



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida
Residencial del INABIF, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Espinoza Gonzales, Miryam Aracelli (orcid.org/0000-0003-3508-8463)

ASESOR:

Mg. Infante Takey Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi mamá quien siempre me ha apoyado a conseguir mis metas y quién con el ejemplo me ha enseñado a no caer a pesar de las adversidades; y a mi papá que siempre ha motivado mi crecimiento profesional y educativo.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a mis padres por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, agradezco a mis hermanos que desde la tierra y desde cielo me acompañan y celebran mis logros, a todos los maestros que he tenido a lo largo de mi desarrollo educativo, quienes han aportado con sus conocimientos, y un especial agradecimiento a todos los niños, niñas y adolescentes del INABIF, quienes han motivado la elaboración de la presente, con el fin de aportar un granito de arena a la mejora de su atención integral.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización	24
Tabla 2 Valoración de la variable Ausentismo Laboral	30
Tabla 3 Valoración de la variable Atención Integral	32
Tabla 4 Prueba de normalidad	33
Tabla 5 Correlación de la variable Ausentismo Laboral con la variable Atención Integral.	34
Tabla 6 Correlación de la dimensión Motivación con la variable Atención Integral.....	36
Tabla 7 Correlación de la dimensión Clima Organizacional con la variable Atención Integral.	37
Tabla 8 Correlación de la dimensión Adaptabilidad con la variable Atención Integral.	40
Tabla 9 Correlación de la dimensión Política de Trabajo con la variable Atención Integral.	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Valoración de la variable Ausentismo Laboral	31
Figura 2 Valoración de la variable Atención Integral.	32

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022; la metodología empleada fue de tipo básica, de diseño no experimental - transversal y de nivel descriptivo correlacional, con una población de 53 trabajadores de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, el tipo de instrumento que se utilizó fue el cuestionario, los resultados de la investigación en relación al ausentismo laboral, el 62.26% indicaron un nivel bajo, asimismo, el 32.08% indicaron un nivel medio y el 5.66% un nivel alto de ausentismo laboral. El nivel de atención integral fue bajo en un 39.62%, medio 33.96% y 26.42% el nivel alto de atención. Del mismo modo el coeficiente de Spearman tuvo un valor de 0.696, evidenciando una correlación positiva alta entre la variable ausentismo laboral y la atención integral ($p=0,000$), con una confiabilidad del 99%.

Palabras Clave: Ausentismo laboral, atención integral, Centro de Acogida.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work absenteeism and the comprehensive care of the INABIF Residential Shelters, 2022; The methodology used was of a basic type, of a non-experimental - cross-sectional design and of a descriptive correlational level, with a population of 53 workers from the INABIF Residential A Centers, the type of instrument that was obtained was the questionnaire, the results of the research in relation to work absenteeism, 62.26% indicated a low level, observed, 32.08% indicated a medium level and 5.66% a high level of work absenteeism. The level of comprehensive care was low in 39.62%, medium 33.96% and 26.42% the high level of care. In the same way, the Spearman coefficient had a value of 0.696, evidencing a high positive confirmation between the absenteeism variable and comprehensive care ($p=0.000$), with a reliability of 99%.

Keywords: Absenteeism from work, comprehensive care, welcome center.

I. INTRODUCCIÓN

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UNCRC) estipula que todo infante posee derechos “un entorno familiar de felicidad, amor y comprensión”. El trabajo reciente sobre la desinstitucionalización de los niños del cuidado residencial ha encontrado diferencias importantes en el bienestar infantil, particularmente en torno a la esperanza y al cuidado que se le brindan a los niños acogidos (James & Roby, 2019).

Manful et al., (2020) señala que las Guías de las Naciones Unidas para el Cuidado Alternativo de los Niños son un marco destinado a garantizar la reintegración global de los niños en instituciones de acogida. A pesar de los compromisos para la protección integral de los niños vulnerables que necesitan atención, para algunos niños el cuidado residencial sigue siendo la única opción alternativa formal.

Investigaciones sobre el tema precisan que trabajar en servicios sociales tiende a ser muy estresante para los trabajadores. A los cuidadores se les pide que trabajen muchas horas, completen el papeleo y las tareas administrativas y resultan ser los encargados y los que poseen la responsabilidad de brindarles protección y cuidado. El desempeño de los trabajadores sociales puede ser influenciado por muchas horas, pocos descansos, salarios bajos, trabajo no remunerado, mala comunicación, consistencia y capacitación, altas expectativas del personal, rabietas, abuso y ansiedad por satisfacer las necesidades de los residentes (Bickle, 2021).

En el Perú, el MIMP, a través de su Viceministerio, desarrollaron el Programa del Instituto Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), ubicado en el Distrito de Pueblo Libre en Lima, Perú. Dicho programa atiende a personas vulnerables a través de sus 4 Unidades, las cuales son: Unidad de Desarrollo Integral Familiar (UDIF), Unidad de Protección de Persona Adulto Mayor (USPPAM), Unidad de Protección de Persona con Discapacidad (USPPD) y la Unidad de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (USPNNA), siendo esta última unidad la más grande, se tomará como punto de investigación en este estudio (Elguedas, 2020).

La USPNNNA, se encarga de dirigir, monitorear, fiscalizar y asistir a los 53 CAR con los que cuenta a nivel nacional, cada uno de estos centros tiene una amplia gama de profesionales trabajadores, entre CAS, CAP y Servicios por tercero, desempeñando diversas funciones tales como: dirección, administrativas, legales, trabajo social, educación, nutrición, salud, psicología, personal de atención permanente, cocineras, lavanderas, personal de limpieza, vigilantes, entre otros. Quienes en conjunto tienen la función de otorgar una protección, atención y resguardo de los menores de edad que se encuentren o estén expuestos a riesgo de carácter social o simplemente presenten un total abandono por parte de su familia y son trasladados a los distintos centros de acogidas (Haynes, 2021).

En ese contexto, los CAR, se regían bajo al Directivas y Manuales contempladas en las Resoluciones Ministeriales 080 y 081 -MIMP del años 2012; sin embargo a partir del mes de abril del 2021, el MIMP publicó la Directiva 005-2021-MIMP; mediante el cual se cambia el modelo de albergue por un modelo de hogar para los menores de edad; adicional a ello, se estableció la cantidad de personal según cada función que realizará en concordancia con el tipo de vivienda (unifamiliar o multifamiliar) (Salas, 2019).

No obstante, pese a que ha transcurrido más de 01 año, los Centros se han visto inmersos en una serie de dificultades para lograr migrar a este nuevo modelo operacional establecido, siendo uno de ellos ausentismo laboral acorde a lo establecido, lo cual repercute e influye en la atención integral que se debe brindar a los NNA albergados.

En este sentido, Flores, (2019) precisa que existe una serie de razones por las que estos Centros lo logran completar el personal necesario, algunos de los trabajadores que se encuentran en la Modalidad de Contrato CAP se encuentran con licencia con goce de haber implementado por la Pandemia por Covid- 19, personal que se encuentra bajo la modalidad de contrato CAS, también han sido acogidos a esta licencia y otro grupo termina renunciado a sus puestos debido al salario reducido, por mejores propuestas laborales, falta de desarrollo profesional, lo cual obliga a los Centros a completar brechas a través de servicios por terceros,

los cuales no son recomendables ya que en su mayoría, el tipo de trabajo que se debe realizar es continuo y permanente.

Por lo anterior mencionado se enuncia a continuación el problema general: ¿Cuál es la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022?

La justificación de este estudio reside en las subsecuentes cuestiones: justificación teórica: se centrará en estudiar las teorías, conceptos, dimensiones que permitan comprender mejor el tema estudiado con el propósito de interpretar los resultados adecuadamente. Justificación práctica: servirá de base para la toma acciones y decisiones sobre la necesidad de solicitar las facilidades en cuanto a temas presupuestales y creación de nuevas plazas para cubrir las brechas de personal necesarias para brindar una atención integral en los CAR, en beneficio de los Residentes a nivel nacional. Justificación metodológica: se aplicará el método científico permitiendo responder los objetivos planteados mediante la ejecución de las herramientas de acopio de información para enfocar las conclusiones finales del estudio.

El estudio planteará el objetivo general: Determinar la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022. Por consiguiente, para alcanzar cumplir el objetivo general se platearán los siguientes objetivos específicos: OE1. Determinar la relación entre la motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022; OE2. Determinar la relación entre el clima organizacional y la atención integral del Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022. OE3. Determinar la relación entre la adaptabilidad y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022 y OE4: Determinar la relación entre las políticas de trabajo y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022.

Por último, la hipótesis general del estudio se enfocó en especificar: H₁: existe la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los CAR del INABIF, 2022. Asimismo, la hipótesis alterna: H₀: no existe la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los CAR del INABIF, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios efectuados en el plano extranjero o internacional, tenemos:

En el (2020), el estudio titulado “Predictores de la calidad de la relación con los cuidadores en acogimiento residencial” realizado por Costa, et al. en el país de Portugal, en la cual se propuso identificar los predictores de la calidad de la relación con los cuidadores en acogimiento residencial, enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como muestra a 326 adolescentes de las instituciones de atención residencial, ejecutándose un cuestionario para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo que la percepción de los adolescentes sobre la calidad de la relación se asoció con factores individuales (género) y emocionales/relacionales (regulación emocional y apego), pero no con factores contextuales (cohesión, proporción y número total de niños/jóvenes) y otros factores individuales. variables (tiempo de residencia en institución, edad de ingreso a la institución, vivir en otra institución y edad de ingreso a la primera institución).

En el (2018) la indagación titulada “Cruce de estándares de calidad publicados para el acogimiento residencial de niños y adolescentes” desarrollada por Huefner el país de Estados Unidos, el cual tuvo como finalidad, determinar los estándares de calidad para el cuidado residencial de niños y adolescentes. Se propuso un enfoque cuantitativo – descriptivo, los participantes se conformaron por 7 organizaciones o agencias gubernamentales, Se identificaron sesenta y cinco estándares de calidad dentro de 8 dominios y se elaboró una tabla cruzada que vincula cada estándar con los siete documentos fuente. En general, hubo un acuerdo del 72,5 % entre las siete fuentes para los parámetros de calidad. Estos identificados muestran claramente los elementos comunes y la naturaleza multidimensional de los problemas de calidad para el cuidado residencial de niños y adolescentes. Concluyendo que los estándares de calidad son poderosas herramientas comerciales y de promoción para los proveedores de servicios.

En el (2019) la investigación titulada “Comportamientos de autocuidado y su asociación con los grados de satisfacción y compasión fatiga en trabajadores

sociales” realizada por Cuartero & Campos en el país de España, quienes tuvieron como finalidad determinar los comportamientos de cuidado propio y su vinculación con los grados de Satisfacción y Compasión Fatiga en trabajadores sociales, enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como muestra a 720 trabajadores sociales, ejecutándose un cuestionario para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo: las prácticas de autocuidado personal y profesional reducen los niveles de fatiga por compasión y aumentan los niveles de satisfacción. Por último, considera que promover prácticas de autocuidado traerá beneficios para el profesional y, por tanto, en el cliente y la institución.

En el (2018) el estudio titulado “Calidad de vida en relación con la salud de infantes y adolescentes maltratados que asistieron a un centro de servicio” desarrollada por Da Silva, et al. en el país de Brasil, tuvo como finalidad evaluar los estándares de la calidad de vida vinculada con la sanidad y las cuestiones relacionadas a los niños que no llegaban ni a la mayoría de edad y que han sido víctimas de maltratados. Se propuso un enfoque cuantitativo, los participantes se conformaron por 113 niños o adolescentes, aplicándose un cuestionario para la evaluación del estudio. Los hallazgos detallan que las niñas y adolescentes tenían una puntuación global de CVRS más baja ($p < 0,05$). Los individuos en estudio fueron víctimas de abuso de índole sexual presentaron una calificación menor en lo referido a las dimensiones del estado anímico y emocional respecto de aquellos menores de edad que sufrieron abusos de carácter físico ($p < 0,05$). Hubo una calificación en lo referido a la autonomía entre los niños que sufrieron maltrato por un perpetrador extrafamiliar que aquellos que fueron victimizados por un perpetrador intrafamiliar ($p < 0,05$). Se observó una puntuación más baja en lo referido al estado mental idóneo de bienestar respecto de los menores de edad que se incorporaron al programa de atención de carácter psicológico otorgado por parte del ente que brinda el servicio y se vio una distinción entre quienes concluyeron este antes de su final efectivo ($p < 0,05$). Estos hallazgos pueden ayudar a los cuidadores de atención de maltrato en la planificación de estrategias para reducir las consecuencias que puede causar la violencia.

En el (2018) la investigación nombrada “Experiencias y desafíos relacionados con el acogimiento residencial y la expresión de la identidad cultural de los adolescentes varones en un centro de Atención a la infancia y la juventud” desarrollada por Malatji & Dube en Johannesburgo, Sudáfrica, tuvo como propósito analizar el acogimiento residencial y la expresión de la identidad cultural de los adolescentes varones en un Centro de Atención a la Infancia y la Juventud (CYCC), enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como muestra a 10 participantes ejecutándose el instrumento de entrevista para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo indicando que los CYCC están haciendo un excelente trabajo para garantizar un entorno enriquecedor para los niños. Sin embargo, también surgió que existen desafíos relacionados con la preservación de la cultura de los niños como resultado de las limitaciones de recursos y la diversidad limitada del personal. Por último, considera que los participantes enfrentaron desafíos culturales. Parecía haber un desajuste entre los miembros del personal y los niños, lo que impacta negativamente en las prácticas lingüísticas de los niños y la preservación de su cultura.

A nivel nacional, se detallan los siguientes antecedentes:

En el (2021) la indagación titulada “Enfermedad profesional y ausentismo en los trabajadores de un Hospital de Lima” desarrollada por Suarez en el departamento de Lima, tuvo como propósito establecer y precisar la asociación del ausentismo laboral y la enfermedad profesional. Se propuso un enfoque cuantitativo – correlacional, los participantes se conformaron por 79 profesionales que solicitaron descanso médico, aplicándose un cuestionario para la evaluación del estudio. Los hallazgos detallan que el ausentismo tiene mayor prevalencia en mujeres mayores de 50 años y casadas con más de 20 años de servicio. La consideración final refiere que las enfermedades en los profesionales son causadas por agentes físicos que originan el ausentismo laboral por lesiones musculoesqueléticas con mayor frecuencia.

En el (2021) la investigación llamada “Vínculos afectivos y relaciones interpersonales de los residentes del Centro de Atención Residencial Albergue

Infantil Hogar de Esperanza” realizada por Barreto, en el departamento de Trujillo, quién propuso analizar la relación que existe entre quienes presentan el rol tutor y quienes conforman los denominados residentes dentro del CAR, enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como muestra a 20 niños o adolescentes, ejecutándose un cuestionario para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo: las madres tutoras siempre brindan cuidado y orientación a los niños residentes (50%) y casi siempre (40%) las madres se preocupan por su desarrollo integral de los menores. Por último, considera que las madres del centro de acogida generan vínculos afectivos con los menores de edad proporcionando modelos de vida para ellos, conductas que se ven reflejadas en la práctica de las actitudes de los niños.

En el año (2020) el estudio nombrado “Casuística del estado de vulnerabilidad en la atención exclusiva de infantes en establecimientos de ayuda residencial” desarrollada por Deza en el departamento de Trujillo, quién tuvo como finalidad determinar las causas que originan una atención diferenciada en los menores de un CAR. Se propuso un enfoque cuantitativo – descriptivo, los participantes se conformaron por 1 gerente regional del área de desarrollo e inclusión social, 1 directora de la aldea infantil, 1 sub gerente de derechos humanos y 1 directora de una casa hogar, aplicándose una entrevista para la evaluación del estudio. Los hallazgos detallan la motivación referida a que se produzcan situaciones de vulnerabilidad como parte de un procedimiento para el tratamiento distinto a aquellos menores que se encuentran al interior de un CAR en Trujillo, dado que resulta menesteroso el obtener el respectivo conocimiento respecto a la situación en la cual se encuentra cada menor dentro del CAR. La conclusión de dicha investigación remarca que es sumamente necesario que estos menores reciban la atención de un equipo de diversos profesionales o multidisciplinario que pueda atender sus problemas de forma particular.

En el (2019) la indagación llamada “La protección de niños y adolescentes en situación de abandono en el Centro de Atención Residencial Pillco Mozo – Huánuco” realizada por Hinostroza el departamento de Junín, quien propuso detallar salvaguardar a niños (as) y adolescentes de un CAR, enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como

muestra a 12 participantes ejecutándose una entrevista para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo: la etapa de acogimiento y de desenvolvimiento completo e integral que otorga los CAR resulta sumamente beneficiosa para el adecuado desenvolvimiento de los menores y los posibilita a cubrir sus necesidades esenciales. Por último, considera que el CAR otorga una protección y salvaguarda adecuada para individuos en investigación, durante el plazo de tiempo que en el residan, pero ello no resulta suficiente para asegurar un idóneo desenvolvimiento del mismo de forma integral, dado que estos son únicamente temporales.

En el (2020), el estudio nombrado “Incidencia del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Sisol – Salud sede Camaná” desarrollado por Tuesta en el departamento de Lima, en el cual se tuvo como finalidad identificar la asociación del ambiente de la organización y la ausencia en los puestos laborales. Se propuso un enfoque cuantitativo – descriptivo, los participantes se conformaron por 50 colaboradores, aplicándose un cuestionario para la evaluación del estudio. Los hallazgos detallan que dicho nosocomio no presenta una estrategia orientada a motivar a sus trabajadores administrativos, donde se estima esta presenta una intervención. La consideración final refiere que se aprecia un reducido ambiente organizacional producto de diversas razones, las cuales están vinculadas a la situación fiscal como la principal que conlleva a la no presencia en el trabajo.

En el (2019), la indagación titulada “Asociación entre las condiciones del trabajador y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018” desarrollada por Reaño, cuya finalidad fue determinar la asociación de los términos laborales y bienestar en el trabajo, enfocando la investigación a través de un método cuantitativo – explicativo, constituyendo como muestra a 178 participantes ejecutándose un cuestionario para la obtención de información. El autor presentó el siguiente hallazgo: el análisis de las cifras de carácter estadístico indica que la presencia de un coeficiente de Pearson $r=0.151$ entre los términos laborales y el bienestar en el trabajo y los beneficios de carácter laboral brindados a los colaboradores del área administrativa. Finalmente se estima que al existir unas

situaciones laborales de calidad estas tendrán una conducencia con la satisfacción de los trabajadores de forma netamente positiva.

En el 2020, la investigación titulada “Ausentismo laboral y cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja” realizada por Paisig en el departamento de Lima, con la finalidad de precisar la relación entre ausentismo laboral y el servicio brindado por los profesionales de enfermería a infantes hospitalizados del INN de San Borja, por lo cual se empleó una metodología básica, descriptiva-correlacional, no experimental-transeccional, la muestra obtenida estuvo comprendida 90 enfermeros, la técnica e instrumentos empleados fueron, la encuesta y cuestionarios, obteniendo como resultado, una significancia de 0,003 mayor a 0,01, aprobando la hipótesis planteada y evidenciando una sig. inversa moderada igual a -0.306.

En el (2020) el estudio nombrado Ausentismo laboral: Una situación actual preocupante en Perú y Sudamérica” desarrollada por Izaguirre & Pimentel en el departamento de Trujillo, la cual tuvo como finalidad identificar las causas del ausentismo laboral. Se propuso un enfoque cualitativo – descriptivo, la muestra se conformó por 20 artículos científicos, aplicándose análisis documental para la evaluación del estudio. Los hallazgos detallan que las causas más frecuentes de la problemática son: los permisos personales, problemas de salud, licencia por maternidad y accidentes de trabajo. La consideración final refiere que la causa principal de ausentismo laboral en Sudamérica son los problemas de salud como enfermedades digestivas, respiratorias y muscoesqueléticas.

En el 2021 la indagación titulada “Relación del nivel de funcionalidad y calidad de vida en adultos mayores en el centro integral para el adulto mayor (CIAM) de la municipalidad San Antonio de Huarochirí 2019” desarrollada Paullo, et al. en el departamento de Lima, tuvieron como finalidad precisar el nivel de asociación entre la función operativa y el estándar de vida en las personas mayores del CIAM. Esta indagación empleó una metodología observacional, analítica transeccional, obteniendo una muestra comprendida por un total de 156 personas mayores, a quienes se les aplicó el índice de Barthel y un cuestionario. Obteniendo como resultado una vinculación importante y directa entre ambas variables de $p < 0.005$,

con lo que podemos concluir en relación al grado de funcionalidad predominante con un 48,1% es el de dependencia moderada y con respecto al estándar de vida, el 42,9% declaró poseer una buena calidad.

En el 2018 el estudio titulado “Nivel de atención integral al adulto mayor y su calidad de vida” desarrollado por Alberto en el departamento de Junín, la cual tuvo como objetivo analizar el impacto del CAIAM de Huancayo en los estándares de vida de las personas mayores. Este estudio fue de nivel correlacional-transeccional, teniendo una muestra conformada por 80 personas mayores, a quienes se les efectuó una entrevista y encuesta, obteniendo que el sig. igual a 0.05 entre ambas variables, concluyendo que, el buen nivel de atención del centro integral favorece significativamente al beneficiar y elevar los estándares de vida en todos los ámbitos de la vida de las personas mayores.

En cuanto a las bases teóricas, la primera teoría trata sobre los mecanismos para evitar el trabajo, tal como lo describe en la teoría por Ron Heifetz menciona que son mecanismos empleados por un individuo o un grupo para evitar el trabajo de adaptación necesario para sobrevivir y prosperar en un mundo cambiante (Nyland, 2022). Evitar el trabajo se refiere a abstenerse deliberadamente de completar una tarea. Puede hacerlo porque se siente desconectado o distraído o no puede concentrarse por una razón completamente diferente.

El ausentismo en el trabajo se entiende como la no presencia de los trabajadores de forma frecuente en un determinado empleo. Este ausentismo se suele clasificar como una ausencia habitual que excluye los permisos autorizados o el tiempo libre remunerado. No es fácil presentarse a trabajar todos los días. Las empresas reconocen este hecho, y en caso de emergencias y problemas de salud, tienen políticas de permisos para los empleados. Pero cuando esos días libres son frecuentes, se convierte en un problema y es el ausentismo (Brunner et al., 2019).

El absentismo de los empleados es una grave preocupación. Especialmente, los que se saltan los días de trabajo y llegan tarde al trabajo suelen sumar un alto índice de ausentismo. Esta conducta conduce a una pérdida de productividad y a una baja moral de los empleados. Sin embargo, las empresas no se ocupan de este problema de fondo (Tarro et al., 2020).

Dentro las principales motivaciones que presenta el ausentismo laboral, se encuentran la insatisfacción por parte del colaboradores respecto a su trabajo, situaciones problemáticas de carácter personal del trabajador, enfermedades o padecimientos médicos que muestran un patrón que afecta su desempeño y reputación como trabajador lo cual pone en riesgo su estabilidad laboral (Karatepe et al., 2021).

En relación a la primera dimensión que se encuentra referida a la motivación, esta constituye uno de los principales puntos de partida de la actividad y del comportamiento humano. La motivación promueve y fomenta la competitividad y el desarrollo social, su no presencia o su existencia reducida puede conducir a sufrir de padecimientos como la depresión, la motivación también se entiende como ese deseo de impulsar las actividades con la finalidad de concretizar un determinado objetivo (Fishbach & Woolley, 2022).

Las personas a menudo tienen múltiples motivos para participar en cualquier comportamiento. La motivación puede ser extrínseca, por lo que un sujeto toma como inspiración algo externo a el mismo, por ejemplo: otras personas o recompensas. La motivación también puede ser intrínseca, es decir provenir del propio sujeto, por ejemplo: el afán de superación y mejora personal (Ryan & Deci, 2020).

La segunda dimensión es el clima organizacional que se basa en las conductas o actuaciones por parte de los colaboradores de una determinada organización que se originan a partir de sus propias características, asimismo influyen el entorno o el ambiente en el cual dichas personas desempeñan sus labores, dichas actividades se pueden ver perjudicadas por una gran variedad de cuestiones que pueden tornar su ambiente laboral en poco adecuado (Berberoglu, 2018).

El ambiente laboral o clima organización se encuentra relacionado al enfoque permanente que el colaborador presenta respecto a su centro de labores o a la organización a la que pertenece, y este puede variar de acuerdo a cada sujeto, pues dependerá de los factores particulares que cada uno le imprime. Dichas cuestiones intervienen y presentan injerencia el comportamiento de los

colaboradores en su labor, como las relaciones, la autonomía y la estructura organizativa (Moslehpour et al., 2019).

La tercera dimensión sobre la adaptabilidad organizacional, siendo un tema de gran atención por parte de los investigadores en teoría organizacional y gestión estratégica, así como de los gerentes de empresas. La estrategia organizacional determina la dirección y el despliegue del desarrollo organizacional y, por lo cual presenta un rol fundamental en el grado en que la organización se adapta al entorno externo, especialmente al entorno dinámico (Parent & Lovelace, 2018).

Se relaciona con el nivel que posee una determinada empresa (o un grupo de organizaciones colaboradoras) puede ajustar su estructura y procesos de negocio y lograr con éxito sus objetivos, de acuerdo con las características peculiares de los entornos dinámicos, un proceso conocido como improvisación (Gaviria & López, 2019).

Las ultima dimensión sobre políticas de trabajo en donde se proporciona una estructura y un marco claros sobre los comportamientos aceptados en la organización. Esto beneficia tanto a los gerentes como a los empleados. Las políticas claras guían a los empleados en situaciones donde existe incertidumbre o dilemas morales (Petts et al., 2022).

Las políticas empresariales son aquellas mediante las cuales se fijan y se determinan ciertos patrones y reglas de conducta convivencial que deben presentarse y cumplirse dentro de una organización, dentro de estas se establecen las funciones, las responsabilidades, la conducta deseada, los procedimientos que deben realizarse por parte de los colaboradores. Asimismo, las políticas de índole empresarial tienen la finalidad de resguardar y proteger los derechos inherentes a los colaboradores por su condición de trabajadores a fin de que estos no se vean perjudicados por los intereses propios de la organización (Main & Shaw, 2016).

La calidad de la atención es un tema que genera preocupación en relación a los profesionistas del sector salud y quienes efectúan una labor administrativa. Como concepto multidimensional, no puede reducirse a la simple satisfacción del cliente, la calidad puede definirse como aquella habilidad de dar cumplimiento y

satisfacción a aquellas necesidades y requerimientos que presentan los pacientes de acuerdo con el conocimiento profesional y dentro de los recursos disponibles (Guillain & Raetz, 1997).

Para determinar si la calidad en la atención que se brinda por un determinado servicio resulta ser eficiente y eficaz, no solamente es necesario emplear y desarrollar un método que permita efectuar su control y medida, sino que además es necesario intervenir en lo referido a la cultura empresarial que se oriente a diseñar planes que generen servicios de calidad elevada (Charalambous et al., 2009)

Elementos tangibles: identifica los elementos tangibles como la infraestructura, es decir las condiciones físicas (equipos, personal e instrumentos de comunicación, etc.); es la presentación palpable de cualquier servicio que se brinda a los usuarios o clientes, mismo que utilizan el servicio y seguidamente evalúan la calidad, en otras palabras, la tangibilidad hace referencia a todo aquello que se puede tocar, satisfaciendo una necesidad (Karwati et al., 2019).

Fiabilidad: se conceptualiza como el grado de confianza e importancia que colocan los servidores para con sus demandantes, desde su primera vez; además dichas corporaciones u organizaciones se empeñan por el cumplimiento de las diversas promesas con las que atraen a sus clientes o a las personas que los consideran como una opción de oferta, por otro lado, también se habla de la atención que prestan para con sus resultados, siempre mejorando el nivel del servicio. Asimismo, se identifica con la capacidad del personal para brindar el servicio de manera probada, verdadera y exacta (Sudiarno et al., 2021).

Capacidad de respuesta: la facultad positiva de respuesta de los empleados que están dispuestos a brindar toda la atención requerida de sus usuarios, y sobre todo tener la capacidad de absolver cualquier duda, brindarle toda la atención y obtener una buena calificación por parte del demandante. Los empleados informados y corteses que inspiran seguridad, confianza y determinación. La capacidad de respuesta se clasificó como la tercera dimensión en SERVQUAL 1994 (AlOmari, 2020).

Seguridad: El aseguramiento se logra conceptualizar como el conocimiento y la amabilidad de los trabajadores, y la virtud que ellos tienen para transmitir buena actitud y regocijo a sus clientes. Asimismo, establece que el aseguramiento indica las actitudes de los empleados y su comportamiento, y la capacidad del personal para brindar servicios amables, confidenciales, corteses y competentes (Yuan & Gao, 2019).

Empatía: Los usuarios necesitan sentir que la organización que presta los servicios les da relevancia. Empatía se entiende cómo cuidar, prestar atención y brindar servicios a los clientes. El núcleo de la empatía es transmitir la sensación de que el cliente es único y especial. La empatía alude a la consideración cuidadosa e individualizada que la empresa brinda a su cliente. Incorpora el acceso, la receptividad y la sencillez con la que el cliente puede contactar con la organización (Michalski & Montes, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación básica

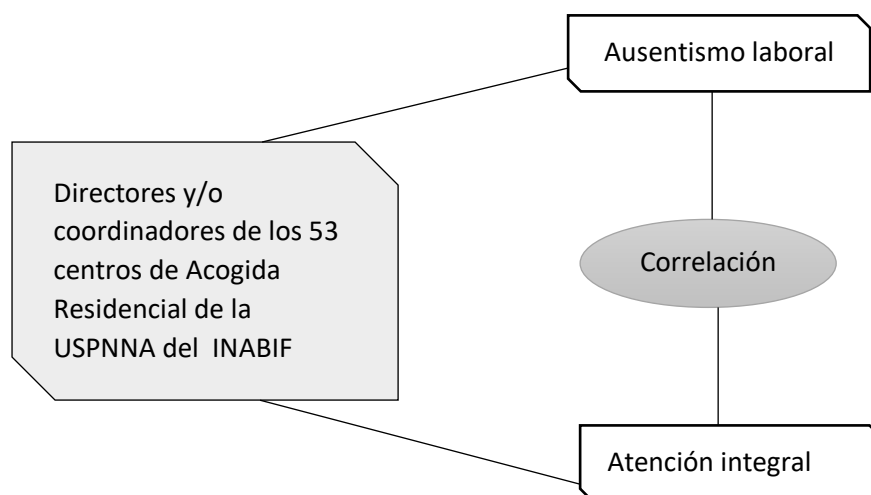
Cabezas et al., (2018) menciona que la investigación básica se describe a la luz del hecho que se esboza de forma exclusiva en los aspectos teóricos, sin considerar los aspectos prácticos. Considerándose la búsqueda de una problemática, orientada únicamente a la obtención de información. Su motivación es formar nueva información o modificar las bases teóricas existentes, ampliando la información lógica.

Diseño de investigación – no experimental

Según Arias & Covinos, (2021) la investigación no experimental comprende los estudios que se realizan sin un control intencionado de los factores y en los que sólo se observan las particularidades en el momento y se discuten después.

El Nivel de investigación es de carácter correlacional

Donde dicha exploración no experimental transversal, se esboza tomando en cuenta el siguiente diagrama:



3.2. Variables y operacionalización

Tabla 1 *Matriz de operacionalización*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ausentismo laboral	El ausentismo laboral se define como la ausencia frecuente de un empleado de su trabajo (Brunner et al., 2019).	La variable independiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario con escala de Likert.	Motivación	- Autorrealización - Empatía - Buen trato laboral	Ordinal
			Clima organizacional	- Relaciones interpersonales. - Ambiente de trabajo	
			Adaptabilidad	- Sentido de pertenencia - Integración	
			Políticas de trabajo	- Desarrollo laboral - Normativa interna laboral	
Atención integral	Es la capacidad de satisfacer las necesidades de las personas de acuerdo con el conocimiento profesional y dentro de los recursos disponibles (Guillain & Raetz, 1997)	La variable dependiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario con escala de Likert.	Elementos tangibles	- Estados físicos de instalaciones - Limpieza de las instalaciones - Presentación personal de atención - Suficiencia de Personal - Atención para discapacidad y de Emergencias	Ordinal
			Fiabilidad	- Cumplimiento de servicios - Oportunidad de la atención. - Cuidado en el registro de atención	
			Capacidad de respuesta	- Accesibilidad de Información - Agilidad de atención inmediata - Tiempo de espera	
			Seguridad	- Confianza - Privacidad - Idoneidad - Cumplimiento de medidas de seguridad	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Cabezas et al., (2018) señala a la población como una agrupación limitada o ilimitada de componentes con cualidades comunes a los que se aplicarán los instrumentos de aplicación. Esto está delimitado por el problema y por los objetivos de la revisión. La población estuvo conformada por 53 directores y/o coordinadores de los 53 centros de Acogida Residencial del INABIF, a nivel nacional.

Muestreo

Arias & Covinos, (2021) precisa que la muestra es un procedimiento en el que se conoce la probabilidad de que cada elemento sea importante para formar parte de la muestra de estudio.

En la unidad de análisis del presente trabajo de investigación participan todos los directores/coordinadores de los Centros de Acogida Residencial del INABIF. Se consideró criterios de inclusión y exclusión teniendo como muestra a 53 encuestados. Por ende, no se considera necesario realizar muestreo ni calcular tamaño de muestra.

Criterios de Inclusión

- Directores/ coordinadores que se encuentren bajo planilla (CAS / 728 / 276).
- Directores/ coordinadores que se encuentren laborando más de 3 meses.
- Directores/ coordinadores que se encuentren laborando durante la encuesta realizada.
- Directores/ coordinadores que acepten participar en la encuesta.

- Personal con otro cargo distinto al de Director/Coordinador

Criterios de Exclusión

- Directores/ coordinadores que menos de 3 meses laborando.
- Directores/ coordinadores que tenían vacaciones durante el periodo de la recolección de datos.
- Directores/ coordinadores que no acepten participar en dicha encuesta.

Cabe precisar, que se está considerando únicamente a los Directores/Coordinadores de cada Centro, debido a que es el único miembro que posee un enfoque total de todo el funcionamiento del hogar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Gallardo, (2017) la encuesta es lo que da respuesta a las preguntas en términos prácticos, así como a la relación entre las variables, después de la recopilación sistemática de datos de acuerdo con un esquema establecido previamente que garantiza la exactitud de los datos obtenidos.

El cuestionario se compone de un conjunto de preguntas, en su mayoría de distinto tipo, preparadas de forma eficaz y minuciosa, sobre realidades y problemas actuales, puede aplicarse de varias formas, incluso mediante grupos o por correo (Gallardo, 2017).

De esa, manera para la recolección de datos, se redactó los permisos necesarios para presentar a la institución pública del INABIF, específicamente a la Unidad de Servicios de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (USPNNA). Una vez obtenido los permisos correspondientes, se procedió con la aplicación de la encuesta a los directores/coordinadores, siendo 4 días el periodo de recolección de los datos.

3.5. Procedimientos

El procedimiento del presente estudio se realizó a través de la aplicación de los instrumentos que se elaboraron mediante las dimensiones de cada variable de estudio. Además, la validación de los instrumentos se efectuó a través del juicio de tres expertos, el primer experto cuenta con Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, el cual trabaja en el INEI, dando un enfoque objetivo de congruencia de preguntas por su amplia experiencia en recolección de datos; el siguiente experto labora en el MIDIS, el cual es un Ministerio que también trabaja con programas sociales, siendo además abogado de profesión, le da un marco legal a la revisión del cuestionario, evitando que alguna de la preguntas trasgreda algún derecho de los encuestados; y finalmente la tercera experta cuenta con la experiencia empírica del campo ya que ha laborado por más de 4 años en el INABIF, realizando entre otras funciones, la de supervisar y asistir presencialmente a la gran mayoría de los Centros de Acogida Residencial, materia de estudio: por lo que sus apreciaciones ayudarán a tener una mirada más real. Una vez identificados a los 3 expertos se procedió a remitirles a cada uno vía whatsapp, la carta de presentación, adjuntándolas definiciones conceptuales de las variables y dimensiones, la matriz de operacionalización de las variables y respectivo

certificado de validez de contenido de los instrumentos; con el fin de que lo puedan completar con sus apreciaciones.

Asimismo, para medir la confiabilidad del instrumento y resultados estadísticos se realizó mediante el programa SPSS v.25 y estadístico Rho Pearson, con lo que se procedió a evidenciar la contrastación de las hipótesis, dentro del estudio se organizó en cuadros que luego fueron interpretados.

El estadístico de Alpha de Cronbach, en esta investigación será la herramienta para verificar la fuerza de los instrumentos planteados, siendo de esa manera la **fiabilidad**:

Tabla 02

Prueba de confiabilidad del Instrumento del Ausentismo laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	19

En la tabla 02, se muestra el coeficiente de confiabilidad de instrumento que mide el ausentismo laboral, mediante el alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.861, el cual quiere decir que presenta una consistencia interna buena.

Tabla 03
Prueba de confiabilidad del Instrumento del Atención Integral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	19

En la tabla 03, se muestra el coeficiente de confiabilidad de instrumento que mide la atención integral, mediante el alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.911, el cual quiere decir que presenta una consistencia interna excelente.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos del presente estudio se efectuó a través del programa Excel Office, se procedió a tabular los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, agrupando las tablas y figuras por dimensiones y variables del estudio, y complementando para dicho análisis de datos se realizó todo procesamiento y resultados con el SPSS V25, tanto para las pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov, así como las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Beneficencia: Es el compromiso de no causar ningún daño a los miembros de la investigación, tratando de aumentar todas las ventajas posibles y anticipando las actividades esenciales para limitar los riesgos existentes.

Autonomía: Es la libertad de cada individuo para realizar sus propias elecciones. En el ámbito de la investigación, la norma de la autonomía se concreta en la aceptación del consentimiento informado.

Justicia: Es una directriz moral la cual nos ayuda a actuar y juzgar, el valor de la verdad, siempre buscando equidad en cualquier situación.

IV. RESULTADOS

Para iniciar con el análisis de resultados, se procedió a realizar el **diagnóstico descriptivo** de las variables a estudiar, fundamentándose en la base de datos obtenida de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores:

Tabla 04

Valoración de la variable Ausentismo Laboral

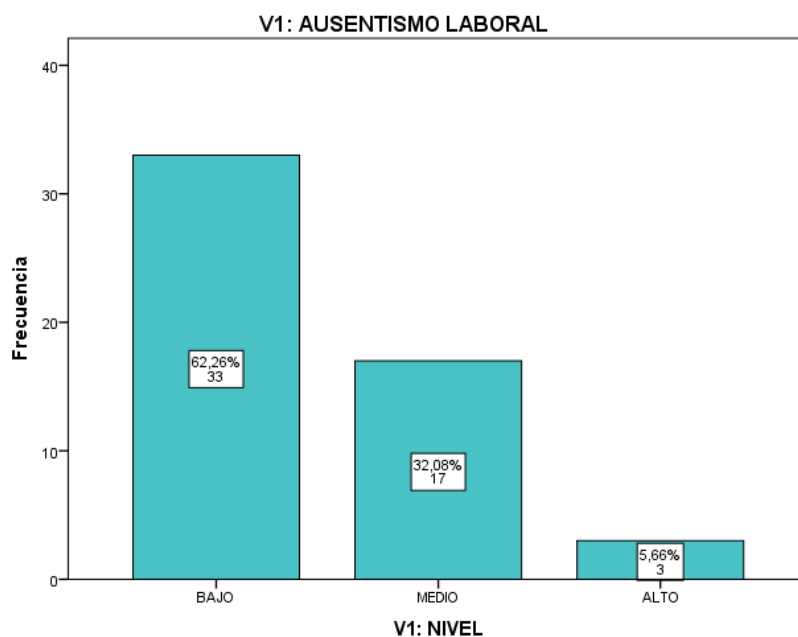
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	33	62,3	62,3	62,3
	MEDIO	17	32,1	32,1	94,3
	ALTO	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Nota: SPSS 25, elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario.

Tanto en la tabla 04 como figura 1, se evidenció la calificación de los trabajadores respecto al Ausentismo Laboral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de lo que se puede detallar que, en mayoría los trabajadores de dicha organización califican como baja a esta variable, esto representándose en un 62.3% de respuestas, consecuentemente existe un 32.1% que se refiere que este aspecto tiene una consideración en un nivel media/intermedia y finalmente existe en porcentaje menor, un 5.7% que respondió una calificación de esta variable en el nivel alto.

Figura 1

Valoración de la variable Ausentismo Laboral



Nota. SPSS 25, elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

Asimismo, en la tabla 05 y figura 2, se evidencia la calificación de los docentes respecto al Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de lo que se puede detallar que, en mayoría los trabajadores de dicha organización califican como baja a la esta variable, esto representándose en un 39.6% de respuestas, consecuentemente existe un 34.0% que refiere que este aspecto tiene una consideración en un nivel regular y finalmente existe en porcentaje similar, un 26.4% que respondió una calificación de esta variable en el nivel alto.

Tabla 05

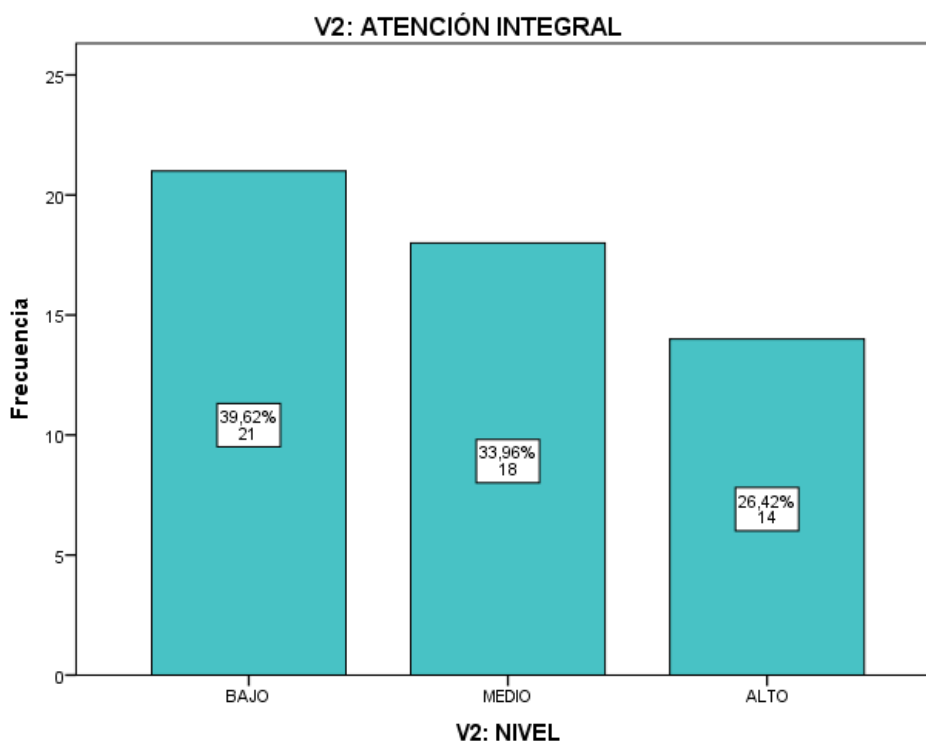
Valoración de la variable Atención Integral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	39,6	39,6	39,6
	MEDIO	18	34,0	34,0	73,6
	ALTO	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Nota. Frecuencias, elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario.

Figura 2

Valoración de la variable Atención Integral.



Nota. SPSS 25, elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

Para continuar con el **análisis inferencial** y como se especifica en la parte metodológica la prueba de normalidad que se consideró en este informe fue la de **Kolmogorov Smirnov**; eso estructurándose en la cantidad de personas que

conforman la muestra, prueba que permitió determinar el estadístico a utilizar que permitió responder a los objetivos planteados.

Tabla 06

Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov

		D1: Motivación	D2: Clima Organizaci onal	D3: Adaptabilid ad	D4: Políticas de trabajo	V1: Ausentism o laboral	V2: Atención integral
N		53	53	53	53	53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	9,81	7,92	9,17	9,11	36,02	40,98
	Desviación estándar	2,304	2,738	1,868	2,301	7,702	9,928
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,124	,149	,159	,159	,065	,099
	Positivo	,124	,149	,159	,131	,065	,099
	Negativo	-,122	-,085	-,143	-,159	-,054	-,038
Estadístico de prueba		,124	,149	,159	,159	,065	,099
Sig. asintótica (bilateral)		,042 ^c	,005 ^c	,002 ^c	,002 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
Significación exacta (bilateral)		,362	,170	,125	,121	,967	,644
Probabilidad en el punto		,000	,000	,000	,000	,000	,000

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario.

En la tabla 06 se puede observar que para las **variables y dimensiones la significancia exacta, tiene valores que están por encima del valor > 0.05**, lo que conlleva a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis de nulidad, es decir las respuestas recolectadas con el instrumento, dicha distribución presenta un comportamiento normal o gauseano, de tal modo que, para este estudio se consideró utilizar el coeficiente de correlación conveniente para **distribuciones paramétricas o normal**, es decir, el coeficiente **Rho de Pearson**.

Consecuentemente se realizó el análisis de correlación de variables y dimensiones para responder a los objetivos propuestos y comprobar (o rechazar) las hipótesis de estudio.

Para responder al objetivo general que busca determinar la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, se detalla:

Tabla 07

Correlación de la variable Ausentismo Laboral con la variable Atención Integral

		V1: Ausentismo laboral	V2: Atención integral
V1: Ausentismo laboral	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
V2: Atención integral	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario.

Como se especifica en la tabla 07, que responde al objetivo general, el cual se enfoca en determinar la relación entre el ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF; el procesamiento estadístico de las respuestas de los trabajadores demostró un valor de significancia de 0.000 la cual es menor a 0.01, lo que comprueba la existencia de una correlación entre ambas variables, del mismo modo se puede observar el coeficiente para Pearson con un valor de 0.696 el cual reafirma la correlación positiva y fuerte entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

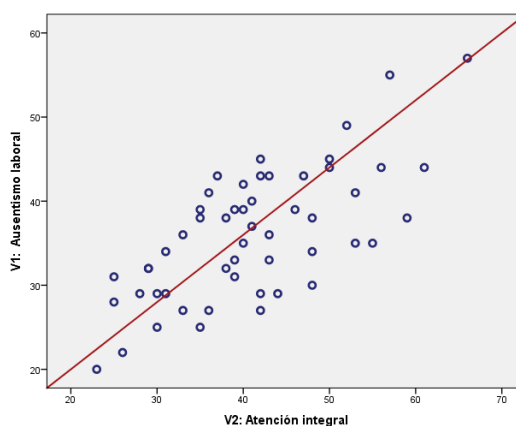
De esa manera se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alternativa con un 99% de confianza.

H0: Hipótesis nula (el ausentismo laboral no se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Ha: Hipótesis alternativa (el ausentismo laboral se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Figura 3

Diagrama de dispersión Ausentismo Laboral y Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF



Si observamos la figura 3 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos nos estaría indicando que, a menor ausentismo laboral, Mejor será la atención Integral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,696.

Respecto al objetivo específico 01, que plantea determinar la relación entre la motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF 2022, se puede observar la tabla 08:

Tabla 08*Correlación de la dimensión Motivación con la variable Atención Integral.*

		D1: Motivación	V2: Atención integral
D1: Motivación	Correlación de	1	,501**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
V2: Atención integral	Correlación de	,501**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

De la tabla anterior, que responde al primer objetivo específico, el cual se enfocó en determinar la relación entre la motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de las respuestas de los trabajadores del establecimiento se realizó el procesamiento estadístico que demostró un valor de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.01 , lo que afirma la existencia de una correlación entre las variables, del mismo modo se puede observar el coeficiente para Pearson con un valor de 0.501 el cual afirma la correlación positiva y moderada entre la motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

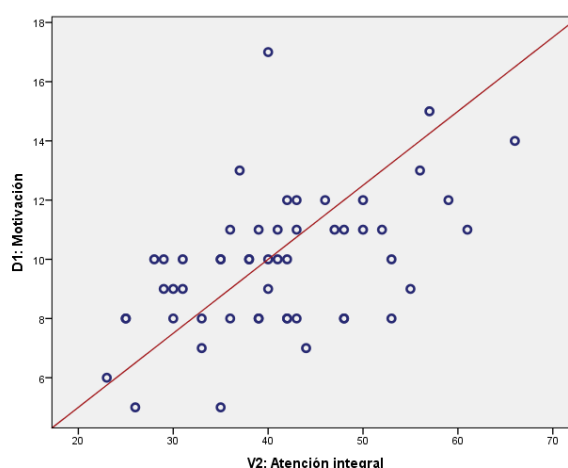
De esa manera se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alternativa con un 99% de confianza.

H0: Hipótesis nula (la motivación no se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Ha: Hipótesis alternativa (la motivación se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Figura 4

Diagrama de dispersión Motivación y Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF



Si observamos la figura 4 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva, es decir a mayor motivación, mejor será la atención Integral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,501.

Referente al objetivo específico 02, que busca determinar la relación del clima organizacional con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, se detalla:

Tabla 09

Correlación de la dimensión Clima Organizacional con la variable Atención Integral.

		D2:	
		Clima Organizacional	V2: Atención integral
D2: Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,623**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
V2: Atención integral	Correlación de Pearson	,623**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

En la tabla 09, que corresponde al segundo objetivo específico, el cual se centró en determinar la relación entre el clima organizacional con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de las respuestas de los trabajadores se ejecutó el procesamiento estadístico que evidencia un valor de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.01, que conlleva a reafirmar la existencia de una correlación entre las variables, del mismo modo se puede observar el coeficiente para Pearson con un valor de 0.623 el cual comprueba la correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

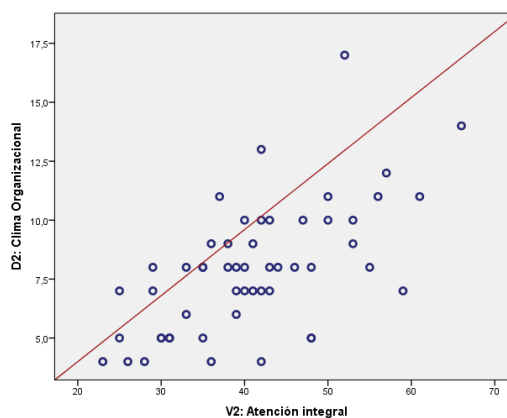
De esa manera se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alternativa con un 99% de confianza.

H0: Hipótesis nula (el clima organizacional no se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Ha: Hipótesis alternativa (el clima organizacional se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Figura 5

Diagrama de dispersión Clima Organizacional y Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF



Si observamos la figura 5 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva, es decir a mejor clima organizacional, mejor será la atención Integral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,623.

Del mismo modo, en cuanto objetivo específico 03, que refiere determinar la relación de la adaptabilidad con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, se demuestra:

Tabla 10

Correlación de la dimensión Adaptabilidad con la variable Atención Integral.

		D3:	V2:
		Adaptabilidad	Atención integral
D3: Adaptabilidad	Correlación de	1	,538**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
V2: Atención integral	Correlación de	,538**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

La tabla 10, describe el resultado del tercer objetivo específico, el cual se enfocó en determinar la relación entre la adaptabilidad con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de las respuestas de los encuestados se ejecutó el procesamiento estadístico que revela un valor de significancia de 0.000, el cual es ligeramente inferior a 0.01, que permite afirmar la existencia de una correlación entre las variables, así mismo se evidencia el coeficiente para Pearson con un valor de 0.538 el cual comprueba la correlación

positiva y moderada entre la adaptabilidad con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

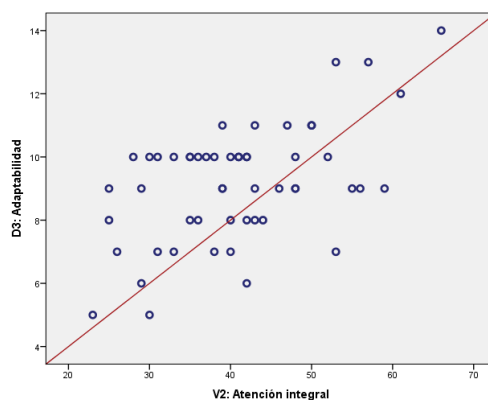
De esa manera se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alternativa con un 99% de confianza.

H0: Hipótesis nula (la adaptabilidad no se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Ha: Hipótesis alternativa (la adaptabilidad se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Figura 6

Diagrama de dispersión Adaptabilidad y Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF



Si observamos la figura 6 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva, es decir a mejor adaptabilidad, mejor será la atención Integral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,538.

Finalmente, en lo que corresponde al objetivo específico 04, que plantea determinar la relación de la adaptabilidad con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, se detalla la siguiente tabla:

Tabla 11

Correlación de la dimensión Política de Trabajo con la variable Atención Integral.

		D4: Políticas de trabajo	V2: Atención integral
D4: Políticas de trabajo	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
V2: Atención integral	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Elaborado por autor con datos recolectados del cuestionario

La tabla 11, manifiesta el resultado del cuarto objetivo específico, que planteó determinar la relación de la política de trabajo con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF; de las respuestas de los trabajadores y del procesamiento estadístico se demostró un valor de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.01, que conlleva a afirmar la existencia de una correlación de variables, del mismo modo se evidencia el coeficiente para Pearson con un valor de 0.649 el cual reafirma la correlación positiva y fuerte de la política

de trabajo con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

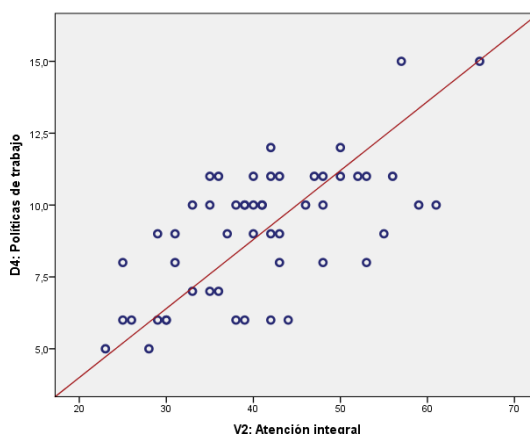
De esa manera se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alternativa con un 99% de confianza.

H0: Hipótesis nula (la política de trabajo no se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Ha: Hipótesis alternativa (la política de trabajo se correlaciona de manera significativa con la atención integral de los NNA de los CAR del INABIF)

Figura 7

Diagrama de dispersión Políticas de Trabajo y Atención Integral en los Centros de Acogida Residencial del INABIF



Si observamos la figura 7 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva, es decir a mejor políticas de trabajo, mejor será la atención Integral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,649.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de esta indagación, determinar la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022. Y conforme a los resultados adquiridos, se evidencia un coeficiente de Pearson igual a 0.696 y una significancia de 0.000 siendo menor a ($p < 0.01$), demostrándose la existencia de una relación altamente significativa entre la variable ausentismo laboral y atención integral.

Asimismo, Reaño en el (2019), en su indagación titulada “Relación entre el ausentismo laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018”. El autor presentó el siguiente hallazgo: el análisis de las cifras de carácter estadístico indica que la presencia de la correlación de Pearson $r = 0.151$ entre el ausentismo laboral y la satisfacción laboral del personal de los colaboradores del área administrativa. Finalmente se estimó que al existir unas situaciones laborales de calidad estas tendrán una conducencia con la satisfacción de los trabajadores de forma netamente positiva.

Conforme el objetivo específico N°1: Determinar la relación entre la motivación y la integración de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022. de las respuestas de los trabajadores del establecimiento se realizó el procesamiento estadístico que demostró un valor de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.01, lo que afirma la existencia de una correlación entre las variables, del mismo modo se puede observar el coeficiente para Pearson con un valor de 0.501 el cual reafirma la correlación positiva y moderada entre la dimensión

motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

De igual manera, Paullo, et al. en el 2021 en su indagación titulada “Asociación del nivel de funcionalidad y la integración en adultos mayores en el centro integral para el adulto mayor (CIAM) de la municipalidad San Antonio de Huarochirí 2019”. Obteniendo como resultado una vinculación importante y directa entre ambas variables de $p < 0.005$, con lo que se concluye en relación al grado de funcionalidad predominante con un 48,1% es el de dependencia moderada y con respecto al estándar de vida, el 42,9% demostró un buen nivel de integración.

En el (2020), el estudio titulado “Predictores de la calidad de la relación con los cuidadores en acogimiento residencial” realizado por Costa et al. en el país de Portugal. El autor presentó el siguiente hallazgo que la percepción de los adolescentes sobre la calidad de la relación se asoció con factores individuales (género) y emocionales/relacionales (regulación emocional y apego), pero no con factores contextuales (cohesión, proporción y número total de niños/jóvenes) y otros factores individuales. variables (tiempo de residencia en institución, edad de ingreso a la institución, vivir en otra institución y edad de ingreso a la primera institución).

Conforme el objetivo específico N°2: Determinar la relación entre el clima organizacional y la atención integral del Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, de las respuestas de los trabajadores se ejecutó el procesamiento estadístico que evidencia un valor de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.01, que conlleva a reafirmar la existencia de una correlación entre las variables, del mismo modo se puede observar el coeficiente para Pearson con un valor de

0.623 el cual comprueba la correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

En el (2020), el estudio nombrado “Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol – Salud sede Camaná” desarrollado por Tuesta. Los hallazgos detallan que dicho nosocomio no presenta una estrategia orientada a motivar a sus trabajadores administrativos, donde se estima esta presenta una intervención. La consideración final refiere que se aprecia un reducido ambiente organizacional producto de diversas razones, las cuales están vinculadas a la situación física como la principal que conlleva a la no presencia en el trabajo.

Conforme el objetivo específico N°3: Determinar la relación entre la adaptabilidad y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022. de las respuestas de los encuestados se ejecutó el procesamiento estadístico que revela un valor de significancia de 0.000, el cual es ligeramente inferior a 0.01, que permite afirmar la existencia de una correlación entre las variables, así mismo se evidencia el coeficiente para Pearson con un valor de 0.538 el cual comprueba la correlación positiva y moderada entre la adaptabilidad con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

En el (2019) la investigación titulada “Comportamientos de autocuidado y su relación con los niveles de satisfacción y compasión fatiga en trabajadores sociales” realizada por Cuartero & Campos en el país de España. El autor presentó el siguiente hallazgo: las prácticas de autocuidado personal y profesional reducen los niveles de fatiga por compasión y aumentan los niveles de satisfacción. Por último,

considera que promover prácticas de autocuidado traerá beneficios para el profesional y, por tanto, en el cliente y la institución.

Conforme el objetivo específico N°4: Determinar la relación entre las políticas de trabajo y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022, de las respuestas de los trabajadores y del procesamiento estadístico se demostró un valor de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.01, que conlleva a afirmar la existencia de una correlación de variables, del mismo modo se evidencia el coeficiente para Pearson con un valor de 0.649 el cual reafirma la correlación positiva y fuerte de la política de trabajo con la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022.

En el (2018) la indagación titulada “Cruce de estándares de calidad publicados para el acogimiento residencial de niños y adolescentes” desarrollada por Huefner el país de Estados Unidos. Se identificaron sesenta y cinco estándares de calidad dentro de 8 dominios y se elaboró una tabla cruzada que vincula cada estándar con los siete documentos fuente. En general, hubo un acuerdo del 72,5 % entre las siete fuentes para los parámetros de calidad. Los parámetros de calidad identificados muestran claramente los elementos comunes y la naturaleza multidimensional de los problemas de calidad para el cuidado residencial de niños y adolescentes. Concluyendo que los estándares de calidad son poderosas herramientas comerciales y de promoción para los proveedores de servicios.

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el objetivo general, se determinó que el ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF en el año 2022, contaban con una correlación de tipo positiva y fuerte (Rho de Pearson = 0.696), lo que implica que se relacionaban de forma directa, además se reflejó un nivel alto de ausentismo laboral en el 5.66% de los trabajadores y en relación a la atención integral, se presentó un nivel bajo en el 39,62%.
2. En relación al primer objetivo específico, se concluyó que la dimensión motivación del personal tuvo una correlación positiva y moderada, con la variable atención integral de los centros de acogida del INABIF, demostrándose a mediante un Rho de Pearson igual a 0.501.
3. En concordancia con el segundo objetivo específico, se logró demostrar una correlación positiva y alta (Rho de Pearson = 0.623) entre la dimensión clima organizacional y la atención integral de los centros de acogida del INABIF.
4. Al respecto del tercer objetivo específico, se determinó que la dimensión adaptabilidad de los trabajadores, resultó tener una correlación positiva y moderada con la variable atención integral, todo ello basado en el resultado de su Rho de Pearson igual a 0.538.
5. Finalmente, y en relación al cuarto objetivo específico, se reflejó una correlación positiva y alta, entre la dimensión políticas de trabajo y la variable atención

integral de los centros de acogida del INABIF, con un Rho de Pearson igual a 0.649 y un nivel de confianza del 99%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Como primer punto se recomienda al director, realizar investigaciones experimentales más a profundidad teniendo como unidad de análisis a los trabajadores, porque para brindar una atención integral, se requiere que el ausentismo laboral sea mínimo, casuística que no se da actualmente, es por ello que teniendo en cuenta la relación fuerte que se encontró, se puede experimentar en las dimensiones más influyentes.
2. En relación a la segunda conclusión, se recomienda al área administrativa proponer el aumento de incentivos laborales para su personal, pero sobre todo incentivar de forma cultural, promoviendo el desarrollo y las buenas acciones que conlleve mantener en funcionamiento al tipo de centro en la cual laboran.
3. Con respecto a la segunda conclusión, se recomienda que el director divulgue mayor comunicación entre las áreas administrativas y las demás áreas de los centros de acogida INABIF, conocer las funciones de cada trabajador, para que se pueda crear un buen ambiente laboral y se logren apoyar entre ellos.
4. Como cuarto punto, se analizó la adaptabilidad de los trabajadores, es por ello, que se recomienda al área administrativa, mayor divulgación y accesibilidad a las diferentes vacantes que se requieren en el centro laboral, resaltando los perfiles solicitados y las diferentes condiciones laborales.

5. Finalmente, se recomienda al director que las políticas de trabajo, sean verificadas y fiscalizadas, con el propósito de que se cumplan, y los trabajadores no se sientan ignorados, evitando de esta manera el ausentismo laboral.

REFERENCIAS

- AlOmari, F. (2020). Measuring gaps in healthcare quality using SERVQUAL model: Challenges and opportunities in developing countries. *Measuring Business Excellence*, 25(4), 407-420. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2019-0104>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting* EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barreto, A. (2021). Vínculos afectivos y relaciones interpersonales de los residentes del centro de Atención Residencial Albergue Infantil Hogar de Esperanza, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16902/BARRETO%20PADILLA-TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bickle, K. (2021). Staff Experiences of Stress and Coping in a Residential Treatment Facility for Youth. *Journal of Child and Youth Care Work*, 27. <https://doi.org/10.5195/jcycw.2021.17>
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1° ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>
- Charalambous, A., Papadopoulos, R., & Beadsmoore, A. (2009). Towards a theory of quality nursing care for patients with cancer through hermeneutic phenomenology. *European Journal of Oncology Nursing*, 13(5), 350-360. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2009.04.011>
- Costa, M., Melim, B., Tagliabue, S., Mota, C., & Matos, P. (2020), Universidad de Oporto, Portugal. *Children and Youth Services Review*, 108, 104579. Predictors of the quality of the relationship with caregivers in residential care. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104579>
- Cuartero, M., & Campos, J. (2019). Departamento de Filosofía y Trabajo Social, Universitat de les Illes Balears, Palma, España. Self-care behaviours and their relationship with Satisfaction and Compassion Fatigue levels among social workers. *Social Work in Health Care*, 58(3), 274-290. <https://doi.org/10.1080/00981389.2018.1558164>
- Da Silva, I., Hartwig, A., Demarco, G., Stürmer, V., Scobernatti, G., Goettems, M., & Azevedo, M. (2018) Universidad Federal de Rio Grande do Sul, Brasil. Health-related quality of life of maltreated children and adolescents who attended a service center in Brazil. *Quality of Life Research*, 27(8), 2157-2164. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1881-9>
- Deza, E. (2020). Causa del estado de vulnerabilidad en la atención diferenciada de menores de edad en centros de atención residencial, Trujillo 2020, Trujillo, Perú. [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48436/Deza_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Elguedas, M. (2020). La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52848/Elguedas_HME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339-363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>

Flores, M. (2019). La gestión administrativa y el clima laboral en los colaboradores del INABIF, Callao—2019, Lima, Perú. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43561/Flores_TMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). Metodología de Investigación: Manuales autoformativos interactivo. Universidad Continental.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

Gaviria, J., & López, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams.

<https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>

Guillain, H., & Raetzo, M. (1997). [Quality of care: From theory to practice]. *Schweizerische Medizinische Wochenschrift*, 127(13), 541-548.

Haynes, L. (2021). Habilidades Directivas y su relación en la Gestión por Procesos en INABIF Sede Central 2020-2021 [Tesis de posgrado, Universidad César

Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71260/Haynes_BLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hinostroza, E. (2019). La protección de niños y adolescentes en situación de abandono en el Centro de Atención Residencial Pillco Mozo—Huánuco, Perú 2017-2018 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6147/T010_20062486_M_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huefner, J. (2018). National Research Institute for Child and Family Studies, Father Flanagans Boys Town, Estados Unidos. Crosswalk of published quality standards for residential care for children and adolescents. *Children and Youth Services Review*, 88, 267-273.

<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.03.022>

James, S. L., & Roby, J. L. (2019). Comparing reunified and residential care facility children's wellbeing in Ghana: The role of hope. *Children and Youth Services Review*, 96, 316-325. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.12.001>

Karatepe, O., Saydam, M., & Okumus, F. (2021). COVID-19, mental health problems, and their detrimental effects on hotel employees' propensity to be late for work, absenteeism, and life satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(7), 934-951. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1884665>

Karwati, S., Sukardi, S., & Syafruddin, S. (2019). The Study of Quality Service of Education in Public Vocational Schools in Using ServQual Model. 385-387. <https://doi.org/10.2991/aes-18.2019.87>

- Main, C., & Shaw, W. (2016). Employer Policies and Practices to Manage and Prevent Disability: Conclusion to the Special Issue. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(4), 490-498. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9655-0>
- Malatji, H., & Dube, N. (2018). Experiences and challenges related to residential care and the expression of cultural identity of adolescent boys at a Child and Youth Care Centre (CYCC) in Johannesburg. *Universidad de Witwatersrand, Sudáfrica. Social Work*, 53(1), 109-126. <https://doi.org/10.15270/52-2-549>
- Manful, E., Umoh, O., & Abdullah, A. (2020). Examining Welfare Provision for Children in an Old Relic: Focusing on Those Left Behind in Residential Care Homes in Ghana. *Journal of Social Service Research*, 46(6), 825-836. <https://doi.org/10.1080/01488376.2019.1670322>
- Michalski, M., & Montes, J. (2021). Logistics service quality in an emergent market in Latin America. *The International Journal of Logistics Management*, 33(1), 79-101. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0433>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Nyland, L. (2022). Book Review: A review of: adaptive leadership in a global economy: Perspectives for application and scholarship. *Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17427150221105417>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis- Humberto Ñaupas by libreriasgrijley—Issuu (5° ed.)*. <https://issuu.com/libreriasgrijley/docs/metodologia>

- Parent, J., & Lovelace, K. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206-214.
<https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Petts, R., Mize, T., & Kaufman, G. (2022). Organizational policies, workplace culture, and perceived job commitment of mothers and fathers who take parental leave. *Social Science Research*, 103, 102651.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102651>
- Reaño, V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Rojas, J., & Izaguirre, D. (2020), Universidad Nacional del Trujillo, Trujillo. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17268/sciende.2020.011>
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salas, M. (2019). Medidas de protección a los niños y adolescentes en estado de abandono en el INABIF, Lima, 2018. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38719/Salas_DM.R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Suarez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. Universidad Ricardo Palma, Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 364-371. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
- Sudiarno, A., Mulia, O., & Judijanto, J. (2021). Perception Analysis of Service Quality IT Operation Study Case Of PT XYZ | Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1), 275-290.
- Tarro, L., Llauradó, E., Ulldemolins, G., Hermoso, P., & Solà, R. (2020). Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(6), Art. 6. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061901>
- Tuesta, Z. (2020). Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas], Lima, Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/745/Impacto%20del%20Clima%20Organizacional%20en%20el%20Nivel%20de%20Ausentismo%20Laboral%20del%20Personal%20Administrativo%20en%20el%20Hospital%20Sisol%20Salud%20Sede%20Caman%C3%A1%202019-convertido-zUSI%20%20TUESTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yuan, Q., & Gao, Q. (2019). Is SERVQUAL Reliable and Valid? A Review from the Perspective of Dimensions in Different Typical Service Industries. Cross-Cultural Design. Methods, Tools and User Experience, 338-351. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22577-3_24

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022 Determinar la relación entre la adaptabilidad y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022 Determinar la relación entre las políticas de trabajo y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: existe la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022.</p> <p>H₀: no existe la relación entre ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022.</p>	<p>Ausentismo laboral</p> <p>Atención integral</p>	<p>Motivación</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Políticas de trabajo.</p> <p>Elementos tangibles</p> <p>Fiabilidad</p> <p>Capacidad de respuesta</p> <p>Seguridad</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No Experimental</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>descriptivo correlacional.</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestreo poblacional</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Dirigido a trabajadores

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

Instrucción: Marque (X) solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión

N°	Ausentismo laboral	1	2	3	4	5
Motivación						
1	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.					
2	Realizo mis funciones con una buena atención a los NNA					
3	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.					
4	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
Clima organizacional						
6	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.					
7	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.					
8	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
9	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.					
ADAPTACIÓN						
10	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.					
11	No tengo problemas en apoyar en otras funciones además de las propias.					
12	Estoy satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores) del ambiente de trabajo.					
13	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.					

14	Participo en actividades sociales programadas por la institución.					
15	Me siento cómodo en mi área de trabajo.					
POLÍTICAS DE TRABAJO						
16	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución.					
17	Me conduzco acorde al código de ética y valores de la institución.					
18	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos en la institución.					
19	La institución pone atención en capacitarnos constantemente.					
V1: ATENCIÓN INTEGRAL						
N°	ELEMENTOS TANGIBLES	1	2	3	4	5
20	El Centro de Acogida Residencial del INABIF tiene una infraestructura agradable					
21	El Centro de Acogida Residencial del INABIF siempre está limpio y ordenado					
22	El personal del Centro de Acogida Residencial del INABIF suele estar bien presentables.					
23	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con la atención permanente de todas las áreas, según normativa vigente.					
24	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con adaptaciones para niños o adolescentes que presenten ciertas discapacidades					
25	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con personal suficiente para que pueda orientar y atender a los NNA en caso de emergencias.					
	FIABILIDAD					
26	La atención que se ofrece en el Centro de Acogida Residencial del INABIF se da a basto para toda la población.					

27	La atención que se realiza de forma adecuada, empática y respetando las normas de la institución.					
28	El legajo del menor permite visibilizar el estado situacional actualizado e integral.					
	CAPACIDAD DE RESPUESTA					
29	Existe personal suficiente para completar el expediente matriz de los NNA de donde se pueda extraer información integral.					
30	El trabajador se da a basto para atender oportunamente a los NNA ante cualquier situación.					
31	Consideras que los horarios laborales son los adecuados en el Centro de Acogida Residencial del INABIF.					
32	La atención de los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF es rápida en beneficio de los menores de edad.					
	SEGURIDAD					
33	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF brindan la confianza a los menores de edad.					
34	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF respeta la integridad de los menores de edad.					
35	Considera que los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF posee los conocimientos y habilidades para la solución de problemas					
36	El trabajador social del Centro de Acogida Residencial brinda el tiempo adecuado para absolver las inquietudes del menor de edad.					
37	Considera que el trabajador del Centro de Acogida Residencial del INABIF cumple con todos los estándares de seguridad para la protección de los menores de edad.					
38	Los problemas emocionales y conductuales de los niños han sido resueltos o mejorados.					

Anexo 03. Validación de expertos

1. Dr. Asca Agama, Pompeyo Gabriel



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Ausentismo laboral						
	DIMENSIÓN 1						
MOTIVACIÓN							
1	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.	X		X		X	
2	Realizo mis funciones con una buena atención a los NNA	X		X		X	
3	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.	X		X		X	
4	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X	
CLIMA ORGANIZACIONAL							
6	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
7	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
8	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X	
9	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.	X		X		X	
ADAPTACIÓN							
10	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
11	No tengo problemas en apoyar en otras funciones además de las propias.	X		X		X	
12	Estoy satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores) del ambiente de trabajo.	X		X		X	
13	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
14	Participo en actividades sociales programadas por la institución.	X		X		X	
15	Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		X		X	
POLÍTICAS DE TRABAJO							
16	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución.	X		X		X	
17	Me conduzco acorde al código de ética y valores de la institución.	X		X		X	
18	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos en la institución.	X		X		X	
19	La institución pone atención en capacitarnos constantemente.	X		X		X	

VI: ATENCIÓN INTEGRAL							
ELEMENTOS TANGIBLES							
20	El Centro de Acogida Residencial del INABIF tiene una infraestructura agradable	X		X		X	
21	El Centro de Acogida Residencial del INABIF siempre está limpio y ordenado	X		X		X	
22	El personal del Centro de Acogida Residencial del INABIF suele estar bien presentables.	X		X		X	
23	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con la atención permanente de todas las áreas, según normativa vigente.	X		X		X	

24	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con adaptaciones para niños o adolescentes que presenten ciertas discapacidades	X		X		X	
25	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con personal suficiente para que pueda orientar y atender a los NNA en caso de emergencias.	X		X		X	
FIABILIDAD							
26	La atención que se ofrece en el Centro de Acogida Residencial del INABIF se da a basto para toda la población.	X		X		X	
27	La atención que se realiza de forma adecuada, empática y respetando las normas de la institución.	X		X		X	
28	El legajo del menor permite visibilizar el estado situacional actualizado e integral.	X		X		X	
CAPACIDAD DE RESPUESTA							
29	Existe personal suficiente para completar el expediente matriz de los NNA de donde se pueda extraer información integral.	X		X		X	
30	El trabajador se da a basto para atender oportunamente a los NNA ante cualquier situación.	X		X		X	
31	Consideras que los horarios laborales son los adecuados en el Centro de Acogida Residencial del INABIF.	X		X		X	
32	La atención de los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF es rápida en beneficio de los menores de edad.	X		X		X	
SEGURIDAD							
33	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF brindan la confianza a los menores de edad.	X		X		X	
34	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF respeta la integridad de los menores de edad.	X		X		X	
35	Considera que los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF posee los conocimientos y habilidades para la solución de problemas	X		X		X	
36	El trabajador social del Centro de Acogida Residencial brinda el tiempo adecuado para absolver las inquietudes del menor de edad.	X		X		X	
37	Considera que el trabajador del Centro de Acogida Residencial del INABIF cumple con todos los estándares de seguridad para la protección de los menores de edad.	X		X		X	
38	Los problemas emocionales y conductuales de los niños han sido resueltos o mejorados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Asca Agama, Pompeyo Gabriel

DNI: 25500299

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Empresa donde trabajo: INEI

Email: pasca_24@hotmail.com

Teléfono: 993982239

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

2. Mag. Espinoza Gálvez, Rogelio



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Ausentismo laboral							
DIMENSIÓN 1							
MOTIVACIÓN							
1	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.	X		X		X	
2	Realizo mis funciones con una buena atención a los NNA	X		X		X	
3	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.	X		X		X	
4	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
5	My trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X	
CLIMA ORGANIZACIONAL							
6	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
7	My ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
8	My jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X	
9	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.	X		X		X	
ADAPTACIÓN							
10	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
11	No tengo problemas en apoyar en otras funciones además de las propias.	X		X		X	
12	Estoy satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores) del ambiente de trabajo.	X		X		X	
13	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
14	Participo en actividades sociales programadas por la institución.	X		X		X	
15	Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		X		X	
POLÍTICAS DE TRABAJO							
16	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución.	X		X		X	
17	Me conduzco acorde al código de ética y valores de la institución.	X		X		X	
18	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos en la institución.	X		X		X	
19	La institución pone atención en capacitarnos constantemente.	X		X		X	

VI: ATENCIÓN INTEGRAL							
ELEMENTOS TANGIBLES							
20	El Centro de Acogida Residencial del INABIF tiene una infraestructura agradable	X		X		X	
21	El Centro de Acogida Residencial del INABIF siempre está limpio y ordenado	X		X		X	
22	El personal del Centro de Acogida Residencial del INABIF suele estar bien presentables.	X		X		X	
23	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con la atención permanente de todas las áreas, según normativa vigente.	X		X		X	

24	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con adaptaciones para niños o adolescentes que presenten ciertas discapacidades	X		X		X	
25	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con personal suficiente para que pueda orientar y atender a los NNA en caso de emergencias.	X		X		X	
FIABILIDAD							
26	La atención que se ofrece en el Centro de Acogida Residencial del INABIF se da a basto para toda la población.	X		X		X	
27	La atención que se realiza de forma adecuada, empática y respetando las normas de la institución.	X		X		X	
28	El legajo del menor permite visibilizar el estado situacional actualizado e integral.	X		X		X	
CAPACIDAD DE RESPUESTA							
29	Existe personal suficiente para completar el expediente matriz de los NNA de donde se pueda extraer información integral.	X		X		X	
30	El trabajador se da a basto para atender oportunamente a los NNA ante cualquier situación.	X		X		X	
31	Consideras que los horarios laborales son los adecuados en el Centro de Acogida Residencial del INABIF.	X		X		X	
32	La atención de los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF es rápida en beneficio de los menores de edad.	X		X		X	
SEGURIDAD							
33	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF brindan la confianza a los menores de edad.	X		X		X	
34	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF respeta la integridad de los menores de edad.	X		X		X	
35	Considera que los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF posee los conocimientos y habilidades para la solución de problemas	X		X		X	
36	El trabajador social del Centro de Acogida Residencial brinda el tiempo adecuado para absolver las inquietudes del menor de edad.	X		X		X	
37	Considera que el trabajador del Centro de Acogida Residencial del INABIF cumple con todos los estándares de seguridad para la protección de los menores de edad.	X		X		X	
38	Los problemas emocionales y conductuales de los niños han sido resueltos o mejorados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO DNI: 08285643

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública


Empresa donde trabajo: MIDIS

Email: rogelioe2205@gmail.com

Teléfono: 956234515

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

3. Ramos Huamán, Olga María del Carmen



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Ausentismo laboral y la atención integral de los Centro de Acogida Residencial del INABIF, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Ausentismo laboral							
DIMENSIÓN 1							
MOTIVACIÓN							
1	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.	X		X		X	
2	Realizo mis funciones con una buena atención a los NNA	X		X		X	
3	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.	X		X		X	
4	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X	
CLIMA ORGANIZACIONAL							
6	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
7	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
8	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X	
9	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.	X		X		X	
ADAPTACIÓN							
10	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
11	No tengo problemas en apoyar en otras funciones además de las propias.	X		X		X	
12	Estoy satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores) del ambiente de trabajo.	X		X		X	
13	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
14	Participo en actividades sociales programadas por la institución.	X		X		X	
15	Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		X		X	
POLÍTICAS DE TRABAJO							
16	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución.	X		X		X	
17	Me conduzco acorde al código de ética y valores de la institución.	X		X		X	
18	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos en la institución.	X		X		X	
19	La institución pone atención en capacitarnos constantemente.	X		X		X	

VI: ATENCIÓN INTEGRAL							
ELEMENTOS TANGIBLES							
20	El Centro de Acogida Residencial del INABIF tiene una infraestructura agradable	X		X		X	
21	El Centro de Acogida Residencial del INABIF siempre está limpio y ordenado	X		X		X	
22	El personal del Centro de Acogida Residencial del INABIF suele estar bien presentables.	X		X		X	
23	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con la atención permanente de todas las áreas, según normativa vigente.	X		X		X	

24	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con adaptaciones para niños o adolescentes que presenten ciertas discapacidades	X		X		X	
25	El Centro de Acogida Residencial del INABIF cuenta con personal suficiente para que pueda orientar y atender a los NNA en caso de emergencias.	X		X		X	
FIABILIDAD							
26	La atención que se ofrece en el Centro de Acogida Residencial del INABIF se da a basto para toda la población.	X		X		X	
27	La atención que se realiza de forma adecuada, empática y respetando las normas de la institución.	X		X		X	
28	El legajo del menor permite visibilizar el estado situacional actualizado e integral.	X		X		X	
CAPACIDAD DE RESPUESTA							
29	Existe personal suficiente para completar el expediente matriz de los NNA de donde se pueda extraer información integral.	X		X		X	
30	El trabajador se da a basto para atender oportunamente a los NNA ante cualquier situación.	X		X		X	
31	Consideras que los horarios laborales son los adecuados en el Centro de Acogida Residencial del INABIF.	X		X		X	
32	La atención de los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF es rápida en beneficio de los menores de edad.	X		X		X	
SEGURIDAD							
33	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF brindan la confianza a los menores de edad.	X		X		X	
34	Los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF respeta la integridad de los menores de edad.	X		X		X	
35	Considera que los trabajadores del Centro de Acogida Residencial del INABIF posee los conocimientos y habilidades para la solución de problemas	X		X		X	
36	El trabajador social del Centro de Acogida Residencial brinda el tiempo adecuado para absolver las inquietudes del menor de edad.	X		X		X	
37	Considera que el trabajador del Centro de Acogida Residencial del INABIF cumple con todos los estándares de seguridad para la protección de los menores de edad.	X		X		X	
38	Los problemas emocionales y conductuales de los niños han sido resueltos o mejorados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN DNI: 09856542

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Empresa donde trabajo: INABIF

Email: olga.ramosh2019@gmail.com

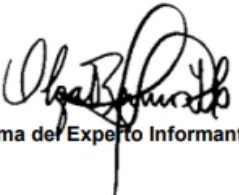
Teléfono: 980712052

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Ausentismo Laboral y la Atención Integral brindada en los Centros de Acogida Residencial del INABIF, 2022", cuyo autor es ESPINOZA GONZALES MIRYAM ARACELLI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 27-01- 2023 18:58:40

Código documento Trilce: TRI - 0529128