empresa. Otro factor importante es que nuestro país no tiene una cultura laboral de reconocimiento ni de motivación al mayor esfuerzo que demuestran los trabajadores cuando asumen el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En este sentido no se logra estimular ni la eficacia ni la eficiencia en los resultados, carecen de estrategias para proponer un sistema de incentivos a la productividad. El (Diario Gestión, 2016). Señala que en Perú, la productividad de las empresas ha sido afectada por la crisis económica y por la incapacidad de sus gerentes por promover una mejora en la productividad de sus organizaciones.

Por otro lado para Casana y Carhuancho (2019) en Perú, Lo común es encontrar empresas que vean la economía como factor impulsor, lo cual es lógico. Sin embargo, ante un nuevo marco, los trabajadores están insatisfechos, esto se debe a que la motivación por el trabajo trasciende la economía. Por lo que, es necesario precisar las organizaciones lideres anhelan incentivar a sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus resultados finales. Estamos en un país rico capaz de darle todo, por ese motivo hay organizaciones que buscan como ayudar a sus trabajadores, pero también hay empresas que no ofrecen nada a sus empleados, estos incentivos son

especialmente para apoyarlos moralmente, motivarlos a ser un buen trabajador. Esta situación genera desmotivación y falta de compromiso en consecuencia los resultados anticipados en objetivos y metas no se cumplen; asimismo con la premisa del entorno organizacional, es importante que la institución tenga una buena relación con sus empleados, es decir que sus trabajadores estén satisfechos con el trato que perciben. Porque en el centro de labores en esta época la competencia es muy alta y se necesitan colaboradores capacitados, teniendo en cuenta los cambios políticos, económicos, tecnológicos y culturales.

Esta investigación parte de la problemática que se vive en muchas de las organizaciones, como es el caso de la empresa de distribución de aparejos navales DAPHOMAR S.A.C. de la ciudad de Chimbote, debido que muchos de los trabajadores no se encuentran satisfechos, como consecuencia la falta de compromiso y la poca identificación con su trabajo, demostrando actitudes mediocres; debido a la falta de programa de incentivos, muchas de las organización no alcanzan los niveles de productividad esperados porque su política de pagos es muy baja y la falta de incentivos, lo cual genera un baja producción, ya que el empleado va recibir lo mismo pese a su gran esfuerzo que realice. Por este motivo la falta de un programa de incentivo va crear un clima laboral inestable dentro de la empresa.

Esta investigación se justifica porque permitirá a la empresa de distribución de aparejos navales DAPHOMAR plantear una evaluación de responsabilidad de la organización sobre estímulos e incentivos a sus empleados; además, conocer y aplicar los estímulos apropiados para aumentar los niveles de motivación de los colaboradores, de manera que muestren un desempeño superior y logren alcanzar los objetivos de la organización en conjunto sintiéndose comprometidos con la misma. Este estudio tiene valor práctico en la medida que el conocimiento obtenido ayudará a resolver en el futuro los problemas que se presenta en la organización en relación a sus variables en estudio, permitiendo a la organización conocer sus errores a fin de mejorar. Servirá como base a otras entidades públicas para conocer la relación entre los incentivos y el compromiso, además de cómo influye en el comportamiento de los

trabajadores. El estudio tiene un valor teórico porque presenta en su contenido definiciones, modelos, teorías, reforzando las ya existentes, sobre los modelos de incentivos que se debe aplicar con miras a tener mejores resultados y trabajadores motivados y comprometidos. Esta investigación se sustenta en un nuevo método de investigación por lo que se obtendrá un conocimiento confiable y valido; además que sirve de gran ayuda en nuevas investigaciones.

Teniendo como hipótesis alternativa (Hi): Existe relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de DAPHOMAR SAC .

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de DAPHOMAR SAC

Se formuló el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de DAPHOMAR.?

El objetivo General: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR.

Los Objetivos específicos fueron identificar el nivel de incentivos laborales que reciben los trabajadores de la Empresa DAPHOMAR, identificar el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de la Empresa DAPHOMAR y analizar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito tener una mejor comprensión de esta investigación se cuenta con antecedentes a nivel internacional y nacional que ayudaran a explicar y desarrollar mejor la investigación.

Con respecto a nivel internacional mencionaremos antecedentes que se relacionen con las variables de estudio:

Coronado (2020), en su artículo cuyo objetivo es identificar las consecuencias del compromiso nos menciona que se generó variación con dimensiones como el engagement, la orientación al aprendizaje, ciudadanía organizacional, desempeño, inteligencia emocional e innovación, de carácter descriptivo y muestra estadística de 50 artículos. Llego a concluir que el compromisos tienen causas y efectos; que se debe analizar y evaluar los comportamientos positivos y negativos para tomar decisiones correctas y proponer un plan de incentivos que contribuya a motivar y lograr compromiso.

Para Takahashi, Reis y Eiji T. (2017). En su artículo cuyo propósito es incentivarlos para mejorar su productividad, Los resultados que se obtuvieron muestran que las recompensas financieras cumplen con los factores de higiene, ejercen presión sobre el costo de la organización e inciden relativamente en la motivación de los trabajadores en el corto plazo. En cuanto a los incentivos no económicos, éstos son el complemento de las otras entidades que otorgan el mismo modelo de incentivos, la cual se utilizan más en un entorno de restricciones presupuestarias y factores de selección de empleados. En conclusión, los programas de reconocimiento de incentivos no económicos tienen como objetivo fortalecer el comportamiento y los esfuerzos extraordinarios de sus empleados, como factor alcanzar el éxito se debe tener en cuenta las condiciones económicas de la empresa se enmarcan.

Para Hernández y Osorio (2016) realizaron la investigación tiene como objetivo identificar opciones creativas como estrategias de “remuneración emocional emocional

para estimular la motivación y el compromiso que se requiere para el crecimiento y desarrollo empresarial. El tipo y grado de sumisión determinan el ciclo de antecedentes y resultados del incentivo. Finalmente, el incentivo laboral es la motivación que mayor impacto tiene en la organización. Para ello, se centraron en aspectos como beneficios, jornada laboral, salario, etc. Y determinar si se cumplen las expectativas. Utilizan sus propias encuestas para recopilar información y, evaluarlas y analizarlas recomiendan elaborar cotizaciones de valor no salarial para hacerlas atractivas para cada realidad.

Para Medina (2016) en una entidad de Ecuador, se tuvo en cuenta la evaluación de desempeño del empleador para determinar un nivel de rendimiento de cada persona, se llevó a cabo una evaluación del desempeño con el objetivo de diseñar las estrategias y proponer planes de incentivos no monetarios. La investigación se basa en el hecho de que las recompensas no financieras son recompensas que guían al personal con la finalidad de mejorar el desempeño en términos de autorrealización, autoestima, interacción social y pertenencia. Por lo tanto, coincidimos con los planteamientos teóricos sobre las necesidades de Maslow, se puede inferir que la autoestima y la autorrealización tienen mayor importancia que otras mejoras.

Para Vaca (2017) en su investigación de una entidad pública de Ecuador, demostró que era necesario establecer incentivos monetarios para los colaboradores dentro la institución, cuyo objetivo fue identificar cuáles son los elementos que pueden ayudar a mejorar el rendimiento de los trabajadores, la cual serán comparados con otras entidades con la finalidad de identificar cuáles de los incentivos serán de mayor ayuda. concluyó que La aplicación propuesta le permite atraer, retener y contratar empleados En el sector de servicios públicos en Ecuador, los factores que motivan o implican mejoras de productividad son la necesidad de reconocimiento y logro.

Para Hernández (2020) en su artículo sobre las entidades que están interesadas en el compromiso organizacional, la cual está relacionado con la retención de personal, el desempeño, la producción y la fidelidad de los trabajadores, siendo el compromiso que tiene relación con los valores de los trabajadores de manera independiente dentro de la entidad. Los resultados identificaron el tipo y nivel de compromiso organizacional de

los trabajadores con respecto a sus valores, llegando a la conclusión que el tipo de compromiso no es lo mismo que los valores, ya que no se identifican los mismos valores en su compromiso con la entidad, debido que la remuneración no es la adecuada.

Para Pedraza (2020), en su artículo tiene como objetivo el análisis de la relación de gestión de personal con la variable de satisfacción laboral y compromiso y sus efectos en el desempeño de las entidades del sector industrial, con una muestra de 84 trabajadores. Según los resultados se determinó que la satisfacción laboral contribuye positivamente al compromiso organizacional hacia la empresa. Considerada como una práctica valiosa en la administración de personal, que implica el cumplimiento de los procesos de selección asegurando que los trabajadores tengan las habilidades, conocimiento y la experiencia relacionados con sus roles y que estén comprometidos con la entidad; asociado a la promoción del trabajo en equipo y el reconocimiento del trabajo destacado y la posibilidad de crecimiento en la organización, Porque ayuda a mejorar la imagen de la institución, la calidad de los procesos y servicios. Por lo tanto, en resumen, estos hallazgos son importantes para capacitar a los gerentes a considerar estrategias que conduzcan a mejorar las habilidades de los empleados y la satisfacción laboral al diseñar sus prácticas de gestión de recursos humanos. Esto es para mejorar su desempeño.

Para Gastelu (2021), en su estudio tuvo como objetivo conocer a partir del modelo de Meyer y Allen y un contrato psicológico con el modelo de Rosseau. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional tiene un nivel de medio a alto, y que el mayor porcentaje es la persistencia, seguida de la emoción, debido que sus trabajadores son bien remunerados. Por lo tanto, los empleados mayores dijeron ser más leales que los empleados más jóvenes, excepto en la dimensión emocional.

Para Araya (2020), en su artículo tiene como objetivo analizar el nivel de compromiso organizacional en una entidad pública, con una muestra de 60 trabajadores. Los resultados demostraron (compromiso afectivo= 3.38, compromiso de continuidad= 3.24, compromiso normativo= 3.19), solo se encontró diferencias entre el compromiso

normativo de acuerdo a la edad del trabajador quien evidencio un nivel mayor al compromiso afectivo. Concluyo que es necesario desarrollar estrategias horizontales para mejorar la adherencia emocional y el deseo de los funcionarios de perseverancia y reciprocidad en la institución, lo que se puede lograr mediante el desarrollo de un plan de vida organizacional que busque vincular las metas personales.

Para Báez (2019) en su estudio que tiene como fin contribuir a su mejora y su incidencia en la intención de abandono laboral a partir del manejo de factores socio-psicológicas como el compromiso organizacional, la cual este modelo conceptual se basa en la argumentación de variables, incluyendo métodos: prospectivo, estratégico y sistemático, que explica los componentes y la relación entre ellos. Su conclusión es que el compromiso se puede ver como una estructura multidimensional compuesta por variables en tres dimensiones (compromiso normativo continuo, compromiso normativo, compromiso emocional). El análisis estadístico desarrollado garantiza que han alcanzado un alto nivel de interpretación estadística basado en la verificación de estándares de validez y confiabilidad en el contexto cubano.

Para Cuesta (2016) tiene como objetivo de la investigación realizada medir el compromiso y el incentivo a través de un constructo, para insertarle en el accionar de la gestión humana en la empresa. Como resultado, se obtuvo un modelo matemático para abordar la aplicación de herramientas con sustento teórico relacionados con el compromiso, así como su verificación de sus perfiles y cultura de los empleados de la empresa cubana, y su concepto en las operaciones gerenciales con la finalidad de insertar su planificación y control de la gestión estratégica. Además de incentivarlos con lograr las metas trazadas por la organización.

Para Muñoz (2021), en su estudio manifestó que los incentivos laborales con mayor aprecio son los talleres cuya finalidad es medir el rendimiento de los trabajadores para lograr las metas trazadas y de acuerdo a ello el trabajador recibe un incentivo. Además, otros incentivos son transmitir cápsulas de información sobre temas como medicina preventiva, salud y loncheras de salud familiar; para brindarles comodidad, porque resulta que las personas pueden recuperar tiempo sin que se lo pidan.

En Colombia Aldana, Tafur y Leal (2018) Asocian el compromiso con el mayor sentido de identidad y orgullo demostrado por los elementos humanos de la organización de, lo puede traducirse en retención firme que les impide considerar otras opciones laborales. De lo sostenido líneas arriba se fortalece la retención y satisfacción por las mejores condiciones y trato laboral, así como una mejor imagen institucional

Para Madero (2019) señalo que este estudio permitió conocer con mayor claridad lo propuesto por la teoría de Herzberg sobre la satisfacción de los empleados mediante los incentivos laborales, con una muestra de 423 empleados. Los resultados declarados nos permiten ver una relevante el análisis de aspectos relacionados con la flexibilidad organizacional, como el horario laboral flexible, el trabajo desde casa y la retribución variable, porque incluye aspectos monetarios y no monetarios. Asimismo, es necesario determinar las oportunidades de desarrollo que está generando cada centro de trabajo, porque este es uno de los principales factores que los individuos buscan con el propósito de permanecer dentro de la entidad.

En cuanto a Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) tiene por finalidad demostrar como la motivación influye en el desempeño laboral. Como resultado, se pueden observar factores motivacionales comunes, asimismo el impacto en el desempeño y competitividad de las empresas investigadas. Por lo tanto, pocas empresas han formulado políticas para crear condiciones e incentivos laborales y promover a los empleados a puestos más altos, y mucho menos considerar incentivos monetarios. Sin embargo, la mayoría de los indicadores de reconocimiento se observan a través de la escala Likert. Esto se aplica a los colaboradores de la empresa, es decir, piensan que rara vez se reconocen verbalmente y no cuentan con ningún tipo de incentivos.

Para Abulraheem (2016), estudió la influencia de los incentivos intrínsecos, los de carácter social, incentivos de recompensas y los incentivos extrínsecos sobre la motivación, La muestra estadística se estableció en 308 trabajadores de una empresa en Jordania. Los resultados llevan al análisis de que si existe relación significativa entre la variedad de incentivos y el desempeño de los empleados. Se llegó a la conclusión

que la alta dirección debería asumir como compromiso el establecimiento de incentivos para elevar la motivación y estimular el desempeño laboral.

Para Barkley (2017) nos presenta en su investigación el objetivo de identificar y desarrollar mecanismos que promuevan incentivos con resultados más efectivos para las mypes en China contrastando diferentes teorías y componentes de incentivos. Utilizo una muestra estadística de 260 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario y 20 trabajadores a quienes se les aplicó una entrevista. De los análisis de los datos obtenidos se llegó a la conclusión que las recompensas la compensación, los incentivos, los beneficios médicos y el reconocimiento influyen en un mejor desempeño. Del análisis de los cuestionarios de entrevista que se aplicaron se deduce la satisfacción de los trabajadores por las capacitaciones recibidas en tanto les permite afrontar con mejor conocimiento sus labores, asimismo se destaca las oportunidades de desarrollo profesional y la conciliación, se deduce que los trabajadores que laboran a nivel de supervisores se sienten más motivados, la cual influye en su compromiso que tiene con la empresa.

Para Calderón (2016). En su estudio tiene como objetivo proponer un modelo empírico sobre el compromiso organizacional, según los resultados evidenciaron que, a partir del proceso de socialización organizacional, el impacto del compromiso organizacional sobre la productividad y la adaptación de los trabajadores a la organización pueden tener un impacto en el bienestar de los trabajadores. La conclusión es que es posible explorar cuantitativamente la relación entre el apoyo entre pares, la comprensión funcional de la organización y el bienestar laboral, así como el compromiso emocional y normativo con la organización.

Para Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016) su inquietud investigativa se enfocó en el análisis de la relación entre percepción de apoyo organizacional y el compromiso laboral, trabajó con 265 trabajadores que conformaron su muestra estadística. Los resultados de este estudio muestran la existencia de una correlación positiva entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido ($r = 0.368$), es decir, la percepción de los empleados sobre el apoyo organizacional les permite mostrar un mayor

compromiso y reconocimiento con su empresa, lo que también es propicio a su mentalidad y ayudar a tratar a los empleados como una parte importante de la empresa en la que trabajan.

Para Malinen (2017), Centró su estudio en el análisis del compromiso desde dos puntos de vista, de un lado el compromiso a nivel laboral y de otro el organizacional, La muestra de 221 trabajadores. Los resultados hallados en el compromiso organizacional están relacionados con el compromiso voluntario y el apoyo organizacional y a su vez con la rotación de personal y no se encontró efecto en contrario es decir que influya en el trabajador en su deseo de abandonar la empresa, siendo como es un factor muy importante que consolida el compromiso y la identificación potenciando los resultados de la empresa y abona a su crecimiento y desarrollo.

En el ámbito nacional mencionaremos a Aguilar (2019) Este investigador centró su objetivo en determinar consecuencias probables de la aplicación de planes de incentivos que promuevan la acción laboral en los trabajadores.

Se evaluaron 30 artículos científicos y se encontraron resultados más o menos similares aun cuando se trabajó con personal de las diferentes áreas funcionales de la organización, se percibió un incremento en la motivación, la productividad, la satisfacción y una mejora sustancial en el clima laboral denotándose con mayor fuerza la amistad entre colaboradores y mayor identificación, en resumen se logra un mejor comportamiento de los trabajadores mejoran la seguridad laboral, previenen enfermedades ocupacionales, aumentan la eficiencia y mejoran el servicio al cliente. A nivel personal, se potencian el saber hacer es decir el uso de las habilidades en la mejora del trabajo, asimismo ayuda a reducir el absentismo laboral y la posibilidad de salida de la empresa, se demuestra o confirma que los incentivos monetarios son los más efectivos, sin embargo los efectos psicológicos de los incentivos no monetarios que se traducen en un mejor nivel en el trato al trabajador, el reconocimiento de una labor bien hecha o el acompañamiento durante su trabajo es considerado un factor altamente motivacional.

Para Agurto (2018) en su estudio se plantea el análisis sobre la productividad en los resultados del trabajo efectuado por los empleados y su relación con los incentivos laborales en la Empresa WC Pesca S.A.C. Los resultados confirmaron y verificaron si las metas propuestas desde el inicio eran los resultados esperados de esta investigación. La conclusión del estudio es que el 66% de los empleados reportan bajos niveles de motivación laboral, este resultado se debe a que la mayoría de los empleados cree que el reconocimiento es bajo y está ligado a una compensación baja.

Para Quispe y Paucar (2019), en su estudio centrado en una organización pública en Perú logró evaluar la relación entre compromiso y satisfacción utilizando el diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) del enfoque mixto. Se encuestaron 256 trabajadores. Los resultados muestran que el 70,2% de las personas no tiene ningún compromiso con la continuidad, las principales razones son la baja remuneración, la falta de ascensos y nombramientos, la insatisfacción con el escaso reconocimiento a la tarea cumplida y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el 82,5% tenía un compromiso emocional y el 57% tenía un compromiso normativo para reconocer las oportunidades laborales que encontraban en la entidad. En conclusión, cuando los gerentes gestionan la organización descuidan el trato al trabajador y a los factores higiénicos y motivacionales que menciona Hersberg en su teoría de la motivación, trayendo como consecuencia falta de compromiso e insatisfacción laboral.

Para Paredes, Palomino, Cárdenas y Gonzales (2021), en su estudio realizado en instituciones financieras de Junín se planteó describir niveles de compromiso organizacional en sus colaboradores, utilizó una muestra de 210 colaboradores. Los resultados muestran que existe un nivel de compromiso emocional alto, un nivel de compromiso normativo, organizacional y continuo en un nivel medio. Llegué a la conclusión, que se puede considerar la cooperación de las instituciones financieras La persona tiene un nivel moderado de compromiso organizacional.

A continuación, se mencionará de manera detallada las teorías relacionadas a las variables.

Para Cuesta (2017, pág. 53) señalo que la motivación laboral es una especie de estímulo, y no puede separarse de la motivación laboral como política o desarrollo del sistema; prestar atención y desarrollar lo que las personas necesitan para su motivación intrínseca para el logro o la autorrealización es esencial para el desempeño de las personas en excelente trabajo.

Para Taylor (1984 citado en Rodríguez, Bernal y Gaviria, 2020) el incentivo no solo es dinero, también es la espera de un ascenso en el trabajo, un sistema de recompensa en los pagos, las primas, reducción de horas laborales, la satisfacción en su puesto, la amistad entre los compañeros y sus jefes. Cuya finalidad de estos incentivos es motivar al trabajador de una empresa que al realizar una actividad se debe tener una buena actitud. Los programas de incentivos son más modernos, ofreciendo un gran variedad en sus ventajas, permitiendo una motivación en sus trabajadores teniendo como respuesta mejorar sus habilidades en su empleo, de esta manera se refuerza su ego y permitiendo que las empresa tengan un mayor fuerza en el mercado.

Para Chiavenato (2017) la utilización del incentivo en la parte científica fue una fuerte oposición. La crítica de sus contrincantes fue debido que tuvo un sistema cruel de denominación, de explotación y deshumanización a la población. Además Sikula (2009, citado en Rodríguez, Bernal y Gaviria, 2020) señalo que los incentivos son fundamentales en toda empresa, debido que apoyan en la motivación del trabajador y además mejora la producción de la institución. Los estímulos en el centro de trabajo son programas necesarios para la empresa, de tal forma que el trabajador tiene un mejor desenvolvimiento, a la vez se siente satisfecho e importante en el trabajo.

Por otro lado para Gómez (2001 Citado en Bravo y Oliva, 2017. Pág.35) manifestó que existen varios tipos de incentivos que las entidades ofrecen, como por ejemplo los incentivos no monetarios, que son no tangibles, sin embargo ayudan a mejorar el desempeño del empleado en donde la productividad aumenta, además el incentivo monetario es el más necesario. Pero muchas de las organizaciones suelen combinar los dos incentivos con la finalidad de tener una estabilidad laboral. Asimismo para Werher (1995 Citado en Bravo y Oliva, 2017. Pág.36) afirma que son dos tipos de

incentivos, en primer lugar son los incentivos financieros en donde los trabajadores laboran en base a un sistema cuya finalidad es evaluar su rendimiento, determinar los ingresos que se adquiere, es decir este estímulo consta en recompensar al trabajador según su desempeño en un periodo determinado. Sin embargo las empresas se benefician con las recompensas a sus trabajadores, debido que se incrementa su productividad y no a través del incremento de las horas trabajadas. Estos incentivos pueden ser sueldos, dinero por servicios prestados, comisiones, bonos, etc.

Para Slocum, (2004 citado en Sandoval y Díaz, 2016) manifestó que en los últimos años las empresas ofrecen a sus trabajadores los grandes premios, lo cual no se percibe rápidamente como un estímulo como las felicitaciones por su trabajo de forma individual, la aprobación de sus jefes, asignaciones laborales, ofrecer mejores condiciones su área de trabajo y un ascenso en su puesto. Pero se debe tener en cuenta que la recompensa otorgada por la empresa es para reforzar la actitud del empleado, gran parte de los programas de incentivos son monetarios, pero también otros ofrecen lo incentivo no monetario, que son las vacaciones, un regalo, etc.

Cabe resaltar a los Incentivos para los Empleados de Producción, para Dessler, (2002, citado en Adame, 2017) manifestó que los incentivos monetarios se hallan una variedad de sistemas que se aplican dentro de la organizaciones al momento de la compensación del empleado, como por ejemplo el trabajo por destajo, que consiste en la remuneración por avance según la producción del trabajador, para esta evaluación. Otro programa es el incentivo de producción por hora, que es muy parecido al anterior con la diferencia que se paga por cada pieza que se produzca, es decir se recompensa con un porcentaje adicional al salario lo que equivale a su desenvolvimiento en la producción.

Para Sherman, et al. (1999), Werther et al., (1995), manifestaron que hay otro tipo de gratificaciones que también son considerados como incentivos y la compensación se basa en la productividad y el desempeño de los trabajadores por medio de bonos que son otorgados por parte de la empresa. Estas recompensas son comisiones por el

cumplimiento de las metas mediante una evaluación y se premiaran por el esfuerzo realizado en el trabajo. (Citado en Bravo y Oliva, 2017. Pág.36)

Con respecto a la variable compromiso organizacional mencionaremos la siguiente fundamentación teórica:

Mowday, Steers y Porter (1979), el comportamiento de las personas dentro de la organización determina el compromiso con el que los colaboradores que conforman la fuerza laboral responden a los desafíos organizacionales, diversos autores e investigadores han generado variedad en los enfoques con los que conceptualizan el compromiso pero que identifican tendencias y términos comunes como por ejemplo actitud y beneficio, trabajo cooperativo que de cierta manera contribuyen al logro de metas institucionales. (Citado en Máynez, 2017). Además para Chiavenato (2017) el compromiso organizacional es un sentimiento hacia la empresa, lo cual se comparte las metas de todos miembros de la empresa, es decir está comprometido con uno mismo. Para Robbins (1998, citado en Estrada y Gallego, 2021) lo define como perspectiva del trabajador hacia la empresa, en donde se identifica, teniendo como objetivo tener un nivel alto de compromiso, sentido de pertenencia al momento de realizar sus actividades en la institución. Por otro lado para Hellriegel (1999, citado en Sandoval y Díaz, 2016) define como el grado de participación del trabajador y la identificación del mismo en la empresa, se caracteriza por cumplir las metas, tener valores, estar a disposición de la organización, este compromiso consta en las actitudes de los trabajadores donde demuestran el orgullo de pertenecer a la institución, lo que beneficiaría a la empresa al tener trabajadores comprometidas y responsables.

Los niveles necesarios para el compromiso Rivera (2010, citado en Atencio, 2020) son tres: la primera es la racional, que significa entender las necesidades de la organización; la segunda es la emocional, quiere decir la pasión y energía con la cual se desempeña el trabajo; y la tercera y última es la motivacional, esto concierne la percepción del empleado.

Los componente del compromiso para Rivera (2010, citado en Atencio, 2020) señalo que ciertos componentes del compromiso son relevantes para tener éxito en el mercado, como el interés por los trabajadores en la organización, capacitándolos para que mejoren sus habilidades, tener una buena relación con ellos, demostrándolos que son importante en la toma de decisiones, es decir todos estos componentes son fundamentales en el desempeño de los trabajadores.

Para la definición de compromiso organizacional Meyer y Allen (1991, citado en Estrada y Gallego 2021), señalo que entre el trabajador y la empresa el factor psicológico juega un papel sumamente importante que contribuye a la motivación y al deseo de permanecer dentro de la organización. Además, cuenta con tres dimensiones: el compromiso afectivo, son aquellos lazos emocionales de los trabajadores hacia la empresa, lo cual demuestra un cariño mediante la satisfacción del empleado en su puesto, es decir se muestra que están bien identificados con la empresa. Otro el compromiso de permanencia es aquel que demuestra el reconocimiento a los empleados. Por último el compromiso normativo, son aquellos que demuestran que los colaboradores se rigen en las normas y las cumplen a cabalidad.

Por otro lado, para Largomarsino, (2003, citado en Hernández, 2021) manifestó que el compromiso tiene tres variables como compromiso económico, crecimiento y el moral. Con respecto al primero hace referencia al sentido de pertenencia hacia la empresa ya sea por sueldo o falta de empleo en la zona, el segundo se basa en el desarrollo personal y el crecimiento laboral que se ofrece al trabajador y el tercero busca que los trabajadores tengan un alto nivel de identificación teniendo en cuenta los valores de institución. Lo mismo sostienen Estrada y Mamani (2020), cuando afirma que se puede interpretar como una relación directa el efecto compromiso con el sentido de pertenencia y la responsabilidad del empleado hacia la entidad, por lo que se hace necesario una gestión inteligente para activar permanentemente estímulos que promuevan la motivación y alcanzar de la mejor manera los objetivos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

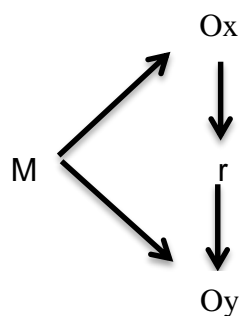
La intención es buscar soluciones prácticas aplicando el conocimiento de las teorías administrativas a problemas reales de la empresa y contribuir de forma eficaz a través de estrategias. (Hernández y Mendoza, 2018. Pág. 264)

Diseño de investigación

El diseño propuesto fue no experimental, debido que no se manipularon las variables, además se usó la técnica de observación sobre los procesos de la realidad en estudio para luego ser analizados. Transversal, porque los datos recogidos fueron en un tiempo determinado, cuyo propósito es describir las variables. Además, fue Descriptiva, en la medida que se detalló en sus mínimas características a las variables fue correlacional: porque se buscó encontrar un grado de relación entre variables

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. Esta figura muestra el esquema del diseño de investigación

Dónde:

M: Muestra

Ox: Variable “incentivos laborales”

r: relación

Oy: Variable “compromiso laboral”

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Sikula (2009, citado en Rodríguez, Bernal y Gaviria, 2020) señalo que los incentivos son fundamentales en toda empresa, debido que apoyan en la motivación del trabajador y además mejora la producción de la institución. Los estímulos en el centro de trabajo son programas necesarios para la empresa, de tal forma que el trabajador tiene un mejor desenvolvimiento, a la vez se siente satisfecho e importante en el trabajo.

Variable dependiente

Para Meyer y Allen (1991, citado en Estrada y Gallego 2021) El compromiso organizacional lo definen como la parte psicológica relacionada entre el trabajador y la empresa que influyen en el trabajador si continúa o no dentro de la empresa.

Definición operacional

Variable independiente: Es la recompensa que recibe un colaborador ya sea por llegar a sus metas productivas dentro de la empresa o gracias a su potencial de desarrollo.

Variable dependiente: El compromiso organizacional es la relación psicológica que tiene el empleado con la empresa, de acuerdo a esa relación, el trabajador toma la decisión de continuar o no.

Indicadores

Variable independiente: Recompensa, compensación, retribución económica y estímulo.

Variable dependiente: Motivación, identificación, cumplimiento de metas y lealtad.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Es el conjunto de personas o casos que está convenientemente delimitado y poseen características comunes o similares y que a su vez son accesibles a las inquietudes del investigador para obtener información que hará posible brindar solución a la situación problemática (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La

población quedó definida en 17 trabajadores de la Mype encargada de la distribución de aparejos navales Daphomar S.A.C.

Criterios de inclusión: se incluyó a todos los colaboradores la Mype encargada de la distribución de aparejos navales Daphomar S.A.C.

Criterios de exclusión: se excluyó a trabajadores contratados con menos de tres meses de permanencia en la empresa.

Muestra: Al tener una población reducida, todos sus componentes pasan a ser partícipes del estudio, se considera muestra censal (Otzen y Manterola, 2017). La muestra son los mismos colaboradores la Mype encargada de la distribución de aparejos navales Daphomar S.A.C.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Hernández et al (2014) recabar información seleccionada y precisa requiere aplicar encuestas que son elaboradas cuidadosa y técnicamente adecuadas que permite recabar datos en base a las respuestas a las interrogantes planteadas previamente diseñadas y organizadas según la finalidad de información que se persigue y orientados por los objetivos que guían la investigación.

Instrumentos: Hernández et al (2014) El cuestionario es el instrumento que nos permitió obtener la información requerida en un formato técnicamente diseñado en función a los objetivos de la investigación y que posteriormente pasaron a ser procesados mediante técnicas estadísticas.

Cuestionario para medir el nivel de incentivos laborales

Este cuestionario contiene 10 preguntas, la cual fueron evaluados mediante la escala de Likert Donde (5) es siempre, (4) es casi siempre, (3) es a veces, (2) es casi nunca y (1) es nunca, Este cuestionario recoge los aportes de (Sikula, 2009, citado en Rodríguez, Bernal y Gaviria, 2020) se basa en dos dimensiones.

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Este cuestionario contiene 12 preguntas la cual fue evaluado mediante la escala de Likert Donde (5) es siempre, (4) es casi siempre, (3) es a veces, (2) es casi nunca y (1) es nunca. Este cuestionario recoge los aportes de (Meyer y Allen 1991, citado en Estrada y Gallego 2021) se basa en tres dimensiones.

Validez: Según Hernández et al (2014), la validez tiene relación con el grado de acercamiento a lo verdadero para nuestra investigación requerimos medir aspectos relacionados con las variables propuestas que finalmente nos permita emitir constructos coherentes.

Para validar nuestros instrumentos solicitamos el juicio de tres expertos Licenciados en Administración, quienes aprobaron las preguntas y su coherencia variable, dimensión e indicador.

Confiabilidad: Hernández et al (2014) Tiene relación con el grado de confianza o solidez de las preguntas estructuradas en el cuestionario el mismo que al ser aplicado repetidamente no pierde su esencia o sentido y se obtiene siempre las mismas respuestas, está aceptado el alfa de Cronbach como un indicador valido.

El nivel de confiabilidad para los incentivos laborales mediante la prueba piloto fue de 0.91 y mientras que el compromiso organizacional tuvo una confiabilidad de 0.87. Lo que significa que tiene la fiabilidad está dentro de los rangos permitidos, debido que mientras más cerca al 1 es mejor. (Hernández et al, 2014)

3.4. Procedimientos

Se siguieron los siguientes pasos: se recolecto una muestra cuya información fue objetiva, lo cual presento cambios en las variables investigadas, la recolección fue primaria, es decir de manera directa, dando a cada una de ellas sus valores respectivos, que fueron estuvieron vinculados con ítems relacionadas a la investigación, este instrumento que fue un cuestionario que consta de 23 preguntas, y la información recolectada se proceso mediante el SPSS 25.

3.5. Métodos de Análisis de Datos

En el presente estudio se realizó la distribución de frecuencia donde se obtuvo información más detallada y ordenada, cuyo análisis fue más confiable y se utilizaron para obtener una base de datos, mediante los programas estadísticos Excel y SPSS.

Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado: es importante esta prueba cuyo fin es comprobar la hipótesis, es decir si las variables tienen relación entre sí, según los resultados obtenidos mediante la estadística inferencial, donde la significancia debe ser menor al 0.05 y la correlación debe ser cercano al 1.

3.6. Aspectos éticos

Responsabilidad y Veracidad son dos principios que guiaron la elaboración de esta investigación que son consignados en el Código de Ética de nuestra universidad, se procedió con respeto a los trabajadores y funcionarios de la empresa, asimismo para las citas y referencias nos guiamos por el respeto a la propiedad intelectual, aplicando en toda su extensión las normas APA 6^o se respetó la confidencialidad en la medida que los resultados fueron expresados valorados e interpretados de manera general y no particular, resaltando siempre el valor académico de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de los incentivos laborales que reciben los trabajadores de la Empresa Daphomar

Tabla 1

Recompensa a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C.Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Fre c.	%
¿Percibe pagos adicionales al realizar horas extras de trabajo?	0	0	2	12	8	47	7	41	0	0	17	100
¿Ha recibido usted un tipo de incentivos en el lugar donde trabaja?	0	0	0	0	8	47	9	53	0	0	17	100

Nota. Esta tabla, demuestra que el 47% de los colaboradores opina que algunas veces se le hacen pagos adicionales por trabajar horas extras en contraste con el 53% que opina que casi nunca ha recibido algún tipo de incentivo en la empresa Daphomar SAC.

Tabla 2

Compensación a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Percibe Ud. Gratificaciones, indemnizaciones (en caso que debiera), canastas navideñas, etc.?	0	0	3	18	9	53	5	29	0	0	17	100
¿Se siente seguro y estable en su empleo?	0	0	0	0	9	53	8	47	0	0	17	100
¿Recibe vacaciones anuales?	0	0	2	12	7	41	8	47	0	0	17	100

Nota. Esta tabla demuestra que el 53% de colaboradores opina que algunas veces perciben gratificaciones o indemnizaciones en contraste con el 47% de ellos dice que casi nunca sienten que tiene un empleo seguro o estable mientras que el 47% expresa que casi nunca reciben sus vacaciones anuales.

Tabla 3*Estímulo a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C.Chimbote, 2015.*

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	0	0	0	0	12	71	5	29	0	0	17	100
¿Recibe capacitaciones para realizar su trabajo de manera más eficiente?	0	0	2	12	10	59	5	29	0	0	17	100
¿Existe una buena relación entre usted y su jefe inmediato?	0	0	9	53	7	41	1	6	0	0	17	100

Nota. Esta tabla, se muestra que el 71% de los colaboradores opina que algunas veces ha recibido algún tipo de reconocimiento durante todo el tiempo que viene laborando en la empresa Daphomar en contraste con el 12% que dice que casi siempre los han capacitado para brindar un mejor desempeño en sus labores mientras que el 41% opina que algunas veces existe buena relación con su jefe inmediato.

Tabla 4

Retribución económica a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Frec	%
¿Los incentivos económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?	0	0	4	24	11	65	2	11	0	0	17	100
¿Cree usted como colaborador que los incentivos económicos son más efectivos que los no económicos?	0	0	8	48	7	41	2	11	0	0	17	100

Nota. Esta tabla, demuestra que el 65% de los colaboradores opina que algunas veces los incentivos laborales que reciben satisfacen sus necesidades básicas mientras que el 48% de ellos opina que casi siempre los incentivos económicos son mucho más efectivos que los no económicos.

Tabla 5

Nivel de incentivos laborales que reciben los trabajadores de la empresa Daphomar SAC.

Nivel	Incentivos laborales	
	N	%
Bueno	2	12
Regular	9	53
Malo	6	35
Total	17	100

Nota. Esta tabla, adjunta se observa que el nivel de incentivos laborales de la empresa Daphomar SAC es 12% buena, 53% regular y 35% Malo; predomina la percepción de regular pero con alto significado en la percepción de malo lo que puede traducirse en una señal de advertencia a los directivos para replantear sus estrategias de motivación e incentivos.

4.2. Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de la Empresa Daphomar

Tabla 6

Motivación de los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Frec	%
¿Soy entusiasta y persistente en mi trabajo?	1	6%	3	18%	5	29%	7	41%	1	6%	17	100%
¿Me preocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad?	0	0%	3	18%	7	41%	7	41%	0	0%	17	100%

Nota. Esta tabla, demuestra que el 47 % de colaboradores opinan que casi nunca son entusiastas y persistentes en su trabajo esto debido a los pocos incentivos que brinda la empresa en contraste con el 41% que opina que algunas veces o casi nunca se preocupa con su desarrollo profesional para mejorar su efectividad dentro de la empresa Daphomar SAC.

Tabla 7

Identificación de los colaboradores con la empresa Daphomar S.A.C. Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Fre c.	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Fre c.	%
¿Piensa usted que podría desarrollarse profesionalmente en esta organización?	0	0%	1	6%	5	29%	9	53%	2	12%	17	100%
¿Promuevo y defiendo ante terceros a esta organización?	0	0%	2	12%	4	24%	10	59%	1	6%	17	100%
¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos?	0	0%	2	12%	5	29%	10	59%	0	0%	17	100%

Nota. Esta tabla, demuestra que el 53 % colaboradores opinan que casi nunca piensan que se pueden desarrollar profesionalmente en dicha empresa mientras que el 59% dice que casi nunca sienten que los problemas de la organización son los suyos en contraste con el 59% que expresa que casi nunca promueve y defiende a la empresa Daphomar SAC ante terceros dando una imagen positiva de la misma.

Tabla 8

Cumplimiento de metas de los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C.Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Apoyo los objetivos de la organización?	0	0%	2	12%	4	24%	10	59%	1	6%	17	100%
¿Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar a que se me retribuya por ello?	0	0%	4	24%	6	35%	7	41%	0	0%	17	100%
¿Me preocupo de trabajar duro y de esforzarme algo más de lo que se espera de mí?	0	0%	2	12%	5	29%	10	59%	0	0%	17	100%
¿Les brindo a los clientes servicio o ayuda que van más allá de lo que la empresa me pide?	0	0%	3	18%	7	41%	7	41%	0	0%	17	100%

Nota. Esta tabla, demuestra que el 59% de los colaboradores expresan que casi nunca apoyan los objetivos de la empresa Daphomar en contraste con el 41% de ellos que opinan que solo casi nunca ayudan a sus compañeros a desarrollar su trabajo sin esperar que ellos le retribuyan algo por dicha acción en contraste con el 41% que opina que

algunas veces o casi nunca brindan a los clientes un servicio de ayuda que va más allá de los que la empresa les solicita que brinden esto para brindan una ayuda personaliza y el cliente se vaya satisfecho.

Tabla 9

Lealtad de los colaboradores a la empresa Daphomar S.A.C.Chimbote, 2015.

Respuestas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Fre c.	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec.	%	Fre c.	%
¿Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo para esta empresa?	0	0%	3	18%	4	24%	8	47%	2	12%	17	100%
¿Soy fiel a esta organización?	0	0%	2	12%	4	24%	10	59%	1	6%	17	100%
¿Respeto las políticas y reglas de esta empresa?	0	0%	3	18%	3	18%	9	53%	2	12%	17	100%

Nota. Esta tabla, demuestra que el 47% de los colaboradores opinan que casi nunca son honestos y correctos en lo que respecta al desarrollo de su trabajo dentro de la empresa Daphomar SAC en contraste con el 59% que expresa que casi nunca es fiel a la empresa que trabaja mientras que el 53% opina que casi nunca respeta las políticas y reglas que rigen a la empresa en la cual desarrollan sus actividades.

Tabla 10

Nivel de Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Daphomar SAC–Chimbote, 2015.

Nivel	Compromiso organizacional	
	N	%
Bueno	2	12
Regular	8	47
Malo	7	41
Total	17	100

Nota. Esta tabla, adjunta se observa los siguientes niveles de compromiso en Daphomar SAC es 12%, buena, 47%, regular y 41% Malo; como es de apreciarse el nivel malo y regular están muy cerca, nos indica que la percepción de los trabajadores requiere de replantear la gestión del trato a las personas.

4.3. Objetivo específico 3: Analizar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

H_i : Existe relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote, en el año 2015.

H_o : No existe relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote, en el año 2015.

Tabla 11

Tabla de frecuencia observada para la contrastación de la hipótesis

		Incentivos laborales * Compromiso organizacional			Total
		Compromiso Organizacional Bueno	Regular	Malo	
Incentivos Laborales	Bueno	$f_{11}=2$	$f_{12}=1$	$f_{13}=0$	$f_{1}=3$
	Regular	$f_{21}=0$	$f_{22}=6$	$f_{23}=1$	$f_{2}=7$
	Malo	$f_{31}=0$	$f_{32}=1$	$f_{33}=6$	$f_{3}=7$
Total		$f_{.1}=2$	$f_{.2}=8$	$f_{.3}=7$	$n=17$

Nota. Esta tabla adjunta, de acuerdo a ella se puede observar que 6 colaboradores manifiestan que los incentivos laborales son regulares, a su vez, los mismos colaboradores indican tener un compromiso organizacional regular; por otro lado, otros 6 colaboradores señalan que los incentivos laborales que reciben son malos debido a ello el compromiso organizacional de estos colaboradores es también malo.

Según objetivo general: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote.

Tabla 12

Tabla de frecuencia entre incentivos laborales y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Incentivos Laborales	Bueno	$f_{11}=0.35$	$f_{12}=1.41$	$f_{13}=1.24$	$f_{1}=3$
	Regular	$f_{21}=0.82$	$f_{22}=3.29$	$f_{23}=2.88$	$f_{2}=7$
	Malo	$f_{31}=0.82$	$f_{32}=3.29$	$f_{33}=2.88$	$f_{3}=7$
Total		$f_{.1}=2$	$f_{.2}=8$	$f_{.3}=7$	$n=17$

Nota. Esta tabla demuestra la frecuencia esperada entre incentivos laborales y compromiso, donde señala que a menor incentivo laboral menor compromiso organizacional, es decir la entidad no incentiva mucho a sus colaboradores.

Test para comprobar la normalidad

Se requiere saber si existe o no distribución normal entre variables con los resultados se tomará decisión si se utilizara el Rho de Spearman o el coeficiente correlación de Person la población analizada es 17, se utilizará el Test de normalidad de Shapiro – Wilks la cual debe ser empleada para muestras inferiores a 50.

a) Variable Incentivos Laborales

Tabla 13

Prueba de normalidad Incentivos Laborales			
Incentivos Laborales	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
	,962	17	,160

Nota. En la tabla se registran los resultados del Test de Shapiro-Wilk, se aprecia que el valor de significancia es de 0.160, que es mayor a 0.05 se puede afirmar que esta variable sigue una distribución normal.

b) Variable Compromiso Organizacional

Tabla 14

Prueba de normalidad Compromiso Organizacional			
Compromiso Organizacional	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
	,906	17	,009

Nota. El Test de Shapiro-Wilk, nos muestra significancia de 0.009, por lo tanto, siendo menor a 0.05 se puede decir que esta variable no sigue una distribución normal.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Se aplica el coeficiente de correlación Rho de Spearman por que se observa que una variable no sigue la tendencia de una distribución normal

Tabla 15

Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

	Valor	Sig. (bilateral)
Ordinal por ordinal	0.783	0.023
N° de casos validos	17	

Nota. La relación encontrada es significativa y directamente proporcional, es decir a una mayor fuerza en incentivos un mayor compromiso para el elemento humano de la empresa DAPHOMAR Chimbote ($r_s = 0.783$, $p < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En primer lugar se citaron la disponibilidad de los trabajadores para con el encuestador, ya que al término de su jornada la mayoría de ellos se retiraban rápidamente, lo que dificultaba las entrevistas. Para resolver este problema se procedió a encuestar a los restantes en su horario de refrigerio, también en algunas ocasiones se accedió a encuestar a primera hora antes de empezar sus labores de trabajo.

En segundo lugar, el nivel cultural de los trabajadores interfirió en el nivel de comprensión de muchas de las interrogantes establecidas en mis dos cuestionarios, para esto se tuvo que tener mucha paciencia y explicar detalladamente a los colaboradores pidiéndole la mayor veracidad posible al momento de responder las interrogantes.

Como tercer y último punto la zona en donde se encuentra ubicada la empresa Daphomar no es un lugar seguro, ya que está ubicado en un asentamiento humano y la vigilancia es relativamente nula.

Se ha tenido sumo cuidado en cubrir la información obtenida con un marco teórico que involucran teorías de la Administración para un mayor fundamento de las variables y resultados obtenidos, del mismo modo investigaciones trascendentes publicadas como artículos científicos en el marco de los antecedentes como es de verse a continuación:

En la tabla N^o 04, se muestra que el 65% de los colaboradores opina que algunas veces los incentivos laborales que reciben satisfacen sus necesidades básicas mientras que el 48% de ellos opina que casi siempre los incentivos económicos son mucho más efectivos que los no económicos, corroborando según Barkley (2017) nos refiere que su investigación busco identificar y desarrollar un mecanismo de incentivos efectivo que potencie y ayude a las mypes en China como metodología uso la comparación de diferentes teorías y métodos, estrategias o características de incentivos. Concluye que los incentivos, la compensación, las recompensas, el reconocimiento y los beneficios médicos afectarán la productividad laboral de los

empleados. Además se determinó que a pesar de contar con los incentivos financieros y el nivel regular de satisfacción de los incentivos no financiero, la productividad cuenta con un nivel regular.

Paredes, Palomino, Cárdenas y Gonzales (2021), tuvo como objetivo describir el nivel de compromiso en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. Se encontró como resultado que: el nivel de compromiso organizacional es medio. Llegando a la conclusión, que se puede considerar la cooperación de las instituciones financieras La persona tiene un nivel moderado de compromiso corroborando la tabla N°10, que se observa que el nivel de compromiso organizacional de la empresa Daphomar SAC es 12% buena, 47%, regular y 41% Malo; estos resultados demuestran las diferentes percepciones que los colaboradores tienen sobre el compromiso organizacional que tienen a dicha empresa y de acuerdo a sus experiencias se obtiene estos resultados.

En México, Hernández (2020) en su artículo sobre las entidades que están interesadas en el compromiso organizacional, la cual está relacionado con la retención de personal, el desempeño, la producción y la fidelidad de los trabajadores, siendo el compromiso que tiene relación con los valores de los trabajadores de manera independiente dentro de la entidad. Los resultados identificaron el tipo y nivel de compromiso organizacional de los trabajadores con respecto a sus valores, llegando a la conclusión que el tipo de compromiso no es lo mismo que los valores, ya que no se identifican los mismos valores en su compromiso con la entidad, debido que la remuneración no es la adecuada, confirmando lo que se encontró en la tabla N°06, donde se muestra que el 47 % de colaboradores opinan que casi nunca son entusiastas y persistentes en su trabajo esto debido a los pocos incentivos que brinda la empresa en contraste con el 41% que opina que algunas veces o casi nunca se preocupa con su desarrollo profesional para mejorar su efectividad dentro de la empresa Daphomar SAC.

En Bolivia, Gastelu (2021), en su estudio aplicando el modelo de Meyer y Allen comprobó la relación de las variables compromiso organizacional y con el modelo de Rosseau lo que llamo un contrato psicológico . Los resultados evidenciaron que el

compromiso organizacional tiene un nivel de medio a alto, y la dimensión con mayor porcentaje es la persistencia, seguida de la emoción, debido que sus trabajadores son bien remunerados. Por lo tanto, los empleados mayores dijeron ser más leales que los empleados más jóvenes, excepto en la dimensión emocional, lo cual se refuta con la tabla N°06, donde se observa que el 47 % de colaboradores opinan que casi nunca son entusiastas y persistentes en su trabajo esto debido a los pocos incentivos que brinda la empresa en contraste con el 41% que opina que algunas veces o casi nunca se preocupa con su desarrollo profesional para mejorar su efectividad dentro de la empresa Daphomar SAC. Se concluye que el poco nivel de compromiso organizacional se debe a la falta de incentivos existentes dentro de la organización, en este caso de no haber incentivos los colaboradores no se encontraran satisfechos en su lugar de trabajo, por lo contrario se tornara un ambiente de molestia e incomodidad.

En Colombia Aldana, Tafur y Leal (2018) Asocian el compromiso organizacional con el mayor sentido de orgullo y de pertenencia o de identificación que los empleados manifiestan sentir por su centro laboral, y que lo lleva a mantenerse con fidelidad y no considerar otras ofertas que se presentan en el mercado laboral. En este sentido, se deduce que la retención se fortalece teniendo como fuente el compromiso organizacional la mejora en el buen trato, condiciones laborales adecuadas que generan a su vez una imagen corporativa positiva, que contrasta con la tabla N°08, donde se muestra que el 59% de los colaboradores expresan que casi nunca apoyan los objetivos de la empresa Daphomar en contraste con el 41% de ellos que opinan que solo casi nunca ayudan a sus compañeros a desarrollar su trabajo sin esperar que ellos le retribuyan algo por dicha acción mientras que el 59% de los colaboradores opinan que casi nunca se preocupan por trabajar duro y de esforzarse algo más de lo que se espera de ellos mismo en contraste con el 41% que opina que algunas veces o casi nunca brindan a los clientes un servicio de ayuda que va más allá de los que la empresa les solicita que brinden esto para brindan una ayuda personaliza y el cliente se vaya satisfecho.

El análisis externo, es un ambiente que se debe analizar conscientement en tanto que su estudio ayudará favorablemente a la empresa Daphomar a elaborar un plan de

incentivos laborales de manera que los empleados se sientan cómodos y produzcan cada vez más, de esta manera habrá más ganancias y la empresa surgirá relativamente y a las próximas MYPES que no tienen esta información que los guie

Contrastando de las hipótesis nos llevó a concluir que existe relación significativa entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de la empresa Daphomar debido a que cuando los trabajadores perciben incentivos laborales, se sienten más comprometidos con su organización, tal y como lo muestra los resultados de nuestra investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos se logró identificar el nivel de incentivos laborales de la empresa Daphomar SAC, se concluye de manera general que el nivel es regular en un 53% esto quiere decir que la empresa otorga incentivo pero solo en pocas oportunidades y no de manera continua en la empresa, por otro lado el 35% es malo y solo el 12% es bueno, lo que refleja que se debe trabajar generando y proponiendo estrategias motivacionales aunadas a incentivos lo que conduciría a maximizar los estímulos por un mejor rendimiento
2. Se identificó que el nivel de compromiso organizacional de la empresa Daphomar SAC en general es regular con un 47%, lo que refleja que los trabajadores no están realmente comprometidos con la empresa, el 41% es malo lo que también indica un porcentaje importante que hay que tomar en cuenta para una futura evaluación del personal y tan solo el 12% es buena; estos indicadores nos demuestran la variada concepción que tienen los trabajadores sobre su compromiso con la organización
3. Se analizó y se determinó la relación significativa media y directamente proporcional, entre compromiso e incentivos de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR, confirmando la hipótesis de investigación con un valor de 0,023 de Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente se le recomienda implementar un plan de incentivos laborales dentro de la empresa Daphomar para que de esta manera sus colaboradores se sientan motivados y entusiastas en sus jornadas diarias de trabajo, por lo cual se conseguirá el compromiso organizacional que la empresa busca.
2. Al gerente se le recomienda elaborar un plan de incentivos económicos que en la práctica son los que mejor funcionan como por ejemplo los bonos extras o que estimulan el mayor esfuerzo por lograr metas o nuevos récords en producción, y no económicos de igual manera, haciendo el reconocimiento debido al colaborador por algún trabajo eficazmente realizado, esto asegurará una mayor lealtad y fidelización.
3. Al gerente de la empresa Daphomar se le recomienda asumir un liderazgo participativo que tome en cuenta el sentir de sus trabajadores y recabar ideas creativas que por lo general sugieren los trabajadores con miras a mejorar procesos o productos, que pueden también ser temas de motivación
4. Al gerente se le recomienda implementar la selección de personal por competencias que le llevará a mejorar sustancialmente sus resultados en la medida que las personas estarán trabajando en lo que realmente les gusta hacer y saben hacer por que han sido tomadas de acuerdo a su perfil y capacidades.
5. A futuros investigadores, se les recomienda plantear diseños experimentales en los que englobe el programa de incentivos, que se aplique a todos los colaboradores de producción de la empresa Daphomar, de tal manera que se pueda ayudar a conseguir mejores resultados con referencia al compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Abulraheem, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management y Trade*. 13. 1-25. DOI: 10.9734/BJEMT/2016/25822
- Adame, J. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship. *BBR - Brazilian Business Review*, vol. 14, núm. 6, noviembre, 2017, pp. 636-653. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.6.6>
- Aguilar, K. (2019). Las consecuencias de los incentivos laborales. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Repositorio institucional UCSTM. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2628/1/TIB_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf
- Agurto, C. (2018). Los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Wc Pesca S.A.C en la ciudad de Chimbote en el año 2018. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39190>
- Aldana, E.; Tafur, J.; Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, Caracas, v. 39, n. 11, p.13-23. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Araya, S. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*. vol.8 no.3. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*. Vol. 11, Núm. 1. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>

- Báez, R (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*. Vol. 40. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Barkley, A. (2017) Impact of work motivation on employee performance: A comparative study of Chinese small médium enterprise. *ResearchGate* 0-67. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27357.31206>
- Bravo, C. y Oliva, N. (2017). Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del agricultor-Lambayeque, 2016. (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, Perú). Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 3, pp. 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Coronado, G. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, núm. 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento Humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Cuesta, A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*. Vol. 15, no. 2, p. 287-300. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>.

- Diario Gestión. (2016). Lo que están haciendo las compañías peruanas para ser más competitivas. <https://gestion.pe/economia/empresas/haciendocompanias-peruanas-competitivas-108146>
- Estrada, E. y Gallego, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Fortaleza*. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, E.; Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, v. 2, n. 1, p. 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gastelu, E. (2021). Organizational Commitment And Psychological Contract In The Sales Personnel Of A Beauty Product Distributor Organization. *Ajayu* v.19 n.1. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002
- Hernández, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, págs. 17-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933839>
- Hernández, R y Osorio, L (2016). El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia. Colegio de Estudios superiores de Administración. <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1655/MBA2016-00480.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. 6° ed. México: Mcgrawhill.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education

- Hernández, Y. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios de Administración*, 28 (1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*. vol.29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Malinen, S., Harju, L. (2017). Volunteer Engagement: Exploring the Distinction Between Job and Organizational Engagement. *Voluntas* 28, 69–89. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9823-z>
- Manjarrez, N. Boza, J. y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Máynez, A. (2017). Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer?. *Contaduría y administración*, vol.61. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000400666
- Medina Alvarez, V. V. (2016). Diseño de un plan de incentivos no monetarios para la motivación laboral en una institución pública municipal, Ambato, Ecuador. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Repositorio institucional UPC. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1715>
- Muñoz, G. (2021). Incentivos laborales mejoran la productividad de los trabajadores. El periódico. <https://elperiodico.com.gt/economia-2/empresa/2021/08/02/incentivos-laborales-mejoran-la-productividad-de-los-trabajadores/>

- Nolasco, F. (2021). Work motivation in a service company in Lima, Peru. *Innova*, VOL. 6 . <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ojeda, M., Talavera, R., y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 13(1), 66-71. [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/ris-ci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/ris-ci/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Ollo-López, A., Bayo-Moriones, A., & Larraza-Kintana, M. (2016). Disentangling the relationship between high-involvement-work-systems and job *satisfaction*. *Employee Relations*, 38(4), 620-642. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0071>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-9502201700010003>
- Paredes-Pérez, M. A., Palomino-Crispin, A. E., Cárdenas-Tapia, V. R., & Gonzales-Peralta, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>.
- Pedraza, N. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Revista Iberoamericana de investigación*, vol.10. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, vol. 10, núm. 2, pp. 64-83, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/html/>
- Rodríguez, J. Bernal, N. y Gaviria, L. (2020). Felicidad en los trabajadores de producción. Universidad cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33445/1/2020-Felicidad_Trabajadores_Produccion.pdf

- Sandoval, E. y Díaz, S. (2016). Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *Revista ambiente y sociedade*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1809-4422ASOCEX0004V1942016>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, 45(1), 161-182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Takahashi Nonaka, T., Reis Neto, M., & Eiji Togashi, F. (set. / dez. de 2017). Factores relevantes en la implementación de recompensas no financieras y programas de reconocimiento. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 7(3), 247 - 263. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/46575/fatores-relevantes-na-implementacao-de-recompensas-nao-financeiras-e-programas-de-reconhecimento--/i/pt-br>
- Vaca, M. J. (Julio de 2017). Labor motivation in the public servants of Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101 - 108. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3628>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Incentivos laborales	Sikula (2009, citado en Rodríguez, Bernal y Gaviria, 2020) señalo que los incentivos son fundamentales en toda empresa, debido que apoyan en la motivación del trabajador y además mejora la producción de la institución. Los estímulos en el centro de trabajo son programas necesarios para la empresa, de tal forma que el trabajador tiene un mejor desenvolvimiento, a la vez se siente satisfecho e importante en el trabajo.	Es la recompensa que recibe un colaborador ya sea por llegar a sus metas productivas dentro de la empresa o gracias a su potencial de desarrollo.	Incentivos laborales monetarios	Compensación	Ordinal
				Retribución económica	
			Incentivos laborales no monetarios	Recompensa	
				Estimulo	

Compromiso organizacional	<p>Para Meyer y Allen (1991, citado en Estrada y Gallego 2021) El compromiso organizacional lo definen como la parte psicológica relacionada entre el trabajador y la empresa que influyen en el trabajador si continúa o no dentro de la empresa.</p>	<p>El compromiso organizacional es la relación psicológica que tiene el empleado con la empresa, de acuerdo a esa relación, el trabajador toma la decisión de continuar o no.</p>	Compromiso normativo	cumplimiento de metas	Ordinal
			Compromiso afectivo	Motivación,	
			Compromiso de permanencia	Identificación	
				Lealtad	

Anexo 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE INCENTIVOS LABORALES DE LA EMPRESA DAPHOMAR SAC DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE EN EL AÑO 2018

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y solo serán utilizadas para ayudar al desarrollo del trabajo de investigación.

Datos del trabajador

Edad:	
Cargo Ocupacional:	

TEST DE INCENTIVOS LABORALES

Preguntas	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿Percibe pagos adicionales al realizar horas extras de trabajo?					
2. ¿Ha recibido usted un tipo de incentivo en el lugar donde trabaja?					
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. ¿Recibe capacitaciones para realizar su trabajo de manera más eficiente?					
6. ¿Percibe Ud. gratificaciones, indemnizaciones (en caso que debiera), canastas navideñas, etc.?					
7. ¿Se siente seguro y estable en su empleo?					
8. ¿Existe una buena relación entre usted y su jefe inmediato?					
9. ¿Cree usted como colaborador que los incentivos económicos son más efectivos que los no económicos?					
10. ¿Recibe vacaciones anuales?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DAPHOMAR SAC DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE EN EL AÑO 2018

TEST DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: esta encuesta es personal por favor lea las preguntas que se le presentan a continuación y responda veraz y cuidadosamente marcando con una X, solo una respuesta:

Preguntas	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
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?					
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?					
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 03

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Victor Hugo Becerra Silva, titular
del DNI. N° 18132936, de profesión
Economista, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución JCV - Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Empresa Aparejos Navales Pophemar SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 11 días del mes de Noviembre del
2019


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

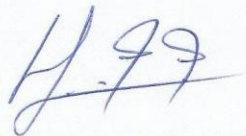
Yo, Marlon Díaz Jéquila, titular del DNI. N° 17820519, de profesión ECONOMISTA, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución CCU

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en EMPRESA APAREJOS NAUALES DAPHOMAR S.O.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Chimbote, a los 11 días del mes de Noviembre del 2014



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ridberg Gava Ipanoguirre., titular
del DNI. N° 42002251., de profesión
Administrador, ejerciendo
actualmente como docente metodólogo., en la
Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
la empresa de Aparejos Navales Daphemar SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____



Firma

ANEXO N°02

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

<i>Items</i>											
Sujetos	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Puntaje
01	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	35
02	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	34
03	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	34
04	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	34
05	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	32
06	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	25
07	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	28
08	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	25
09	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	26
10	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26

0.3	0.3	0.8	0.3	0.5	0	0.3	0.3	0.2	0.3	18.1
-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

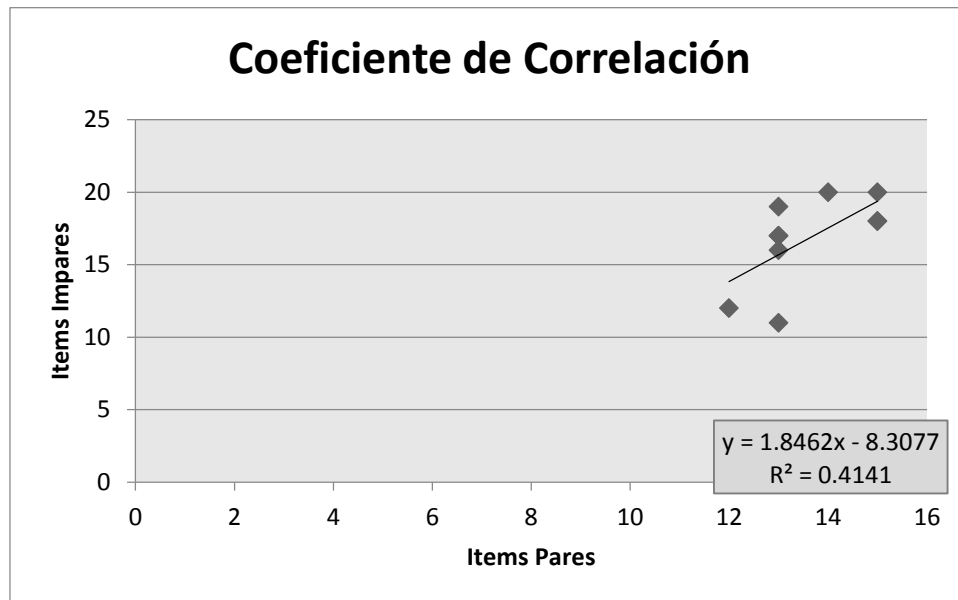
- K:** El número de items
- $\sum S_i^2$** : Sumatoria de las varianzas de los items
- S_T^2** : La varianza de la suma de los items
- α :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

10
3.21
18.1
0.91

Confiabilidad Altamente Positiva

VALIDEZ DE LA ENCUESTA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

Sujeto	Suma Items	Suma Items
	<i>pares</i>	<i>Impares</i>
01	17	18
02	17	17
03	17	17
04	17	17
05	14	18
06	13	12
07	14	14
08	13	12
09	14	12
10	13	13



Coeficiente R De Pearson: 0.80

ANEXO N°02

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Items													
Sujetos	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Puntaje
01	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	42
02	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	41
03	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	38
04	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	42
05	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28
06	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30
07	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	48
08	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	33
09	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	30
10	4	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	34

0.9	0.7	0.7	0.7	0.9	0.7	0.7	0.3	1.1	0.5	0.5	1	43.37778
------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	-----------------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

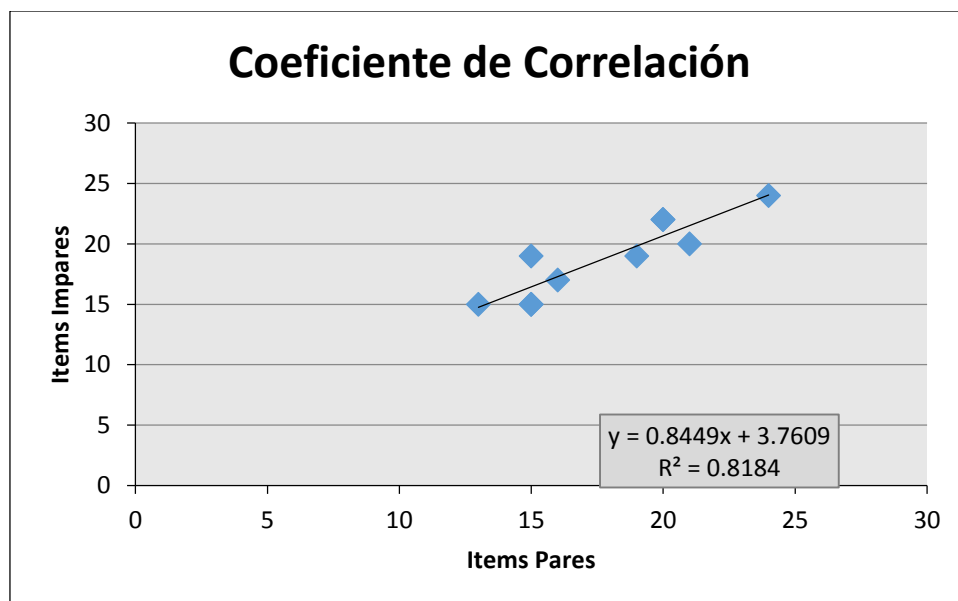
- K:** El número de items
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los items
- S_T^2 : La varianza de la suma de los items
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

12
8.67
43.38
0.87

Confiabilidad Positiva

VALIDEZ DE LA ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

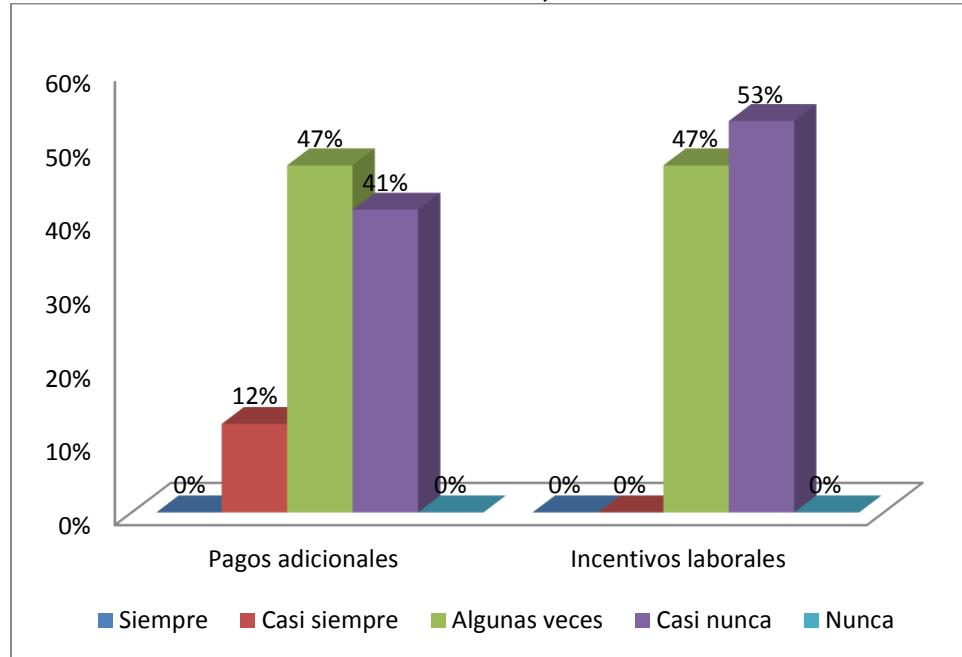
Sujeto	Suma Items	Suma Items
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	20	22
02	21	20
03	19	19
04	20	22
05	13	15
06	15	15
07	24	24
08	16	17
09	15	15
10	15	19



Coeficiente R De Pearson: 0.90

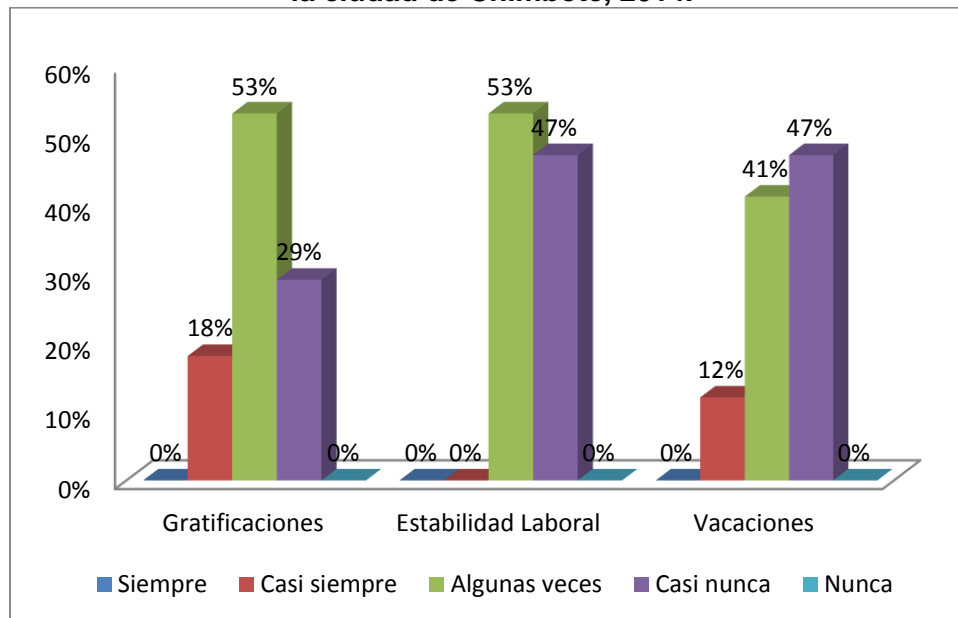
ANEXO Nº 03: GRÁFICOS

Figura Nº 02 - Recompensa a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



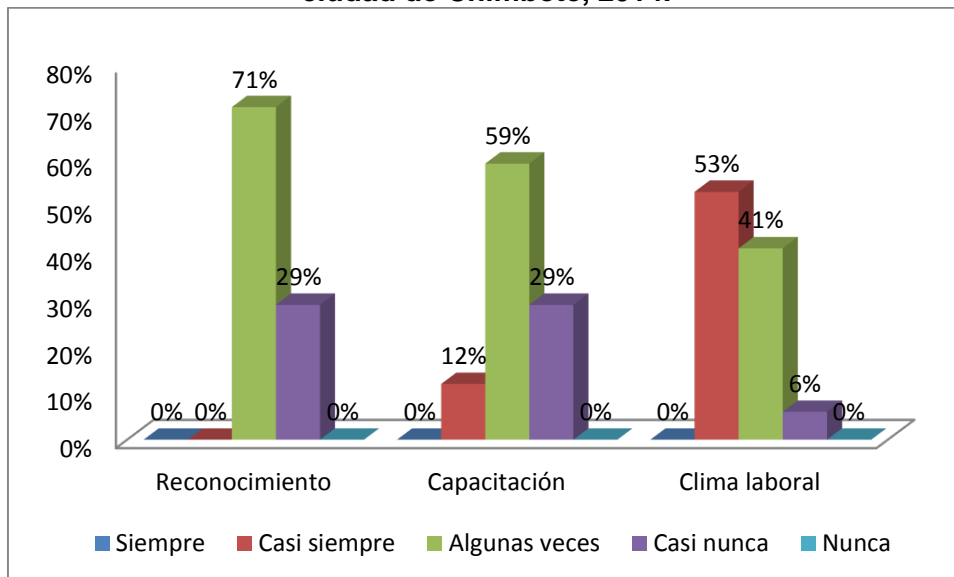
Fuente: Tabla Nº 01

Figura Nº 03 - Compensación a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



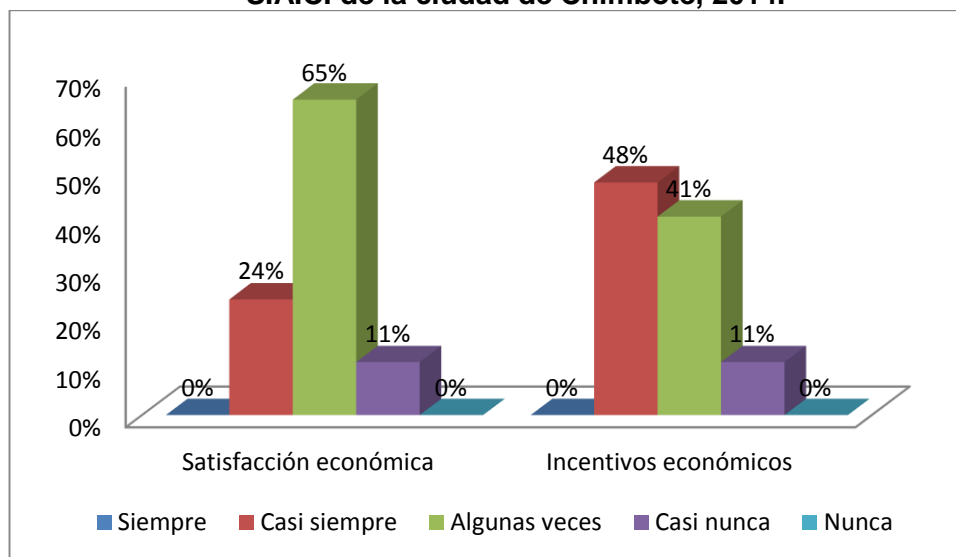
Fuente: Tabla N° 02

Figura N° 04 - Estímulo a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



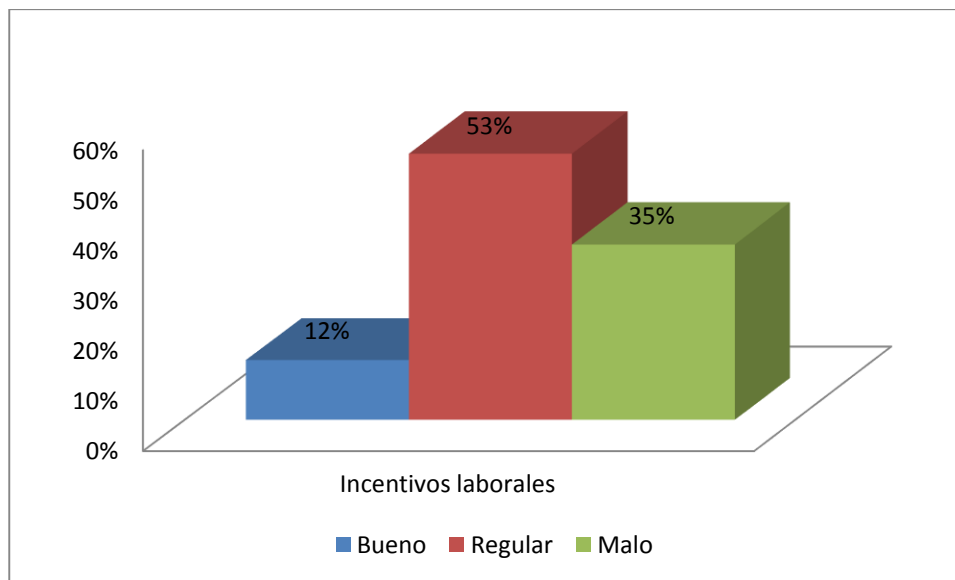
Fuente: Tabla N° 03

Figura N° 05 - Retribución económica a los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



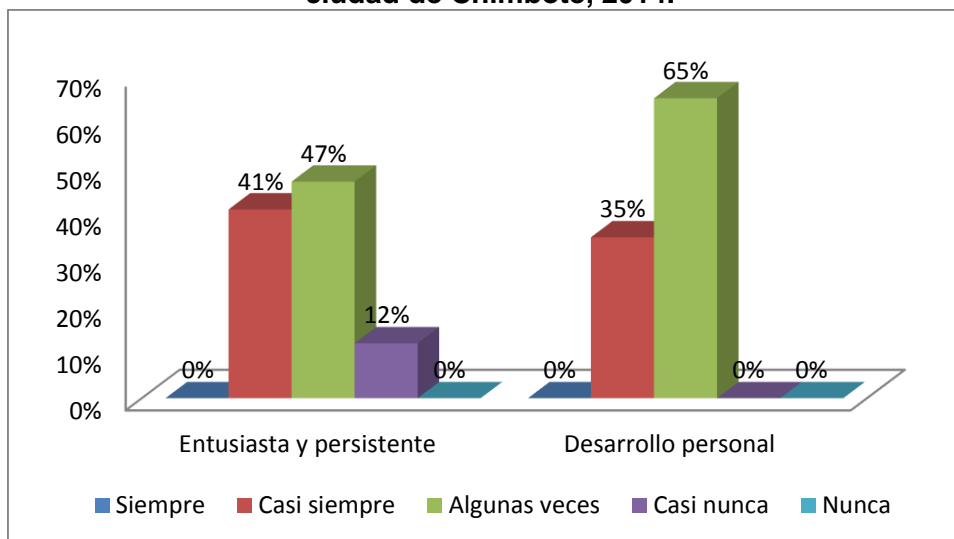
Fuente: Tabla N° 04

Figura N° 06 - Nivel de incentivos laborales que reciben los trabajadores de la empresa Daphomar SAC–Chimbote, 2014



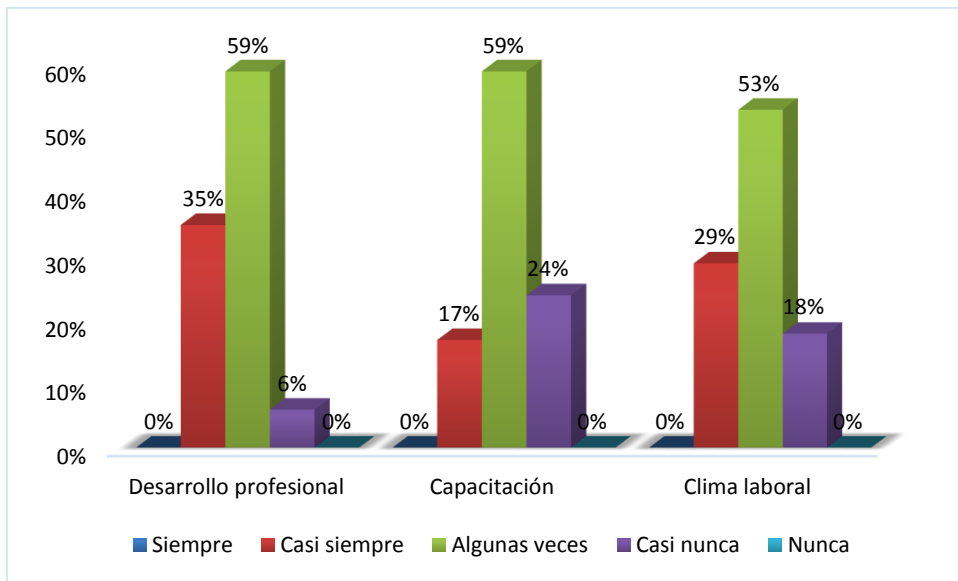
Fuente: Tabla N° 05

Figura N° 07 - Motivación de los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



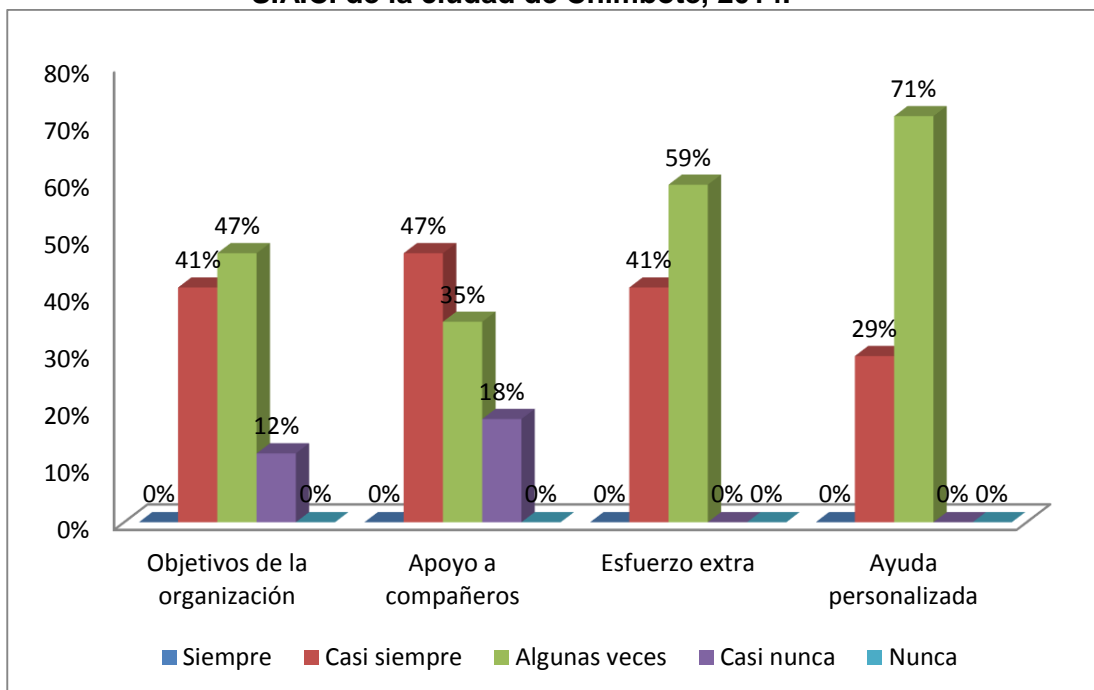
Fuente: Tabla N° 06

Figura N° 08 - Identificación de los colaboradores con la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



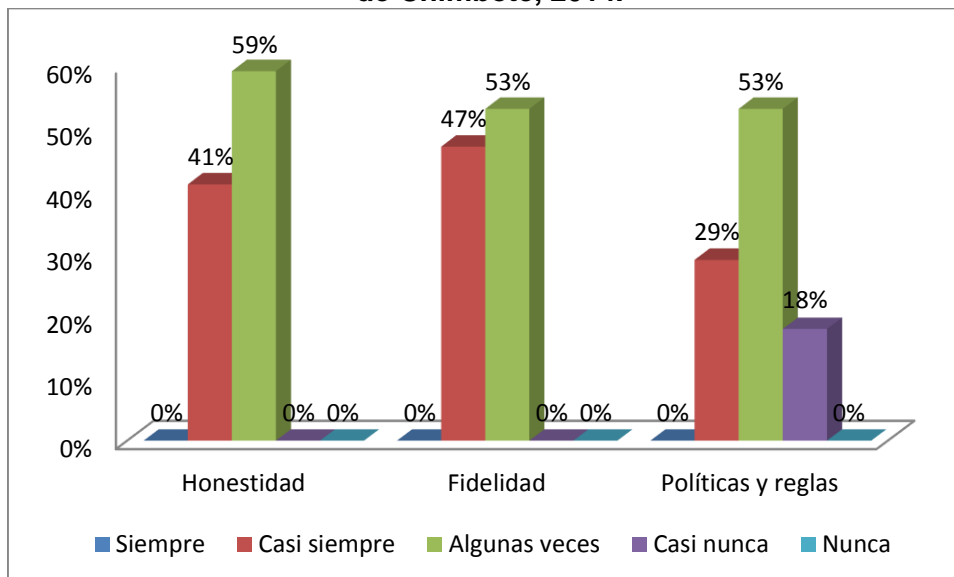
Fuente: Tabla N° 07

Figura N° 09 - Cumplimiento de metas de los colaboradores en la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



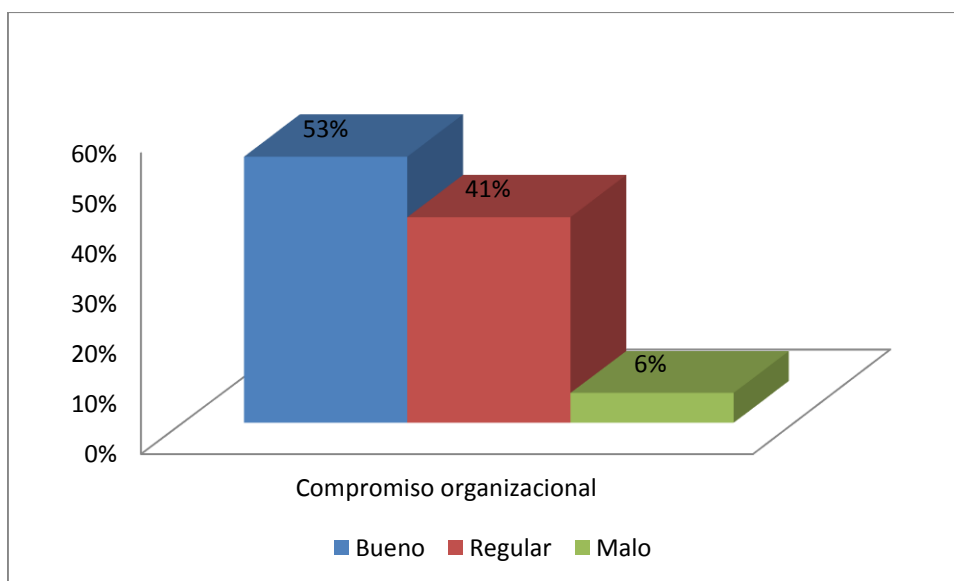
Fuente: Tabla N° 08

Figura N° 10 - Lealtad de los colaboradores a la empresa Daphomar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, 2014.



Fuente: Tabla N° 09

Figura N° 11 - Nivel de Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Daphomar SAC-Chimbote, 2014



Fuente: Tabla N° 10

ANEXO N°04

Determinación del valor crítico de Chi-cuadrado

Utilizamos un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, el nivel de significancia es de 5% (0.05), los pasos para hallar los grados de libertad son los siguientes:

$$GI = (\text{Nro. De filas} - 1)(\text{Nro. De columnas} - 1) = 4$$

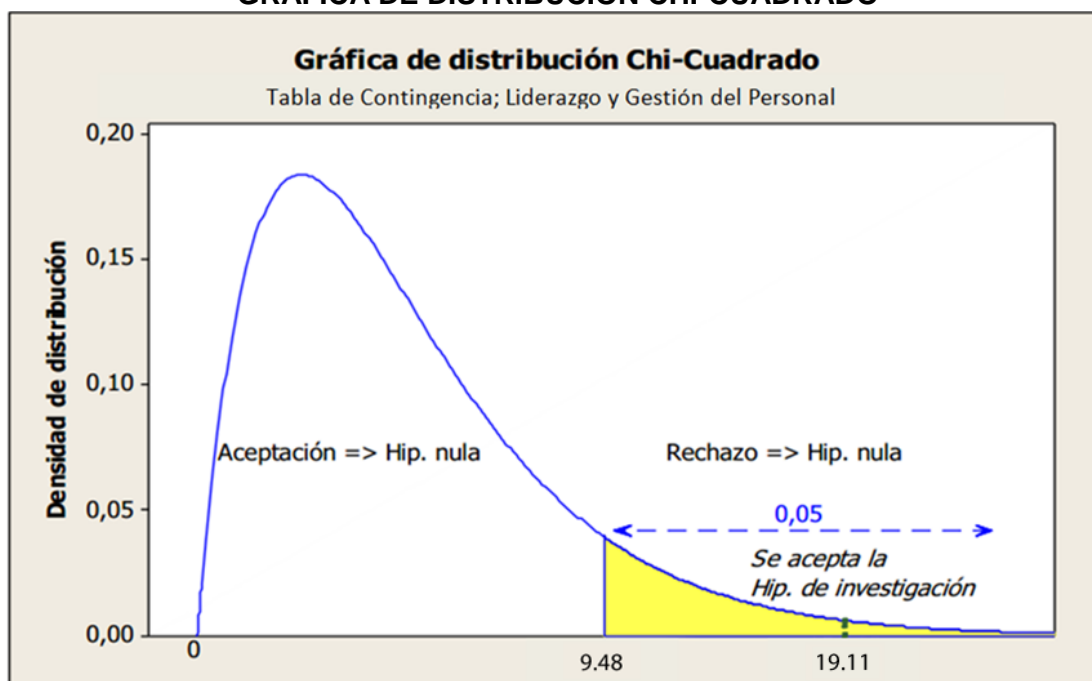
$$\text{Valor crítico} = 9.48$$

Comparación del Chi-cuadrado calculado con el valor crítico

Teóricamente, si el valor calculado es mayor que el valor de Cuadro, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

Gráficamente tenemos:

FIGURA N° 01
GRÁFICA DE DISTRIBUCIÓN CHI-CUADRADO



Fuente:Elaboración Propia

Por lo tanto, la prueba Chi-cuadrado verifica que se acepta la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre los incentivos laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa DAPHOMAR de la ciudad de Chimbote, en el año 2018.