



Relación entre beneficios sociales y compromiso laboral en trabajadores administrativos del sector privado en Lima

Relationship between social benefits and work engagement among administrative employees in the private sector of Lima

Gianinna Raquel Meniz Gonzales

Vanessa Mendoza Chunga

gmeniz@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-5408-1213>

Universidad Inca Garcilaso de la Vega.Lima, Perú

vmendoza@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-9850-1175>

Universidad José Carlos Mariátegui.Moquegua, Perú

Artículo recibido 12 de febrero de 2025/ Arbitrado 03 de marzo de 2025/ Aceptado 07 de abril de 2025/ Publicado 05 de mayo de 2025

RESUMEN

Los beneficios sociales influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos del sector privado de Lima. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada del sector administrativo en Lima durante 2022. Se adoptó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional aplicada a 71 trabajadores mediante cuestionarios validados. Se evaluaron tres dimensiones de beneficios sociales y tres tipos de compromiso. Los resultados indican que el 52.1% de trabajadores percibe beneficios sociales como regulares; el 43.7% muestra compromiso laboral regular. Se identificó correlación positiva moderada ($r = 0.651$, $p < 0.01$) entre ambas variables. Se concluye que los beneficios sociales complementarios inciden significativamente en el compromiso laboral. Fortalecer estos beneficios y aplicar políticas que incluyen la diversidad etaria optimizará la motivación, retención y satisfacción del personal, reduciendo desmotivación y desvinculación organizacional.

Palabras clave:

Administrativo; Beneficios; Compromiso laboral; Gestión; Trabajo.

ABSTRACT

Social benefits play a significant role in shaping the work engagement of administrative employees in Lima's private sector. This study aimed to examine the relationship between social benefits and work engagement among administrative staff at a private company in Lima during 2022. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design was employed, involving 71 employees surveyed through validated questionnaires. Three dimensions of social benefits and three types of work engagement were assessed. Results showed that 52.1% of employees perceived social benefits as average, while 43.7% reported moderate levels of work engagement. A moderate positive correlation was found between the two variables ($r = 0.651$, $p < 0.01$). The findings indicate that complementary social benefits significantly influence work engagement. Enhancing these benefits and implementing policies that address age diversity could improve employee motivation, retention, and satisfaction, while reducing demotivation and organizational disengagement.

Keywords:

administrative staff; social benefits; work engagement; management; employment.

INTRODUCCIÓN

En la era contemporánea de la gestión de recursos humanos, marcada por profundas transformaciones sociales, tecnológicas y organizacionales, la relación entre los beneficios sociales otorgados por las empresas y el compromiso laboral de sus empleados se ha consolidado como un tema crucial de investigación para entender la sostenibilidad organizacional en el siglo XXI. Esta relevancia cobra aún mayor fuerza en el contexto post-pandemia, dado que las expectativas laborales han sufrido cambios paradigmáticos que requieren nuevas perspectivas teóricas y estudios empíricos para su análisis integral (Armijos et al., 2019).

Shahzad et al. (2024) destacan que los beneficios sociales, las ventajas y prestaciones adicionales que las organizaciones ofrecen más allá de las remuneraciones básicas constituyen elementos estratégicos para el contrato psicológico entre empleador y empleado. Esta perspectiva supera el enfoque tradicional que los consideraba solo obligaciones legales, posicionándolos como herramientas clave para la diferenciación competitiva y la atracción de talento en mercados más exigentes. Así, la gestión estratégica de estos beneficios impacta variables críticas como la satisfacción laboral, la retención y el desempeño organizacional (Bińczycki et al., 2023).

En este sentido Meyer y Allen (1991) definen el compromiso laboral como un estado psicológico multidimensional que refleja la relación entre el empleado y la organización. En relación con ello, este concepto ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Investigaciones recientes han ampliado esta visión, mostrando que el compromiso organizacional no es solo una actitud individual, sino un fenómeno complejo influenciado por factores contextuales, personales y organizacionales que interactúan dinámicamente, determinando el nivel de identificación, involucramiento y lealtad del trabajador hacia su organización (Melgar et al., 2024).

En línea con ello, Guzmán et al. (2024) señalan que los trabajadores comprometidos manifiestan conductas distintivas como mayor dedicación, absorción y vigor, que se traducen en beneficios organizacionales tangibles como la reducción de la rotación voluntaria, aumento de la productividad y mejora del clima laboral. Además, estudios longitudinales y empíricos evidencian que el compromiso actúa como mediador clave entre prácticas efectivas de recursos humanos y resultados empresariales exitosos (Jawaad et al., 2019).

Al respecto Melgar et al., (2024), revelan que en América Latina, las investigaciones revelan características culturales, económicas y regulatorias que condicionan la relación entre beneficios sociales y compromiso. En México, la motivación intrínseca y extrínseca, influenciada por sistemas de beneficios, mantiene relaciones positivas con el compromiso, destacándose la motivación intrínseca como la más sólida (Melgar-Bayardo et al., 2024). Esta evidencia indica que los beneficios sociales no solo actúan como factores higiénicos, sino que pueden catalizar procesos motivacionales intrínsecos si son diseñados e implementados estratégicamente.

Desde la teoría del intercambio social, Abdurachman et al., (2023) explican que los empleados desarrollan percepciones de reciprocidad hacia las organizaciones que les brindan beneficios significativos, generando obligaciones psicológicas que fortalecen el compromiso laboral y promueven relaciones de confianza mutua. Esta lógica trasciende las transacciones económicas para integrar elementos socioemocionales que consolidan vínculos duraderos, facilitando un ambiente laboral

positivo y colaborativo.

Por otra parte, Rai et al., (2023) describen dimensiones específicas de beneficios sociales que influyen diferencialmente en el compromiso laboral. Los beneficios recreativos, que ofrecen descanso físico y mental, se asocian positivamente con el vigor y la dedicación, componentes clave del engagement. Asimismo, Lay et al. (2025) señalan que los beneficios complementarios, orientados al equilibrio trabajo-vida, están relacionados con la satisfacción laboral y la intención de permanencia. Por último, Ergun et al. (2025) indican que los beneficios asistenciales, que proporcionan seguridad ante contingencias, fortalecen el compromiso afectivo y la percepción de apoyo organizacional.

En Chile, Guzmán et al., (2024) aportan evidencia empírica actualizada sobre las dinámicas del compromiso laboral en trabajadores administrativos, revelando diferencias significativas por género en las dimensiones de dedicación, vigor y bienestar laboral, con mujeres que reportan niveles superiores. Estos valiosos hallazgos evidencian la necesidad de considerar variables demográficas al diseñar sistemas efectivos de beneficios sociales, dado que distintos grupos responden de manera diferenciada a las intervenciones organizacionales.

Presbitero et al. (2025) indican que la pandemia de COVID-19 provocó profundas transformaciones en las expectativas laborales, aumentando la importancia estratégica de los beneficios sociales como mecanismos esenciales de retención y motivación en contextos de trabajo híbrido y remoto. Investigaciones recientes también han documentado que beneficios relacionados con la flexibilidad laboral, el apoyo tecnológico y el bienestar psicológico resultan clave para predecir el compromiso organizacional en la nueva normalidad. Por ello, esta evolución demanda replantear tanto la conceptualización como la operacionalización de los beneficios sociales para alinearlos con las necesidades actuales del mercado laboral.

En cuanto a medición, instrumentos como la Escala Utrecht de Engagement Laboral (UWES) han mostrado robustez psicométrica en poblaciones latinoamericanas, permitiendo evaluar vigor, dedicación y absorción (Guzmán-Arellano et al., 2024). Simultáneamente, cuestionarios de beneficios sociales incorporan dimensiones contemporáneas, como beneficios digitales, programas de bienestar integral y modalidades flexibles que reflejan las nuevas demandas laborales, enriqueciendo así el análisis del compromiso y la satisfacción de los empleados.

En este sentido, Stor et al., (2024) aseveran que las organizaciones líderes reconocen la necesidad de sistemas integrados de beneficios sociales que trasciendan enfoques fragmentados tradicionales, implementando portafolios que combinan elementos clásicos e innovadores para fortalecer su propuesta de valor y posicionamiento como empleadores preferidos, además de fomentar la retención del talento, mejorar la cultura organizacional y adaptarse a las expectativas cambiantes del mercado laboral contemporáneo.

Este estudio aporta al desarrollo de modelos que integran variables contextuales e individuales para predecir el compromiso laboral y diseñar políticas de recursos humanos basadas en evidencia, mejorando la inversión en beneficios sociales y el desempeño organizacional. En el sector administrativo privado limeño, la investigación es relevante al pues aborda una brecha sobre la relación entre beneficios sociales y compromiso, que limita estrategias efectivas de gestión del talento.

En este contexto, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos en una entidad privada del sector administrativo en Lima durante 2022? Por consiguiente, el objetivo del estudio determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada del sector administrativo en Lima durante 2022.

METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo basado en el paradigma positivista, utilizando un diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. Este diseño permitió la medición objetiva de las variables de estudio mediante instrumentos estandarizados aplicados durante el año 2022. Resulta adecuado para evaluar relaciones entre variables sin manipulación deliberada, manteniendo la validez ecológica al preservar las condiciones naturales del entorno organizacional. El proceso investigativo se orientó mediante el método hipotético-deductivo, partiendo de hipótesis teóricas para arribar a conclusiones específicas a través del análisis empírico.

La población estuvo conformada por 71 trabajadores administrativos de una entidad privada ubicada en Lima Metropolitana durante 2022. Al tratarse de una población accesible y delimitada, se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, considerando la totalidad de los trabajadores administrativos sin aplicación de criterios de exclusión adicionales. Los criterios de inclusión fueron: trabajadores de ambos sexos, con mínimo un año de antigüedad laboral y que prestaron su consentimiento informado de manera voluntaria. Además, este estudio contó con la aprobación del comité de ética correspondiente, garantizando el respeto a los principios éticos de la investigación.

Para la medición de las variables se emplearon dos instrumentos previamente validados. El primero es un cuestionario basado en Chiavenato (2009) para evaluar beneficios sociales, estructurado en tres dimensiones: beneficios recreativos (9 ítems), beneficios complementarios (15 ítems) y beneficios asistenciales (12 ítems), sumando un total de 36 ítems con escala Likert de 5 puntos.

El segundo instrumento corresponde al modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) para medir el compromiso laboral, que integra las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa, mediante 24 ítems con escala Likert de 5 puntos.

Ambos instrumentos fueron sometidos a validación por un panel de cinco expertos seleccionados por su trayectoria en administración y evaluación psicométrica. Asimismo, se realizó un pilotaje previo para verificar la comprensión y adecuación de los ítems. Los coeficientes de confiabilidad obtenidos fueron $\alpha = 0.968$ para beneficios sociales y $\alpha = 0.971$ para compromiso laboral, lo que indica excelentes niveles de consistencia interna.

La recolección de datos se llevó a cabo entre agosto y noviembre de 2022 mediante una plataforma digital segura que garantizó el anonimato de los participantes y el cumplimiento de normas éticas internacionales. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 27.0, aplicando análisis descriptivos con medidas de tendencia central y dispersión. Se verificaron los supuestos paramétricos necesarios para la aplicación de pruebas paramétricas, especialmente la normalidad de las variables. Posteriormente, se realizó un análisis correlacional de Pearson para evaluar las relaciones entre variables, considerando como niveles de significancia $p < 0.05$ y $p < 0.01$. Finalmente, se estableció un sistema de codificación tricotómico para interpretar los niveles de las variables en

categorías: bajo (1.00–2.33), regular (2.34–3.67) y alto (3.68–5.00).

RESULTADOS

El análisis descriptivo de la variable beneficios sociales reveló patrones específicos y consistentes en la percepción de los trabajadores administrativos respecto a las prestaciones proporcionadas por su organización.

En términos generales, los beneficios sociales mostraron una distribución que evidencia oportunidades de mejora organizacional. El 52.1% (n = 37) percibe los beneficios sociales como regulares, mientras que el 35.2% (n = 25) los considera bajos y únicamente el 12.7% (n = 9) los evalúa como altos. La media general fue $M = 2.89$ ($DE = 0.74$), ubicándose en el rango regular según la escala establecida, aunque próxima al límite inferior de esta categoría. Este resultado revela que, si bien existe una percepción moderada, predominan valoraciones críticas que demandan ajustes estructurales en la política de beneficios.

En cuanto a las dimensiones específicas, se observaron diferencias relevantes:

Beneficios recreativos: esta dimensión presentó la distribución más equilibrada. El 43.7% (n = 31) calificó los beneficios recreativos como regulares, el 35.2% (n = 25) como bajos y el 21.1% (n = 15) como altos. La media obtenida fue $M = 3.02$ ($DE = 0.81$), posicionándose en el nivel regular, aunque con la puntuación más alta entre las dimensiones evaluadas. Esto indica que la organización mantiene un nivel aceptable en beneficios orientados al descanso y recreación, con margen significativo de mejora.

Beneficios complementarios: esta dimensión mostró la mayor concentración en percepción baja. El 49.3% (n = 35) evaluó los beneficios complementarios como bajos, el 39.4% (n = 28) como regulares y solo el 11.3% (n = 8) como altos. La media registrada fue $M = 2.78$ ($DE = 0.69$), ubicada en el límite superior del rango regular. Este patrón refleja deficiencias en la provisión de beneficios que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que puede impactar negativamente en la satisfacción y permanencia.

Beneficios asistenciales: esta dimensión exhibió el patrón más crítico. El 56.3% (n = 40) calificó los beneficios asistenciales como bajos, el 32.4% (n = 23) como regulares y solo el 11.3% (n = 8) como altos. La media fue $M = 2.67$ ($DE = 0.72$), la más baja entre las dimensiones evaluadas. Este resultado evidencia carencias importantes en el soporte organizacional ante situaciones de vulnerabilidad, potencialmente debilitando el vínculo emocional y la percepción de cuidado.

Respecto al compromiso laboral, el análisis mostró patrones que reflejan el estado psicológico de los trabajadores en relación con su vínculo organizacional.

Globalmente, el compromiso laboral presentó que el 43.7% (n = 31) tiene un nivel regular, el 38.0% (n = 27) bajo y el 18.3% (n = 13) alto. La media general fue $M = 2.95$ ($DE = 0.68$), situándose en el rango regular, aunque con una proporción considerable en niveles bajos. Este hallazgo indica un compromiso organizacional en zona intermedia, con riesgos latentes de desmotivación y desvinculación.

Por dimensiones, se identificaron los siguientes patrones:

Compromiso afectivo: fue la dimensión con resultados más favorables. El 46.5% (n = 33) mostró compromiso afectivo regular, el 32.4% (n = 23) bajo y el 21.1% (n = 15) alto. La media fue $M = 3.12$ ($DE = 0.75$), la más alta entre las dimensiones. Esto indica que, pese a limitaciones en beneficios sociales, los trabajadores mantienen cierto nivel de conexión emocional con la organización, base positiva para fortalecer el engagement.

Compromiso de continuidad: evidenció una distribución intermedia. El 45.1% (n = 32) presentó compromiso de continuidad regular, el 39.4% (n = 28) bajo y el 15.5% (n = 11) alto. La media fue $M = 2.88$ ($DE = 0.64$), sugiriendo que los trabajadores perciben costos asociados con dejar la organización, pero no necesariamente vinculados al apego o satisfacción, sino a factores externos como estabilidad o falta de alternativas.

Compromiso normativo: mostró el patrón más preocupante. Con media de $M = 2.85$ ($DE = 0.66$), fue la puntuación más baja entre las dimensiones, con el 40.8% en niveles bajos y solo el 16.9% en altos. Esto indica que los trabajadores no desarrollan un fuerte sentido de obligación moral, posiblemente debido a debilidades en la cultura institucional, escasa identificación con los valores y ausencia de mecanismos de reconocimiento simbólico que refuerzen el compromiso ético.

En la Tabla 1, se aprecia la matriz de correlaciones entre las variables principales del estudio beneficios sociales y compromiso laboral, así como sus dimensiones específicas y la edad de los participantes. Se observan correlaciones positivas y estadísticas significativas en todos los casos, lo que indica relaciones directas entre la percepción de beneficios sociales y el compromiso laboral en sus distintas dimensiones.

La matriz de correlaciones mostró relaciones positivas y significativas entre los beneficios sociales totales y sus dimensiones recreativos ($r = 0.847$, $p < 0.01$), complementarios ($r = 0.892$, $p < 0.01$) y asistenciales ($r = 0.839$, $p < 0.01$), confirmando la coherencia interna del constructo. Asimismo, el compromiso laboral total presentó correlaciones moderadas y significativas con estas dimensiones de beneficios sociales, siendo más alta con los complementarios ($r = 0.662$, $p < 0.01$). Las dimensiones del compromiso laboral afectivo, continuidad y normativo mantuvieron fuertes correlaciones entre sí (r entre 0.698 y 0.876, $p < 0.01$), lo que evidencia la consistencia del modelo tridimensional.

Además, la edad de los participantes mostró correlaciones positivas pero bajas con todas las variables, indicando un leve efecto en la percepción de beneficios y compromiso. Destaca que la percepción de beneficios sociales explica aproximadamente un 42.4% de la variabilidad en el compromiso laboral ($r^2 = 0.424$), subrayando la importancia de fortalecer las condiciones laborales para mejorar el compromiso organizacional en el contexto evaluado.

Tabla 1. Matriz de Correlaciones entre Variables Principales y sus Dimensiones

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Beneficios sociales (total)	—								
2. Beneficios recreativos	.847**	—							
3. Beneficios complementarios	.892**	.682**	—						
4. Beneficios asistenciales	.839**	.645**	.724**	—					
5. Compromiso laboral (total)	.651**	.606**	.662**	.605**	—				

6. Compromiso afectivo	.623**	.591**	.678**	.582**	.912**	—
7. Compromiso de continuidad	.598**	.567**	.615**	.588**	.876**	.734**
8. Compromiso normativo	.587**	.556**	.589**	.612**	.845**	.698**
9. Edad de participantes	.234*	.198	.267*	.245*	.289*	.278*

Nota. N = 71. *p < 0.05, **p < 0.01. Este coeficiente indica que aproximadamente el 42.4% de la variabilidad en el compromiso laboral puede explicarse por la percepción de beneficios sociales, según el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.424$).

En el análisis inferencial, previo al análisis correlacional, se verificaron los supuestos necesarios para la aplicación de estadística paramétrica. La prueba de Kolmogorov-Smirnov determinó que todas las variables y sus dimensiones siguen distribución normal ($p > 0.05$), validando el uso de coeficientes de correlación de Pearson. Específicamente, se obtuvieron los siguientes valores: beneficios sociales ($p = 0.067$), compromiso laboral ($p = 0.089$), beneficios recreativos ($p = 0.156$), beneficios complementarios ($p = 0.078$), beneficios asistenciales ($p = 0.134$), compromiso afectivo ($p = 0.098$), compromiso de continuidad ($p = 0.145$), y compromiso normativo ($p = 0.112$).

La prueba de Levene confirmó homogeneidad de varianzas entre grupos ($p > 0.05$), y el análisis de diagramas de dispersión evidenció relaciones lineales apropiadas para el análisis correlacional de Pearson.

La Tabla 2, muestra las correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de beneficios sociales y los tipos de compromiso laboral ($p < 0.01$). Los beneficios complementarios evidenciaron las asociaciones más fuertes con el compromiso afectivo ($r = 0.678$), de continuidad ($r = 0.615$) y normativo ($r = 0.589$), lo que indica que esta dimensión está estrechamente ligada a la conexión emocional, la percepción de costos asociados con dejar la organización y el sentido de obligación moral hacia la entidad. Los beneficios recreativos y asistenciales también mostraron correlaciones moderadas similares con las tres dimensiones del compromiso, con valores que oscilan entre 0.556 y 0.612.

Al considerar los beneficios sociales en su conjunto, se observan relaciones moderadas con el compromiso afectivo ($r = 0.623$), de continuidad ($r = 0.598$) y normativo ($r = 0.587$), lo que confirma la influencia integral de la percepción de beneficios sociales en el fortalecimiento de los distintos aspectos del compromiso laboral. Estos resultados resaltan la importancia de potenciar las diferentes áreas de beneficios sociales para promover un compromiso más sólido y multidimensional entre los trabajadores en el contexto organizacional estudiado.

Al incorporar variables demográficas en el análisis correlacional para identificar posibles efectos moderadores, la edad de los participantes mostró correlaciones positivas pero débiles, aunque estadísticamente significativas, con los beneficios sociales ($r = 0.234$, $p < 0.05$) y el compromiso laboral ($r = 0.289$, $p < 0.05$). Estos resultados revelan que los trabajadores de mayor edad tienden a percibir de manera más favorable los beneficios sociales ofrecidos por la organización y a manifestar un mayor nivel de compromiso organizacional. Este patrón puede reflejar una mayor valoración de las condiciones laborales y una consolidación del vínculo con la empresa a lo largo del tiempo, lo cual tiene implicaciones para el diseño de políticas de recursos humanos que consideren la diversidad etaria dentro del personal.

No se identificaron correlaciones significativas entre las variables principales y otras características demográficas como sexo, estado civil, nivel educativo o antigüedad laboral, indicando 23

que la relación entre beneficios sociales y compromiso laboral se mantiene relativamente estable independientemente de estas características individuales.

Tabla 2. Correlaciones entre Dimensiones de Beneficios Sociales y Tipos de Compromiso Laboral

Dimensiones de Beneficios	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Beneficios recreativos	.591**	.567**	.556**
Beneficios complementarios	.678**	.615**	.589**
Beneficios asistenciales	.582**	.588**	.612**
Beneficios sociales	.623**	.598**	.587**
(total)			

Nota. N = 71. **p < 0.01

DISCUSIÓN

Los hallazgos confirman una relación positiva moderada entre beneficios sociales y compromiso laboral en trabajadores administrativos del sector privado limeño ($r = 0.651$, $p < 0.01$), alineándose con estudios previos como Silva et al. (2022), que demostraron influencias significativas del apoyo organizacional en el compromiso afectivo con coeficientes similares ($r = 0.58-0.72$). La correlación explica aproximadamente el 42.4% de la variabilidad en el compromiso, indicando que los beneficios sociales son un predictor robusto que las organizaciones pueden potenciar para mejorar el desempeño y la retención del personal.

En consonancia con esta investigación, Rodríguez et al. (2024) encontraron que los beneficios sociales resultan altamente favorables para los trabajadores mexicanos, ya que satisfacen diversas necesidades personales y laborales. Asimismo, señalan que estos beneficios constituyen un predictor robusto que las organizaciones pueden aprovechar para mejorar tanto el desempeño como la retención del personal. Estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar beneficios sociales efectivos como estrategia para fortalecer el compromiso laboral y promover un ambiente organizacional favorable.

Según Dessa et al. (2025), en un estudio sobre compromiso laboral, satisfacción, compromiso organizacional y productividad en Filipinas, los empleados alineados emocionalmente con los objetivos organizacionales muestran mayor productividad. Este hallazgo coincide con investigaciones que resaltan la importancia del vínculo afectivo en el desempeño laboral. Además, la implementación de beneficios sociales incrementó la satisfacción y el compromiso, fortaleciendo el desempeño organizacional. Estos resultados destacan la importancia de la motivación emocional y beneficios adecuados para mejorar la productividad.

Un hallazgo relevante es la superioridad de los beneficios complementarios ($r = 0.662$, $p < 0.01$), indicando que elementos como flexibilidad horaria, bonos de alimentación y servicios de guardería impactan más el compromiso laboral. En el contexto post-pandemia, estudios como Hung (2022) muestran que los trabajadores priorizan beneficios que facilitan el equilibrio trabajo-vida. La alta correlación entre beneficios complementarios y compromiso afectivo ($r = 0.678$, $p < 0.01$) es clave, dado que este compromiso predice retención y desempeño laboral, resaltando su importancia estratégica para la gestión de recursos humanos.

Aranibar et al. (2022) señalan que los beneficios sociales influyen positivamente en el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. En su estudio, realizado con 377 trabajadores, demostraron que estos beneficios favorecen tanto el compromiso laboral como la socialización organizacional. Asimismo, destacan que la carencia de bonos e incentivos afecta negativamente la socialización dentro de la organización, reafirmando la importancia de estos elementos para el bienestar laboral. En concordancia, Lupano y Castro (2018) evidencian que la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral y organizacional, lo que subraya la relación entre bienestar y productividad.

La distribución de percepciones, con predominio de niveles regulares en beneficios sociales (52.1%) y compromiso laboral (43.7%), revela oportunidades para fortalecer el compromiso organizacional. Estos resultados coinciden con Cuzquen y Esparza (2022), quienes reportaron 45.5% de insatisfacción en trabajadores municipales, evidenciando que aunque el sector privado limeño presenta mejores estándares, aún existen áreas de mejora. Por ello, es prioritario que las organizaciones implementen estrategias integrales de gestión del talento que potencien los beneficios sociales y fortalezcan el compromiso laboral y la productividad.

En relación con que los empleados mayores valoran más los beneficios sociales y presentan un mayor compromiso laboral, estos resultados coinciden con investigaciones previas que destacan la relevancia de la edad en el compromiso organizacional. Böhrt et al. (2014) señalan que el vínculo emocional y de continuidad con la organización se fortalece con el paso de los años, favoreciendo una mayor estabilidad laboral y una percepción positiva de las políticas internas. También, Stephanie y Robin (2020) encontraron que los empleados de 50 años o más exhiben niveles significativamente mayores de compromiso laboral en comparación con los trabajadores más jóvenes, lo que evidencia la influencia significativa de la edad en este ámbito.

CONCLUSIONES

El estudio mostró que los beneficios sociales percibidos por los trabajadores administrativos tienen una influencia positiva y significativa en el compromiso laboral, destacando los beneficios complementarios con correlaciones de $r=0.678$, $r=0.678$ (afectivo), $r=0.615$, $r=0.615$ (continuidad) y $r=0.589$, $r=0.589$ (normativo), con significancia estadística $p<0.01$. Mejorar estos beneficios puede fortalecer la conexión emocional, la permanencia y el sentido de obligación moral hacia la organización.

La percepción general de beneficios sociales obtuvo una media de $M=2.89$, $M=2.89$ ($DE = 0.74$), mientras que el compromiso laboral global mostró $M=2.95$, $M=2.95$ ($DE = 0.68$), ubicándose ambos en niveles regulares. Sin embargo, el 52.1% de trabajadores perciben bajos o regulares los beneficios, y el 38.0% reporta compromiso laboral bajo, lo que evidencia la urgente necesidad de ajustes organizacionales para evitar desmotivación y desvinculación temprana del personal.

Se confirma que la edad presentó correlaciones positivas pero bajas con beneficios sociales ($r=0.234$, $p<0.05$) y compromiso laboral ($r=0.289$, $p<0.05$), indicando que empleados de mayor edad tienden a valorar más los beneficios y mostrar mayor compromiso, dato relevante para diseñar políticas de recursos humanos que consideren la diversidad etaria y promuevan la inclusión generacional.

Se recomienda que las organizaciones mejoren y diversifiquen los beneficios sociales, especialmente los complementarios, dada su alta relación con el compromiso laboral. También es esencial diseñar políticas de recursos humanos que consideren la diversidad etaria y promuevan la inclusión generacional. Estas medidas fortalecerán la motivación y retención del personal, aumentando la satisfacción y el compromiso laboral, y reduciendo riesgos de desmotivación y desvinculación, mejorando así el ambiente organizacional.

REFERENCIAS

- Abdurachman, F., Suryadi, B., y Sugiyanto, W. (2023). Social exchange theory and employee engagement: A systematic review. *Journal of Business Research*, 156, 113-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113127>
- Aranibar, M., Baez, Y., Limon, J., Ramírez, M., García, B., Ortega, M., y Hernández, J. (2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry. *Sustainability*, 14(17), 2-16. <https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bińczycki, M., Kowalczyk, A., y Łapuńska, I. (2023). Impact of social benefits on employee retention in modern organizations. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(4), 445-461. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0256>
- Böhrt, R., Solares, L., y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(1), 33-63. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n1/v12n1a03.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3^a ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com.mx/gestión-del-talento-humano>
- Cuzquen, A., y Esparza, M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume – Perú. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(2), 15-28. <https://doi.org/10.54892/rigisst.v4i2.158>
- Dessa, G. Gimeno, Cristine A. Geroy, Nenita I. Prado (2025). Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Commitment on Productivity of Employees in Higher Education Setting. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 9(03), 2285-2292. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0177>
- Ergun, H., Sahin, M., y Yilmaz, O. (2025). Welfare benefits and organizational commitment: Evidence from Turkish public sector. *Public Management Review*, 27(2), 89-106. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2398765>
- Guzmán, C., López, P., y Mendoza, R. (2024). Work engagement dimensions in Chilean administrative workers: A gender perspective analysis. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 8(3), 234-251. <https://doi.org/10.25025/rlop.v8i3.2024.456>

- Hung, L. (2022). The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: The moderating effect of organizational reward and care policies. *International Journal of Human Resource Management*, 33(18), 3642-3668. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891114>
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., y Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Lay, K., Torres, M., y Pacheco, F. (2025). Work-life balance benefits and organizational outcomes: A longitudinal study in Latin America. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(1), 145-162. <https://doi.org/10.1111/joop.12456>
- Lupano, M., y Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Revista Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188. <https://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v35n1/v35n1a09.pdf>
- Melgar, A., Santos, B., y Rivera, L. (2024). Intrinsic and extrinsic motivation in organizational commitment: Evidence from Mexican administrative workers. *Revista Mexicana de Psicología del Trabajo*, 15(2), 78-95. <https://doi.org/10.24265/rmpt.v15i2.234>
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Presbitero, A., Roxas, B., y Chadee, D. (2025). Digital benefits and employee engagement in the new normal: A multi-country study. *Journal of Business Research*, 162, 114-131. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114131>
- Rai, A., Sharma, P., y Kumar, S. (2023). Recreational benefits and employee vigor: The mediating role of work-life balance. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(4), 445-462. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2023-0034>
- Rodríguez, C., Miranda, C., y Martínez, G. (2024). Beneficios sociales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29), 26-31. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.268>
<https://doi.org/10.1108/SRH-05-2020-0049>
- Shahzad, M., Ali, S., y Khan, R. (2024). Social benefits and psychological contract: A meta-analytic review. *Human Resource Management Review*, 34(2), 100-118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100118>
- Silva, M., Rodríguez, P., y Fernández, A. (2022). Exploring the direct and indirect influence of perceived organizational support on affective organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1234-1250. <https://doi.org/10.1002/job.2621>

Stephanie, D., y Robin, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19 (5), 209–213.

Stor, M., Kupczyk, T., y Hejduk, I. (2024). Integrated benefit systems as employer branding strategy: Evidence from European organizations. *European Management Journal*, 42(3), 567-578. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.11.003>