ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTORA:

Perez Sanchez, Sugey Yazmin (orcid.org/0000-0001-8627-7198)

ASESOR:

Dr. Callao Alarcón, Marcelino (orcid.org/0000-0001-7295-2375)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi hijo Marco André, quien es la fuerza y motivación necesaria para lograr cada una de mis metas.

A mis padres, José e Isabel, quienes siempre están presentes en cada una de las decisiones de mi vida y quienes son los pilares de mi formación basada en la integridad y las ganas de ser siempre mejor, siguiendo su maravilloso ejemplo. Los amo y este logro es para ustedes.

Agradecimiento

Agradezco enormemente a Dios, por darme luz en los momentos precisos, por bendecirme con personas valiosas en mi vida y por permitirme desarrollar y lograr mis metas.

A Aldeas Infantiles S.O.S.-Chiclayo, por la apertura para llevar a cabo el presente estudio.

A mi líder de equipo, compañeros de trabajo, y amigos por su apoyo y aportes brindados durante el proceso de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula …… i

Dedicatoria ii

Agradecimiento..... iii

Índice de contenidos..... iv

Índice de tablas v

Índice de figuras vi

Resumen vii

Abstract viii

I. INTRODUCCIÓN..... 1

II. MARCO TEÓRICO 4

III. METODOLOGÍA..... 13

3.1. Tipo y diseño de investigación 13

3.2. Variables y Operacionalización 13

3.3. Población, muestra y muestreo 15

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 15

3.5. Procedimientos 17

3.6. Método de análisis de datos..... 17

3.7. Aspectos éticos 18

IV. RESULTADOS..... 19

V. DISCUSIÓN 22

VI. CONCLUSIONES 27

VII. RECOMENDACIONES 28

VIII. PROPUESTA 29

REFERENCIAS 35

ANEXOS.....42

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de fiabilidad del primer cuestionario 16
Tabla 2 Análisis de fiabilidad del segundo cuestionario 17
Tabla 3 Diagnóstico de los incentivos monetarios y no monetarios 19
Tabla 4 Diagnóstico de los incentivos monetarios..... 19
Tabla 5 Diagnóstico de los incentivos no monetarios..... 20
Tabla 6 Nivel de ausentismo laboral 21

Índice de figuras

Figura 1 Diagnóstico de los incentivos monetarios y no monetarios 40
Figura 2 Diagnóstico de los incentivos monetarios 40
Figura 3 Diagnóstico de los incentivos no monetarios 41
Figura 4 Nivel de ausentismo laboral 41

Resumen

Las organizaciones se encuentran en la búsqueda constante de la herramienta principal para el cambio en beneficio de sus resultados, sin embargo; en muchos casos aún no han reaccionado ante el hecho que el verdadero cambio positivo en las organizaciones y el mundo, radica en las personas.

Por dicha razón, en la presente tesis se planteó como objetivo proponer un programa de incentivos laborales para colaboradores de una organización de bien social. La investigación tuvo un diseño no experimental a nivel descriptivo propositivo. La población fue de 41 colaboradores contratados del programa Chiclayo. Los instrumentos aplicados fueron el “Cuestionario de Programa de Incentivos Laborales” y el “Cuestionario de Ausentismo Laboral”. Los resultados mostraron que no existen incentivos claramente identificables y de impacto en los colaboradores a nivel monetario y no monetario. El nivel de ausentismo laboral es medio con tendencia alta, como consecuencia de la falta de satisfacción de las necesidades profesionales y personales de los colaboradores.

Palabras Clave: Incentivos, ausentismo laboral, motivación, rendimiento.

Abstract

Organizations are constantly searching for the main tool for change to benefit their results; however, in many opportunities they haven't realized yet to the real positive change in organizations and the world, are the people.

For this reason, this thesis's objective was to design a work incentive program for workers for a social welfare organization. The investigation had a non-experimental design at a descriptive and propositional level. The population had 41 employees hired from the Chiclayo program. The instruments applied were the "Work Incentive Program Questionnaire" and the "Work Absenteeism Questionnaire". The results showed that there are no clearly identifiable incentives with a monetary and non-monetary impact on workers. The level of absenteeism is medium with a high tendency, as a consequence of the little of satisfaction of the employees' professional and personal needs.

Keywords: Incentives, labor absenteeism, motivation, performance

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas para poder cumplir sus objetivos empresariales necesitan de un trabajo comprometido del capital humano y poder enfrentar con éxito el desarrollo organizacional que necesita la sociedad como parte del crecimiento en cada país. Como todos sabemos, sin la motivación de una persona hacia su trabajo y la atención hacia ellos en aspectos comprometidos de las empresas, no se podrá lograr la productividad y resultados esperados.

En el ámbito internacional, países como Uruguay reciben apoyo del sector público para administrar adecuadamente muchos organismos que contribuyen a niveles de desarrollo en su estado. Ante esto, establecen una estructura de incentivos que va desde exoneraciones fiscales, devolución de tributos, protección arancelaria, capacitaciones, subsidios y créditos (Lavalleja y Scalese, 2020).

Así mismo, los incentivos laborales contribuyen a la reducción del ausentismo en los colaboradores, ya que este sistema ayuda a poder tenerlos comprometidos y a gusto en el desempeño de sus funciones. Esto demuestra que una de las mejores herramientas para lograr que los colaboradores perciban una recompensa es a base del cumplimiento de las políticas de incentivos. Para ello, empresas multinacionales que resaltan en el mercado han logrado el compromiso de sus colaboradores con planes de incentivos, desde la responsabilidad social comprometida hasta la posibilidad del apoyo en el desarrollo profesional que permite la flexibilidad de sus empleados en poder obtener un título profesional (EAE Bussiness School, 2022). Pero, no todas las empresas utilizan este sistema de crecimiento, un estudio realizado en Dinamarca mostró las grandes diferencias de ausentismo por de componentes individuales como la motivación y ética laboral o por componentes de la empresa como la falta de incentivos y la cultura corporativa, encontrando un 50% y 60% de diferencia del ausentismo entre las empresas (Bennedsen et al., 2019).

En el Perú, empresas como Sodexo, a pesar de una crisis mundial que afectaba a todas las empresas, intensificaron en un 15% sus programas de incentivos, premiando no solo el cumplimiento en las ventas, sino la actitud frente a la empresa como la puntualidad. Según el jefe comercial Juan Carlos Gallegos, los sectores más premiados son: la educación, la salud, el servicio financiero, inmobiliario,

hoteles, restaurantes y el pago de servicios como el internet a sus colaboradores que realizan trabajo remoto (Artica, 2021).

En el año 2019 se demostró el compromiso que pueden tener los colaboradores con su organización ante un incremento en su incentivo económico, como pasó con los servidores públicos en el marco del DL 276 por gestión del MEF (El Comercio, 2019). Del mismo modo, en el sector privado las empresas se encuentran en una guerra por retener el talento, haciendo mayor uso de los bonos de productividad, que son una tendencia creciente para la formación de grandes profesionales y poder desarrollar un prestigio en el mercado empleador como marca que ejecuta políticas de compensaciones y beneficios a los colaboradores (Herrera, 2014).

Por lo tanto, ante la falta de incentivos laborales en una empresa surge el ausentismo de los colaboradores por factores muy complejos de identificar, que pueden ser individuales, organizativos y externos. Según Rojas y Izaguirre (2020) en un estudio que realizaron para la revista Sciéndo del 100% de colaboradores, el 50% alude que el principal factor del ausentismo laboral son los problemas de salud, ante la sobrecarga laboral ocasionada por un ambiente de trabajo inadecuado, que puede reducirse por un nuevo sistema a base de diagnóstico, evaluación, clima laboral, buen trato, manejo de conflictos, prevención y estrategias de recreación, reduciendo así los altos costos del ausentismo.

Es así que se identificó que, en Aldeas Infantiles SOS Perú, una organización de bien social sin fines de lucro, que trabaja por la defensa de los derechos de la niñez, debidamente acreditada como Centro de Acogida Residencial (CAR). La cual brinda dos servicios sociales diferenciados: Acogimiento familiar, para niñas y niños y adolescentes con carencias parentales; y Fortalecimiento Familiar, basado en el trabajo individualizado con cada una de las familias vulnerables con riesgo de desprotección. Regularmente, los niños, niñas y adolescentes declarados en desprotección son asignados de forma temporal a un CAR quienes poseen su custodia hasta garantizar el cumplimiento de sus derechos en una unidad familiar. Por ello, este trabajo articulado con niños e instituciones, requiere de una red de personas capacitadas y especializadas con un alto nivel de sensibilidad y ética. Capacidades que, si bien son parte del aprendizaje profesional de los colaboradores incorporados, son potenciadas e incluso descubiertas una vez que ingresan a formar parte del programa. Sin embargo, suele aparecer una

preocupación permanente respecto a las renuncias voluntarias del personal técnico y administrativo; quienes asumen nuevos retos en instituciones públicas cuyas funciones son afines a las que realizaban en la institución. El bienestar por contribuir a una tarea en mira de la protección infantil se distorsiona con ciertos factores que de manera orgánica se dan a conocer y son los que orillan al colaborador a tomar la decisión definitiva y ocasionar una deficiente estructura organizacional, contraprestaciones por debajo del mercado, falta de autonomía de las sedes, entre otros. Claramente, esta situación genera serios problemas de continuidad, tiempos muertos, aumento en el coste de las prestaciones de los colaboradores, y definitivamente un cuello de botella en el flujo programático y administrativo.

Por todo lo expuesto en la realidad problemática se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera un programa de incentivos contribuye a la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022?

En el aporte teórico el presente trabajo se justifica a base de teorías que fundamentan la investigación como parte del aprendizaje para tener un total conocimiento de cada variable, el aporte práctico se justifica en la construcción de un programa como solución a un problema existente y a la evaluación del nivel de ausentismo como parte de la información que se necesita para formas estrategias de solución y el aporte metodológico se sustenta en la aplicación de instrumentos confiables y verídicos que van a permitir tener una respuesta sobre la problemática encontrada.

El objetivo general es: Proponer un programa de incentivos que contribuya en la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022. Los objetivos específicos formulados son: Diagnosticar los incentivos monetarios y no monetarios asignados a los colaboradores en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022; Analizar el nivel de ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022; Diseñar un programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022; Validar el programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022 por juicio de expertos.

La hipótesis general es: La propuesta de un programa de incentivos contribuye con la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022; en cuanto se aplique dadas las condiciones

II. MARCO TEÓRICO

En el marco empresarial el ausentismo laboral es una problemática que se debe de solucionar para evitar pérdidas de mano de obra y de satisfacción de los usuarios. Por lo tanto, los incentivos laborales son instrumentos que se utilizan para evitar altos procentajes de ausencia en el trabajo y bajos índices de rentabilidad. El tema de investigación se ha realizado en varios ámbitos, los cuales se presentan como parte del soporte teórico del estudio.

En el entorno internacional tenemos a Berón et al. (2021) en su artículo que presentaron como propósito para analizar las razones de ausentismo por medio de técnicas de minería de datos usando la metodología estructurada de algoritmo de clasificación J48, en donde se enfatizó la construcción de árboles de decisión para su correcta aplicación. Los resultados mostraron que el 94.72% manifiesta que las variables que influyen en el ausentismo laboral son el sindicalizado, los hijos, el sexo, el contrato, los estudios, el estado civil y la antigüedad y en un porcentaje bajo influye el salario, el turno y la edad.

Rolin (2020) mediante la aplicación de una metodología de tipo descriptivo y exploratorio, buscó conocer la correlación entre un sistema de incentivos y el rendimiento laboral en la organización Textil Sydney. Aplicó un muestreo probabilístico estraficada a una población de 300 colaboradores, logrando obtener una muestra de 73 personas, desarrolló 3 cuestionarios que lograron que se identifique que el 100% de colaboradores argumenten que las capacitaciones y los incentivos logran potenciar el capital humano y mejorar la productividad en la organización. El estudio concluye identificando que el S.I.C. permite mejorar el rendimiento laboral y fortalecer las competencias individuales y profesionales en los colaboradores.

Vargas et al. (2020) proponen en su artículo contribuir a la disminución del ausentismo laboral mediante la Teoría del Comportamiento Planificado en las empresas del sector de Call Center de Medellín. Para obtener resultados confiables se aplicó un estudio de enfoque mixto y de tipo descriptivo, explicativo y la encuesta a una muestra al azar de 150 personas, analizando la actitud hacia el comportamiento, la norma subjetiva, el control conductual y la intención. Los resultados validaron la hipótesis formulada frente a la dependencia del control percibido en el ausentismo laboral, concluyendo con la intervención de las

empresas en poder enfocarse en diferentes estrategias de control positivo para poder reducir el abandono de los colaboradores.

Torres y Laverde (2020) en su estudio para analizar las compensaciones salariales e identificar sus beneficios para la motivación y retención del personal en entidades de salud en de la ciudad de Villavicencio realizaron un estudio descriptivo mediante el uso de fuentes de información primaria como las encuestas MP05a y MP05b aplicada a 21 encargados de la unidad de personal, obteniendo como resultado mediante un enfoque cuantitativo que los salarios cambian en relación con el cargo, es decir a mejor cargo laboral mayor salario recibido, pero en algunos casos no se cumple por la antigüedad del trabajador y que las personas que brindan servicios a la empresa no gozan de los beneficios de las personas contratadas y con respecto a la rotación de personal se evidencia que el 50% de colaboradores cambian de puesto y al año el 12.5% se retiran de la empresa, en su mayoría las personas que brindan servicios temporales a la institución. Se concluye señalando que se necesita realizar un programa de mejoría mediante un salario emocional para lograr ser más competitivos a los colaboradores del sector.

Ríos et al. (2018) plantearon poder reducir los índices de ausentismo y rotación laboral diseñando una propuesta de incentivos y beneficios a una Mype prestadora de servicios tecnológicos. La metodología formulada se basó en técnicas secundarias como la revisión de información basada en teorías relacionadas con la dirección del capital humano en relación a los beneficios, compensaciones e incentivos recibidos y técnicas primarias como la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la empresa. Los resultados del estudio descriptivo exploratorio demostraron que el 47% recibió un reconocimiento por los logros obtenidos en su desempeño laboral y solo el 36% percibe atractivo estos reconocimientos. Se concluye con la exposición de una alternativa de solución a la problemática encontrada por medio del diseño de una propuesta.

A nivel nacional tenemos a Huayta (2022) que por medio de una investigación correlacional de corte transversal realizada a la municipalidad de Amarilis buscó determinar la correlación entre un Programa de incentivos y su gestión. Empleó una encuesta como instrumento de medición que fue aplicada a 16 colaboradores miembros de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. Los resultados del estudio cualitativo en relación con el programa de incentivos demostraron que en

un 19% es bueno, 50% regular y 31% deficiente y la gestión municipal se encuentra en un 25% como bueno y en un 75% regular. Estos hallazgos permitieron determinar que el programa de incentivos permitirá optimizar la gestión municipal de Amarilis.

Manzanedo (2021) al observar la problemática causada por los malos servidores públicos en la municipalidad de Huánuco buscó determinar la indencia entre un programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal, específicamente en el trabajo como resultado a la meta 3. La población estuvo representada por 500 beneficiarios, obteniendo 218 como muestra por medio de un muestreo probabilístico. Los resultados demostraron que en un 53.5% existe relación positiva entre las variables, lo que significa que el objetivo en el cumplimiento de entrega de canastas era deficiente. Los autores concluyeron que el actual programa de incentivos incide de forma negativa en la correcta entrega de canastas familiares de la meta 3 en la municipalidad de Huánuco.

Pérez (2020) en su investigación presentó como objetivo general realizar el planteamiento de un sistema basado en el salario emocional para poder reducir el ausentismo laboral en el personal del área de Flexografía. El salario emocional radica en la retribución no económica a los colaboradores para satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales. Se desarrolló un focus group como medio de recolección de datos dirigido a los operadores, quienes dieron a conocer que las condiciones que la empresa ofrece para sentirse a gusto en el clima laboral tiene para ellos un valor de regular/positivo por los incentivos que les otorgan y las condiciones ambientales tienen un valor de regular/negativa por no encontrar mejoras en la temperatura y humedad dentro del área de trabajo en tiempos de verano. Se concluye con la propuesta de solución de un modelo de salario emocional basado en un focus group para conocer los incentivos laborales que esperan los colaboradores, pautas activas sobre ejercicios en el trabajo y capacitaciones sobre solicitud de permisos, su aplicación contribuyó a reducir los altos índices de ausentismo, logrando mejorar las condiciones del trabajador en la empresa.

Chunga (2020) mediante un estudio básico planteó una investigación en la municipalidad de Veinteséis de Octubre formulando una encuesta de 40 ítems a 75 colaboradores públicos. Buscó evaluar el trabajo de la gestión administrativa y el

plan de incentivos laborales otorgados a los colaboradores, encontrando hallazgos que impactaron negativamente la gestión con niveles bajos, como en la retribución económica que manifestó el 38%, la mala calidad de vida en el clima laboral manifestó un 36%, la falta del cumplimiento de metas fue resuelta por un 42% y el poco reconocimiento social señaló el 38%. El estudio de diseño no experimental se concluyó con la necesidad de fortalecer el plan de incentivos laborales para mejorar la gestión pública en la entidad.

Llanos y Riveros (2019) presentaron un estudio con el fin de dar una propuesta de valor a la Lavandería Delfus S.A.C. ubicada en Lima. Esta propuesta estuvo basada en el Work Enagagement que mide el estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo. Se desarrolló el instrumento de medición basado en tres dimensiones, el componente conductual energético (vigor), el componente emocional (dedicación) y el componente cognitivo (absorción) dirigido a 38 colaboradores de la empresa como población y muestra total. Los resultados demostraron que la absorción tiene un impacto alto en relación con el ausentismo laboral. Se concluye con la importancia de diseñar un programa de Work Enagagement para reducir el ausentismo laboral.

Conceptualmente, se analizará teorías relacionadas con cada variable de estudio:

En relación con el Programa de Incentivos, Según Jensen y meckling (1976) citado por Zapata y Hernández (2010) pioneros de la teoría de agencia que señalan como propósito describir las diferentes relaciones entre el principal y el agente dentro de una empresa, separando los intereses del propietario y estructurando la relación contractual en donde se le debe de otorgar al agente incentivos para poder maximizar la riqueza principal.

Según Aumann (2017) los incentivos son herramientas empresariales que ayudan a fortalecer las competencias individuales de cada colaborador para alcanzar la máxima productividad laboral y el éxito en la organización.

Para Escardibul (2017) la oportunidad de atraer talento humano a las empresas es otorgando un pago por méritos o buen desempeño, con incentivos que deben de ser pagados de manera individual y por producción.

Lazear (2018) señala que para los empleadores es muy común asociar el pago de incentivos con el pago relacionado con la salida, pero estos deben de ser analizados como parte de incentivos continuos que el trabajador es libre de la

elección sobre la cantidad. De este modo, cuando la productividad es mayor, el incentivo también lo es y si el desempeño es bueno, la empresa crecerá en el mercado ante colaboradores productivos y motivados.

Asimismo, Huang et al. (2019) manifiesta que el MEF ha definido que para poder acceder a los incentivos municipales se debe de cumplir con las metas de forma oportuna, siendo estos recursos adicionales para el estado Peruano.

Mustafin y Gira (2017) emplean la palabra prosperidad como parte del desarrollo social, aludiendo que la producción no es la única manera de obtener bienes en el mercado, debe de existir aspiraciones sin fines de lucro como los salarios como base financiera para el bienestar de los colaboradores. Los autores señalan que la manera de mejorar la calidad en el recurso humano es desarrollando métodos de motivación que están directamente asociados con los incentivos no financieros, otorgando un impacto de crecimiento a las personas y a las organizaciones.

Para Esteban y Pérez (2020) los salarios de eficiencia que se les ofrece a las personas ayudan a orientarlos a un comportamiento hacia el logro de los objetivos empresariales, mostrándose más productivos y motivados con la manera justa y menos discriminatoria de cumplir con los objetivos de los incentivos.

Novianty y Noni (2018) manifiestan que la única manera de satisfacer las necesidades de los empleados es mediante la asignación de incentivos, aumenta su motivación y satisface sus necesidades. Por parte del empleador lo hace justo y decente, logrando la viabilidad de sus necesidades en comparación con la provisión de incentivos asignados por otras empresas.

Basándonos en la teoría de Chiavenato (2009a) otorgar un sueldo a una persona por un período de trabajo orientado al auge empresarial no es preciso para asegurar la fidelización de los colaboradores, se debe de otorgar de manera frecuente incentivos por el desarrollo de sus funciones, ante el desempeño mostrado, el rendimiento superado y el resultado sostenible a la entidad involucrada en el sector competitivo (p.316).

En este sentido, así como en las empresas se cumple con sanciones o castigos por comportamientos inadecuados o falta de responsabilidad en las funciones, se debe de gestionar un programa de incentivos o recompensas para obtener el rendimiento esperado de cada trabajador, entre estos procedimientos se involucra los salarios

efectivos, las vacaciones por tiempo de servicio, las promociones en lugares de convenios, la seguridad y salud en el trabajo, los premios, entre otros.

Para Chiavenato (2009b) los incentivos pueden ser económicos o monetarios, que en su mayoría son utilizados por las organizaciones, entre los que tenemos:

Las utilidades: Que son recompensas otorgadas por cumplimiento de objetivos empresariales registrado en el ejercicio anual o semestral, produciendo una fuerte motivación a los colaboradores con el fin de crecer el rendimiento que otorgan a la gestión.

Incentivo por antigüedad: Relacionado con el tiempo de servicio de cada trabajador en las empresas, otorgado inmediatamente después de 5 a 10 años de servicio, con supervisión del desempeño demostrado. Este tipo de incentivo otorga al trabajador un equilibrio con el sueldo recibido.

Incentivo por desempeño: En recompensa por una labor meritoria, el empleador contribuye con un incentivo que produce sensaciones satisfactorias a los colaboradores, impulsándolo a continuar con el desempeño excepcional.

Incentivo por resultados: Importe económico que es compartido por los miembros de una unidad, departamento o división de una empresa. Concedido por los resultados en valor al esfuerzo de alcanzar los logros que ameritan el crecimiento de la organización.

Según Palomino (2018) los incentivos también pueden ser no monetarios, brindando la posibilidad al trabajador de un desarrollo personal, mejores condiciones de trabajo y recibir premios por su desempeño. Entre los que señala más importantes:

Seguridad Laboral: En donde el trabajador tiene la posibilidad de tener confianza del lugar donde desempeña sus funciones.

Clima Laboral: Es parte del desarrollo profesional, en donde la persona se siente a gusto con un grupo de colaboradores y puede establecer lazos de amistad con un equipo de trabajo.

Formación profesional: Satisfacción del trabajador, en recompensa a su buen desempeño, representa la superación de todo individuo en reconocimiento de su trabajo.

Reconocimientos: Detalles físicos otorgados por el buen desempeño como diplomas, recordatorios, placas, entre otros.

En lo que se refiere al ausentismo laboral, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991) citado por Velásquez (2019) es la no asistencia al trabajo, que no incluyen licencias por enfermedad, vacaciones, accidentes, huelgas, entre otras y puede ser de manera parcial o total de la jornada establecida.

La teoría epistemológica del Ausentismo radica desde el aporte de Nicholson (1977) como lo cita Ortiz (2003) donde enfatiza tres modelos homogéneos explicativos: El modelo de huida del trabajo, en donde se considera un abandono del trabajo calificado de manera negativa; el modelo de adaptación o inadaptación, en el cual se origina de los cambios o procesos de adaptación como respuesta del trabajador y el modelo de decisión en donde la conducta del trabajador es entendida como decisión racional sustentada. Pero, con el pasar del tiempo, este modelo fue cambiado con el aporte de Steers y Rhodes entre los años 1987, 1984 y 1990, señalando que las causas del ausentismo se encontraban en las prácticas organizacionales como políticas, expectativas, selección, entre otras; en la cultura absentista como parte de la organización; comportamiento del trabajador como sus actitudes, metas, ética y expectativas; las barreras de asistencia como las enfermedades, accidentes, responsabilidades familiares y problemas en el transporte; la motivación y la asistencia.

Además, existe la teoría del Comportamiento Planificado de Icek Aizen presentado entre los años 1985 y 1991 donde los autores determinan que la acción humana es conducida por cuatro perspectivas: las circunstancias, los proyectos, los programas y el cambio de comportamiento, esto predice la actitud deliberada de la gente (Vargas et al., 2019).

Para Reuver et al. (2021) los estudiosos del capital humano no han profundizado la gestión en relación con resultados, ya que esta se limita a comprender las condiciones laborales de los empleados, afirmando que una gran carga de trabajo influye en el rendimiento, habilidades, motivación, oportunidades y ausentismo.

El tener como resultado en una empresa personas altamente comprometidas da como desenlace una cosecha libre de ausentismo laboral y un rendimiento alto en su desempeño (Neuber et al., 2022).

Las causas o explicaciones tradicionales del ausentismo laboral son inadecuadas, muchos siendo disruptivo y costoso para las empresas. Sin embargo, surge determinantes sociales que pueden derivar del ámbito familiar como sus integrantes

o la comunidad y del ámbito laboral en su ocupación y organización (Miraglia y Johns, 2021).

Gomes et al. (2019) identifica tres componentes como factores de riesgo en el ausentismo laboral. El componente 1 presentaba muchas restricciones en la autonomía o apoyo social y la falta de oportunidades; el componente 2 se caracteriza por la gran demanda de carga laboral y un ambiente inadecuado; el componente 3 por la falta de comunicación y experiencias, todos estos motivos se asocian con el estrés y ausentismo laboral.

Además, en algunos puestos de trabajo se necesita tener buenas condiciones de trabajo para cumplir con las funciones asignadas, esto demuestra que mientras mayor sea el nivel de autoeficacia mayor será la satisfacción laboral asociada a un menor ausentismo esperado (Reichenberg y Löfgren, 2019).

Asimismo, existen dos tipos de liderazgos que influyen en factores como el ausentismo laboral. Tenemos la práctica del liderazgo transformacional que da como resultado la satisfacción laboral y los comportamientos de liderazgo tóxico reportan altos índices de estrés, menor satisfacción, ausentismo concurrente y mayor determinación de abandono laboral (Labrague et al., 2020).

El ausentismo laboral es un patrón habitual de ausencia originada por empleados con desempeño ineficiente que pueden quizás realizar tareas que no guardan relación con sus actividades. Este problema cuesta dinero y reduce ingresos, siendo un principal motivo del fracaso u éxito organizacional que depende del trabajo de los empleados. Por lo tanto, se debe de evitar circunstancias de impuntualidad o ausentismo que reducen beneficios y productividad en las organizaciones (Ali et al., 2020).

Según la revisión bibliográfica de Gutiérrez et al. (2013) los indicadores que causan el ausentismo laboral son:

El padecimiento justificado e inequívoca: Ausencia del trabajador a causa de enfermedades que son justificadas por un especialista en salud.

Padecimiento no justificado: Ocurre cuando el colaborador no tiene los medios sustentatorios para demostrar los motivos de su inasistencia, exponiéndose a las amonestaciones que su empresa en derecho a la norma le imponga.

Causas familiares: Motivos de urgencias con los miembros de la familia y se debe de solucionar para poder evitar continuas faltas.

Factores no controlables: Ausencia recurrente según el horario establecido, puede darse al inicio de la jornada o cuando nuevamente ingrese a sus actividades en el trabajo.

Factores personales: Asuntos privados que pueden ser personal o familiar, impidiendo la presencia del trabajador en su jornada laboral.

Problemas económicos: Factor que impide cumplir con las obligaciones por tener dificultades económicas, generalmente por un mal presupuesto del sueldo.

Dificultades en transporte: La ausencia temporal del colaborador puede darse por causa del transporte y la ubicación del domicilio, lo que no permite el traslado rápido hacia el puesto de labores.

Desmotivación: Factor que puede afectar el cumplimiento de funciones, si no se soluciona inmediatamente, el empleado puede renunciar a su puesto laboral.

Clima laboral tenso: La falta de comunicación y él poco o nulo apoyo de los colaboradores de la empresa implica un factor que causa malestar en el puesto de trabajo.

Inadaptabilidad laboral: Factor que incurre en empleadores que no hacen cambios en su empresa y se encuentran predispuestos, originando colaboradores con baja adaptabilidad en el puesto asignado.

Poca supervisión del jefe inmediato: Factor aprovechado por colaboradores irresponsables que abandonan su puesto laboral por la poca supervisión de jefes a cargo.

Además, Velásquez (2019) centra su investigación en los factores personales, laborales y extralaborales que intervienen en el ausentismo laboral, determinando como indicadores que los factores personales son la carga familiar, insatisfacción de salario, dificultad en el área y mejor propuesta laboral; en los factores laborales señala la rotación, la relación laboral, tiempo de trabajo, carga laboral y extralaborales como la accesibilidad al puesto de trabajo, dificultad en el transporte, agotamiento físico y capacitaciones fuera de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es básica porque se realizó un diseño de programa de incentivos laborales que quedaron como una propuesta sin tener que cambiar ninguna gestión en la empresa.

Según Alonso et al. (2018) los estudios de tipo básica se realizan con el propósito de no cambiar la dirección de las variables, es decir, sin ser manipuladas, solo se contextualiza en la parte teórica.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque se trabajó en base a conceptos y teorías observando las variables y al desarrollarse en un único momento y espacio fue de corte transversal. Es de nivel descriptivo propositivo porque se recolectó información para conocer el estado de cada variable y sus características, además se diseñó un programa de incentivos laborales para resolver una necesidad identificada (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque metodológico es cuantitativo porque se aplicó una encuesta que fue analizada de manera estadística para obtener resultados, con el propósito de contrastar la hipótesis formulada en la investigación (Arias, 2022).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Programa de incentivos

Definición conceptual: Los incentivos laborales son recursos que ayudan a que el colaborador actúe de forma positiva o negativa en su puesto de trabajo, de cierta manera influye en su motivación y debe de ser un desafío para los gerentes que quieren evitar la baja productividad de sus colaboradores. Estos recursos son actividades y métodos diferenciados según los planes de trabajo de cada organización (Tizhe, 2021).

Definición Operacional: Los programas de incentivos laborales contribuyen a la formación de buenas actitudes en los colaboradores para sentirse motivados y productivos. Su aplicación es un reto para las organizaciones que deben de buscar estrategias y recursos que motiven a los colaboradores.

Las dimensiones de la variable independiente son los incentivos monetarios y no monetarios. Siendo para Madero y Peña (2018) los incentivos monetarios como parte del ingreso que recibe el trabajador por su servicio prestado y los incentivos no monetarios una recompensa en forma de oportunidad y desarrollo.

Indicadores:

Incentivos monetarios: incentivos por eficiencia en el gasto presupuestado, incentivos por antigüedad, incentivo por desempeño e incentivo por resultados.

Incentivos no monetarios: seguridad laboral, clima laboral, formación profesional y reconocimientos.

Escala de medición: Escala Ordinal (Tipo Likert).

Variable Dependiente: Ausentismo laboral

Definición conceptual: El ausentismo laboral es un problema continuo en las empresas, el factor principal es por estrés económico que contribuye a mayores niveles de ausencia en el trabajo. Esto demuestra que se debe de promover programas de intervención ante las necesidades de los colaboradores, con el propósito de cumplir con las funciones encomendadas y los objetivos propuestos (Sánchez et al., 2021).

Definición Operacional: El factor clave para evitar altos índices de ausentismo laboral es el diseño de programas que analicen las diferentes necesidades de los colaboradores y disminuya el estrés económico para cumplir con el éxito de la empresa.

Las dimensiones de la variable dependiente son los factores personales, laborales y extra laborales. Según Tamamuez et al. (2019) los factores que influyen en el ausentismo laboral se encuentran relacionados a temas personales, al entorno laboral y a causas multifactoriales que revelan la generación del ausentismo.

Indicadores:

Factores personales: carga familiar, problemas familiares, enfermedades y remuneración.

Factores laborales: rotación de personal, horario de trabajo, carga laboral y equipo de trabajo.

Factores extra laborales: accesibilidad, transporte, cansancio físico y mental y desmotivación.

Escala de medición: Escala Ordinal (Tipo Likert).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un grupo de personas que son parte de un estudio, tienen las mismas características y solo una parte puede ser totalmente estudiada y analizada (Damián et al., 2018).

3.3.1. Población.

La investigación fue establecida por 41 colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo.

Criterio de Inclusión

Personal contratado en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo.

Criterio de Exclusión

Personal externo que realiza trabajos únicamente por contrato temporal.

3.3.2. Muestra

La muestra fue 41 colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, la misma cantidad de la población donde se desarrolló la investigación.

El muestreo es no probabilístico de carácter censal al ser seleccionados todos los colaboradores de la organización.

Los estudios seleccionan un grupo de personas que son parte de la población, pero son identificadas para ser parte del estudio al ser más accesible y alcanzables para obtener los resultados esperados (Arias et al., 2016).

Además, para Ramírez (1997) señala que una muestra censal se desarrolla cuando en un estudio todos los miembros de la población son considerados dentro de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio aplicó como técnica de recolección de datos una encuesta para cada variable de investigación y como instrumento el cuestionario, el cual consta de 18

ítems para la variable programa de incentivos laborales y 24 ítems para la variable ausentismo laboral.

Para Buendía (2018) la encuesta es una técnica que asegura la validez de las respuestas por recoger información en términos descriptivos de manera sistemática.

Pérez (2019) señala que el cuestionario es un instrumento que puede ser aplicado de varias maneras, debe ser realizado de manera cuidadosa y sistemática para obtener los resultados esperados sobre hechos valiosos de una investigación.
Para la aplicabilidad y validez del instrumento se emitirá el juicio de expertos con profesionales que tienen el grado de doctor. Siendo una ventaja en la calidad teórica de la persona y el nivel de exigencia que determina su conocimiento sobre temáticas diferentes (Galicia et al., 2017).
La fiabilidad se realizó por el estadístico Alfa de Cronbach. El coeficiente se puede utilizar en opciones de variables que muestran su instrumento en escala señalando la precisión en la medida (Rodríguez y Reguant, 2020).

Tabla 1

Análisis de fiabilidad del primer cuestionario

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	29	100,0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De los 18 ítems considerados para el cuestionario que mide la variable programa de incentivos laborales de los colaboradores de las Aldeas Infantiles SOS, a través del coeficiente, Alfa de Cronbach, basados en los elementos tipificados, reportó el 78,4% como nivel de confiabilidad muy alto.

Por lo tanto, se confirma la coherencia interna que las preguntas deben tener unas con otras, además de su claridad, es decir, hay alta consistencia interna de la escala de medición propuesta.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del segundo cuestionario

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	29	100,0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De los 24 ítems considerados para el cuestionario que mide el ausentismo laboral de los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS, a través del coeficiente, Alfa de Cronbach, basados en los elementos tipificados, se reportó el 78,0% como nivel de confiabilidad muy alto.

Por lo tanto, se confirma la coherencia interna que las preguntas deben tener unas con otras, además de su claridad, es decir, hay alta consistencia interna de la escala de medición propuesta.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar la exploración del estudio se solicitó en primer lugar el permiso correspondiente a la empresa Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo emitiendo una carta de autorización explicando el motivo del estudio, posteriormente se solicitó información sobre el total de personal que labora en la empresa para poder realizar la aplicación del instrumento, se realizó la encuesta de forma presencial respetando los protocolos de bioseguridad y el tiempo de trabajo de cada colaborador. Finalmente, obteniendo los datos necesarios para emitir la información por el estadístico SPSS V28 y por el sistema Microsoft Excel donde se realizaron las tablas y figuras del análisis descriptivo.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el enfoque metodológico cuantitativo, cuyos resultados fueron tabulados en el sistema Microsoft Excel y el estadístico SPSS V28, organizando los datos en tablas y figuras en relación con cada pregunta de los indicadores y por variable, se obtuvo resultados descriptivos e inferenciales.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se rige en el respeto a la confiabilidad, en una primera instancia en la información proporcionada por los colaboradores sin dar a conocer sus respuestas, además se respetó el principio de autonomía, recolectando la información solo para el estudio; la originalidad del estudio lo realizó el investigador citando cada párrafo obtenido de diferentes autores y respetando su opinión sin permitir incurrir en plagio; además se rigió a la normativa de la Universidad siguiendo los lineamientos y procedimientos para productos de investigación de fin de programa del año 2022.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Proponer un programa de incentivos que contribuya en la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. -Chiclayo, 2022.

Tabla 3

Diagnóstico de los incentivos monetarios y no monetarios

Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Incentivos monetarios	2.4%	22.0%	56.1%	12.2%	7.3%
Incentivos no monetarios	0.0%	22.0%	53. 7%	14.6%	9.8%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Como se muestra en la tabla 3, los colaboradores de Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, presentan una posición neutra que bordea el 50% respecto a los incentivos monetarios y no monetarios percibidos de la organización. Sin embargo, seguida a esa posición indefinida, viene un 22% referido a una escasa percepción de dichos incentivos.

Por lo cual se entiende que esta cultura de compensar el buen desempeño laboral, existe; pero no se aplica de forma constante para impactar en la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 4

Diagnóstico de los incentivos monetarios

Indicador	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Incentivo por eficiencia en el gasto	43.9%	17.1%	24.4%	7.3%	7.3%
Incentivo por antigüedad	7.3%	4.9%	51.2%	24.4%	12.2%

Incentivo por desempeño	2.4%	2.4%	58.5%	26.8%	9.8%
Incentivo por resultados	4.9%	2.4%	65.9%	17.1%	9.8%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Como se muestra en la tabla 4, el indicador con resultado más alto fue el Incentivo por eficiencia del gasto, lo que se entiende que el 43% de los encuestados nunca han percibido dicho incentivo, a pesar de ser una categoría con mayor control administrativo.

Tabla 5

Diagnóstico de los incentivos no monetarios

Indicador	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Seguridad Laboral	0.0%	0.0%	12.2%	53.7%	34.1%
Clima Laboral	0.0%	31.7%	26.8%	26.8%	14.6%
Formación Profesional	2.44%	34.15%	26.83%	17.07%	19.51%
Reconocimientos	14.63%	58.54%	14.63%	4.88%	7.32%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

La tabla 5 muestra que el indicador con mayor percepción positiva en los colaboradores de Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, es la seguridad laboral con un 53.7% en Casi siempre.

Por el contrario, el clima laboral, la formación profesional y los reconocimientos tienen un nivel de percepción alto respecto a la casi nula percepción de los colaboradores en estudio.

Tabla 6

Nivel de ausentismo laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	14	34,1	34,1
Nivel Medio	15	36,6	70,7
Nivel Alto	12	29,3	100,0
Total	41	100,0	

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Como se muestra en la tabla 6, los colaboradores de Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, presentan un nivel medio de ausentismo laboral, puesto que el 36.6% de la población en estudio, manifestó claramente su conocimiento sobre los motivos de la ruptura del vínculo laboral con la organización.

Sin embargo, la aplicación del instrumento, evidencia que el 29.3% considera un nivel de rotación de personal alto que perjudica el flujo de actividades organizacionales. Asimismo, genera sobrecarga de funciones en el recurso humano que se mantiene laborando.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como primer objetivo diagnosticar los incentivos monetarios y no monetarios en Aldeas Infantiles S.O.S. - Chiclayo, a lo que los resultados demuestran que los incentivos no son claramente identificables para la población (Ver tabla 3). Dado que referían desconocer su existencia o imaginar que para algunos casos si se presenten de acuerdo al perfil profesional que tengan. Ello reveló que el 22% de la población encuestada casi nunca evidenció la existencia de algún tipo de incentivo laboral adicional a su sueldo, en cualquiera de las dos formas planteadas. Siendo que el salario como la mayor retribución identificable dentro de la organización, no logra fidelizar al colaborador (Chiavenato, 2009b); se evidencia que, dentro de la población en estudio, el desempeño y logro de resultados está limitada a la retribución económica recibida de acuerdo al contrato pactado entre las partes. Es decir, no hay una satisfacción justa de las necesidades de los colaboradores, lo que los vuelve menos productivos y desviados de los principales objetivos personales y organizacionales (Esteban y Pérez, 2020).

La organización en estudio, es un ente sin fines de lucro, y por ende todas sus operaciones son constantemente fiscalizadas y monitoreadas con la finalidad de velar por el cumplimiento de estándares en beneficio de los participantes vulnerables y del buen uso de recursos. Es por ello, que la ejecución presupuestal contempla continuos acompañamientos y controles. Sin embargo, el 43.9% de los colaboradores encuestados, refieren nunca haber recibido un incentivo económico por dicho cumplimiento de meta presupuestal (Ver tabla 4).

Siendo este punto, uno de los más sensibles e importantes dentro de la organización, podemos afirmar que un incentivo económico para los miembros del equipo técnico que logren la ejecución presupuestal planteada, otorgará valor al esfuerzo de los colaboradores con dicho resultado y así generará en ellos, ansias de alcanzar mayores logros que beneficien a la organización (Chiavenato, 2009b).

El desarrollo personal y emocional de los colaboradores se replica en el desempeño de sus funciones organizacionales, influido por el clima y la seguridad laboral, los reconocimientos y formación profesional que le sean proporcionados (Palomino, 2018). La seguridad laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, es el incentivo no monetario, con mayor porcentaje de percepción en la población encuestada.

El 53.7% de los colaboradores, manifestaron sentir seguridad dentro del centro de labores en el cumplimiento de sus funciones (Ver figura 3). Lo cual se traduce en la confianza y cuidado que la organización tiene frente a su personal. Esa situación se marcó aún más durante la emergencia sanitaria del año 2020, donde Aldeas Infantiles S.O.S. optó por reorganizar regímenes laborales con el fin de proteger a su planilla y a los menores beneficiarios del programa. Ello acrecentó el nivel de tranquilidad y agradecimiento de sus colaboradores. Sin embargo, los incentivos monetarios generan un impacto mucho más fuerte en el rendimiento de los colaboradores (Chiavenato,2009b).

Por otro lado, la motivación laboral generada por el reconocimiento y línea de carrera son bastante bajos, es decir; los colaboradores no sienten la valoración de su trabajo diario y más aún el logro de resultados. Traducido en un estado de conformismo, y rutina cíclica que no despierta interés en competir y desafiar nuevos retos. Ello se ve representado con el 58.54% que refiere casi nunca ser reconocido por su buen desempeño dentro de la organización. Ello a pesar de ser una de las mejores alternativas de solución que no necesariamente implican incremento de costos de mano de obra, y que resulta atractiva a los colaboradores, acrecentando sus ánimos en la ejecución de las actividades diarias (Rios et al, 2018).

Asimismo, las oportunidades de crecimiento profesional y línea de carrera son puntos básicos que cada individuo se plantea al formar parte del sistema económico. En esta investigación, el 34.15% de los encuestados considera que la organización a la que pertenecen, no ofrece oportunidades de crecimiento profesional acorde a sus necesidades y en beneficio de sus proyectos de vida y carrera.

Aldeas Infantiles S.O.S. por su naturaleza no contempla línea de carrera profesional para sus sedes en provincia y prioriza la capacitación del personal en temas relacionados a su actividad principal, protección infantil. Sin embargo, teniendo equipos funcionales que contribuyen a la gestión y administración de la organización, las capacitaciones especializadas de acuerdo al perfil profesional, lograrían potenciar el talento humano y lograr resultados mucho más productivos (Rolin, 2020).

El 31.7% de encuestados manifiesta que casi nunca, sienten la inclusión de sus puntos de vista dentro de las decisiones operativas y de equipo en la organización.

Lo que los lleva a considerarse a sí mismos, agentes externos. Ello complica la conexión y el compromiso que se busca como organización basado en un armonioso clima laboral, ya que las condiciones que se ofrecen para sentirse a gusto en su centro de labores, tienen un valor positivo y reducen el nivel de ausentismo laboral (Pérez, 2020).

Partiendo de ello, el liderazgo practicado en la organización es un punto de partida esencial, para direccionar todas aquellas acciones en beneficio de los colaboradores, considerando el buen desempeño y logro de objetivos. Un liderazgo toxico tiende a orillar al abandono laboral, mientras que por el contrario la práctica de un liderazgo transformacional genera apertura de crecimiento y satisfacción laboral (Labrague et al., 2020).

Respecto al objetivo de analizar el nivel de ausentismo, los resultados (ver tabla 6) indican que los colaboradores perciben que la organización tiene un nivel de ausentismo medio, principalmente por factores no económicos como el clima laboral, el reconocimiento por buen desempeño y logro de resultados, las capacitaciones, crecimiento profesional y el clima organizacional. Lo cual hace indicar que los colaboradores no sienten que, formando parte de la organización, podrán satisfacer sus necesidades personales a pesar de sentirse seguros en las instalaciones. Y ello repercute en la calidad del servicio brindado por la organización, dado que los métodos no financieros que se empleen para la motivación de personal, crean un impacto de crecimiento personal y organizacional en simultaneo (Mustafin y Gira, 2017).

Un rendimiento organizacional alto, es resultado de personas altamente comprometidas (Neuber et al., 2022), de la mano de un nivel de autoeficacia mayor necesariamente en las mejores condiciones laborales para el cumplimiento de las funciones y reduccion del ausentismo (Reichenberg y Löfgren, 2019).

Estos resultados, son indicadores de puntos focales donde la organización puede implementar mejoras para fidelizar a sus colaboradores y comprometerlos con la marca Aldeas Infantiles S.O.S. dando valor a su desempeño y replanteando las actividades internas que afectan directa o indirectamente en la satisfacción del personal y su proyección de vida.

Teniendo la ventaja de ser una organización reconocida a nivel nacional e internacional, los incentivos deficientes identificados responden a aquellos no monetarios, al igual que el estudio de Rolin (2020), donde el 100% argumentó que este tipo de incentivos potencian el capital humano.

Mientras la asignación de salarios o retribuciones económicas sea mejor pensada de acuerdo al desempeño, responsabilidades y antigüedad del trabajador, la rotación de personal tendrá una reducción tal como se evidencia en los resultados de Torres y Valverde (2020).

Por otro lado, al referirnos al ausentismo laboral no lo hacemos como un patrón de personal ineficiente con falta de compromiso, reacio al cumplimiento de sus funciones, sino; como un indicador que dentro de una organización saludable debería mantenerse en un nivel bajo, para no ocasionar sobrecostos innecesarios que conlleven la reducción de beneficios y eficiencia de la organización, dentro del rubro económico que opere (Ali et al., 2020). Es relevante hacer mención que las consecuencias de mantener esta tasa elevada en las organizaciones, conllevan a costos de índole ecónimo y de posicionamiento en el mercado, por la calidad de ambiente laboral y cuidado del talento humano.

Los resultados del presente estudio muestran que aquellos factores inherentes a la satisfacción del recurso humano, son los predominantes en el incremento o reducción del nivel de ausentismo laboral. Incluso en una organización atípica como en este caso. El comportamiento planificado bajo el control positivo (Vargas et al.,2020) disminuye el ausentismo laboral como respuesta a la norma y la intención conductual y va de la mano con el pago por méritos o buen desempeño como oportunidad de atraer talento humano (Escardibul, 2017). A mayor incentivo, mayor desempeño y mayor crecimiento de la organización y de los colaboradores (Lazear, 2018)

Por lo que se considera que el diseño de un programa de incentivos dentro de la organización, sumará valor al trabajo ejercido por los colaboradores, dándoles una posición decente con salario justo y beneficios viables a sus necesidades generando una competencia considerable. Asimismo, las organizaciones que desean contar con el staff mejor calificado y comprometido deben mantener ciertos estándares para orientar los objetivos personales a los lineamientos organizacionales en beneficio mutuo (Novianty y Noni, 2018).

Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo posee prestigio y presencia potencial en el mercado, por lo que la captación de recurso humano no es una tarea complicada, pero como podemos demostrar en el presente estudio, la habilidad organizacional radica, en la capacidad de lograr retener, fidelizar y motivar al personal estratégico que genera beneficios expresados en resultados para la organización.

Más aun, cuando el servicio proporcionado esta direccionado a la protección, formación y desarrollo de personas en vulnerabilidad.

Los 41 colaboradores encuestados, proporcionaron data que sustenta la hipótesis inicial, centrada básicamente en la estructuración de incentivos monetarios y no monetarios para el bienestar económico y socio emocional de los equipos de trabajo (Arias, 2022).

En el mundo de hoy, la competitividad organizacional se mide en relación a la habilidad de contar con colaboradores capacitados, comprometidos y felices; quienes bajo un liderazgo asertivo contribuyan al logro de resultados basados no únicamente a aquellos referidos a la economía, sino también referidos a presencia y posicionamiento en el mercado como marca y organizaciones líderes y de prestigio. El compromiso del recurso humano ante su organización tiende a mejorar cuando se plantean incentivos económicos de acuerdo al desempeño (El Comercio, 2019) y a su vez la motivación y la ética laboral suman valor y entusiasmo en la actitud de los colaboradores frente a su empleador.

El mercado laboral crece rápidamente y todas aquellas necesidades referidas a calidad de vida, han tomado importancia en la toma de decisiones respecto a la estancia o ausentismo en un determinado centro de labores. La salud mental y emocional, han ganado relevancia al nivel de la estabilidad económica del recurso humano, por lo que mantener el equilibrio de ambos es un reto importante que la organización debe contemplar como estrategia de cuidado del verdadero talento humano identificado.

Así, podemos afirmar que un programa estructurado de incentivos por escalas y nivel de desempeño, será una política potencial en favor de la organización y de cada uno de los colaboradores que busquen crecimiento integral propio y de sus familias.

VI. CONCLUSIONES

1. La aplicación de los instrumentos de medición, permitió identificar los incentivos monetarios y no monetarios aplicados en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, al momento de la investigación. Si bien se encontró la existencia de ciertos incentivos no monetarios con percepción positiva; no generan un impacto en la decisión y actitud de los colaboradores frente al cumplimiento de sus funciones y permanencia en la organización. Se perciben colaboradores acostumbrados a la ejecución específica de sus tareas, más no motivados ni entusiasmados por aportar y generar cambio.
2. El ausentismo laboral en la organización es de nivel medio. Por razones de tipo económico, ausencia de línea de carrera y principalmente por clima organizacional insano.
3. Se diseñó de un programa de incentivos laborales basado en el desempeño laboral y cumplimiento de metas acorde a cada categoría funcional con la finalidad de satisfacer las necesidades diferenciadas por perfiles profesionales. De esta manera se acepta la hipótesis planteada al inicio del presente estudio, respecto a la reducción del ausentismo en la organización basada en un programa de incentivos en beneficio del talento humano.
4. La validación del programa de incentivos propuesto, respalda la hipótesis de la investigación, para formar parte de una nueva política organizacional que valore al talento humano y posicione la marca como una organización de bien social que prioriza a su personal tanto como a la ejecución de su servicio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de programa, autorizar la implementación del programa de incentivos propuesto como mecanismo de mejora en el desempeño laboral, fomentando la integración y el trabajo en equipo. Designando líderes que puedan delegar y acompañar a sus pares en determinadas acciones, empoderándolos y brindándoles la autonómica necesaria para la toma de nuevos desafíos dentro de la organización.
2. Al coordinador de programa, identificar el recurso humano valioso con potencial de crecimiento a largo plazo y proyección profesional dentro de Aldeas Infantiles S.O.S. - Chiclayo.

   Teniendo en consideración el perfil profesional y el equipo funcional del que forma parte.
3. Al comité motivacional, analizar el proyecto de vida y carrera del personal estratégico identificado, para alinearlo a los objetivos organizacionales en beneficio del crecimiento de ambos simultáneamente.
4. Al equipo de recursos humanos, velar por la adecuada implementación del programa de incentivos propuesto para la sede de Chiclayo, de acuerdo a las necesidades profesionales y emocionales del recurso seleccionado. Considerando las prioridades de cada uno de ellos, para poder otorgarles los incentivos justos y de mayor valoración para cada caso. Ello puesto que cada colaborador presenta necesidades diferentes por satisfacer.
5. Al comité motivacional, monitorear el desarrollo y resultados del programa aplicado, para distinguir el nivel de mejora actitudinal y funcional del equipo de trabajo. De la misma manera, evaluar la implicancia del cambio en los resultados y logro de objetivos de la organización.
6. Al equipo de Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, procurar mantener el ciclo de selección de personal estratégico y motivación a través de incentivos de acuerdo al desempeño, para generar una política sostenible e identificable dentro de las organizaciones de bien social.

VIII. PROPUESTA

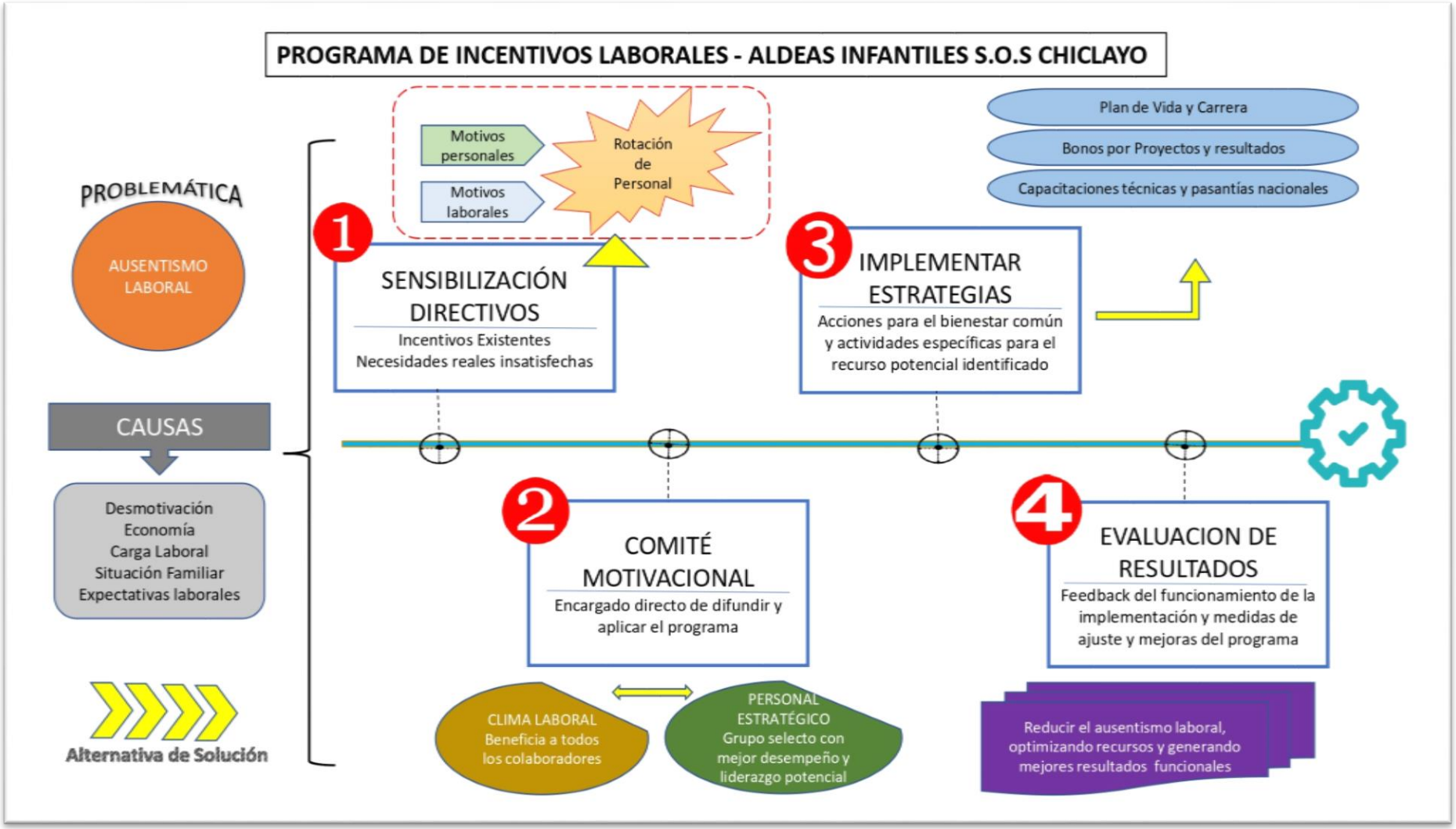
Título: Programa de Incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo

Objetivo de la propuesta: Contribuir a la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo

Justificación:

El diseño del programa de incentivos se justifica porque en el periodo 2022, existe un nivel medio de ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, quienes nos facilitaron el desarrollo de la investigación, identificando la falta de políticas de motivación que originan la rotación de personal. Ello se evidenció al realizar un diagnóstico de la problemática utilizando el método científico.

El presente estudio logró definir un conjunto de necesidades motivacionales financieras y no financieras con el fin de acrecentar la productividad laboral y la armonía organizacional.


PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES - ALDEAS INFANTILES S.O.S CHICLAYO
PROBLEMÁTICA
AUSENTISMO LABORAL
CAUSAS
Desmotivación
Economía
Carga Laboral
Situación Familiar
Expectativas laborales
Alternativa de Solución
Motivos personales
Motivos laborales
Rotación de Personal
1
SENSIBILIZACIÓN DIRECTIVOS
Incentivos Existentes
Necesidades reales insatisfechas
2
COMITÉ MOTIVACIONAL
Encargado directo de difundir y aplicar el programa
CLIMA LABORAL
Beneficia a todos los colaboradores
PERSONAL ESTRATÉGICO
Grupo selecto con mejor desempeño y liderazgo potencial
3
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS
Acciones para el bienestar común y actividades específicas para el recurso potencial identificado
Plan de Vida y Carrera
Bonos por Proyectos y resultados
Capacitaciones técnicas y pasantías nacionales
4
EVALUACION DE RESULTADOS
Feedback del funcionamiento de la implementación y medidas de ajuste y mejoras del programa
Reducir el ausentismo laboral, optimizando recursos y generando mejores resultados funcionales

REFERENCIAS

Algañaraz, V., & Castillo, G. (2018). Docencia e investigación en la universidad nacional de san juan (1994-2015): impacto del programa de incentivos a docentes-investigadores y la carrera del investigador científico del CONICET. *PROMETEICA - Revista de Filosofía y Ciencias – ISSN: 1852-9488 – Nº 16 – 2018*, https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288979.

Ali, S., Furqan, I., Mahmoud, S., & Sharaf, M. (2020). An Enhanced Deep Neural Network for Predicting Workplace Absenteeism. *Complexity, vol. 2020, Article ID 5843932, 12 pages, 2020*, https://www.hindawi.com/journals/complexity/2020/5843932/.

Alonso, A., García, L., León, I., García, E., Gil, B., & Ríos, L. (2018). *Métodos de investigación de enfoque experimental.*

Arias, E. (2022). Investigación cuantitativa. Ecomipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html

Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206*, https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf.

Artica, J. (09 de mayo de 2021). El Comercio. *Sodexo: Empresas incrementan los programas de incentivos para motivar a sus trabajadores*. https://elcomercio.pe/economia/sodexo-empresas-incrementan-los-programas-de-incentivos-para-motivar-a-sus-trabajadores-ncze-noticia/?ref=ecr.

Aumann, R. (2017). La clave pasa por la educación y el sistema de incentivos. *Banco Interamericano de Desarrollo, 42(21), 326-329*, https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174381.

Bennedsen, M., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2019). Drivers of effort: Evidence from employee absenteeism. *Journal of Financial Economics, 133, 658–684 (2019)*, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304405X18303222.

Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Revista Inf. tecnol. vol.32 no.2 La Serena abr. 2021*, https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v32n2/0718-0764-infotec-32-02-11.pdf.

Buendía, L., Cólas, P., & Hernández, F. (2018). *Métodos de investigación en Psicopedagogía.* Madrid: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México D.F: Mc Graw: http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf.

Chunga, C. (2020). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura .* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51319/Chunga_PCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y: Piura.

Comercio, E. (2019). MEF aumenta incentivos para trabajadores públicos. Recuperado de: https://bit.ly/3txxDLt.

Damián, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Escardibul, J. (2017). Salary incentives for teachers linked to student outcomes: proposals based on an analysis of the Catalan model. *Revista de educación. 2017, n. 377, julio-septiembre ; p. 9-29*, https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/137987/Adjunto2.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Esteban, S., & Pérez, G. (2020). Business excellence practice: efficiency wages versus individual economic incentives. *Revist Total Quality Management, 2020*, https://www.esfernan.es/wp-content/uploads/2020/03/Business-excellence-practice-efficiency-wages-versus-individual-economic-incentives-1.pdf.

Galicia, L., Balderrama, J., & Eder, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apert. (Guadalaj., Jal.) vol.9 no.2 Guadalajara oct. 2017*, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042.

Gomes, E., Moreira, R., & Ávila, A. (2019). Multiple exposures to the risk of work absenteeism among Brazilian schoolteachers. *Scielo. Cad. Saúde Pública 35 (Suppl 1)- 2019* , https://www.scielo.br/j/csp/a/fBQWrjSfZ6nzw6JB5SpRrRk/?format=pdf&lang=en.

Gutiérrez, B., Jiménez, M., & Escalera, L. (2013). Intervenciones eficaces para reducir el absentismo del personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria, 27, 545-551.*, https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/gs/v27n6/revision.pdf.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hérnandez, R., Méndez, S., & Cristhian, A. (2017). *Fundamentos de Investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de la gestión empresarial. (10° ed).* México: Pearson Prentice Hall.

Herrera, R. (21 de abril de 2014). Conexionesan. Essan Business. https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/bonificaciones-tendencia-crecimiento

Huang, Q., Yanbo, C., Xiaolei, L., & Xiaojie, L. (2019). Analysis of Administrative Management and Operation Cost in China's Maritime Shipping Market. . *Journal of Coastal Research, 94, 398-405.* , https://doi.org/10.2112/SI94-080.1.

Huayta, G. (2022). *Programa de incentivos y gestión municipal en la municipalidad del distrito de Amarilis, periodo 2020.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84009/Huayta_SGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.

Labrague, L., Nwafor, C., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal Nursing Management. Volume 28, Issue 5*, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13053.

Lavalleja, M., & Scalese, F. (2020). *Los incentivos y apoyos públicos a la producción en el Uruguay.* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45107/S1901173_es.pdf?sequence=1: Naciones Unidas CEPAL.

Llanos, Y., & Riveros, K. (2019). *Programa de work engagement para reducir el ausentismo laboral en la lavandería Delfus S.A.C. Lima- 2019.* https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6376: Huancayo.

Madero, S., & Peña, H. (2018). Percepción de los esquemas de incentivos monetarios y sus consecuencias en la pyme mexicana: un estudio descriptivo. *Administración Y Organizaciones, 21(40), 265-286.* , https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/29.

Manzanedo, Y. (2021). *Programa de incentivo y su incidencia en el cumplimiento de la meta3 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2020. .* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67348/Manzanedo_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.

Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration. *Academy of Management Annals VOL. 15, NO. 1* |, https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/annals.2019.0036?download=true.

Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration. *Academy of Management AnnalsVol. 15, No. 1*, https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2019.0036.

Mustafin, A., & Gira, D. (2017). The impact of non-financial incentives on the quality of human capital and innovative capacity of enterprises. *Revista QUID: Investigación, Ciencia y Tecnología, págs. 1524-1528*, https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6158773.

Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *Revist European Journal of Work and Organizational Psychology Volume 31, 2022*, https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2021.1953989?scroll=top&needAccess=true.

Novianty, R., & Noni, S. (2018). Financial incentives: the impact on employee motivation. *Revista Academy of Strategic Management Journal Journal, 17(6), 1-8.* , https://www.abacademies.org/articles/Financial-incentives-the-impact-on-employee-motivation-1939-6104-17-6-297.pdf.

Ortiz, Y. (2013). *Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública Universidad de Granada.* https://digibug.ugr.es/handle/10481/4424?show=full: España.

Pérez, A. (2020). *Propuesta de un programa de salario emocional para reducir el ausentismo en el área de flexografía de la empresa Amcor Flexibles Lima en el periodo 2019.* http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/44: Lima.

Pérez, R., Galán, A., & Quintanal, J. (2019). *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación. Curso de Adaptación. Uned. 106. .*

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de inevstigación.* Caracas, Venezuela: Panapo.

Reichenberg, M., & Löfgren, K. (2019). On the Relationship between Swedish Special Educators' Work Absenteeism, Job Satisfaction, and Self-Efficacy for Inclusive Education. *International Journal of Research in Education and Science Volume 5, Issue 2, Summer 2019* , https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1223194.pdf.

Ríos, C., Correa, M., & Vargas, D. (2018). Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. *Libre Empresa, 15(1), 91–102.*, https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3158.

Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació, 13(2), 1–13.*, https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048.

Rojas, J., & Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉNDO, 23(1), 71-77.*, https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832.

Rolin, C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Revista de Ciencias Empresariales Bussines Innova Sciences de Innova Scientific. Vol. 1 Núm. 3 (2020)*, http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16.

Sánchez, M., Libera, G., & Ariza, A. (2021). Economic Stress at Work: Its Impact over Absenteeism and Innovation. *Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18(10), 5265*, https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5265.

Schildberg, H., & Wagner, V. (2021). Chapter 19 - Monetary and non-monetary incentives for educational attainment: design and effectiveness. *The Economics of Education, 2020 . Pages 249-268*, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128153918000197.

School, E. B. (20 de abril de 2022). Cuatro empresas que triunfan gracias a su política de incentivos. Blog EAE Business School. https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/cuatro-empresas-que-triunfan-gracias-su-politica-de-incentivos

Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud vol.21 no.1 Pasto Jan./Apr. 2019*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000100100.

Tizhe, K. (2021). Psychosocial Effect of Motivational Incentives on Senior Secondary Schools Teachers' Work Effectiveness in Adamawa State, Nigeria. *Vol 3 No 3 (2021): Britain International of Linguistics, Arts and Education - November*, http://www.biarjournal.com/index.php/biolae/article/view/520.

Torres, D., & Laverde, A. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: caso Villavicencio. *Revista Criterio Libre, 18(33), 111–125.*, https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/5738.

Vargas, J., Acevedo, L., & Bermúdez, J. (2019). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. *Revista CIES – ISSN 2116-0167. Volumen 11. Número 01. Año 2020. Páginas 96-113*.

Vargas, J., Acevedo, L., & Bermúdez, J. (2020). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. *Revista CIES – ISSN 2116-0167. Volumen 11. Número 01. Año 2020*, http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/283/0.

Velásquez, R. (2017). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017.* http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20Ausentismo%20laboral%20tiene%20muchas,a%20la%20empresa%20y%20la: Lima.

Zapata, G., & Hernández, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Pensam. gesto no.29 Barranquilla julio/dic. 2010*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762010000200004.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo

<table>
<tr><th>Formulación del problema</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Técnicas e Instrumento</th></tr>
<tr>
<td>Problema general:
¿De qué manera un programa de incentivos contribuye a la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022?

Problemas específicos:
¿Cuáles son los incentivos monetarios y no monetarios asignados a los colaboradores en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022?

¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022?

¿Cómo diseñar un programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022?

¿Cómo se validará el programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022 por juicio de expertos?</td>
<td>Objetivo general:
Proponer un programa de incentivos que contribuya en la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022.

Objetivos específicos:
Diagnosticar los incentivos monetarios y no monetarios asignados a los colaboradores en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022.

Analizar el nivel de ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022.

Diseñar un programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022.

Validar el programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022 por juicio de expertos.</td>
<td>Hipótesis general:
La propuesta de un programa de incentivos contribuye con la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022; dadas las condiciones.

Hipótesis específicas:
Los incentivos monetarios y no monetarios asignados a los colaboradores en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022, no son favorables.

El nivel de ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022, es elevado.

El diseño de un programa de incentivos contribuye a reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022, es accesible.

La validación del programa de incentivos para reducir el ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo, 2022 por juicio de expertos, es alta.</td>
<td rowspan="3">La encuesta
El cuestionario</td>
</tr>
<tr><th>Tipo y Diseño de investigación</th><th>Población y muestra</th><th>Variables y dimensiones</th></tr>
<tr>
<td>Tipo de investigación: Básica
Enfoque metodológico: Cuantitativo
Diseño: No experimental
Nivel de investigación: Descriptivo propositivo

Esquema: M: O----------T
P

Dónde:
M: Muestra
O: Observación
T: Teoría
P: Propuesta</td>
<td>Población: 41 colaboradores de Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo.

Muestra: constituido por 41 colaboradores</td>
<td>
<table>
<tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Programa de incentivos laborales</td><td>Incentivos monetarios</td></tr>
<tr><td>Incentivos no monetarios</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Ausentismo laboral</td><td>Factores personales</td></tr>
<tr><td>Factores laborales</td></tr>
<tr><td>Factores extra laborales</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente Programa de incentivos laborales	La utilidad de los incentivos puede lograr que se dirija el comportamiento del individuo en una empresa. El uso de incentivos monetarios para algunas empresas puede ser costoso y los incentivos no monetarios tienen el poder de mitigar problemas y aumentar las expectativas del trabajador (Schildberg y Wagner, 2021).	La variable será medida utilizando un cuestionario en escala ordinal tipo Likert, con preguntas cerradas, dando un total de 18 ítems que permitirá conocer los incentivos que se otorgan a los colaboradores para diseñar el programa de incentivos laborales en la organización.	Incentivos monetarios Incentivos no monetarios	Incentivo por eficiencia en el gasto presupuestado Incentivo por antigüedad Incentivo por desempeño Incentivo por resultados Seguridad laboral Clima laboral Formación profesional Reconocimientos	Ordinal Tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Dependiente Ausentismo laboral	El ausentismo para las empresas es costoso y disruptivo, generalmente indica una mala adaptación de parte de los colaboradores en la empresa por diferentes razones que se centran en el equipo y es orientada hacia los resultados de satisfacción o insatisfacción del recurso (Miraglia y Johns, 2021).	La variable será medida utilizando un cuestionario en escala ordinal tipo Likert, con preguntas cerradas, dando un total de 24 ítems, que permitirá conocer la información requerida para identificar el origen del ausentismo laboral en la organización.	Factores personales Factores laborales Factores extra laborales	Carga familiar Problemas familiares Enfermedades Remuneración Rotación de personal Horario de trabajo Carga laboral Equipo de trabajo Accesibilidad Transporte Cansancio físico y mental Desmotivación	Ordinal Tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario N° 01

Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo

Objetivo: Medir la variable independiente Programa de incentivos laborales

Maestrante: CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

Organización: Aldeas Infantiles SOS - Chiclayo

Instrucciones:

Estimados Colegas:

Reciban un cordial saludo y una invitación para ser parte del estudio que vengo realizando "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo". Para lo cual necesito que se responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Marcar con una X teniendo en cuenta la escala de respuestas presentada:

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

ÍTEMS	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Incentivos monetarios					
Incentivo por eficiencia en el gasto presupuestado					
1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del gasto presupuestado y el logro de metas trazadas					
2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto					

presupuestado					
Incentivo por antigüedad					
3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la organización					
4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la organización					
Incentivo por desempeño					
5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la organización					
6. Está de acuerdo que se les otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la organización					
Incentivo por resultados					
7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la organización					
8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos institucionales obteniendo los resultados esperados en la organización					
Dimensión: Incentivos no monetarios					
Seguridad laboral					
9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores					
10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes					
Clima laboral					
11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo					

12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones organizacionales					
13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores					
Formación profesional					
14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores					
15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral					
Reconocimientos					
16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización					
17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño					
18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes					

Cuestionario N° 02

Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo

Objetivo: Medir la variable dependiente Ausentismo laboral

Maestrante: CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

Organización: Aldeas Infantiles SOS - Chiclayo

Instrucciones:

Estimados Colegas:

Reciban un cordial saludo y una invitación para ser parte del estudio que vengo realizando "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo". Para lo cual necesito que se responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Marcar con una X teniendo en cuenta la escala de respuestas presentada:

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

ÍTEMS	**Valoración**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
Dimensión: Factores personales					
Carga familiar					
1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia					
2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia					
Problemas familiares					

3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares					
4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido					
Enfermedades					
5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud					
6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos					
Remuneración					
7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado					
8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja					
Dimensión: Factores laborales					
Rotación de personal					
9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal					
10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones					
Horario de trabajo					
11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo					
12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal					

Carga laboral					
13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores					
14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas					
Equipo de trabajo					
15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores					
16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo					
Dimensión: Factores extra laborales					
Accesibilidad					
17. La ubicación de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted					
18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta					
Transporte					
19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público					
20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo					
Cansancio físico y mental					
21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo					
22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente					

Desmotivación					
23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza					
24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ninguna motivación de parte de la organización					

ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Chiclayo, 06 de junio del 2022

SEÑORITA:
Ana María Reyes Bernilla
Directora de Programa de Fortalecimiento Familiar Chiclayo

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 de junio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

1) Apellidos y nombres de estudiante: Pérez Sánchez Sugey Yazmín
2) Programa de estudios : Posgrado
3) Mención : Maestría
4) Ciclo de estudios : III
5) Título de la investigación : Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. - Chiclayo
6) Asesor : Dr. Marcelino Callao Alarcón

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Mg. Yosip Ibrahin Mejia Diaz

JEFE EPG-UCV-CH

arp (CI).

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Mg. Carlos Arias Muñoz

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto

Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
PROGRAMA DE INCENTIVOS	INCENTIVOS MONETARIOS	Incentivo por eficiencia en el gasto público	1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del presupuesto y el logro de metas trazadas				X		
			2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto público				X		
		Incentivo por antigüedad	3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la empresa				X		
			4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la empresa				X		
		Incentivo por desempeño	5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la empresa				X		
			6. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la empresa				X		
		Incentivo por resultados	7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la empresa				X		
			8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos empresariales obteniendo los resultados esperados en la empresa				X		
	INCENTIVOS NO MONETARIOS	Seguridad laboral	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores				X		
			10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes				X		
		Clima laboral	11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo				X		
			12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones empresariales				X		
			13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores				X		
		Formación profesional	14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores				X		
			15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral				X		
		Reconocimientos	16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización				X		
			17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño				X		
			18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes				X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Carlos Arias Muñoz

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	FACTORES PERSONALES	Carga familiar	1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia				x		
			2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia				x		
		Problemas familiares	3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares				x		
			4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido				x		
		Enfermedades	5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud				x		
			6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos				x		
		Remuneración	7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado				x		
			8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja				x		
	FACTORES LABORALES	Rotación de personal	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal				x		
			10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones				x		
		Horario de trabajo	11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				x		
			12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal				x		
		Carga Laboral	13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores				x		
			14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas				x		
		Equipo de trabajo	15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores				x		
			16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo				x		
	FACTORES EXTRALABORALES	Accesibilidad	17. La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted			x			
			18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta				x		
		Transporte	19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público				x		
			20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo			x			
		Cansancio físico y mental	21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo				x		
			22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente				x		
		Desmotivación	23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza				x		
			24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ningun motivación de parte de la empresa				x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Carlos Arias Muñoz

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. **DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres del experto: Carlos Arias Muñoz

1.2. Grado Académico: Magister

1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo - Piura

1.4. Especialidad del experto: Administración de Negocios

1.5. Título de la investigación: "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo"

1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.

1.7. Autor del instrumento:

- CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.
Observaciones:

Lugar y fecha: Piura 19 de junio de 2022

N º de colegiatura: 4360

DNI. N º: 03592314

Firma del experto:

Dr. Francisco Ramos Flores

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN 1	2	3	4	5	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
PROGRAMA DE INCENTIVOS	INCENTIVOS MONETARIOS	Incentivo por eficiencia en el gasto público	1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del presupuesto y el logro de metas trazadas					X	
			2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto público					X	
		Incentivo por antigüedad	3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la empresa					X	
			4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la empresa					X	
		Incentivo por desempeño	5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la empresa				X		
			6. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la empresa				X		
		Incentivo por resultados	7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la empresa					X	
			8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos empresariales obteniendo los resultados esperados en la empresa					X	
	INCENTIVOS NO MONETARIOS	Seguridad laboral	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores					X	
			10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes				X		
		Clima laboral	11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo					X	
			12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones empresariales					X	
			13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores					X	
		Formación profesional	14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores					X	
			15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral					X	
		Reconocimientos	16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización					X	
			17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño					X	
			18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes				X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores

Firma del experto:

FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	FACTORES PERSONALES	Carga familiar	1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia					X	
			2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia					X	
		Problemas familiares	3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares					X	
			4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido					X	
		Enfermedades	5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud					X	
			6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos				X		
		Remuneración	7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado				X		
			8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja					X	
	FACTORES LABORALES	Rotación de personal	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal				X		
			10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones				X		
		Horario de trabajo	11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
			12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal					X	
		Carga Laboral	13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores					X	
			14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas					X	
		Equipo de trabajo	15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores					X	
			16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo					X	
	FACTORES EXTRALABORALES	Accesibilidad	17. La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted					X	
			18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta					X	
		Transporte	19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público					X	
			20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
		Cansancio físico y mental	21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo				X		
			22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente				X		
		Desmotivación	23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza				X		
			24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ningun motivación de parte de la empresa					X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores

Firma del experto

FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. **DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres del experto: Francisco Alexandro Ramos Flores

1.2. Grado Académico: Doctor en Administración

1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo - Filial Piura

1.4. Especialidad del experto: Administración - MBA

1.5. Título de la investigación: "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo"

1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.

1.7. Autor del instrumento:

- CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**:

(**X**) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.
Observaciones:
.....
.....
.....
.....
.....

Lugar y fecha: Piura a los 10 días del mes de junio del Dos mil Veintidós.

N º de colegiatura: CLAD N°04735

DNI. N.º 32982571

Firma del experto:

FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
REG. UNIC. DE COLEG. N° 4735
CORLAD

Dr. Fredy Castillo Palacios

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto

Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
PROGRAMA DE INCENTIVOS	INCENTIVOS MONETARIOS	Incentivo por eficiencia en el gasto público	1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del presupuesto y el logro de metas trazadas				X		
			2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto público				X		
		Incentivo por antigüedad	3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la empresa				X		
			4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la empresa				X		
		Incentivo por desempeño	5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la empresa				X		
			6. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la empresa				X		
		Incentivo por resultados	7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la empresa				X		
			8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos empresariales obteniendo los resultados esperados en la empresa				X		
	INCENTIVOS NO MONETARIOS	Seguridad laboral	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores				X		
			10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes				X		
		Clima laboral	11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo				X		
			12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones empresariales				X		
			13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores				X		
		Formación profesional	14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores				X		
			15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral				X		
		Reconocimientos	16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización				X		
			17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño				X		
			18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes				X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Freddy William Castillo Palacios

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	FACTORES PERSONALES	Carga familiar	1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia				X		
			2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia				X		
		Problemas familiares	3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares				X		
			4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido				X		
		Enfermedades	5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud				X		
			6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos				X		
		Remuneración	7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado				X		
			8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja				X		
	FACTORES LABORALES	Rotación de personal	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal				X		
			10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones				X		
		Horario de trabajo	11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
			12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal				X		
		Carga Laboral	13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores				X		
			14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas				X		
		Equipo de trabajo	15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores				X		
			16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo				X		
	FACTORES EXTRALABORALES	Accesibilidad	17. La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted				X		
			18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta				X		
		Transporte	19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público				X		
			20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
		Cansancio físico y mental	21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo				X		
			22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente				X		
		Desmotivación	23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza				X		
			24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ningun motivación de parte de la empresa				X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Freddy William Castillo Palacios

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. **DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres del experto: Castillo Palacios, Freddy William

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias Administrativas

1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo Campus Piura

1.4. Especialidad del experto: Ciencias Administrativas / Gestión Pública

1.5. Título de la investigación: "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo"

1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.

1.7. Autor del instrumento:

- CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.
Observaciones:
.....
.....
.....
.....
.....

Lugar y fecha: 10/06/2022

N º de colegiatura: CORLAD 0843

DNI. N º: 02842237

Firma del experto:

Dr Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. Nº 843

Mg. Martin Alvarado

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
PROGRAMA DE INCENTIVOS	INCENTIVOS MONETARIOS	Incentivo por eficiencia en el gasto público	1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del presupuesto y el logro de metas trazadas				X		
			2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto				X		
		Incentivo por antigüedad	3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la organización					X	
			4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la organización					X	
		Incentivo por desempeño	5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la empresa					X	
			6. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la empresa					X	
		Incentivo por resultados	7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la empresa					X	
			8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos empresariales obteniendo los resultados esperados en la empresa					X	
	INCENTIVOS NO MONETARIOS	Seguridad laboral	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores					X	
			10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes					X	
		Clima laboral	11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo					X	
			12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones empresariales					X	
			13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores					X	
		Formación profesional	14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores					X	
			15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral					X	
		Reconocimientos	16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización					X	
			17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño					X	
			18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes					X	

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Administración de Negocios MBA – Martin Alfredo Tadeo Alvarado Zapata

Firma del experto:

MBA. Martin Alfredo Tadeo
Alvarado Zapata
CLAD N° 13298

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	FACTORES PERSONALES	Carga familiar	1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia					X	
			2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia					X	
		Problemas familiares	3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares					X	
			4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podian resolver fuera del horario laboral establecido					X	
		Enfermedades	5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud				X		
			6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos					X	
		Remuneración	7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado					X	
			8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja					X	
	FACTORES LABORALES	Rotación de personal	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal					X	
			10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones					X	
		Horario de trabajo	11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo					X	
			12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal					X	
		Carga Laboral	13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores					X	
			14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas					X	
		Equipo de trabajo	15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores					X	
			16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo					X	
	FACTORES EXTRALABORALES	Accesibilidad	17. La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted					X	
			18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta					X	
		Transporte	19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público					X	
			20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo					X	
		Cansancio físico y mental	21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo					X	
			22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente					X	
		Desmotivación	23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza					X	
			24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ningun motivación de parte de la empresa					X	

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Administración de Negocios MBA – Martin Alfredo Tadeo Alvarado Zapata

Firma del experto

MBA. Martin Alfredo Tadeo
Alvarado Zapata
CLAD N° 13288

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Martin Alfredo Tadeo ALVARADO ZAPATA
1.2. Grado Académico: Maestro en Administración de Negocios - MBA
1.3. Institución donde labora: Talleres Formativos 360. (Independiente)
1.4. Especialidad del experto: Capacitación
1.5. Título de la investigación: "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo"
1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.
1.7. Autor del instrumento: - CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(**x**) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:
Ninguna

Lugar y fecha: 17 de Junio del 2022

N º de colegiatura: CLAD 13288

DNI. N º: 46182858

Firma del experto:

MBA. Martin Alfredo Tadeo
Alvarado Zapata
CLAD N° 13288

Dr. Noe Rojas Cardoza

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
PROGRAMA DE INCENTIVOS	INCENTIVOS MONETARIOS	Incentivo por eficiencia en el gasto público	1. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del presupuesto y el logro de metas trazadas				X		
			2. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del gasto público				X		
		Incentivo por antigüedad	3. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la empresa				X		
			4. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la empresa				X		
		Incentivo por desempeño	5. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la empresa				X		
			6. Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la empresa				X		
		Incentivo por resultados	7. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la empresa				X		
			8. Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos empresariales obteniendo los resultados esperados en la empresa				X		
	INCENTIVOS NO MONETARIOS	Seguridad laboral	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores				X		
			10. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes				X		
		Clima laboral	11. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo				X		
			12. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones empresariales				X		
			13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores				X		
		Formación profesional	14. Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores				X		
			15. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral				X		
		Reconocimientos	16. Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización				X		
			17. Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño				X		
			18. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la empresa mediante un espacio público el empleado del mes						

Grado y Nombre del Experto: Dr. Noé Rojas Cardoza

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Marque con una (X) los aspectos a valorar según su juicio como experto
Muy Deficiente (1) **Deficiente (2)** **Aceptable (3)** **Buena (4)** **Excelente (5)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	FACTORES PERSONALES	Carga familiar	1. Los colaboradores de Aleas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia				X		
			2. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia				X		
		Problemas familiares	3. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares				X		
			4. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido				X		
		Enfermedades	5. Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud				X		
			6. Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos				X		
		Remuneración	7. Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo del mercado				X		
			8. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja				X		
	FACTORES LABORALES	Rotación de personal	9. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal				X		
			10. Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones				X		
		Horario de trabajo	11. Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
			12. En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal				X		
		Carga Laboral	13. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores				X		
			14. Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas				X		
		Equipo de trabajo	15. El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores				X		
			16. Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo				X		
	FACTORES EXTRALABORALES	Accesibilidad	17. La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted				X		
			18. Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta				X		
		Transporte	19. Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público				X		
			20. Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo				X		
		Cansancio físico y mental	21. Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo				X		
			22. Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente				X		
		Desmotivación	23. Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza				X		
			24. Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ningun motivación de parte de la empresa				X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Noé Rojas Cardoza

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. **DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres del experto: ROJAS CARDOZA, NOE

1.2. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1.4. Especialidad del experto: ADMINISTRACION

1.5. Título de la investigación: "Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles SOS, Chiclayo"

1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.

1.7. Autor del instrumento:

- CPC. Sugey Yazmín Pérez Sánchez

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.
Observaciones:
……
……
……
……
……

Lugar y fecha: 20 DE JUNIO 2022

N º de colegiatura: CPPe 0519312

DNI. N º: 02607581

Firma del experto:

ANEXO 6: CUADROS ESTADÍSTICOS

Cuestionario 01

Marca temporal	Incentivo por eficiencia en el gasto presupuestado [1.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece incentivos por el cumplimiento adecuado de asignación de recursos del gasto y el logro de metas trazadas]	Incentivo por eficiencia en el gasto presupuestado [2.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo le ofrece algún incentivo por lograr los resultados esperados en la asignación de recursos del presupuesto aprobado]	Incentivo por antigüedad [3.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo otorga incentivos a los colaboradores que cumplen un determinando tiempo realizando funciones en la organización]	Incentivo por antigüedad [4.¿Está de acuerdo que se le otorgue un incentivo a los colaboradores que tienen años ofreciendo sus servicios a la organización]	Incentivo por desempeño [5.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores una retribución económica por el cumplimiento de una labor mayoritaria a sus funciones, excediendo el desempeño en la organización]	Incentivo por desempeño [6.¿Está de acuerdo que se otorgue un incentivo a los colaboradores por un buen desempeño laboral realizado en la organización]	Incentivo por resultados [7.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo otorga a sus colaboradores incentivos por el cumplimiento de metas propuestas en la organización]	Incentivo por resultados [8.¿Usted considera que se debe de otorgar incentivos económicos a los colaboradores que cumplen con los objetivos organizacionales obteniendo los resultados esperados en la organización]	Seguridad laboral [9.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo opta por tener un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores]	Seguridad laboral [10.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece a sus colaboradores un ambiente con la iluminación adecuada, equipos modernos y herramientas de trabajo para cumplir con las funciones correspondientes]	Clima laboral [11.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece la oportunidad a sus colaboradores de ser parte de las decisiones en equipo]	Clima laboral [12.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo considera la opinión del colaborador para la toma de decisiones organizacionales]	Clima laboral [13.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo ofrece un ambiente de apoyo a sus colaboradores]	Formación profesional [14.¿Con frecuencia se ejecuta capacitaciones en la organización con el propósito de optimizar las funciones de los colaboradores]	Formación profesional [15.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo concede la oportunidad a sus colaboradores de prepararse profesionalmente con el fin de destacar en su desempeño laboral]	Reconocimientos [16.¿Frecuentemente se elogia a los colaboradores cuando desarrollan propuestas en mejora de la organización]	Reconocimientos [17.¿Se concede a los colaboradores reconocimientos públicos, descansos, viajes, premios, entre otros por su buen desempeño]	Reconocimientos [18.¿Ideas Infantiles SOS-Chiclayo comunica en la organización mediante un espacio público el empleado del mes]	Incentivos_Monetarios	Incentivos_No Monetarios	Incentivo por eficiencia en el gasto público	Incentivo por antigüedad	Incentivo por desempeño	Incentivo por resultados	Seguridad Laboral	Clima Laboral	Formación Profesional	Reconocimientos
6/27/2022 12:14:19	3	1	1	5	1	5	1	5	4	4	3	3	3	4	4	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1
6/27/2022 12:44:26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/27/2022 13:00:00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/27/2022 14:04:48	1	1	3	5	1	4	1	1	5	4	3	3	1	5	2	3	1	1	2	3	1	4	3	1	5	2	4	2
6/27/2022 14:04:54	1	1	1	5	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2
6/27/2022 14:05:02	1	1	1	5	1	5	1	5	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2
6/27/2022 14:20:19	1	1	1	4	1	5	1	5	4	3	2	2	4	3	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2
6/27/2022 14:54:42	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	2	1	1	4	1	1	1	1	5	5	4	3
6/27/2022 15:25:51	3	3	3	4	2	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2
6/28/2022 12:55:32	2	2	3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	5	5	3	2	2	3	4	2	3	4	3	5	4	5	2
6/28/2022 13:17:35	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
6/28/2022 14:05:46	3	3	2	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
6/28/2022 14:16:15	1	1	1	5	1	5	1	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	1	2	4	1	3	3	3	5	4	4	2
6/28/2022 14:17:38	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
6/28/2022 14:23:15	3	2	3	5	2	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	5	3	4	2
6/28/2022 21:09:07	2	1	2	4	3	5	1	5	3	3	2	3	4	2	2	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1
6/28/2022 21:09:08	1	1	2	5	2	5	3	5	4	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2
6/28/2022 21:15:44	1	1	1	5	3	5	1	5	4	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	4	3	4	2	2	2
6/28/2022 21:16:06	3	3	2	5	2	4	2	5	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3
6/28/2022 21:22:07	1	1	1	5	3	5	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	5	3	3	2
6/28/2022 21:22:29	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
6/28/2022 21:26:58	1	1	1	4	1	5	1	5	4	4	2	2	4	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2
6/28/2022 21:28:02	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
6/28/2022 21:34:07	2	2	2	5	2	3	1	5	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4	3	3	4	2	2	1
6/28/2022 21:35:17	1	1	2	4	2	4	1	4	5	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	5	2	2	2
6/28/2022 21:40:41	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2
6/28/2022 21:44:32	1	1	1	5	1	5	1	5	4	4	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	4	2	2	1
6/28/2022 21:44:44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
6/28/2022 21:46:33	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
6/28/2022 21:48:54	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
6/28/2022 21:49:43	1	1	1	5	1	5	1	5	4	4	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	4	2	3	1
6/28/2022 21:51:26	3	2	3	2	2	1	2	1	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2
6/28/2022 21:53:51	1	1	1	5	1	4	1	4	4	4	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2
6/28/2022 21:54:47	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	5	5	1	1
6/28/2022 21:58:23	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2
6/28/2022 22:01:35	3	3	1	1	1	5	1	5	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2
6/28/2022 22:02:46	1	1	1	5	1	5	1	5	4	4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	4	2	3	2
6/28/2022 22:04:27	1	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2
6/28/2022 22:06:13	1	1	1	5	1	5	1	5	5	4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	5	2	3	2
6/28/2022 22:07:03	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2
6/28/2022 22:10:39	1	1	1	5	1	5	1	5	4	4	2	2	3	3	2	4	1	1	3	3	1	3	3	3	4	2	3	2

Cuestionario 02

Marca temporal	Carga familiar [1.Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por tener responsabilidades con la familia]	Carga familiar [2.Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener responsabilidades que cumplir con la familia]	Problemas familiares [3.Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan continuamente por subsistir en problemas familiares]	Problemas familiares [4.Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por tener problemas familiares que no se podían resolver fuera del horario laboral establecido]	Enfermedades [5.Los colaboradores de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausentan de manera continua por sufrir de alguna enfermedad o tener problemas de salud]	Enfermedades [6.Se ausenta constantemente de su área de trabajo por permisos médicos]	Remuneración [7.Considera Usted que la remuneración ofrecida por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es un motivo de ausencia laboral, ya que no cumple con las expectativas de los colaboradores por encontrarse por debajo	Remuneración [8.Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por percibir una remuneración económica baja]	Rotación de personal [9.Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza de manera continua rotación de personal]	Rotación de personal [10.Considera que la rotación de personal es incómoda para los colaboradores que cumplen adecuadamente con sus funciones]	Horario de trabajo [11.Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido por Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo]	Horario de trabajo [12.En algunas oportunidades por presentación de trabajos o reuniones administrativas su horario de trabajo se ha extendido de lo normal]	Carga laboral [13.Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo excede en las funciones encomendadas a sus colaboradores]	Carga laboral [14.Considera que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas]	Equipo de trabajo [15.El equipo de trabajo de su área realiza funciones en coordinación con todos los colaboradores]	Equipo de trabajo [16.Considera que la participación y opinión de los colaboradores son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo]	Accesibilidad [17.La dirección de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo es accesible para Usted]	Accesibilidad [18.Alguna vez se ausentó en su trabajo sin poder justificar su falta]	Transporte [19.Alguna vez se ausentó en su trabajo por problemas con el transporte público]	Transporte [20.Su lugar de vivienda se encuentra demasiado retirado de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo]	Cansancio físico y mental [21.Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo realiza actividades de recreación para los colaboradores, con el propósito de evitar que se refleje el cansancio del trabajo]	Cansancio físico y mental [22.Alguna vez se ausentó de su área de trabajo por sentirse demasiado cansado física y mentalmente]	Desmotivación [23.Se siente desmotivado en el área de trabajo donde labora y en base a las funciones que realiza]	Desmotivación [24.Considera Usted que el personal de Aldeas Infantiles SOS-Chiclayo se ausenta constantemente porque no tiene ninguna motivación de parte de la organización]	Ausentismo Laboral
27-Jun-22	1	2	1	1	2	2	5	1	4	4	5	5	5	4	4	3	4	1	2	4	1	1	3	5	70
27-Jun-22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	1	5	4	1	1	1	54
27-Jun-22	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	5	3	1	5	5	5	5	1	1	5	4	1	1	1	61
27-Jun-22	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	5	3	2	5	3	2	4	1	1	5	2	2	3	2	64
27-Jun-22	2	2	1	1	2	2	1	1	4	3	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	2	56
27-Jun-22	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3	3	5	4	3	5	3	3	1	1	5	4	1	1	1	57
27-Jun-22	1	1	1	1	2	1	4	1	4	5	4	4	4	3	5	3	4	1	1	4	4	1	4	4	67
27-Jun-22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	1	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	52
27-Jun-22	1	1	1	1	1	2	5	1	5	5	4	3	4	4	4	3	4	1	1	1	3	1	3	3	62
28-Jun-22	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	69
28-Jun-22	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	3	3	1	2	3	66
28-Jun-22	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	5	3	1	3	3	65
28-Jun-22	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	3	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	53
28-Jun-22	2	1	2	1	3	2	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	5	1	1	1	4	1	2	2	62
28-Jun-22	4	3	3	1	3	2	1	1	3	5	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	2	2	63
28-Jun-22	1	2	1	1	2	2	5	2	4	5	4	4	4	3	4	2	4	1	2	5	3	1	3	3	68
28-Jun-22	3	3	2	3	2	2	5	1	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	3	5	3	2	4	2	78
28-Jun-22	2	3	1	1	3	2	4	3	4	4	5	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	66
28-Jun-22	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	82
28-Jun-22	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	2	5	1	1	1	2	1	2	3	59
28-Jun-22	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	1	1	5	1	2	1	53
28-Jun-22	1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	1	2	3	1	3	2	59
28-Jun-22	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	71
28-Jun-22	2	1	2	1	2	2	2	1	2	5	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	1	4	3	63
28-Jun-22	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	2	1	3	2	56
28-Jun-22	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	2	1	1	3	2	2	2	60
28-Jun-22	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	68
28-Jun-22	1	1	1	1	2	2	5	4	5	5	2	3	3	4	5	1	2	1	1	4	2	2	2	3	62
28-Jun-22	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	52
28-Jun-22	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	56
28-Jun-22	1	1	1	1	2	1	4	2	4	5	5	3	3	4	5	3	5	1	1	1	2	2	3	3	63
28-Jun-22	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	69
28-Jun-22	2	1	1	1	2	2	5	3	5	5	4	4	4	2	4	2	4	1	1	1	2	2	3	3	64
28-Jun-22	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	52
28-Jun-22	1	1	1	1	1	1	5	3	5	5	4	4	4	2	4	2	5	1	1	1	3	4	3	4	66
28-Jun-22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	69
28-Jun-22	1	1	1	1	1	1	5	3	5	5	4	3	3	3	4	3	5	1	1	1	3	2	3	4	64
28-Jun-22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	59
28-Jun-22	2	1	1	1	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	67
28-Jun-22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	59
28-Jun-22	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	69

ANEXO 7: PROPUESTA

Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. - Chiclayo

Proceso

El primer paso para realizar la propuesta del programa de incentivos, consiste en sensibilizar a la plana directiva de la organización sobre los motivos que pueden influenciar directa o indirectamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. Ello, se logrará teniendo claro el costo promedio que se incurre en el proceso de afiliación de un nuevo personal.

Costo directo invertido en la contratación de un nuevo colaborador:

Detalle	Costo (S/.)
Publicacion de convocatoria	100.00
Evaluacion psicologica (3)	210.00
Evaluacion medica (1)	150.00
Fotocheck institucional	40.00
Chaleco Institucional	35.00
** Desembolso directo a proveedores*	**535.00**

Tiempo invertido en la contratación de un nuevo colaborador:

Detalle	Hrs/Dia	Dias	Costo (T)
Elaboracion de RQ y convocatoria según perfil	3 hrs	1 dia	3 hrs
Recepcion de expedientes y primer filtro	8 hrs	7 dias	56 hrs
Entrevistas personales a postulantes seleccionados	8 hrs	2 dias	16 hrs
Prueba de campo a postulantes seleccionados	8 hrs	1 dia	8 hrs
Revision de formularios de afiliacion de postulante selecto	4 hrs	1 dia	4 hrs
Elaboracion de matriz de ingreso de personal	4 hrs	1 dia	4 hrs
Verificacion de referencias laborales via telefonica	2 hrs	1 dia	2 hrs
Elaboracion de informe social del postulante selecccionado	3 hrs	1 dia	3 hrs
Elaboracion de Contrato y convenio de confidencialidad	8 hrs	1 dia	8 hrs
Creacion de correo y accesos a plataformas corporativas	8 hrs	1 dia	8 hrs
** Promedio de has invertido por el eq. de selección y RRHH x cada nueva afiliacion*			**112 hrs**

Costo promedo de MO equipo seleccion	2,400.00
Costo promedo de MO equipo selección por hora	15.00
Costo promedio de MO equipo de selección para la afiliacion de un nuevo colaborador	**S/ 1,680.00**

La data sincerada de los costos por afiliación de un nuevo colaborador, impacta en las acciones que deben tomarse para ahorrar dichos costos y mantener al recurso humano estratégico.

Costo Insumos	+	Costo de Tiempo	=	Costo Por afiliacion
S/ 535.00		S/ 1,680.00		**S/ 2,215.00**

** Aproximación*

Asimismo, deben tener en claro que la satisfacción de las necesidades de los colaboradores les permite sentir que su esfuerzo es verdaderamente productivo.

Posterior a ello, es necesario implementar un comité motivacional, encargados de recabar todas aquellas necesidades de los colaboradores y coordinar las acciones para llevar a cabo el programa de incentivos.

Es necesario identificar al personal estratégico con potencialidades de liderazgo para formarlos y concientizarlos en la línea de dirección, así como lograr su especialización en el área donde se desempeñan dados sus resultados de buen desempeño.

Una vez conformado el equipo encargado, se aplican las actividades programadas para el incremento de la satisfacción laboral del recurso humano. Y se mantiene un flujo de evaluación y retroalimentación para posibles mejoras y ajustes al programa de acuerdo siempre a los perfiles del recurso humano.

Incentivos Monetarios

Para el caso del personal que forme parte de las actividades inherentes a un nuevo proyecto, se asignará un bono mensual adicional a su sueldo básico percibido, equivalente al 10% de su remuneración. Asumido por el aliado co-financiador de dicho proyecto.

Al cierre del periodo anual de labores, el recurso humano que logre la meta de participación y ejecución presupuestal mayor al 90%, recibirá un único bono adicional equivalente al 25% de su remuneración básica.

Los colaboradores que pertenezcan equipo de personal estratégico, tendrán el beneficio del cofinanciamiento del 50% en cursos técnicos acorde a su perfil profesional en instituciones y universidades aliadas a la organización. Siempre y cuando, al término de cada curso brinde un aporte intangible significativo para

mejoras de procesos, gestión o funcionabilidad del área a la que pertenece. Asimismo, estas capacitaciones cofinanciadas no podrán exceder a 2 por colaborador al año.

Incentivos No Monetarios

Los reconocimientos trimestrales se llevarán a cabo como programa, para que todo el equipo de la localidad pueda conocer el logro y buen desempeño de los colaboradores. Estos reconocimientos estarán a cargo del comité motivacional y los directores de programa.

Cada 6 meses, se implementarán dos talleres vivenciales de coaching y liderazgo y a su vez de Habilidades blandas. Dichos eventos serán desarrollados por expertos externos, aliados o voluntarios con la organización.

El feedback del desempeño será realizado a cargo de cada líder de unidad, con compromiso de mejora y planteamiento de nuevos retos a alcanzar.

Para el caso del personal estratégico que ha logrado alcanzar las metas, resultados y buen desempeño al cierre del periodo, podrá realizar su pasantía a otras Aldeas Infantiles del Perú con el fin de enriquecer su conocimiento aprendiendo de una realidad diferente. Este intercambio se realizará 1 vez al año con una estancia de 7 días, financiado al 90% por la Aldea Infantil de originen.

Actualmente Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, cuenta con alianzas estratégicas con instituciones privadas que beneficias directamente a los niños, niñas y adolescentes beneficiarios del programa.

Aliados Estrategicos	Beneficio Actual
Footloose	Dscto 10% a colaboradores
Movistar Peru	Donacion de bienes para NNA
Universidad Tecnologica del Peru	Informatica a adolescentes
Camara de Comercio Lambayeque	Dscto 20% a colaboradores
Instituto Cultural Peruano Norteamericano	Cofinanciador de programas sociales

Por lo mismo que, se considera en la presente propuesta; ampliar dichas alianzas para beneficiar a los colaboradores con desempeño destacado dentro de la organización.

Estas alianzas, brindarán un incentivo al colaborador designado, de acuerdo al rubro económico en el que se encuentre operando.

Aliados Estrategicos	Propuesta
Footloose	Dscto 100% a 3 colaboradores con desempeño destacado (1 compra al año)
Movistar Peru	Dscto 20% a colaboradores con desempeño destacado
Universidad Tecnologica del Peru	Dscto 40% a 3 colaboradores con desempeño destacado (2 cursos especialidad al año)
Camara de Comercio Lambayeque	Dscto 40% a 5 colaboradores con desempeño destacado (3 cursos al año)
Instituto Cultural Peruano Norteamericano	Dscto 20% a 3 colaboradores con desempeño destacado

La retribución para dichas instituciones, estará conformada por el certificado de donación correspondiente al valorizado del servicio o producto brindado como beneficio al personal.

Cronograma

ACTIVIDADES	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
1. Evento de integracion y desarrollo de plan de vida y carrera de todo el equipo	X					X						
2. Selección de personal estrategico potencial		X					X					
3. Reconocimientos por logro de resultados			X			X			X			
4. Evaluacion de desempeño												X
5. Asignacion de bonos economicos según duracion de proyectos asumidos						X	X	X	X	X	X	X
6. Asignacion de bonos por resultados												X
7. Capacitacion tecnica del personal estrategico según perfil profesional		X					X					
8. Talleres de Coaching y liderazgo		X					X					
9. Talleres de habilidades blandas						X						X
10. Reuniones de feedback por equipos de trabajo			X			X			X			
11. Determinacion de colaboradores para para pasantias nacionales en otros programas												X
12. Evento de integracion anual para socializalizacion de resultados del programa de incentivos												X

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE PROPUESTA

VALIDACION DE LA PROPUESTA

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN ALDEAS INFANTILES S.O.S. – CHICLAYO

Como resultado de un análisis realizado a la propuesta del programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo, cuyo detalle se encuentra en el capitulo VIII y anexos de la tesis, los suscritos VALIDAMOS este programa, al considerar que contribuye en el cumplimiento del objetivo general de la presente investigación.

Experto	Castillo Palacios, Freddy William	**Firma**
Grado Académico	Doctor en Ciencias Administrativas	
Especialidad	Ciencias Administrativas / Gestión Pública	
Fecha de Validación	13/07/2022	

Experto	Arias Muñoz, Carlos	**Firma**
Grado Académico	Magister en Administración de Negocios	
Especialidad	Administración de Negocios	
Fecha de Validación	13/07/2022	

Experto	Ramos Flores, Francisco Alexandro	**Firma**
Grado Académico	Doctor en Administración	
Especialidad	Administración - MBA	
Fecha de Validación	13/07/2022	

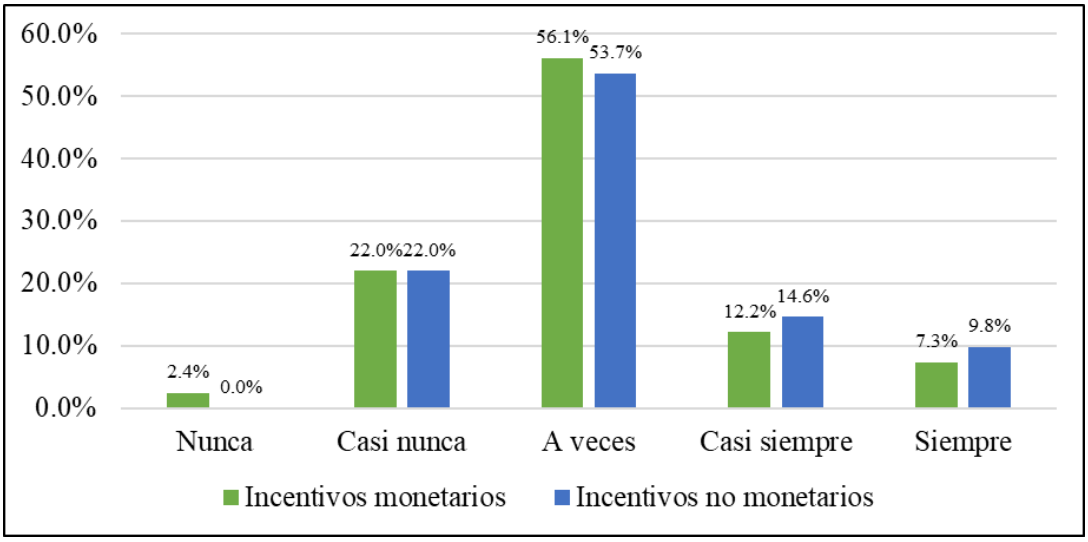
Experto	Alvarado Zapata, Martin Alfredo Tadeo	**Firma**
Grado Académico	Maestro en Administración de Negocios - MBA	
Especialidad	Capacitación	
Fecha de Validación	13/07/2022	

Experto	Rojas Cardoza, Noé	**Firma**
Grado Académico	Doctor en Administración	
Especialidad	Administración	
Fecha de Validación	13/07/2022	

ANEXO 9: FIGURAS

Figura 1

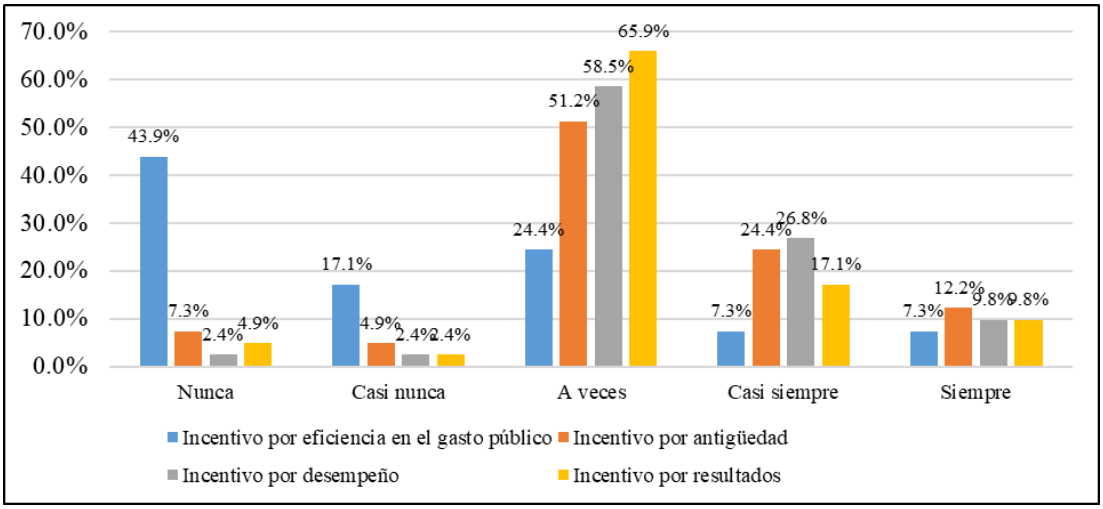
Diagnóstico de los incentivos monetarios y no monetarios



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Figura 2

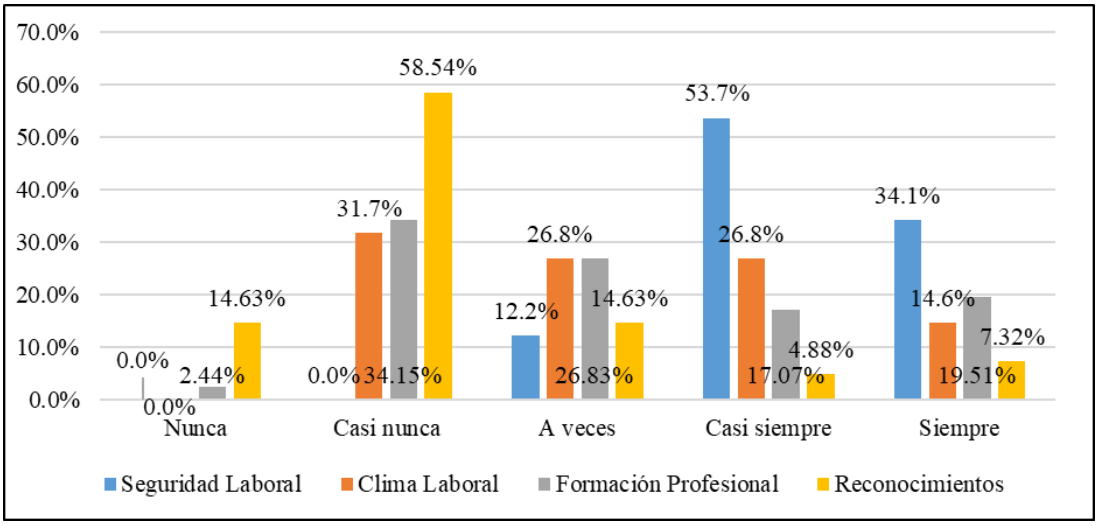
Diagnóstico de los incentivos monetarios



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Figura 3

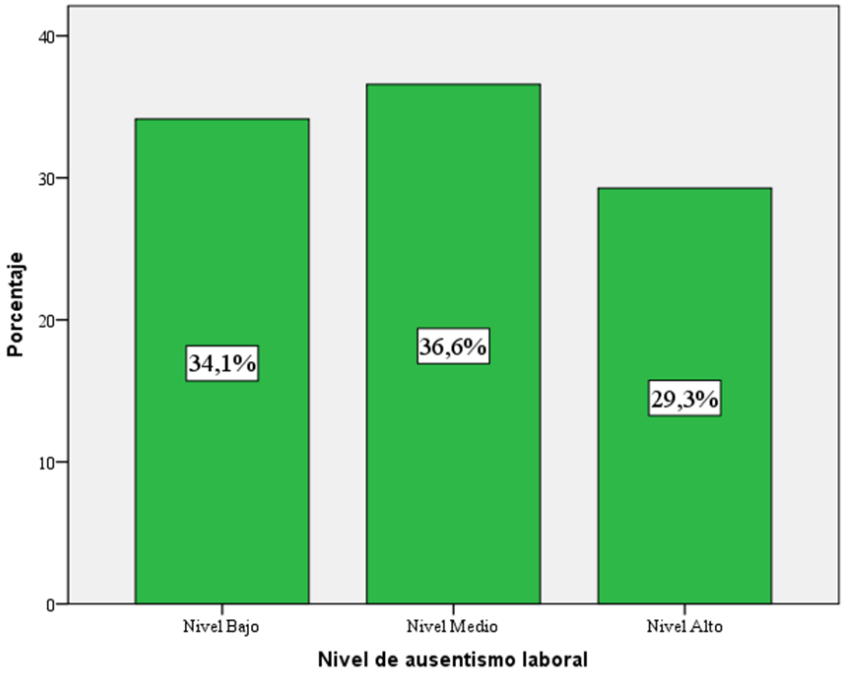
Diagnóstico de los incentivos no monetarios



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Figura 4

Nivel de ausentismo laboral



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores.

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE TESIS AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

ALDEAS INFANTILES SOS PERÚ

Chiclayo, 15 de Junio del 2022

Carta 006/2022/ PFFyDC-SOS-CH

Mg. Yosip Ibrahin Mejia Díaz
Jefe EPG – UCV – CH
Presente.-

Asunto : Autorización para realización de Trabajo de Investigación – Tesis
Referencia : Solicitud de fecha 06 de junio 2022

De nuestra consideración:

Sirva la presente para saludarlos en nombre de Aldeas Infantiles SOS Perú, que, a través del Programa de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario, venimos realizando diferentes acciones a favor de la restitución de los derechos de la niñez y familias.

Asimismo, hacer de su conocimiento la autorización otorgada para el desarrollo del proyecto de tesis según la información del documento citado en la referencia y que se detalla a continuación:

- Apellidos y Nombres : Pérez Sanchez Sugey Yazmin
- Título de Tesis : "Programa de Incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. Chiclayo"

Agradecemos anticipadamente su gentil atención brindada a la presente.

Atentamente

Lic. Ana María Reyes Bernilla
Directora Programa de Fortalecimiento Familiar
Aldeas Infantiles SOS – Chiclayo

Centro Social SOS
Calle París Nº 273
UPIS Cesar Vallejo
Chiclayo
Perú

Centro Comunitario SOS
Calle Nazca
Los Mochicas
Chiclayo
Perú

Teléfono: (074) 261814
cs.losmochicas@aldeasinfantiles.org.pe
www.aldeasinfantiles.org.pe

Calor de Hogar para cada niña y niño