



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Incentivo laboral y compromiso organizacional en el Registro Nacional de
Identificación y Estado Civil, Lima – 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vicente Asin, Vanessa Lizeth (ORCID: 0000-0001-5837-8231)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi esposo, quien me ha brindado su apoyo y las fuerzas necesarias en cada momento para no rendirme y lograr culminar mis estudios. También está dedicado a mi madre, por sus buenos consejos y a mis queridos hijos Amira y Aldrik por ser los pilares y el mejor de los motivos para ver lo bello que es la vida y esas ganas de avanzar y seguir creciendo profesionalmente y que cada esfuerzo logrado es por el bien de ellos y la de mi familia.

Agradecimiento

Deseo en primer lugar dar gracias a Dios por bendecir esta hermosa vida, por guiar nuestros pasos cada día en este largo recorrido de nuestra existencia y ser nuestro gran apoyo y fortaleza en los momentos más difíciles de dificultad y de debilidad que podemos atravesar.

Asimismo, agradezco infinitamente a mi querido esposo que con sus bellas palabras me hacía sentir orgullosa de lo que soy, de lo que le puedo aprender, lograr y enseñar.

De igual forma, agradezco a los docentes de la Universidad, en especial de la carrera de Administración por sus enseñanzas, dedicación su tiempo y sus consejos durante el transcurso de mi carrera.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo Vanessa Lizeth Vicente Asin con DNI N° 43098238 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión, tanto en los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 14 de Diciembre del 2019.



Vanessa Lizeth Vicente Asin
DNI: 43098238

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Indice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. METODO	27
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Operacionalización de las variables	29
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	34
2.6. Método de análisis de datos	34
2.7. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	54

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Incentivo laboral y Compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019; La elaboración de la presente investigación está en relación al enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, en un nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 100 trabajadores el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 80 trabajadores del RENIEC, Lima.

Para la recolección de datos se recogió información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Incentivo laboral y compromiso organizacional en escala de Likert, se realizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. El procesamiento de los datos se realizó con el Software SPSS (versión 25).

Realizando el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo un resultado de $Rho = 0,507$, y una $sig. = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre la variable incentivo laboral y la variable compromiso organizacional.

Palabras clave: Incentivo laboral, compromiso organizacional, financiero, no financiero.

Abstract

The present research work entitled: "Work incentive and organizational commitment in the National Registry of Identification and Civil Status, Lima - 2019", had as a general objective to determine the relationship between the work incentive and the organizational commitment in the National Registry of Identification and Marital Status, Lima - 2019; The elaboration of the present investigation is in relation to the quantitative approach, of applied type, in a descriptive - correlational level, of non-experimental design of transversal cut. The population consisted of 100 workers. The sampling probabilistic and the sample was 80 workers from RENIEC, Lima.

For data collection, information was collected in a specific period, which was developed when applying the instrument: Work Incentive Questionnaire and organizational commitment on a Likers scale, reliability was carried out through the Cronbach Alpha. Data processing was done with the SPSS Software (version 25).

Performing the descriptive analysis and the correlation through Spearman's Rho coefficient, a result of $Rho = 0.507$, and a sig. = 0.000 ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the work incentive variable and the organizational commitment variable.

Keywords: Work incentive, organizational, financial, non-financial commitment.

I. Introducción

A nivel mundial el tema del incentivo laboral viene siendo de gran importancia en las organizaciones para lograr elevar su producción para el buen desarrollo de estas, el capital humano es imprescindible pues ellos entregan su trabajo, esfuerzo, creatividad y talento para el logro de los objetivos, cuando una empresa ofrece incentivos a sus trabajadores mantiene o mejora niveles deseados en cuanto a su producción y en el trabajador implica estímulos tangibles e intangibles del cual incrementa su compromiso, desempeño y rendimiento; es cierto que el salario es necesario para motivar a las personas, pero el dinero no lo es todo, existen diversos incentivos para atraerlos y retenerlos; en un estudio que realizó la Organization for Economic Co-operation and Development (2016) se han ejecutado incentivos a los empleados del sector público en diferentes países como España, Alemania, Canadá, Corea, Finlandia, Francia, el cual estos incentivos están asociado básicamente al cumplimiento de las metas, teniendo como premio aumentos salariales y bonos no permanentes, en otros hacen competencias por equipo o individuales.

En América latina, El Banco de Desarrollo de América Latina (2016) realizó estudios en diferentes países del continente donde sostuvo que el salario del empleado público crece demasiado poco en el transcurrir de su carrera laboral, en cuanto a la escala de jerarquía no siempre se dan por méritos y la paga por su desempeño no es un incentivo a comparación del sector privado, es por ello que la gran mayoría de jóvenes desea laborar en empresas privadas, la consecuencia en el sector público es que es mucho más difícil de retener y atraer a los trabajadores mejores calificados además que desmotiva el esfuerzo de quienes continúan en este, así mismo el Viceministro de Relaciones Laborales de Colombia señala que en el sector público es mucho más difícil de ascender y que sus remuneraciones mejoren.

A nivel nacional Espinoza y Huaita (2012) refieren que los incentivos tanto monetarios como no monetarios son necesarios para los trabajadores, las empresas privadas pueden brindar a su personal diferente tipos de incentivos ya que operan bajo principios de maximización de beneficios, pues estos incentivos y premios está asociado más que todo por el aumento de ventas u otros beneficios del cual pueden medir periódicamente incluso han conseguido satisfacción en el personal y fidelización en el cliente, sin embargo esto no se puede comparar con las instituciones del sector público ya que la aplicación es muy limitada y por lo general tienen múltiples objetivos que a su vez

son complicados de medir, además el accionar de los trabajadores públicos no está sujeto a la satisfacción del cliente y mucho menos generan ganancias y no quiebran, es por ello que el trabajador público mayormente encuentra poca motivación para esforzarse contundentemente y lograr resultados.

A nivel local actualmente el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil cuenta con empleados por contrato a tiempo indeterminado D.L728, empleados por contrato Administrativo de Servicio D.L 1057 y también por contrato vía locación de servicio (HP), según la escala remunerativa de la institución el Salario mínimo vital oscila entre S/. 1,800.00 nuevos soles las mismas que están establecidas por la ley de presupuesto.

El RENIEC no cuenta con programas ni establecen planes de incentivos del cual estén encaminados a la satisfacción y motivación de los trabajadores, teniendo únicamente beneficios e incentivos que brinda cada uno de estos regímenes laborales (D.L 728 Y D.L 1057) del cual se les contrata, normalmente los trabajadores no reciben ningún tipo de incentivos sea económicos y no económicos es por ello que se sienten desmotivados por la falta de estas, mayormente se sienten exigidos a realizar y culminar con su producción, es decir se encuentran en un ambiente de trabajo con mucha exigencia, donde los jefes y supervisores solo se dedican a dar indicaciones y controlar su productividad, así mismo cabe señalar que el personal no es recompensado por los trabajos que realiza diariamente por lo que repercute negativamente en ellos e impiden que puedan desarrollar sus destrezas y habilidades y como consecuencia de estas tengan un bajo compromiso laboral.

Por lo expuesto en el párrafo que precede, el estudio de esta investigación busca conocer, qué relación existe entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del RENIEC, Lima - 2019.

En el ámbito internacional se han identificado antecedentes con problemáticas similares, conformadas por artículos y tesis de investigación que han sido diseñadas en los últimos años, del cual nos ayudara en la investigación, algunos trabajos se muestran a continuación.

Para **Aguilar y Ortiz (2016)** en su tesis de licenciatura titulada Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de milagro de la Facultad de Ciencias

Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal del Milagro, cuya finalidad principal fue delimitar la influencia que ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los trabajadores de la empresa Marcimex S.A, el método que utilizaron fue el inductivo-deductivo, enfoque cualitativo, tipo aplicada, nivel exploratorio-correlacional y diseño no experimental - corte transversal, para la recopilación de datos se basaron en la observación, aplicación de encuestas y entrevista, concluyendo que los resultados demostraron que los incentivos no pecuniarios se ha convertido en un estímulo creciente que los colaboradores valoran en gran medida, es un agregado a sus emolumentos que les ayuda a tener una elevada motivación en el trabajo. Asimismo, **Camacho (2015)** hizo su tesis de maestría denominado Programa de incentivo laboral basado en la innovación y creatividad del talento humano para la Puce sede Ambato, del Departamento de Investigación y Postgrados de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, su objetivo de estudio fue diseñar un Programa de Incentivo Laboral del cual les ayude a impulsar la cooperación de los colaboradores en la gestión universitaria y promover su desarrollo profesional, perfeccionamiento y compromiso hacia la organización, el tipo de estudio fue no experimental transversal-descriptivo, de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), nivel descriptivo, su población la conformaron 186 trabajadores, concluyendo que con los estudios investigativos y el resultado obtenido plantearon y diseñaron políticas de incentivos para la PUCESA, Por otro lado **López (2018)** en su tesis titulada Estilo de Liderazgo y su relación con el compromiso hacia el trabajador del personal de las secretarías de la presidencia de Guatemala en el periodo 2016 – 2017 de la Escuela de estudio de postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para obtener el grado de Magister en Ciencias con base en el Normativo de Tesis su objeto de estudio fue comprobar si es que en realidad existe relación entre el estilo de liderazgo de los directivos y el compromiso hacia el trabajador del personal el cual están a su cargo, el método utilizó fue científico a través de censo y las técnicas que empleó para obtener la información, asimismo para este desarrollo realizó un censo, con una población total de 130 personas, el enfoque de estudio fue cualitativo – cuantitativo, concluyendo que siempre hay trabajadores que resisten a dar lo mejor en el cumplimiento de sus actividades y que tienen aspectos negativos, siendo dificultoso de determinar por los jefes que no están siempre a visión de los trabajadores, a la vez **Medina (2018)** en su tesis El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato,

Ecuador, su objetivo principal fue conocer cómo influye el desgaste laboral frente al compromiso que tiene el personal administrativo en sus organizaciones, el método empleado fue exploratorio, enfoque del estudio fue cualitativo – cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, la población de estudio fueron 966 personales administrativos de las instituciones de educación superior, tomando como muestra a 275, llegando a la conclusión que el Síndrome de Burnout influye en el Compromiso Organizacional del personal Administrativo, porque detectaron que la medida de personalización de alto rango tiene relación directa con el compromiso que se encuentra en un nivel medio, por lo que influye en los tres componentes del compromiso organizacional el afectivo, continuidad y normativo, por lo tanto **Loza (2016)** en su tesis denominado Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central de Ecuador - Quito, para optar el título de Psicología Industrial. Su objetivo principal fue determinar si el compromiso de los trabajadores influye en el clima laboral que prevalece esta empresa. Esta investigación fue de tipo correlacional - no experimental, enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el método fue deductivo, su población estuvo conformado por 30 trabajadores lo cual fue censal, concluyendo que el clima laboral prevalece en el compromiso organizacional de los trabajadores, recomendando que la organización tome mayor realce para mejorar el clima del cual prevalece AYMESA y que permita que los colaboradores se sientan mucho más identificados con la empresa.

En el ámbito nacional también se han identificado antecedentes con problemáticas similares, conformadas por artículos y tesis de investigación que han sido diseñadas en los últimos años y nos ayudara en nuestra investigación, algunos trabajos se muestran a continuación.

Para **Lara y Mestanza (2018)** en su tesis titulado Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa autonort S.A - Chimbote 2018 de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, tuvieron como finalidad analizar la relación entre el incentivo laboral y la motivación en los trabajadores de la empresa Autonort S.A. el diseño de su investigación fue no experimental, corte transversal, nivel descriptivo - correlacional, la población la conformó el total de los trabajadores de ATONORT S.A (60 trabajadores), siendo la población igual a la muestra por lo que se

considera que es censal, utilizaron el estadístico Chi cuadrado de Pearson = 60,607 y la significancia $0.000 < 0.05$, lo que les permitió comprobar la relación de variables, si se acepta el (HI) ambas variables tienen relación significativa, concluyendo que existe relación altamente significativa entre el incentivo laboral y la motivación por lo tanto si la empresa incentiva, recompensa y retribuye a sus empleados obtendrán mejores resultados y por ende se sentirán mucho más comprometidos y motivados, asimismo **Torres (2017)** en su tesis Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016 de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la correlación entre Incentivos Labores y el Clima Organizacional de la muestra estudiada, su investigación fue de tipo básica descriptiva – correlacional, diseño no experimental-corte transversal. La población fue conformada por 70 colaboradores tomando como muestra 60 colaboradores, el análisis descriptivo y la correlación fue a través del coeficiente de Rho de Spearman = 0,61, lo cual se interpreta como alta relación entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), el cual se rechaza la hipótesis nula y los resultados señalaron que existe relación significativa entre ambas variables a su vez el incentivo Laboral en su dimensión no económicos es un aliciente que motiva y ayuda a mantener un buen clima organizacional , de igual manera **Noriega (2016)** en su tesis denominado Los incentivos Laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuidores S.A.C distrito de Trujillo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Trujillo. El objetivo de su estudio fue determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los trabajadores de la empresa Latino Distribuciones S.A.C – Trujillo 2015, el diseño fue descriptivo, los métodos: deductivo-inductivo y el estadístico; aplicó una encuesta como técnica para la recopilación de datos a los supervisores y trabajadores del área de ventas, la población la conformaron 48 trabajadores que laboran en la distribuidora, tomando como muestra 24 trabajadores. Por lo tanto concluyó que la propuesta de programa de incentivo laboral ayudará a la empresa lograr mejorar y superar las debilidades del área de ventas y tener mayor desempeño de sus trabajadores, por lo tanto la empresa debe apostar y recompensar económicamente a sus trabajadores para un mejor compromiso y desempeño y en sus ventas, por otro lado **Frontado y Muñoz (2017)** en su tesis titulado Motivación y compromiso organizacional en una institución pública de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una institución pública, su

investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental - corte transversal, enfoque cuantitativo, su población la conformaron 150 trabajadores y su muestra constituida por 109 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de motivación-MLPA (Logro, Poder y Afiliación) y la Escala de compromiso organizacional, lo cual probaron ser válidos y confiables y en los resultados se observaron la relación que existe entre la motivación y compromiso organizacional, en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson se obtuvo $0.002 < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que sí hay relación existente entre la motivación Laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de esta institución. Por lo tanto, se señala que, a mayor motivación Laboral a los trabajadores, habrá mayor compromiso organizacional por parte de ellos, de la misma manera **Flores (2017)** en su tesis titulado El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016 de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Su objetivo de este estudio fue determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Red de Salud. Según la finalidad de su estudio el tipo de investigación fue sustantiva, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. La población fue conformada por 150 trabajadores, la muestra por 109 trabajadores, el muestreo fue de tipo no probabilístico. Para recolectar información como técnica utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, como prueba de confiabilidad el Alfa de Cronbach. Llegando a las conclusiones siguientes: el compromiso organizacional, afectivo y normativo tuvieron una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral y el compromiso de continuación no tuvo relación significativa con el desempeño laboral.

Por otro lado, es necesario identificar algunas teorías aludidas al tema investigado, del cual validará la investigación y servirá de ruta para el análisis de la realidad estudiada.

Desde el año 1950 se han venido desarrollando diversas teorías para explicar sobre la motivación de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por lo que estas determinan necesidades que buscan satisfacer y estimular a las personas y por ende generar un mejor compromiso, a partir del desarrollo de las diferentes teorías motivacionales hasta la actualidad, los gerentes o jefes las emplean para motivar a sus empleados.

En este aspecto la **Teoría de Jerarquía de las necesidades de Maslow** según Chiavenato, (2017) señala que se basa en la llamada pirámide de las necesidades y que se clasifican de acuerdo con necesidades de orden inferior (fisiológicos y de seguridad), las fisiológicas se relacionan con el sostenimiento de vida como dormir y comer y las de seguridad básicamente es en que las personas se sienten protegidas contra amenazas ya sean físicas y emocionales y buscan estabilidad en el trabajo y la vida. Las necesidades de orden superior (sociales, estima y autorrealización); en las sociales las personas desean sentirse querida, sentir afecto, estima, aceptación y de interactuar con otras personas; Las de estima las personas sienten un reconocimiento tanto propio y con los demás, sienten que están consiguiendo logros, adquiriendo competencias y que gozan de autonomía; Las de autorrealización a las personas les satisface lo que hacen, sienten que están especialmente capacitados y que están experimentando que han desarrollado su potencial.

Esta teoría explica cinco necesidades y la satisfacción de estas va a motivar a las personas de acuerdo a un orden; cuando nos referimos a la teoría de Maslow tratamos de explicar la motivación en el ser humano, es por ello que los jefes tienen que considerar que la motivación implica la búsqueda de satisfacción de algunas necesidades, por lo tanto, tienen que conocer que necesidades pueden satisfacer a sus trabajadores para de una u otra manera lograr incentivarlos y mantenerlos motivados.

Es importante mencionar también la **Teoría de dos factores de Herzberg** como lo indica Manso (2002) la motivación en la persona en el ámbito laboral dependen de dos factores del cual están relacionadas con el factor de higiene y motivadores; **1.** el Factor higiénico tiene similitud con los principios de higiene médica: eliminar o prevenir los peligros de salud; en este caso este factor tiene que ver con las condiciones del trabajo y son factores extrínsecos externos al trabajador y son aquellos que no se pueden controlar como son el salario, prestaciones, liderazgo, políticas de organización, seguridad laboral, supervisión, relaciones con los gerentes y compañeros, condiciones físicas del trabajo, estos factores que en el mejor de los casos si están cubiertos van a ocasionar que la persona por lo menos no se desmotive, es decir, esto no van a ser elementos de motivación sino que cuando están cubiertos por lo menos no son elementos de desmotivación, **2.** el factor motivacional son factores internos que tienen que ver con lo que ejecuta el trabajador tales como sensación de realización que se alcanzan en el puesto de trabajo, sensación de avance y crecimiento, reconocimiento, entre otros; estos factores determinan que una persona se sienta motivada

en su lugar de trabajo y son los que el trabajador puede controlar como por ejemplo su esfuerzo, entre mayor se esfuerce es más probable que tenga reconocimientos por su trabajo y por lo tanto a mayor reconocimiento logre un mayor desarrollo personal, esto implica que le den una mayor responsabilidad para que se pueda auto realizar, desde la perspectiva de esta teoría, este factor si va a fomentar la motivación o satisfacción, sin embargo en su ausencia no provocan o producen mayores insatisfacciones.

Como podemos observar esta teoría se relaciona con el presente trabajo de estudio ya que trata de explicar qué motiva a las personas a través de los factores que generan motivación (satisfacción) y los que previenen la no insatisfacción el cual deben ser consideradas por los directivos que realmente quieran tener trabajadores motivados e incentivados.

A su vez, es importante mencionar el **Modelo de las expectativas de Vroom**, Varela (2013), refiere que esta teoría básicamente explica que la motivación es fruto del valor que cada persona pone con respecto a los resultados de sus acciones y la perspectiva de que sus metas se logren cumplir, pues la motivación origina esfuerzo y esto hace que ocasionen buen desempeño para recibir retribuciones y esta en función a tres factores **1. Expectativa**, representada por la seguridad que tiene una persona y el esfuerzo que deposita en el trabajo le producirá el efecto deseado **2. Instrumentalidad**, mide hasta qué punto la persona cree que una vez realizado su trabajo la empresa lo valorará y otorgará la recompensa prometida **3. Valencia**, señala los niveles de deseo de tiene el trabajador por lograr alcanzar los objetivos o metas y varía de una persona, pero con el paso del tiempo también puede variar por la experiencia de cada persona.

Esta teoría explica que a las personas no solamente les motiva los factores objetivos, sino la percepción de estas y la valoración subjetiva que haga de ellos. Así como también las personas toman sus decisiones a partir de lo que ellos esperan como recompensas por sus propios esfuerzos realizados; en el ámbito laboral significa que las personas desean dar un rendimiento en el que les provoque mayores beneficios o ganancias posibles y que se empeñarán más considerando que así conseguirán determinadas recompensas como ascenso o aumento de sueldo.

Para este estudio también es muy importante definir algunos conceptos relacionados al tema investigado sobre **Incentivo Laboral**, ya que nos permitirá entender mucho mejor las

actividades que se están desarrollando; algunos conceptos de incentivo laboral se muestran a continuación.

Para Mondy (2010), señala que los incentivos laborales son retribuciones que se les da a los trabajadores a cambio de los servicios que realizan, con la finalidad de atraer, retener y motivar a estos mismos, asimismo Chiavenato (2007), señala que el incentivo es una recompensa que se le otorga al trabajador a cambio de efectuar con sus tareas de la organización, siendo esta una relación de intercambio entre el colaborador y la empresa, de igual manera Ruíz et al. (2013), indican que el incentivo es una medida que básicamente favorece al trabajador lo que conllevará que este mejore su motivación y por ende el trabajo que desarrolla, coincidiendo Gary y Varela (2011), que los incentivos son planes de remuneración por desempeño, en los cuales se paga u otorga a todos los trabajadores según su desempeño, sin embargo la Organización Internacional del trabajo (2016), señala que el primer paso en motivar a los trabajadores es asegurar que reciban un salario justo, este debe ser idóneo para satisfacer las necesidades de los trabajadores, sin olvidar otros tipos de incentivos como bonificaciones y seguro de vida.

Mediante la obtención de estos conceptos cabe señalar que los incentivos laborales son fundamentales dentro de la institución puesto que el beneficio sería generar un mejor compromiso y lealtad de los trabajadores, pues el incentivo los hace sentir queridos o reconocidos es algo que sin duda alguna va incrementar la motivación de los equipos de trabajo y por ende el trabajador se sentirá valorado, mejorara su rendimiento y como consecuencia de ello se obtendrán mejores resultados.

A su vez el incentivo laboral presenta dos dimensiones el incentivo financiero y no financiero.

En relación a la **Dimensión 1** que es el **Incentivo Financiero**, Mondy (2010) señala que el incentivo financiero es importante para el reclutamiento y contratación de buenos trabajadores, así como un buen motivo para que den sus mejores esfuerzos y permanezcan en la compañía, una empresa que paga bien atrae a muchos trabajadores, y ello facilita a que tenga mayor posibilidad de seleccionar trabajadores con habilidades y características de personalidad que valora y busca esta empresa, asimismo Werther y Davis (2008) indican que los trabajadores que están bajo un sistema de incentivos financieros amanestán que su desempeño determina, en gran medida de los ingresos que obtienen, asimismo sin olvidar que se premie el mejor desempeño de manera regular y consecuente,

por tanto Chiavenato (2018), refiere que el incentivo económico motiva a los trabajadores siempre y cuando se utilice correctamente, así como también debe darse en el momento oportuno y en la medida correcta.

En cuanto a los incentivos financieros en la institución es parte importante puesto que son cubiertos por dinero del cual reciben los trabajadores por la realización de sus trabajos desarrollados a cambio de sus actividades o servicios, esto también los motiva a que obtengan una mayor producción del cual beneficiara tanto al personal como a la empresa.

Por consiguiente, se señalan los **indicadores** que son el incentivo financiero directo e indirecto.

En cuanto al **incentivo financiero directo** Mondy (2010) nos dice que el incentivo financiero directo viene hacer el pago que reciben las personas bajo la modalidad de sueldos, salarios, comisiones y bonos, de igual manera Chiavenato (2007) señala que los incentivos económicos directos son la paga que cada trabajador recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones, coincidiendo Johnston y Marshall (2009) que el salario, los bonos y las comisiones son incentivos financieros directos y motivan a que los trabajadores alcancen altos niveles en su desempeño.

Cabe indicar que los incentivos financieros directos como el salario que constituye el pago que se le brinda al trabajador por su servicio y que va a depender del puesto el cual ocupa, así como también los bonos que perciben, forman parte motivacional en los trabajadores el cual ayudará a mejorar su desempeño.

En cuanto al **incentivo financiero indirecto** Mondy (2010) señala que el incentivo financiero indirecto también llamadas prestaciones, viene hacer toda retribución financiera que no está incluida en el incentivo financiero directo, esta remuneración normalmente lo recibe el trabajador de una forma indirecta tales como las prestaciones legalmente obligatorias Vacaciones, licencias por razones médicas, gratificaciones, CTS, asignación familiar, seguro social de salud asimismo Chiavenato (2007) refiere que el incentivo económico indirecto es el salario que deriva de convenios colectivos de trabajo y prestaciones y servicios sociales que brinda la empresa tales como: las gratificaciones, aguinaldos, vacaciones, horas extras, subsidios para alimentación y transporte y seguro de vida.

Estos incentivos básicamente son las prestaciones sociales que la institución obligatoriamente les brinda a los trabajadores el cual constituye también parte importante en ellos ya que beneficiará no solamente al trabajador sino también a sus familias.

Asimismo, en la **Dimensión 2**. En el **Incentivos no financieros** Mondy (2010) indica que el incentivo no económico viene hacer la satisfacción que el empleado experimenta de su mismo trabajo o del ambiente físico o psicológico del cual se desempeña, de igual manera Chiavenato (2007) señala que los incentivos que no son económicos, como, la seguridad en el empleo, reconocimiento, calidad de vida en el trabajo, condiciones ambientales, flexibilidad de horario, formación y desarrollo profesional, también influyen significativamente en la satisfacción del trabajador.

Se puede señalar que el incentivo no financiero se puede traducir en felicidad inmediata para el colaborador que se consigue a través de reconocimientos, equidad, aprendizaje, relaciones interpersonales, el ambiente o la seguridad que siente el trabajador dentro del espacio de trabajo lo que conlleva a continuar haciendo un buen trabajo en la institución.

Por consiguiente, se señalan los **indicadores** que son el puesto de trabajo y el ambiente laboral.

En cuanto al **puesto de trabajo** Mondy (2010) señala que es el lugar donde los empleados realizan sus actividades, quienes experimentan una compensación personal cuando sus trabajos están valorados con respecto a las dimensiones básicas del trabajo, en ella menciona: **a)** variedad de habilidades, algunos trabajadores pueden tener un sin número de actividades diferentes y desempeñarlos con éxito, algunos disfrutan de la variedad en sus trabajos y de ser así, sirve como compensación; **b)** identidad de las tareas, es el grado en el cual el trabajador se identifica con una actividad realizándola desde el principio hasta el final; **c).** autonomía, es la libertad con que el trabajador realiza sus funciones, al tener autonomía los trabajadores van a sentirse responsables de los resultados de sus trabajos.

Los trabajadores desarrollan sus tareas y responsabilidades dentro de sus puestos de trabajo de acuerdo a sus actividades laborales que realizan, muchos trabajan en lo mismo, en otros pueden varían sus actividades, pero es importante que cada persona deba de tener dentro de sus puestos muy claro cuáles son los procedimientos que debe de realizar para hacer un excelente trabajo, cuáles son sus metas que tienen que estar cumpliendo en el día a día y tener la claridad de cuál es el producto final valioso que entrega a la organización, para ello

es importante también que los jefes le brinden autonomía y retroalimentación a sus colaboradores.

En cuanto **al ambiente laboral**, Mondy (2010) refiere que para la mayoría de las personas desempeñar su trabajo en un ambiente físico adecuado es satisfactorio, los trabajadores también obtienen satisfacción de factores no económicos, que dentro del ambiente laboral tiene que ver **a.** un trato agradable, existen personas que se consideran autosuficiente que prefieren trabajar solos, donde no tendría éxitos en empresas donde el trabajo debe de ser en equipo, para ello es muy importante que las empresas desarrollen y sostengan grupos de trabajo agradables. La creatividad está en relación con individuos que tengan diversos antecedentes y el ser eficaces, en función de ser compatibles en términos de valores y metas comunes; **b.** horarios de trabajo flexibles, es de mucha ayuda que los trabajadores puedan elegir dentro de ciertos límites sus propios horarios de trabajo; **c.** condiciones de trabajo, actualmente la existencia de un lugar de trabajo seguro, saludable y cómodo se consideran aspectos necesarios, así como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados sobres los trabajadores; **d.** reconocimiento en el trabajo, consiste en reconocer y elogiar al trabajador por su buen rendimiento; dicho reconocimiento puedes ser unas palabras de agradecimientos, una carta de felicitación un informe favorable por su inmediato superior, premios, regalos, días de descanso, etc. Ruiz et al. (2013).

Es necesario que el personal sea incentivado no sólo económicamente sino también emocionalmente pues esto ayudara a que mejore su motivación, productividad, su compromiso con la institución y por ende la calidad de vida, así como también ayudara a atraer y retener al personal.

Cabe mencionar otras teorías con respecto al **comportamiento organizacional** el cual respaldarán en esta investigación.

En este aspecto la **Teoría del Compromiso según Becker** (1992) menciona que hay varios tipos de compromiso: **1).** Compromiso con la organización **2).** Con la alta gerencia **3).** Con el supervisor **4).** Con su grupo de trabajo **5).** Con la ocupación. Siendo cada uno de los compromisos totalmente diferentes ya que cada una tiene influencias distintas tanto el desempeño laboral como la conducta organizacional, son mecanismos o instrumentos de la actuación laboral y organizacional del trabajador.

Por consiguiente la **Teoría de la equidad** según lo señala Koontz et al. (2012) la motivación en el trabajador está influenciada por la apreciación subjetiva de la persona sobre si es justa o no es justa la recompensa que percibe por su trabajo en comparación con los demás. La teoría de la equidad afirma que debe de ver un equilibrio entre los resultados e insumo de una persona y el resultado e insumo de otra persona, si el trabajador considera que no se le está recompensando con equidad se sentirán insatisfechas, reducirán su producción o hasta podrían dejar la empresa; si reciben recompensas como equitativa, ellos continuarán con su mismo nivel de producción y si estos creen que las recompensas sería mucho mayor de lo que normalmente consideran equitativo, pueden trabajar aún más.

Además, es importante también mencionar la **teoría de la definición de objetivos de Locke** (citado en Chiavenato, 2017) indica que: La fuente principal de motivación es el propósito de luchar para alcanzar los objetivos, es decir qué debe hacer una persona y cuánto esfuerzo tiene que emplear para lograrlo, esta teoría analiza el resultado que la especificación de los objetivos, desafíos y la realimentación producen en el desempeño del individuo y se fundamenta en de la siguiente manera: **1.** Los objetivos que están bien definidos y difícil de alcanzar va conllevar a resultados mejores, la especificación de objetivos va funcionar como un incentivo interno, **2.** Si la persona está capacitada y está de acuerdo en aceptar los objetivos, mientras más difícil es el objetivo, más alto será su nivel de desempeño, comprometiéndose a realizar un gran esfuerzo, **3.** Las personas trabajan mucho mejor si perciben realimentación de sus avances en busca de los objetivos, el cual les va ayudar a diferenciar entre lo que está haciendo y lo que debería hacer, **4.** Algunas personas trabajan con objetivos definidos por los jefes, pero se comprometen mucho más cuando participan en la definición de sus propios objetivos, **5.** Las personas tienen la seguridad de que serán capaz de realizar las actividades que se les encomienda, a eso se llama eficacia personal.

Según la teoría de la determinación de objetivos para motivar a las personas existen cuatro métodos: el dinero, definición de objetivos, participación y rediseño de los puestos y tareas. Esta teoría sostiene básicamente que los objetivos o metas específicas o difíciles son las que llevan a un alto desempeño en las personas.

Para ello es necesario también definir algunos conceptos importantes sobre **el compromiso organizacional** del cual están referidos al tema investigado ya que nos va a permitir a entender mejor el desarrollo de estas actividades y son las que se muestran a continuación.

Para Robbins y Judge (2009) refieren que es el grado en que el trabajador está identificado con la empresa y con las metas de esta, deseando mantener y seguir su relación con esta, para Meyer y Allen (1991), citado en Peña et al. (2016), refieren que el compromiso organizacional es la afinidad, deseo, necesidad y/o una obligación de seguir dentro de la organización o empresa, existiendo una correlación entre el trabajador y la empresa, de igual manera Newstrom (2011) sostiene que es la lealtad con que el trabajador está identificado con la empresa, lo que lleva a querer seguir participando en ella, es como una atracción física con disposición del trabajador de seguir o de permanecer en la compañía, asimismo Luthans (2010) menciona es la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa, lo que lleva a desarrollar un trabajo óptimo en cuanto al cumplimiento de sus funciones, dicho compromiso va depender de la empresa quienes deben fomentar y promover un espacio de trabajo adecuado y estimulante, por otro lado Carrillo et al. (2013) indican que es un comportamiento que tendría el trabajador hacia la empresa en función de los incentivos de esta hacia los trabajadores motivándolos a laborar y participar dentro de la organización.

El compromiso organizacional busca generar en las personas la voluntad de continuar el vínculo con la organización y de no pensar en dejarla, cuando los trabajadores están más comprometidos la empresa será más eficiente, más productiva hay menos accidentes de trabajo, pues para ello la organización debe también gestionar talentos deben de necesitar a los trabajadores no como parte de un proceso sino como un ser capaz de crear ideas, capaz de pensar y capaz de contribuir.

A su vez el compromiso organizacional presenta tres dimensiones afectivo, normativo y continuidad.

En relación a la **Dimensión 1: Compromiso Afectivo (Deseo)** Robbins y Judge (2009) definen que es la afinidad emocional del trabajador hacia la empresa por creer en los valores de esta, así como también es el grado de identificación e involucramiento que tienen hacia su organización, para Meyer y Allen (1991), citado en Peña et al. (2016) Viene hacer la fidelidad que tiene un trabajador a su organización motivado por una fuerza intrínseca que identifica al individuo con su organización, lo que emocionalmente va a llevar a que este participe activamente con su organización.

En el compromiso afectivo las personas están dispuestas a permanecer en su organización porque la desean, se vinculan absolutamente desde lo emotivo quieren a su institución, están dispuestas a un esfuerzo extra, están vinculadas con las personas dentro de la institución, se sienten en una relación personal fuerte y activa.

Por consiguiente, se señalan los siguientes **indicadores**:

En cuanto a la **identificación con la organización** Mariano et al. (2009) mencionan que la identificación organizacional vendría ser una identificación social, motivando a que el trabajador alcance los objetivos comunes, implicándose en mayor grado con la organización.

En cuanto al **Involucramiento en la organización**, según Carrillo et al. (2013) refieren que el involucramiento es un proceso libre y participativo del trabajador, usando la capacidad total de los trabajadores cuyo objetivo es tener un compromiso mayor con el éxito de la organización y para lograr esto se usan estrategias de involucramiento favoreciendo decisiones con libertad y autonomía, de tal forma que los trabajadores se sientan más motivados y a su vez comprometidos con sus actividades y su empresa, llegando ser mucho más productivos y estar satisfechos de su trabajo.

Asimismo en la **Dimensión 2: Compromiso Normativo (Deber)** Robbins y Judge (2009) mencionan que viene hacer la obligación del trabajador de permanecer en la empresa por razones éticas, por ejemplo si un trabajador encabeza alguna iniciativa para la organización sentirá la necesidad de seguir en esta por no dejar inconcluso su trabajo, de acuerdo con Meyer y Allen (1991), citado en Peña et al. (2016), Señalaron que es la obligación de carácter moral de seguir y permanecer en la empresa; este compromiso de lealtad hacia la empresa se da a que este haya percibido prestaciones como capacitación, bonos, u otros beneficios económicos haciendo que el trabajador permanezca en la empresa hasta que la deuda sea pagada.

Por consiguiente, se señalan los **indicadores** que son sentimiento de obligación y lealtad con la organización.

En cuanto al **sentimiento de obligación**, según Juaneda y Gonzales (2007) afirman que estas están determinadas por la conexión que hay entre el trabajador y empresa, lo que obliga a estos a permanecer ligados a la organización

En cuanto a **la lealtad con la organización**, Moreno (2014) señala que la lealtad organizacional viene hacer la actitud de compromiso de los trabajadores con su empresa, es decir que los trabajadores están dispuestos a renunciar o hacer un sacrificio por el bien de la organización.

Por lo tanto en la **Dimensión 3: Compromiso continuidad (necesidad)** Robbins y Judge (2009) refieren que está en relación al valor económico que recibe el trabajador por permanecer en una empresa si la compara con el de dejarlo, un trabajador está comprometido con su empresa porque este le paga bien, puesto que si renuncia correría el riesgo de que su familia se esté perjudicando, por otro lado Meyer y Allen (1991), citado en Peña et al. (2016) Señalan que es el grado en que el trabajador se siente que debe permanecer en la organización, los trabajadores asumen que perderían las inversiones de tiempo y esfuerzo si dejan la organización, a su vez la incertidumbre económica y psicológica que es encontrar un nuevo empleo, en conclusión existe un beneficio por continuar trabajando para la misma empresa a diferencia de un mayor riesgo y costo a irse de esta. Sin olvidar el gran beneficio de tener las pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, debido a estar en una empresa por buen tiempo.

En el compromiso de continuidad los trabajadores se vinculan con la organización por necesidad o por comodidad, son personas que tienen una vinculación practica con la institución, si bien es cierto ellos pueden estar muy comprometidos, pero dentro de ese compromiso incluye un estilo de vida, un modelo personal que no están dispuesto a cambiar.

Por consiguiente, se señalan los siguientes **indicadores**:

En cuanto a la **permanencia en la organización**, Cerem comunicación (2017) hablar de permanencia es hablar de un convenio entre el trabajador y empresa donde el trabajador se compromete de manera voluntaria a seguir en la empresa de acuerdo al tiempo según el pacto o convenio establecido.

En cuanto a la **inversión de tiempo y esfuerzo** las personas sienten vinculación en la organización debido a que si lo abandonan ocasionaría la pérdida de ciertas condiciones, las inversiones realizadas relacionadas con el deseo de permanencia.

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un **problema general** de investigación:

¿Cuál es la relación entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019? Además, se formularon los problemas específicos: **a)** ¿Cuál es la relación entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?, **b)** ¿Cuál es la relación entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?

La investigación es de importancia, ya que presenta una **justificación teórica** basándose en investigaciones de teorías científicas del cual nos permitirá conocer mucho más a fondo la realidad sobre el incentivo laboral y el compromiso organizacional y como esta influye en los trabajadores, ya que hoy en día muchas empresas tanto públicas como privadas aun no lo toman en cuenta, hoy más que nunca, las empresas deben desarrollar estrategias de incentivo que permita motivar, incentivar y satisfacer al personal y por ende la organización sea más eficiente, eficaz y rentable, por otro lado en la **justificación metodológica** el método que se utilizará será el deductivo de tipo descriptivo puesto que se dará a conocer la realidad de la institución, así como también para recoger información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en cuanto a la **justificación práctica** nos permitirá conocer la relación que existe entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional, así como también desarrollar estrategias de incentivo, pues esto permitirá mantener la productividad, su nivel motivacional y alcanzar metas y objetivos organizacionales, mejorar su desempeño elevar su producción, se entiende que el compromiso laboral contribuye a que los trabajadores estén identificados con sus puestos, roles profesionales y con la organización, sintiéndose más motivados e involucrados.

La investigación tiene por **objetivo general**: Determinar la relación entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019. Así como también tiene como objetivos específicos **a)** Determinar la relación entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019, **b)** Determinar la relación entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019.

Según el problema planteado de la investigación tiene como **Hipótesis General**: Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el

Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019. Así como también tiene como hipótesis específicas **a)** existe relación significativa entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019. **b)** Existe relación significativa entre la el incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño

Tipo de investigación

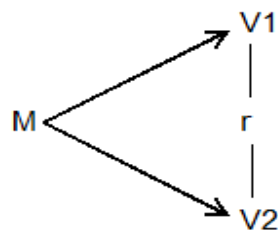
La investigación es de tipo aplicada, en este sentido Soto (2015) expresó que, al hacer referencia al tipo de estudio nos estamos refiriendo a la forma de cómo se llevará a cabo el proceso total de la investigación, es decir cuáles serán las acciones que se realicen y con qué propósito se llevan a cabo (p. 62).

Es aplicada porque cuyo propósito de la investigadora fue cumplir con un análisis teórico para diseñar soluciones prácticas de la problemática referida a las variables incentivo laboral y compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima. Este aporte incrementara el nivel de información científica sobre cada una de las variables de esta investigación.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, Hernández et al (2016) señalaron que, los diseños son las esquematizaciones que el investigador crea con la finalidad de poder tener una idea clara sobre el trabajo que realizar con las variables de estudio. El trabajo con las variables puede ser de tipo experimental y no experimental, según el desarrollo de algún aspecto práctico que busca mejorar o eliminar el problema (p. 120).

El diseño de investigación es no experimental porque no se desarrollará un trabajo práctico con ninguna de las variables de estudio. Se medirán en su estado original y resulta ser de corte transversal porque la medición que se realizara a las variables corresponde a un tiempo específico.



En donde:

M = Trabajadores del RENIEC.

V1 = Incentivo laboral

V2 = Compromiso organizacional

r = Nivel de correlación.

Enfoque de investigación

El enfoque que sigue la investigación es el **cuantitativo**, Valderrama (2016) manifestó que dentro de los trabajos de investigación el enfoque corresponde al tipo de tratamiento que recibirán los datos, así como a los procesos que el investigador utilice para demostrar si las hipótesis son verdaderas o falsas (p. 84).

Esta pesquisa se orientó al uso del enfoque cuantitativo, en vista que la respuesta se categoriza e interpreta de forma estadística cuyo objetivo es demostrar la validez de los supuestos.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, Carrasco (2015) señala que el nivel de una investigación es dependiente del propósito que tiene el investigador. Se podrá iniciar desde el nivel exploratorio hasta el explicativo. Depende de la cantidad existente de información y de la intención que tiene el responsable de investigar.

La investigación es de nivel correlacional. Se analizará la teoría existente y se realizara propuestas que se podrán ejecutar de manera práctica en el ámbito laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil en la ciudad de Lima. De igual modo se incluirá dentro de dicho análisis a cada una de las dimensiones que forman parte de las variables de estudio.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variables, Operacionalización

Operacionalización de las variables incentivo laboral y compromiso organizacional

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	INSTRUMENTO
Variable Independiente Incentivo laboral	Mondy (2010), señala que los incentivos laborales son las retribuciones que se les da a los trabajadores a cambio de sus servicios, con la finalidad de atraer, retener y motivar a estos mismos	El incentivo laboral se evaluará por medio de dos dimensiones, cada dimensión cuenta con indicadores para ser medidos, se utilizara técnica e instrumento de medición.	- Incentivo financiero - Incentivo no financiero.	- Incentivo financiero directo - Incentivo financiero indirecto - El puesto de trabajo - El ambiente laboral	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12	S=Siempre CS=Casi Siempre	Questionario
Variable dependiente Compromiso Organizacional	Según Robbins y Judge (2009) definen al compromiso organizacional como el grado en que el trabajador está identificado con la empresa y con las metas de esta, deseando mantener y seguir su relación con esta.	El compromiso organizacional se evaluará por medio de tres dimensiones cada dimensión cuenta con indicadores para ser medidos, se utilizara técnica e instrumento de medición.	- Compromiso afectivo Compromiso normativo - Compromiso continuidad	- Identificación con la organización - Involucramiento en la organización - Sentido de obligación - Lealtad con la organización - Permanencia en la organización - Inversión de tiempo y esfuerzo	13,14,15,16 17,18,19,20. 21,22,23,24.	AV=A veces CN=Casi nunca N=Nunca	Questionario

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Debemos considerar que para Hernández et. al (2016) definen a la población como el conjunto de individuos o elementos que forman parte de la problemática de investigación, ya que presentan peculiaridades comunes que son motivo de estudio (p.183).

La población de estudio en esta investigación, quedo conformada por los trabajadores de una de las sedes del RENIEC, que está ubicada en el centro de Lima, los cuales suman un total de 100 trabajadores.

Muestra

Para los autores Hernández et. al (2016) se debe considerar que la muestra de estudio es un conjunto de unidades de análisis que presentan características idénticas al total de la población y que se eligen debido a que existe la intención de llevar a cabo un análisis sobre alguna de sus propiedades.

Para decretar el tamaño de la muestra se ha identificado que la población es de tipo finita, sin embargo al no tener acceso al total de los trabajadores de esta sede del RENIEC, se desarrolló el proceso estadístico para conocer cuál sería el número de unidades de análisis que formaría parte de la muestra de estudio. La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha/2} * p (1 - p)}{d^2 * (N - 1) + Z^2_{\alpha/2} * p (1 - p)}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población = 100

$Z_{\alpha/2}$: Valor de la distribución normal estándar para un intervalo de confianza de 95%, el valor $\alpha = 0.05$, para este caso corresponde $Z = 0.025 = 1.96$

p: Proporción esperada del parámetro a evaluar, en este caso se utilizó $p=0.50$, ya que maximiza el tamaño muestral.

d: Error de estimación 0.05 (5%)

$$n = \frac{100 (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (100 - 1) + (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

n = 80 unidades de análisis

Muestreo

Según Hernández et. al (2016) el muestreo es una técnica que permite la selección los sujetos de la muestra. Se puede basar en procesos estadísticos o en el criterio del investigador (p. 127).

El muestreo que se ha elegido corresponde al probabilístico aleatorio ya que fue necesaria la utilización de fórmulas estadísticas, para determinar la cantidad de unidades de análisis que se deberá analizar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Para Hernández et al (2016) la encuesta, es una técnica que proporciona datos a través de la resolución de interrogantes organizadas según la necesidad y la naturaleza de la investigación. Recolecta el criterio del encuestado sobre algún tema específico y que es motivo de indagación.

La encuesta, es la técnica que se empleará en el desarrollo de la recolección de información sobre las variables incentivo laboral y compromiso organizacional. Esta técnica permite recoger el criterio individual de los participantes.

Instrumentos de recolección de datos

Para Hernández et al (2016) un cuestionario viene hacer una herramienta donde se registrarán la información que se ha recogido por medio de respuestas asignadas a interrogantes que se plantearon en el cuestionario el cual son resueltos por personas encuestadas acerca de problemas detectados o de algún tema.

Los instrumentos serán dos cuestionarios de preguntas, que se han sido redactados según las dimensiones e indicadores de las variables incentivo laboral y compromiso organizacional. Son los medios que registraran la opinión de cada integrante de la muestra de estudio.

Validez

Hernández et al (2016) definen a la validez como la capacidad que tiene un instrumento para medir de manera acertada y equitativa la cualidad de las personas el cual son el motivo de estudio.

Para validar los instrumentos se ha desarrollado la técnica del criterio de jueces o validación de juicios de expertos. Esta técnica evalúa la coherencia, pertinencia y relevancia de cada una de las preguntas que forman parte de los cuestionarios. Los encargados de esta evaluación han sido cuatro Doctores de administración, expertos en investigación y/o administración, los que han dado su conformidad indicando que ambos instrumentos son aplicables a la muestra de estudio.

Tabla 2.

Juicio de expertos

Expertos	
Experto 1:	Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra
Experto 2:	Dr. Rosel Cesar Alva Arce
Experto 3:	Dr. Abraham Cárdenas Saavedra
Experto 4:	Dr. Teodoro Carranza Estela

Confiabilidad

Hernández et al (2016) manifestaron que la fiabilidad del instrumento concierne al nivel de confianza que otorga un instrumento que al ser sometido a diversas muestras de estudio no pierde su esencia de creación y cumple con el objetivo de medir el fenómeno para el cual fue diseñado. Aun cuando en el instrumento se aplique repetidas veces en diversos contextos los resultados obtenidos serán similares (p. 152)

Para conocer la confiabilidad se ha realizado una prueba piloto del cual se tomó a 20 trabajadores de una sede del RENIEC y se recolecto información sobre el incentivo laboral y el compromiso organizacional. La información recolectada fue sometida a un análisis estadístico aplicando la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba expresa valores entre cero (0) y uno (1); los valores que se encuentran más cerca a uno indican una mayor confiabilidad del instrumento.

Después de procesar los datos de la prueba piloto, se aplica el test estadístico de Alfa de Cronbach y sus resultados serán comparados con los rangos y niveles del baremo diseñado por Ruiz (2002).

Tabla 3.

Niveles de confiabilidad del instrumento

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz (2002).

Variable 1: Incentivo laboral

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	12

Fuente: Elaboración en base al análisis de prueba Piloto en el software SPSS versión 25.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Fuente: Elaboración en base al análisis de prueba Piloto en el software SPSS versión 25.

Los resultados de esta prueba piloto indicaron que el valor de Alfa para el cuestionario sobre incentivo laboral fue de $\alpha = ,930$ así mismo, para el cuestionario sobre compromiso organizacional fue de $\alpha = ,902$. Ambos instrumentos se consideran como alta confiabilidad y se pueden utilizar en la muestra de estudio.

2.5. Procedimiento

Los datos se recogieron de la muestra seleccionada con la finalidad de estudio. Se acudió a las cinco áreas de la Sede del RENIEC – Lima, se explicó al personal sobre el instrumento de medición por cada variable, luego se procedió con a la entrega, lo cual se aplicó 80 encuestas, los datos que se obtuvieron fueron de forma directa, la técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento que se empleó fue un cuestionario de 24 preguntas 12 por cada variable, finalmente los datos obtenidos se ingresaron a una hoja del programa Microsoft Excel 2013, luego se procedió a trasladar los datos al programa IBM SPSS versión 25, obteniendo gráficos y tablas.

2.6. Método de análisis de datos

Soto (2015) señaló que los métodos de análisis de datos son diversas técnicas que se emplean para analizar los hechos y representación que se da en términos numéricos, con el propósito de recolectar información sólida y confiable.

El método el cual se llegó a utilizar en el este procesamiento de la observación de datos, es el cuantitativo. Esta metodología ha empleado la estadística con la finalidad de caracterizar detalladamente las variables de la investigación y sus subdivisiones. Se tiene un estudio de tipo correlacional, será necesariamente utilizar la estadística en sus dos formas: ya sea descriptiva o inferencial.

Es descriptiva porque cumplió con la función de procesar estadísticamente las cifras sobre las variables y sus dimensiones, organizando resultados en tablas de frecuencias y porcentajes, para detallar de manera cuantitativa el comportamiento y las características de las variables incentivo laboral y compromiso organizacional.

El Análisis inferencial, este tipo de estadística tiene la función de comprobar las hipótesis de estudio. Para este fin se eligió un test estadístico que tenía relación con el tipo de variables que forman parte de esta investigación. El test corresponde a el insumo estadístico de Rho de

Spearman, el cual se utilizó con la finalidad de conocer el nivel de correlación en estudios con variables de tipo categóricas (cualitativas).

2.7. Aspectos éticos

Dentro del código de ética de la Universidad César Vallejo define que debe de cumplir con los estándares correspondientes como son de honestidad, responsabilidad y rigor científico para asegurar la precisión del conocimiento científico, el cual protejan los derechos y el bienestar de los investigadores, los investigadores deben asegurar que se realizó la investigación cumpliendo los requisitos éticos legales y de seguridad. La investigación del incentivo laboral y el compromiso organizacional del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019 se realizó con transparencia y responsabilidad, respetando la autoría de los trabajos previos y definiciones de diferentes autores. Se dio un aporte autentico de autor, se recolecto los datos por medio de una encuesta que fue dirigido al personal de una de las Sedes del RENIEC que fueron consientes para la aplicación del instrumento de medición se respetó el porcentaje de similitud aplicado por el programa turnitin.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación.

Tabla 6.

Niveles de percepción del incentivo laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	4	5,0	5,0	5,0
Medio	56	70,0	70,0	75,0
Bajo	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

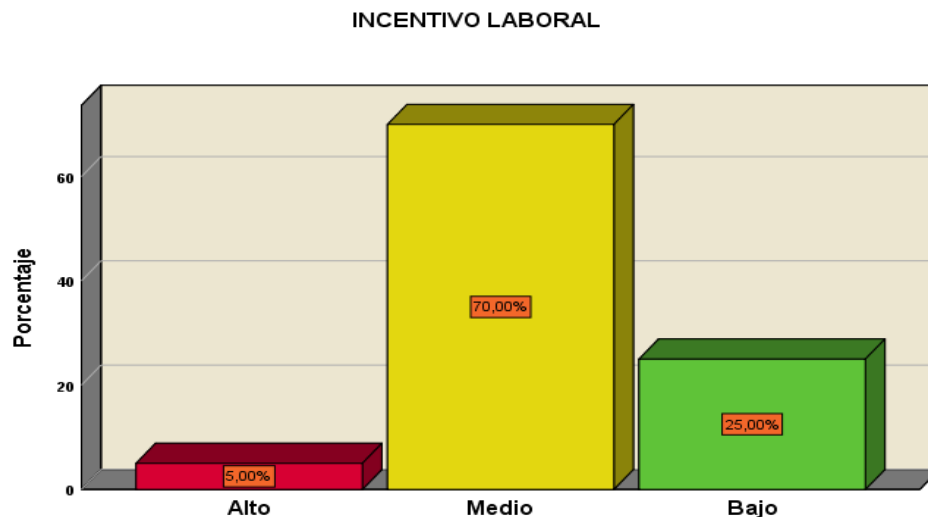


Figura 1.
Niveles de percepción del incentivo laboral

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 6 - figura 1, con respecto a la variable incentivo laboral en el RENIEC, Lima 2019. 56 (70.0%) trabajadores manifestaron que el incentivo laboral está en un nivel medio, 20 (25.0%) trabajadores refirieron que el incentivo laboral está en un nivel bajo y 4 (5.0%) trabajadores encuestados expresaron el incentivo laboral está en un nivel alto. En general podemos discernir que el 70.0% de los trabajadores encuestado del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, expresaron que el nivel de incentivo laboral se encuentra en un nivel medio.

Tabla 7.

Niveles de percepción del Incentivo financiero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	9	11,3	11,3	11,3
Medio	49	61,3	61,3	72,5
Bajo	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

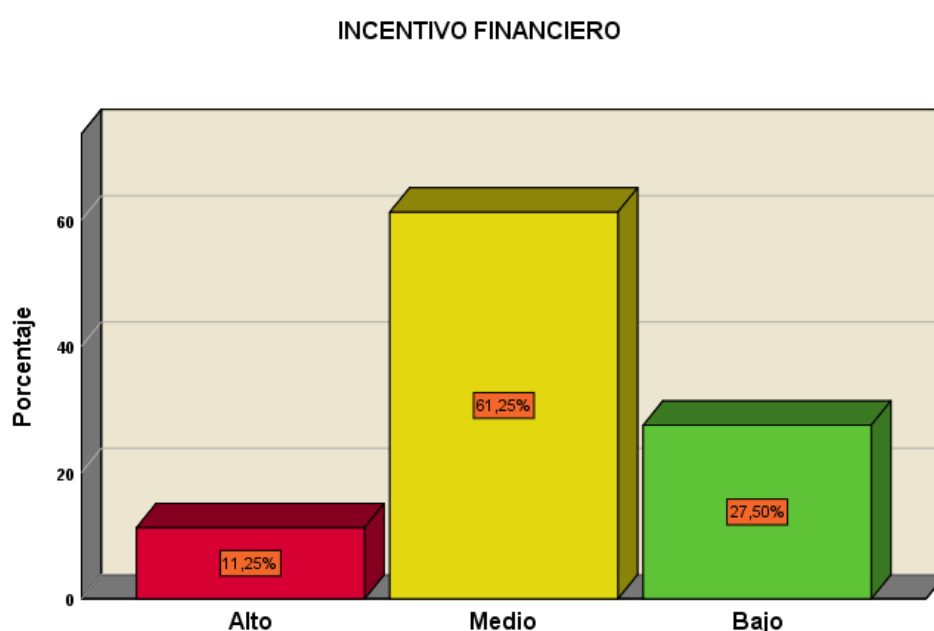


Figura 2.
Niveles de percepción del Incentivo financiero

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 7 – figura 2, con respecto a la dimensión incentivo financiero en el RENIEC, Lima 2019. 49 (61.3%) trabajadores manifestaron que el incentivo financiero está en un nivel medio, 22 (27.5%) trabajadores refirieron que el incentivo financiero está en un nivel bajo y 9 (11.3%) trabajadores encuestados expresaron el incentivo financiero está en un nivel alto. En general podemos discernir que el 61.3% de los trabajadores encuestado del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, expresaron que el nivel de incentivo financiero se encuentra en un nivel medio.

Tabla 8.

Niveles de percepción del Incentivo no financiero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	9	11,3	11,3	11,3
Medio	47	58,8	58,8	70,0
Bajo	24	30,0	30,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

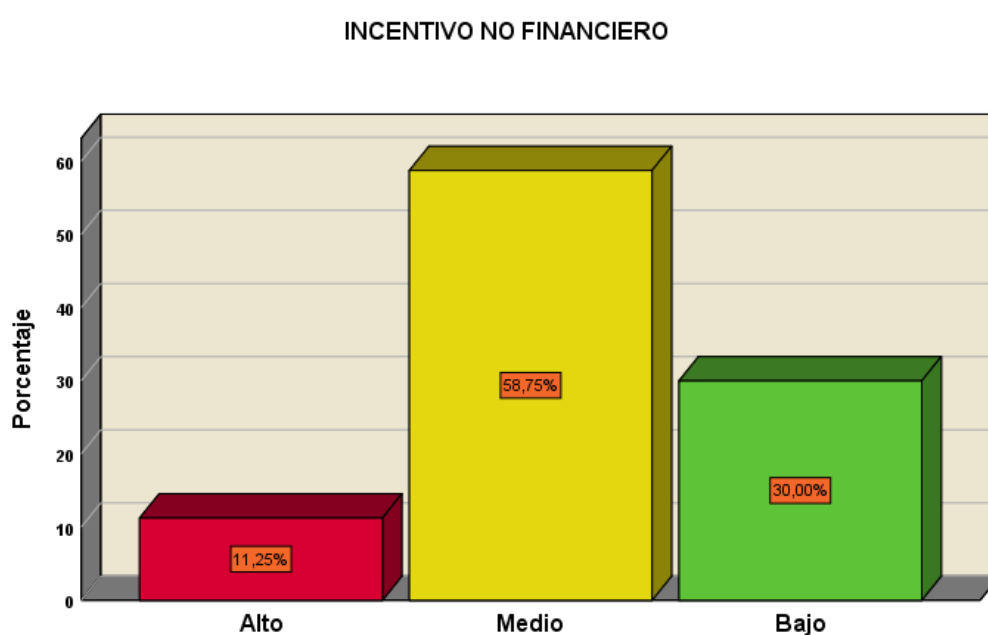


Figura 3.
Niveles de percepción del Incentivo no financiero

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 8 - figura 3, con respecto a la dimensión incentivo no financiero en el RENIEC, Lima 2019. 47 (58.8%) trabajadores manifestaron que el incentivo no financiero está en un nivel medio, 24 (30.0%) trabajadores refirieron que el incentivo no financiero está en un nivel bajo y 9 (11.3%) trabajadores encuestados expresaron el incentivo no financiero está en un nivel alto. En general podemos discernir que el 58.8% de los trabajadores encuestado del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, expresaron que el nivel de incentivo no financiero se encuentra en un nivel medio.

Tabla 9.

Niveles de percepción del compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	21	26,3	26,3	26,3
Medio	50	62,5	62,5	88,8
Bajo	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Figura 4.
Niveles de percepción del compromiso organizacional

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 9 - figura 4, con respecto a la variable compromiso organizacional en el RENIEC, Lima 2019. 50 (62.5%) trabajadores manifestaron tener un compromiso organizacional de nivel medio, 21 (26.3%) trabajadores refirieron tener un compromiso organizacional de nivel alto y 9 (11.3%) trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso organizacional de nivel bajo. En general podemos discernir que el 62.5% de los trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso organizacional de nivel medio en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima.

Tabla 10.

Niveles de percepción del compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	30	37,5	37,5
	Medio	47	58,8	96,3
	Bajo	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0

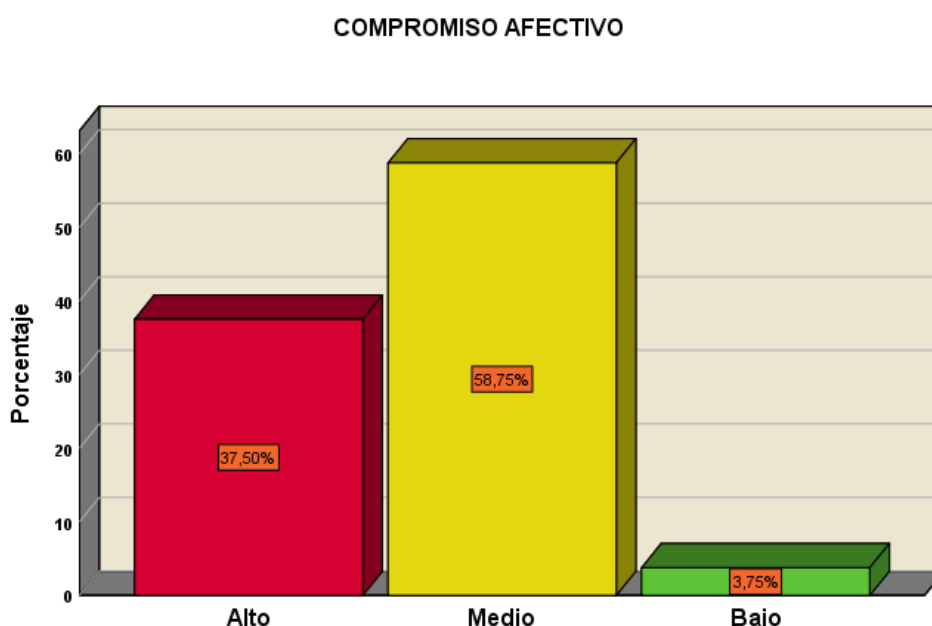


Figura 5.
Niveles de percepción del compromiso afectivo

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 10 - figura 5, con respecto a la dimensión compromiso afectivo en el RENIEC, Lima 2019. 47 (58.8%) trabajadores manifestaron tener un compromiso afectivo de nivel medio, 30 (37.5%) trabajadores refirieron tener un compromiso afectivo de nivel alto y (3.8%) trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso afectivo de nivel bajo. En general podemos discernir que el 58.8% de los trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso afectivo de nivel medio en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima.

Tabla 11.

Niveles de percepción del compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	41	51,2	51,2
	Medio	38	47,5	98,8
	Bajo	1	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0

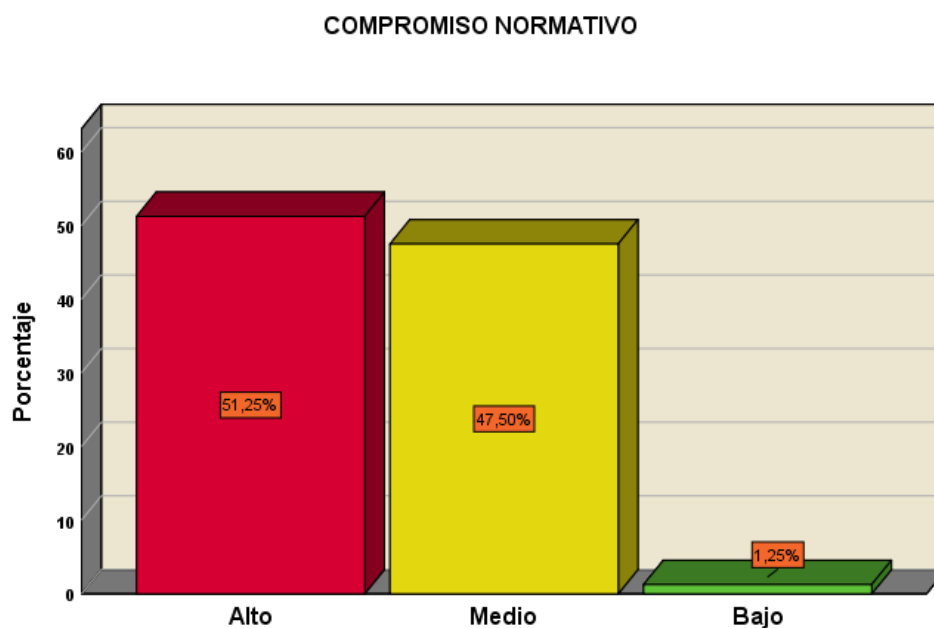


Figura 6.
Niveles de percepción del compromiso normativo

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 11 - figura 6, con respecto a la dimensión compromiso normativo en el RENIEC, Lima 2019. 41 (51.2%) trabajadores manifestaron tener un compromiso normativo de nivel alto, 38 (47.5%) trabajadores refirieron tener un compromiso normativo de nivel medio y 1 (1.3%) trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso normativo de nivel bajo. En general podemos discernir que el 51.2% de los trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso normativo de nivel alto en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima.

Tabla 12.

Niveles de percepción del compromiso continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	26	32,5	32,5
	Medio	52	65,0	97,5
	Bajo	2	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

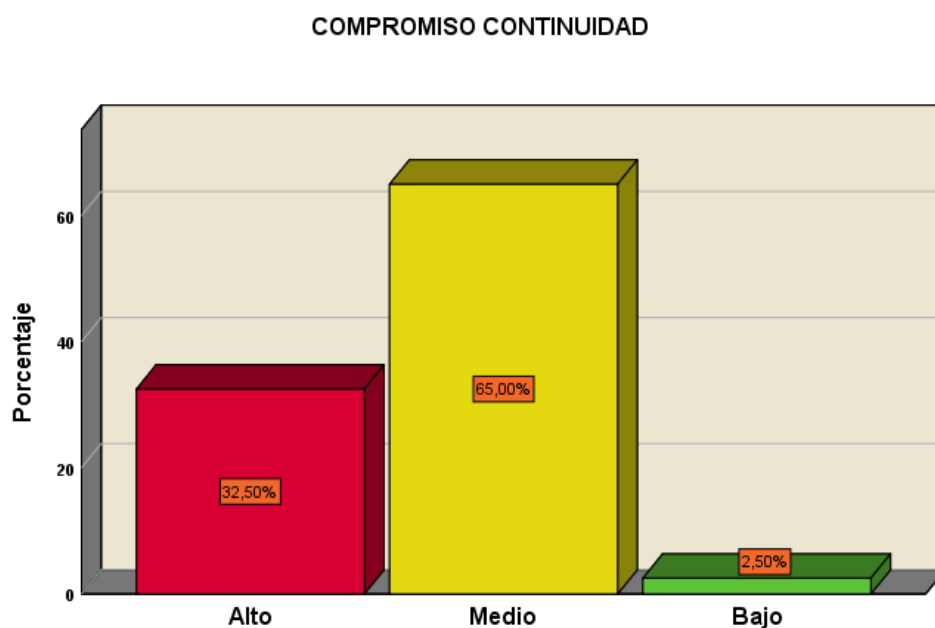


Figura 7.
Niveles de percepción del compromiso continuidad

Interpretación: Podemos apreciar que en la tabla 12 - figura 7, con respecto a la dimensión compromiso continuidad en el RENIEC, Lima 2019. 52 (65.0%) trabajadores manifestaron tener un compromiso continuidad de nivel medio, 26 (32.5%) trabajadores refirieron tener un compromiso continuidad de nivel alto y 2 (2.5%) trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso continuidad de nivel bajo. En general podemos discernir que el 65.0% de los trabajadores encuestados expresaron tener un compromiso continuidad de nivel medio en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima.

3.2 Análisis inferencial

Incentivo laboral y compromiso organizacional

Prueba de hipótesis general de la investigación

Ha: Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H0: No existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H1: Si Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

Tabla 13.

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014) Metodología de la Investigación (6°. Ed. México: McGraw-Hill.

Nivel de significación

El nivel de significancia teórica $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

Regla de significancia y decisión

El nivel de significancia " p " es $<$ que α , se rechaza H_0

El nivel de significancia " p " $>$ α , no se rechaza H_0

Prueba estadística.

Tabla 14.

Correlación entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional

		Incentivo Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Incentivo laboral	1,000	,507**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	,507**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuente: *Software SPSS versión 25*

Interpretación: Después de realizar las pruebas de correlación de las variables estudiadas del cual se puede apreciar en la tabla 14; podemos visualizar el uso de las pruebas no paramétricas, obteniendo el valor de sig. = 0.000 $<$ 0.05 en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , además se obtuvo el coeficiente de correlación de (Rho Spearman), de valor = 0,507, y del cual según la tabla N° 13 ambas variables tienen una correlación positiva moderada.

Incentivo financiero y compromiso organizacional

Hipótesis específica de la investigación

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión del incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H1: Si existe relación significativa entre la dimensión del incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

Prueba estadística.

Tabla 15

Correlación entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional

		Incentivo financiero	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Incentivo financiero	1,000	,292**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	80	80
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	,292**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	80	80

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

Fuente: *Software SPSS versión 25*

Interpretación. Después de realizar la prueba de correlación de la dimensión incentivo financiero y la variable compromiso organizacional como se puede apreciar en la tabla 15; podemos visualizar el uso de las pruebas no paramétricas, obteniendo el valor de sig. = 0.009 < 0.05 en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov, por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se obtuvo el coeficiente de correlación de (Rho Spearman), de valor = 0,292 y del cual según la tabla N° 13 tienen una correlación positiva baja.

Incentivo no financiero y compromiso organizacional

Hipótesis específica de la investigación

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión del incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

H1: Si existe relación significativa entre la dimensión del incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima-2019.

Prueba estadística.

Tabla 18.

Correlación entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional

		Incentivo no financiero	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Incentivo no financiero	1,000	,392**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	,392**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuente: *Software SPSS versión 25*

Interpretación: Después de realizar la prueba de correlación de la dimensión incentivo no financiero y la variable compromiso organizacional como se puede apreciar en la tabla 16; podemos visualizar el uso de las pruebas no paramétricas, obteniendo el valor de sig. = 0.000 < 0.05 en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov, por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se obtuvo el coeficiente de correlación de (Rho Spearman), de valor = 0,392 y del cual según la tabla N° 13 tienen una correlación positiva baja.

IV. Discusión

En relación al objetivo general del presente trabajo de investigación que es determinar la relación entre el Incentivo laboral y Compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019, los resultados obtenidos en la tabla 14 se evidencian una Sig. (bilateral) = 0.000 < que 0.05 y una correlación Rho de Spearman = 0.507 y que según la tabla 13 tienen una correlación positiva moderada, datos que al ser comparados con lo encontrado por Lara y Mestanza (2018) en su estudio sobre “incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A.” quienes llegaron a la conclusión que existe relación significativa entre las variables incentivo y motivación, a su vez si la empresa incentiva, recompensa y retribuye a sus empleados obtendrán mejores resultados y por ende se sentirán mucho más comprometidos y motivados, con estos resultados se afirma que el incentivo laboral influye de manera favorable con el compromiso organizacional, además Mondy (2010), señala que los incentivos laborales son las retribuciones que se les da a los trabajadores a cambio de sus servicios, con la finalidad de atraer, retener y motivar a estos mismos.

Por otro lado no concuerda con el hallazgo que realizó Camacho (2015) en su estudio “Programa de incentivo laboral basado en la innovación y creatividad del talento humano”, quien concluyó que con los estudios investigativos y el resultado obtenido plantearon y diseñaron políticas de incentivos para la PUCESA.

Con respecto al objetivo específico 1 del presente trabajo de investigación que es determinar la relación entre el Incentivo financiero y Compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019, los resultados obtenidos en la tabla 15 se evidencian una Sig. (Bilateral) = 0.009 < que 0.05 y una correlación Rho de Spearman = 0.292 y que según la tabla 13 tienen una correlación positiva baja, por lo tanto queda demostrado nuestro objetivo específico 1, de esta manera la institución debería retribuir económicamente a los trabajadores para que estos se sientan mucho más comprometidos, datos que al ser comparados con lo encontrado por Noriega (2016) en su estudio sobre “Los incentivos Laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuidores S.A.C”, quien concluyó que la propuesta de programa de incentivo laboral ayudará a la empresa lograr mejorar y superar las debilidades del área de ventas y tener mayor desempeño de sus trabajadores, por lo tanto la empresa debe apostar y recompensar económicamente a sus trabajadores para un mejor compromiso y desempeño y en sus ventas, con estos resultados se afirma que el incentivo financiero si contribuye de una manera favorable en el compromiso organizacional, además

Mondy (2010) menciona que el incentivo financiero como buen motivo para que den sus mejores esfuerzos y a que permanezcan en la compañía. Una empresa que paga bien atrae a muchos trabajadores, y ello facilita a que la empresa tenga mayor posibilidad de seleccionar trabajadores con habilidades y características de personalidad que valora y busca esta empresa.

Con respecto al objetivo específico 2 del presente trabajo de investigación que es determinar la relación entre el Incentivo no financiero y Compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019, los resultados obtenidos en la tabla 16 se evidencian una Sig. (bilateral) = 0.000 < que 0.05 y una correlación Rho de Spearman = 0.392 y que según la tabla 13 tienen una correlación positiva baja, estadísticamente significativa entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional por lo tanto queda demostrado nuestro objetivo específico 2, de esta manera la institución debería trabajar en cuanto al incentivo no financiero ya que esto permitirá a los trabajadores sentirse mucho más motivados, satisfechos y comprometidos, datos que al ser comparados con lo encontrado por Torres (2016) en su estudio “Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac” quien concluyó que existe relación significativa entre ambas variables a su vez el incentivo Laboral en su dimensión no económicos es un aliciente que motiva y ayuda a mantener un buen clima organizacional, asimismo concuerda con el hallazgo realizado por Aguilar y Ortiz (2016) en su estudio sobre “análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados” quienes concluyeron que los resultados demostraron que los incentivos no pecuniarios se ha convertido en un estímulo creciente que los colaboradores valoran en gran medida, es un agregado a sus emolumentos que les ayuda a tener una elevada motivación en el trabajo en base a ello su propuesta consistió en diseñar y elaborar un plan de incentivos no salariales para los colaboradores de la empresa MARCIMEX que asegure fidelidad, productividad y compromiso, además Mondy (2010) refiere que el incentivo no económico viene hacer la satisfacción que el empleado experimenta de su mismo trabajo o del ambiente físico o psicológico del cual se desempeña.

V. Conclusiones

De acuerdo con el análisis de la investigación obtenido de los resultados y discusiones podemos plantear las conclusiones siguientes:

Primero:

La pregunta general que se planteó en la descripción del problema principal, buscó conocer si existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima. Tal como fue discutido en la página que precede, el valor de Sig. (bilateral) = 0.000 < que 0.05 por lo que la hipótesis nula se rechaza, y por lo tanto se afirma con un nivel de confianza de 95% que existe relación significativa entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional, además la correlación Rho de Spearman = 0.507 lo que significa que existe correlación positiva moderada, entonces si se mejora el incentivo laboral, es probable que se logre un alto nivel de compromiso organizacional.

Segundo:

La primera pregunta de investigación específica 1, buscó conocer si existe relación significativa entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Tal como fue discutido en la página que precede, el valor de Sig. (bilateral) = 0.009 < que 0.05 por lo que la hipótesis nula se rechaza y se afirma que existe relación significativa entre el incentivo financiero y el compromiso organizacional, además la correlación Rho de Spearman = 0.292 lo que significa que existe correlación positiva baja, entonces si se mejoran los incentivos financiero, es poco probable que se logre un alto nivel de compromiso organizacional.

Tercero:

La Segunda pregunta de investigación específica 2, buscó conocer si existe relación significativa entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Tal como fue discutido en la página que precede, el valor de Sig. (Bilateral) = 0.000 < que 0.05 por lo que la hipótesis nula se rechaza, y se afirma que existe relación significativa entre el incentivo no financiero y el compromiso organizacional, además la correlación Rho de Spearman = 0.392 lo que significa que existe correlación positiva baja,

entonces si se mejora el incentivo no financiero, es poco probable que se logre un alto nivel de compromiso organizacional.

VI. Recomendaciones

Conforme a los resultados y conclusiones se puede plantear las recomendaciones siguientes:

Primero:

Se recomienda que la gerencia del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima contar con un plan de incentivos para el personal, con el propósito de motivar a los mismos para que contribuyan con el funcionamiento exitoso de la empresa y que se sientan parte de ella así como también logren a alcanzar por su propia voluntad determinadas metas, mejorando e incrementando la relación entre el trabajador y la empresa, esto permitirá a reforzar la seguridad laboral, incrementar la productividad y por ende un mejor compromiso laboral.

Segundo:

Asimismo se recomienda a la gerencia del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil que implemente estrategias como planes de incentivos tanto financieros y no financieros con la finalidad de que los trabajadores se sientan mucho más comprometidos con la institución, es importante que la empresa empiece hacer mediciones y premiaciones que vayan más allá del factor económico es decir que tomen en cuenta el salario emocional, y que conozcan a su equipo de trabajo, descubrir que es lo que motiva realmente al personal para que en base a ello puedan implementar mejores estrategias.

Tercero:

Finalmente se recomienda a la gerencia del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil realizar periódicamente encuestas el cual ayude a medir los niveles motivacionales e incentivos en los trabajadores, así como también deben de tomar en cuenta las opiniones de ellos para ver qué objetivos y qué expectativas tiene cada uno, pues esto ayudara a implementar diversos programas de incentivos por lo tanto ambas partes ganaran porque en los trabajadores generará estímulos positivos para realizar sus mejores esfuerzos y puedan ellos conseguir sus objetivos y a la institución porque en base a esos objetivos podrá mejorar la productividad y por lo tanto la rentabilidad, es decir los trabadores ganan porque al final se le reconocen un esfuerzo extra y la empresa gana en motivación y satisfacción de los empleados.

Referencias

- Becker, T.E. (1992). *Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?* *Academy of Management Journal*, 35, 232-244
- Carrasco, S. (2015) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & Gonzales, M. (Junio de 2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 61-75. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645123006>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México D.F., México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Compromiso Organizacional* (3ª ed.). México D.F., México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). México D.F., México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cerem C. (09 de Mayo de 2017). *Cerem International Business School*. Obtenido de <https://www.cerem.pe/blog/la-obligacion-de-permanencia-en-la-empresa>
- Economic C.(2015). *Perspectivas de la OCDE sobre la economía digital 2015*. Obtenido de http://www.oecd.org/sti/ieconomy/DigitalEconomyOutlook2015_SP_WEB.pdf
- Espinoza, H., & Huaita, F. (01 de 2012). *Documento de Gestión Presupuestaria*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publicaciones/estudios/DGP_inventivos_fusionado.pdf
- Gary, D., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5ª ed.). Atlacomulco, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Johnston, M., & Marshall, G. (2009). *Administración de ventas* (9ª ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Juaneda, E., & Gonzales, L. (s.f.). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>
- Koontz, H., Cannice, M., & Weihrich, H. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Latina, B. d. (23 de 02 de 2016). *América económica*. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/sabia-que-el-sector-publico-paga-mejor-en-latina>
- Luthans, F. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Manso, J. (27 de Abril de 2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Univerdidad EAFIT*(128), 79-87. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/849/757>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). Naucalpán de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Moreno, A. (15 de Marzo de 2014). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.mportafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/lealtad-empresarial-perseguido-alcanzado-56564>
- Moriano, J., Topa, G., Valero, E., & Levy, J. (Diciembre de 2009). Identificación organizacional y conducta “intraempresarial”. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 25(2), 277-287. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16712958010>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Organización Internacional del trabajo. (2016). El recurso humano y la producción. *Primera Edición*. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Peña, M., Díaz, G., Chávez , A., & Sánchez , C. (23 de Diciembre de 2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. (The Organizational Commitment of Workers in Small Businesses). *Internacional Administración y finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). (P. M. Rosas, Ed.) Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Ruíz, E., Gago, M., García , C., & López , S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (1ª ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL Interamericana de España.
- Ruiz, J. (2002). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Soto, R. (2015) *Como elaborar la tesis en 7 pasos*. Lima, Perú: Ed. De la Universidad Cesar Vallejo.
- Valderrama, S. (2015) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (2ª ed.). Naucalpan de Juarez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (Sexta edición ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXO

a. Matriz de consistencia

Incentivo Laboral y Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2018							
Autora: Vanessa Lizeth Vicente Asin.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Incentivo laboral y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Problemas específicos Cuál es la relación entre el Incentivo financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Cuál es la relación entre el Incentivo no financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Incentivo laboral y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el Incentivo financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Determinar la relación entre el Incentivo no financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el Incentivo laboral y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Hipótesis específicos Existe relación significativa entre el Incentivo financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p> <p>Existe relación significativa entre el Incentivo no financiero y el Compromiso Organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019?</p>	Variable 1: Incentivo laboral				
			Dimensiones		Indicadores	Items	Escala
			Incentivo financiero		- Incentivo financiero directo - Incentivo financiero indirecto	1,2,3,4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)
			Incentivo no financiero		- El puesto de trabajo - El ambiente laboral	7,8,9,10,11,12	Nunca (1)
			Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones		Indicadores	Enunciado	Escala
			Compromiso afectivo		- Identificación con la organización - Involucramiento en la organización	1,2,3,4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Compromiso normativo		- Sentido de obligación - Lealtad con la organización	5,6,7,8	
			Compromiso continuidad		- Permanencia en la organización - Inversión de tiempo y esfuerzo.	9,10,11,12.	

b. Encuesta

“INCENTIVO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, LIMA - 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el incentivo laboral y el compromiso organizacional en el en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima – 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

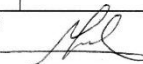
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.					
2	El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.					
3	Cuando se logran los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.					
4	Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.					
5	Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.					
6	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.					
7	En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.					
8	Se siente identificado con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.					
9	En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.					
10	Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora se encuentran en óptimo estado.					
11	Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita.					
12	Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitación y días de descanso por su trabajo bien realizado.					
13	Demuestra estar altamente identificado con la institución.					
14	Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.					
15	Está muy involucrado con los objetivos de la institución.					
16	Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar soluciones.					
17	Siente obligación de permanecer en la institución porque mantiene un contrato.					
18	Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.					
19	La institución merece su lealtad.					
20	Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la organización.					
21	Ha, pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo.					
22	Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
23	Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución.					
24	Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra parte.					

Gracias por su colaboración

c. Validación de Instrumentos


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "INCENTIVO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, LIMA – 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Vicente Asin Vanessa Lizeth							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dra. Magaly Ericka Luna Gamarrá</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
INCENTIVO LABORAL	INCENTIVO FINANCIERO	INCENTIVO FINANCIERO DIRECTO	El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cuando se logran los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	INCENTIVO FINANCIERO INDIRECTO	Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	INCENTIVO NO FINANCIERO	EL PUESTO DE TRABAJO	En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se siente identificados con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		AMBIENTE LABORAL	Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora se encuentra en óptimo estado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita. Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitación y días de descanso por su trabajo bien realizado.	<input checked="" type="checkbox"/>						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIFICACION CON LA ORGANIZACIÓN	Demuestra estar altamente identificado con la institución. Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		INVOLUCRAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	Está muy involucrado con los objetivos de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar soluciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPROMISO NORMATIVO	SENTIMIENTO DE OBLIGACIÓN	Siente obligación de permanecer en la institución porque mantiene un contrato. Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN	La institución merece su lealtad. Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPROMISO CONTINUIDAD	PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	Ha pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo. Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		INVERSIÓN DE TIEMPO Y ESFUERZO	Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra en otra parte.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto: 			Fecha: <u>19.11.19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de a naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

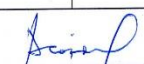
Título de la investigación: "INCENTIVO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, LIMA - 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Vicente Asin Vanessa Lizeth							
Apellidos y nombres del experto: <i>DA ALVA ACE ROSAL CESAR</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
INCENTIVO LABORAL	INCENTIVO FINANCIERO	INCENTIVO FINANCIERO DIRECTO	El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
			El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.		✓		
			Cuando se logran los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.		✓		
		INCENTIVO FINANCIERO INDIRECTO	Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.		✓		
			Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.		✓		
			La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.		✓		
	INCENTIVO NO FINANCIERO	EL PUESTO DE TRABAJO	En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.		✓		
			Se siente identificados con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.		✓		
		AMBIENTE LABORAL	En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.		✓		
			Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora se encuentra en óptimo estado.		✓		
		Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita.	✓				
		Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitación y días de descanso por su trabajo bien realizado.	✓				
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIFICACIÓN CON LA	Demuestra estar altamente identificado con la institución.		✓		

ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.		✓		
		INVOLUCRAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	Está muy involucrado con los objetivos de la institución.		✓		
	COMPROMISO NORMATIVO	SENTIMIENTO DE OBLIGACIÓN	Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar soluciones.		✓		
			Siente obligación de permanecer en la institución porque mantiene un contrato.		✓		
		Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.	✓				
	LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN	La institución merece su lealtad.	✓				
	COMPROMISO CONTINUIDAD	PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la organización.		✓		
			Ha pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo.		✓		
		PERMANECER EN LA INSTITUCIÓN	Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		✓		
	INVERSIÓN DE TIEMPO Y ESFUERZO	INVERSIÓN DE TIEMPO Y ESFUERZO	Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución.		✓		
Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra en otra parte.		✓					
Firma del experto: 				Fecha: <u>19.11.19</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "INCENTIVO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, LIMA - 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Vicente Asin Vanessa Lizeth							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Carolina Saavedra Aguilar</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
INCENTIVO LABORAL	INCENTIVO FINANCIERO	INCENTIVO FINANCIERO DIRECTO	El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
			El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.		✓		
		Cuando se logran los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.	✓				
		INCENTIVO FINANCIERO INDIRECTO	Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.		✓		
	Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.	✓					
	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	✓					
	EL PUESTO DE TRABAJO	En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.	✓				
		Se siente identificados con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.	✓				
		En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.	✓				
	INCENTIVO NO FINANCIERO	AMBIENTE LABORAL	Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora se encuentra en óptimo estado.		✓		
Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita.			✓				
Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitación y días de descanso por su trabajo bien realizado.			✓				
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIFICACIÓN CON LA	Demuestra estar altamente identificado con la institución.		✓		

ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.		✓		
		INVOLUCRAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	Está muy involucrado con los objetivos de la institución.		✓		
		Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar soluciones.		✓			
	COMPROMISO NORMATIVO	SENTIMIENTO DE OBLIGACIÓN	Siente obligación de permanecer en la institución porque mantiene un contrato.		✓		
			Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.		✓		
			La institución merece su lealtad.		✓		
	COMPROMISO CONTINUIDAD	PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la organización.		✓		
			Ha pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo.		✓		
		INVERSIÓN DE TIEMPO Y ESFUERZO	Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		✓		
			Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución.		✓		
Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra en otra parte.				✓			
Firma del experto: 			Fecha: <u>14/11/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "INCENTIVO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, LIMA - 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Vicente Asín Vanessa Lizeth							
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTEVA TEODORO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
INCENTIVO LABORAL	INCENTIVO FINANCIERO	INCENTIVO FINANCIERO DIRECTO	El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
			El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.		/		
		Cuando se logran los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.					
		Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.	/				
	INCENTIVO FINANCIERO INDIRECTO	Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.	/				
		La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	/				
	INCENTIVO NO FINANCIERO	EL PUESTO DE TRABAJO	En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.		/		
			Se siente identificados con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.				
			En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.		/		
		AMBIENTE LABORAL	Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora se encuentra en óptimo estado.		/		
Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita.							
Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitación y días de descanso por su trabajo bien realizado.			/				
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIFICACIÓN CON LA	Demuestra estar altamente identificado con la institución.				

ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.		/		
		INVOLUCRAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	Está muy involucrado con los objetivos de la institución. Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar soluciones.		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	SENTIMIENTO DE OBLIGACIÓN	Siente obligación de permanecer en la institución porque mantiene un contrato.		/		
			Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.		/		
		LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN	La institución merece su lealtad: Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la organización.		/		
	COMPROMISO CONTINUIDAD	PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	Ha pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo.		/		
			Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		/		
		INVERSIÓN DE TIEMPO Y ESFUERZO	Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución. Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra en otra parte.		/		
	Firma del experto:	Fecha: <u>29/11/19</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

d. Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,141	80	,000
D1	,155	80	,000
D2	,217	80	,000
V2	,126	80	,003

e. Base de datos Excel.

base de datos Incentivo y Compromiso - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR VANESSA

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar

119 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1			p1. El salario que percibe mensualmente cubre sus expectativas.	p2. El salario que percibe va de acuerdo a las actividades que realiza.	p3. Cuando se logra los objetivos organizacionales percibe algún bono como premio.	p4. Toma usted vacaciones programadas en las fechas que solicita.	p5. Las gratificaciones que le brinda la empresa constituyen incentivos laborales.	p6. La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	p7. En el puesto de trabajo que desempeña demuestra variedad de habilidades.	p8. Se siente identificado con las tareas o actividades asignadas a su puesto de trabajo.	p9. En su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar.	p10. Las condiciones de trabajo (infraestructura, equipos, iluminación, higiene, ergonomía) del área donde labora	p11. Recibe buen trato por parte de su jefe y supervisor, le brindan flexibilidad de horario cuando lo solicita.	p12. Recibe reconocimientos meritorios mediante correos, carta de felicitaciones y días de descanso	p13. Demuestra estar altamente identificado con la institución.	p14. Se siente orgulloso de pertenecer en la institución.	p15. Está muy involucrado con los objetivos de la institución.	p16. Frente a la presencia de dificultades se involucra en su puesto de trabajo para buscar	p17. Siente obligación de pertenecer en la institución porque mantiene un contrato.	p18. Se siente obligado de permanecer en la institución porque ha recibido más de lo aportado.	p19. La institución merece su lealtad.	p20. Muestra ser leal al cumplimiento de su labor en la institución.	p21. Ha pensado dejar en algún momento la institución para buscar un mejor trabajo.	p22. Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	p23. Siente que está invirtiendo el mayor de sus esfuerzos y no es recompensado por la institución.	p24. Si no hubiera invertido su tiempo y esfuerzo en la institución, consideraría trabajar en otra parte.
2																										
3																										
4	1	E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1
5	2	E2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	E3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1
7	4	E4	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2
8	5	E5	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
9	6	E6	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
10	7	E7	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	8	E8	1	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
12	9	E9	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1
13	10	E10	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2
14	11	E11	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2
15	12	E12	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	1
16	13	E13	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2
17	14	E14	1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3
18	15	E15	3	3	3	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1
19	16	E16	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	3
20	17	E17	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	2
21	18	E18	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	4	3	2	2	2
22	19	E19	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3
23	20	E20	1	1	5	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	5	3	2	1	4	1	2	3	2
24	21	E21	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	5	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2

COR COR (2) Hoja3 Hoja1

LISTO REFERENCIAS CIRCULARES: AJ54

70%

05:41 p.m. 09/12/2019

base de datos Incentivo y Compromiso - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR VANESSA

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

119

	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI
1	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	-1.0034	Incentivo	Incentivo	V1	Comprom	Comprom	Comprom	V2	
2																									
3																									
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1		6	6	12	5	8	6	19	
5	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1		11	6	17	9	3	4	17	
6	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2		8	12	20	5	6	7	21	
7	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2		10	8	18	6	5	6	18	
8	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1		10	7	17	8	3	4	17	
9	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1		13	7	20	9	5	5	20	
10	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2		12	11	23	8	6	7	23	
11	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2		11	11	22	7	6	8	24	
12	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1		14	11	25	7	7	7	23	
13	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1		11	11	22	7	5	7	22	
14	2	1	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	2	2		11	10	21	9	6	6	22	
15	3	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1		11	13	24	6	6	7	22	
16	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1		13	11	24	11	7	8	27	
17	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3		11	14	25	8	6	9	26	
18	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2		14	13	27	8	6	8	26	
19	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3		12	11	23	9	7	7	24	
20	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2		8	13	21	4	6	8	21	
21	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	4	3	2	2		8	11	19	8	4	9	25	
22	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3		10	12	22	6	8	7	23	
23	2	1	2	3	1	1	1	2	5	3	2	1	4	1	2	3		13	10	23	9	6	8	27	
24	1	2	3	2	2	1	5	2	1	2	3	2	2	2	2	2		11	12	23	9	7	7	25	

COR COR (2) Hoja3 Hoja1

LISTO REFERENCIAS CIRCULARES: AJ54

70%

05:42 p.m. 09/12/2019

f. Base de datos SPSS Versión 25

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	D1	D2	V1	DD1	DD2	D3	V2	var	var	var	var	var	var	var	var
1	6	6	12	5	8	6	19								
2	11	6	17	9	3	4	17								
3	8	12	20	5	6	7	21								
4	10	8	18	6	5	6	18								
5	10	7	17	8	3	4	17								
6	13	7	20	9	5	5	20								
7	12	11	23	8	6	7	23								
8	11	11	22	7	6	8	24								
9	14	11	25	7	7	7	23								
10	11	11	22	7	5	7	22								
11	11	10	21	9	6	6	22								
12	11	13	24	6	6	7	22								
13	13	11	24	11	7	8	27								
14	11	14	25	8	6	9	26								
15	14	13	27	8	6	8	26								
16	12	11	23	9	7	7	24								
17	8	13	21	4	6	8	21								
18	8	11	19	8	4	9	25								
19	10	12	22	6	8	7	23								
20	13	10	23	9	6	8	27								
21	11	12	23	9	7	7	25								
22	11	12	23	7	7	8	25								
23	13	13	26	7	8	8	25								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

05:44 p.m. 09/12/2019

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	D1	D2	V1	DD1	DD2	D3	V2	var	var	var	var	var	var	var	var	var
58	12	12	24	6	5	6	21									
59	12	13	25	5	8	9	27									
60	11	12	23	5	6	8	20									
61	12	12	24	8	5	9	23									
62	10	13	23	7	7	9	24									
63	12	11	23	8	8	4	25									
64	12	13	25	8	4	9	24									
65	13	14	27	7	8	8	25									
66	12	13	25	8	3	6	19									
67	10	13	23	9	5	9	24									
68	15	6	21	7	6	8	22									
69	13	9	22	8	8	4	22									
70	11	12	23	8	7	9	25									
71	14	10	24	8	8	8	26									
72	14	14	28	9	8	9	27									
73	12	10	22	6	8	8	24									
74	12	11	23	5	7	8	21									
75	12	14	26	8	8	8	25									
76	12	12	24	9	8	6	25									
77	10	10	20	5	6	8	20									
78	11	10	21	9	4	8	22									
79	12	11	23	8	8	8	25									
80	8	12	20	5	9	9	23									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

01:47 p.m. 09/12/2019