



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Plan de incentivos para disminuir el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral, Departamento de Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Manuel Ríos Tello (ORCID: 0000-0002-7101-072)

ASESOR:

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón (ORCID: 0000-0002-5656-2243)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

Chiclayo – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico el éxito y la satisfacción de esta investigación a Dios, quien nos regala los dones de sabiduría y entendimiento, a mis padres María Dolores y Heriberto, esposa Rosa Irene, mi hijo Manuel Adrián y a mis familiares en general, quienes siempre han estado conmigo y apoyándome de manera incondicional, con amor, alegría y ánimo contagioso, no me permitieron desfallecer y así poder realizar y culminar este Proyecto tan importante en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Chiclayo y en especial a la Escuela de Postgrado por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

A mis profesores por su gran e incondicional apoyo, motivación para la culminación de mis estudios de maestría y para la elaboración de esta tesis, darles las gracias por sus sinceras enseñanzas y por haber contribuido con mi objetivo trazado. Al Dr. Max Fernando Urbina Cárdenas, en calidad de asesor de tesis, por el constante apoyo brindado a lo largo de la realización del presente estudio.

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Plan de incentivos para disminuir el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral, departamento de Lambayeque

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Rios Zeller Manuel

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobación por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 23 de Abril de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Victor Augusto Gonzalez Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jackeline Margot Saldana Millan*

VOCAL: *Dra. Mercedes Alejandrina Collopes Alarcón*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Manuel Rios Tello estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 16631647, con la tesis titulada "Plan de incentivos para disminuir el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral, departamento de Lambayeque"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 de Diciembre de 2018



Manuel Rios Tello
DNI: 16631647

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PAGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION	15
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorias relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulacion del problema.....	40
1.5. Justificacion.....	40
1.6. Hipotesis.....	42
1.7. Objetivos.....	42
II. METODO	43
2.1. Diseño de investigación.....	43
2.2. Variables, operacionalizacion.....	43
2.3. Poblacion.....	44
2.4. Metodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
2.5. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	45
III.RESULTADOS	46
DISCUSION	77
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS	93
ANEXOS	96
Autorización de publicación de tesis.....	96

Acta de originalidad.....	97
Reporte de Turnitin.....	98
Autorizacion de la versión final del trabajo de investigación.....	99

INDICE DE TABLAS

Tabla 01 Miembros de mesa omisos de los procesos electorales en el Perú, 2009-2014.....	46
Tabla 02 Miembros de mesa omisos de los procesos electorales en el Departamento de Lambayeque, 2010-2016.....	48
Tabla 03 Miembros de mesa omisos de los procesos electorales por Provincia del Departamento de Lambayeque, 2010-2016.....	50
Tabla 04 Miembros de mesa omisos en la consulta populare de revocatoria (CPR) 2009.....	52
Tabla 05 Miembros de mesa omisos en la CPR 2009, según región natural, sexo..	52
Tabla 06 Miembros de mesa omisos en las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2009.....	53
Tabla 07 Miembros de mesa omisos en las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2010.....	53
Tabla 08 Miembros de mesa omisos en las Elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010.....	54
Tabla 09 Miembros de mesa omisos continente en el Referéndum Nacional 2010.....	55
Tabla 10 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Regional 2010.....	55
Tabla 11 Miembros de mesa omisos-Elecciones Generales y Parlamento Andino EEGG-PA 2011 en el Perú.....	56
Tabla 12 Miembros de mesa omisos en las EEGG-PA 2011 en el extranjero.....	57
Tabla 13 Miembros de mesa omisos en Perú–Segunda Elección Presidencial 2011.....	58
Tabla 14 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011 en el extranjero.....	59
Tabla 15 Proceso de las ERM 2014 Elecciones Regionales y Municipales 2014.....	59
Tabla 16 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Regional 2014.....	60
Tabla 17 Miembros de mesa omisos por Distrito para las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2014.....	61

Tabla 18 Miembros de mesa omisos en las Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección.....	63
Tabla 18.1 Miembros de mesa omisos, Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección por provincia.....	64
Tabla 19 Miembros de mesa omisos-Elecciones Regionales y Municipales y Referéndum 2010.....	65
Tabla 19.1 Miembros de mesa omisos-Elecciones Regionales y Municipales Referéndum 2010 por provincia.....	66
Tabla 20 Miembros de mesa omisos – Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011.....	67
Tabla 20.1 Miembros de mesa omisos – Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011, por provincia.....	68
Tabla 21 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011....	69
Tabla 21. Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011...	70
Tabla 22 Miembros de mesa omisos – Elecciones Regionales y Municipales 2014 – Lambayeque.....	71
Tabla 22.1 Miembros de mesa omisos – Elecciones Regionales y Municipales 2014, por provincia.....	72
Tabla 23 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Presidencia 2016.....	73
Tabla 23.1 Miembros de mesa omisos en la Segunda Elección Presidencial 2016 por provincia.....	74
Tabla 24 Miembros de mesa omisos – Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016.....	75
Tabla 24.1 Miembros de mesa omisos – Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016, por provincia.....	76
Tabla 25 Detalle presupuestal del incentivo económico para los miembros de mesa que participen en los procesos electorales nacionales y regionales.....	80
Tabla 26 Propuesta para la composición del refrigerio de los miembros de mesa de los distintos procesos electorales	81

INDICE DE FIGURAS

Figura 01 Miembros de mesa omisos de los procesos eletorales en el Perú, 2009-2014.....	46
Figura 02 Miembros de mesa omisos de los procesos eletorales en el epartamento de Lambayeque, 2010-2016.....	48
Figura 03 Miembros de mesa omisos de los procesos electorales por Provincia del Departamento de Lambayeque, 2010-2016.....	50

PRESENTACION

Los inconvenientes que se dan de elección tras elección, para asumir el cargo de miembro de mesa de sufragio por la falta de incentivos para los mismos, ha generado que frecuentemente los sorteados sean reacios para asumir dicho cargo. Ello, causa malestar que empeoran cuando el seleccionado a conformar la mesa de sufragio no se hace presente; por tanto, la tardanza en la instalación termina por afectar al resto de integrantes de la mesa de sufragio, o en lo que es más grave, a los electores que tiene que esperar hasta que se complete la mesa de sufragio y se lleve a cabo su instalación para proceder a ejercer el derecho constitucional al voto.

De modo que, existe la necesidad de un cambio, que incorpore un incentivo de carácter económico, para la asunción al cargo de miembros de mesa de sufragio, tal como ocurre en países como Argentina, Chile, España y Colombia. Teniendo en cuenta que la no asistencia de los miembros de mesa de sufragio y la negativa de conformarlas, ocasiona grandes dificultades que se verán evidenciadas en la culminación de la jornada electoral, motivo suficiente para realizar la presente investigación.

El presente estudio tuvo como objetivo hacer la propuesta de un Plan de Incentivos para disminuir el Ausentismo de los Miembros de Mesa de Sufragio en un Proceso Electoral.

Para un análisis mas detallado de la presente investigación, se ha ordenado en III capítulos: En el capítulo I, se trata la realidad problematica de la investigación, trabajos previos y teorías relacionadas al tema, formulación del problema, así como su justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II, se plantea el método, diseño de investigación, variables y su operacionalización, población, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo III, se abordan los resultados con su respectiva explicación producto del diagnóstico de la problemática, evidenciados en los datos históricos, así como también en la discusión, se está presentando los

resultados mucho más concretos, por no existir antecedentes pertinentes para su contrastación, seguido presentar la propuesta del Plan de Incentivos para enfrentar el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en los Procesos Electorales.

Finalmente, se presentan las conclusiones a las cuales hemos arribado y algunas recomendaciones que surgen a lo largo del proceso de investigación, seguido de las referencias bibliográficas.

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación, espero se evalúe y merezca su aprobación, tomando en consideración que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

El Autor

RESUMEN

La presente Tesis “Plan de incentivos para disminuir el Ausentismo de los Miembros de Mesa de Sufragio en un Proceso Electoral, Departamento de Lambayeque – 2015” plantea como objetivo la propuesta de un plan de incentivos y así reducir el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en los diferentes procesos electorales que se organicen en nuestro país.

En la presente investigación, la población en estudio, por la naturaleza del estudio retrospectivo, se trabajó con todos los datos históricos de las estadísticas de los miembros de mesa de sufragio omisos de los Procesos Electorales en el Perú del 2009 al 2014, así como también del Departamento de Lambayeque desde el 2010 al 2016. Esta información habilitada fue recogida de la ONPE, así como también de información pública solicitada por mi persona. Se efectuó una recopilación de información secundaria a través de la técnica de exploración de base de datos, la cual fue consultada a través de las series históricas de la ONPE y de información pública solicitada.

Se establecieron dos variables, siendo la Variable Independiente: Plan de Incentivos y la Variable Dependiente: Disminución del Ausentismo de los Miembros de Mesa de Sufragio.

Luego de procesar la información, tenemos que: El porcentaje en promedio de Miembros de Mesa de Sufragio Omisos de los Procesos Electorales en el Perú, desde el año 2009 al 2014, fue de 24.975. El porcentaje en promedio de Miembros de Mesa Omisos de los Procesos Electorales en el Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, fue de 24.27. El porcentaje en promedio de Miembros de Mesa Omisos en los Procesos Electorales por Provincia Del Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, la provincia con mayor inasistencia de miembros de mesa omiso fue Chiclayo con 72.93%, seguido del Lambayeque con 19.40% y finalmente, Ferreñafe con 7.67%.

Palabras clave: Ausentismo, Elector, Incentivo

ABSTRACT

This thesis "Incentives Plan to reduce the absenteeism of the members of the Suffrage Board in an Electoral Process, Department of Lambayeque - 2015" aims to propose an incentive plan and thus reduce the absenteeism of polling station members in the various electoral processes that are carried out in our country.

In the present thesis, we had as population, by the nature of the retrospective study, we worked with all the historical data of the statistics of the omitted table members of the Electoral Processes in Peru from 2009 to 2014, as well as the Department of Lambayeque from 2010 to 2016. This information was collected by the ONPE, as well as public information requested by my person. A compilation of secondary information was made through the database exploration technique, which was consulted through the ONPE's historical series and public information requested.

Two variables were identified, the Independent Variable: Incentive Plan and the Dependent Variable: Decrease in Absenteeism of Suffrage Board Members.

After processing the information, we have that: The average percentage of Suffrage Board Members of the Electoral Processes in Peru, from 2009 to 2014, was 24,975. The average percentage of Obligors Mesa Members of the Electoral Processes in the Department of Lambayeque, from 2010 to 2016, was 24.27. The average percentage of Obligors Mesa Members of the Electoral Processes by Province of the Department of Lambayeque, from 2010 to 2016, the province with the highest number of omitted members was Chiclayo with 72.93%, followed by Lambayeque with 19.40% and finally, Ferreñafe with 7.67%.

Key words: Absenteeism, Elector, Incentive

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Para empezar a hablar sobre lo que concierne al ausentismo electoral, se propone una descripción exacta sobre este tema. La especializada literatura define el ausentismo electoral como la no colaboración por parte de un conjunto de ciudadanos que, poseyendo el derecho al sufragio, no lo desempeñan. De igual manera, todas las explicaciones de ausentismo electoral distinguen la presencia de dos principales grupos: (a) aquellos cívicos que por voluntad propia optaron por no ser parte del proceso electoral, los cuales son llamados «abstencionistas»; y (b) los que deseando desempeñar su derecho al sufragio y a conformar la mesa, no les fue posible realizarlo por diversas circunstancias que se les presentaron.

El ausentismo en las elecciones ha sido descrito en otras naciones; así, por ejemplo, en Estados Unidos, el correspondiente a nuestros integrantes de mesa —es decir los *pollworkers*— han sido denominados como una infraestructura base que permite que se ejerza la democracia.

La importante función que tienen los miembros de mesa en el sistema operativo desarrollado el día del sufragio, los coloca en la parte final de una serie de mando cuyo origen radica en el núcleo principal de las instituciones electorales. En otras palabras, ellos serían los encargados en aspecto cívico de las leyes, reglas y procedimientos que abarquen la elección. Bajo este punto de vista, los integrantes de mesa de sufragio pueden ser percibidos como una expansión de la institución electoral organizadora de los procesos electorales.

A nivel Internacional

Se puede notar que, aunque la forma de llamarlos de estos personajes que desempeñan las tareas de los miembros de mesa de sufragio cambia de nación en nación, sus labores y responsabilidades son semejantes. Si nos referimos a nuestros países vecinos como Argentina, Colombia, Chile y Ecuador, sus correspondientes reglamentos indican de manera clara que estos tienen la responsabilidad de realizar la instalación, sufragio y escrutinio durante la jornada electoral. Sin embargo, en

cuanto al modo de selección y el cantidad de ciudadanos responsables de cada mesa de sufragio, se sabe que estos varían entre éstos países.

Los países de Argentina, Chile, Colombia y Ecuador, sus normatividades electorales establecen de manera clara y precisa que éstos tienen la responsabilidad de los momentos de montaje, sufragio y comprobación durante toda la jornada de elecciones, en lo referente a la selección de los miembros de mesa de sufragio en Argentina y Chile, estos se hacen por sorteos como lo establecen sus normas electorales, mientras que en Colombia y Ecuador estos son seleccionados directamente por las autoridades que dirigen las instituciones u órganos electorales, en cuanto a la cantidad de estos en Colombia son 8, denominados Jurados de Votación; mientras que en Ecuador reciben la denominación Vocal de Junta receptora del voto y llegan a ser hasta 6, la denominación que reciben en Chile son Vocales de mesa y se consideran a 10, finalmente en Argentina reciben el título de Autoridades de mesa y son 2.

La reglamentación electoral en el Ecuador establece la penalidad por no ejercer el voto en las elecciones es del 10% de la remuneración básica, es decir, \$ 37,50. Los ciudadanos integrantes de las Juntas Receptoras del Voto (JRV) y que no participen deberán responder a una multa del 15% de la remuneración básica (\$ 56,25). Los miembros de las JRV que no asistan el día de las elecciones y además no sufraguen, deberán pagar las dos multas (\$ 93,75). Esto en caso de que no justifiquen su inasistencia. Por otro lado, la Registraduría y Estado Civil de Colombia establece en su Código Electoral que quienes sean omisos a esta función, serán acreedoras a la destitución del cargo que desempeñan en caso sean servidores públicos, y en caso de no serlo, a una multa equivalente hasta 10 salarios mínimos legales vigentes, esto en el marco de la inasistencia o abandono de funciones, tal como lo describe en su Artículo 105 el cargo de jurado de votación es de aceptación obligatoria.

En Chile los Vocales de mesa la LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL SOBRE VOTACIONES POPULARES Y ESCRUTINIOS 17800, establece que son elegidos por un periodo de cuatro, periodo en el cual deberán realizar esta función por las elecciones que lleven a cabo durante el período establecido, además de existir incentivos, el cual lo describe “cada vocal obtendrá un bono de 2/3 de UF (aproximadamente \$15.000) por su participación en cada acto electoral. Se

considera también la segunda vuelta de una elección presidencial como acto eleccionario. Este bono no establecerá remuneración o renta para ningún efecto de ley y, en efecto, no será imponible, ni tributable y no estará afecto a deducción alguna. A los vocales designados por las Juntas Electorales por primera vez que, con ocasión de su primera elección en tal labor, concurren a inducción se les incrementará el bono en la suma de 0,22 unidades de fomento”.

Mientras que en Argentina las autoridades encargadas de la mesa son ciudadanos escogidos por la justicia electoral que el día del sufragio, actúan con la denominación de Presidente de mesa. Se designa también un sustituto, que asiste al Presidente y lo suple en las determinadas ocasiones en la legislación electoral, además los juzgados federales electorales de cada distrito designan a los presidentes y sustitutos de cada mesa.

Las autoridades que fueron elegidas procederán en las elecciones primarias y en las generales. Las designaciones son anunciadas por el correo oficial o por intermedio de los servicios de comunicación especiales que tienen los organismos de seguridad, ya sean nacionales o provinciales. Referente al ausentismo de las Autoridades de Mesa, la legislación electoral argentina indica que constituye un delito electoral correspondiendo a quienes incurran en él pena de prisión de seis meses a dos años. (El artículo 132 fija que "se castigará con prisión de 6 meses a 2 años a las autoridades creadas por esta legislación y a los electores escogidos para el desempeño de funciones que sin fundamento justificado dejen de concurrir al establecimiento donde deban cumplirlas o hicieren abandono de ellas".) Por su parte en la respecto al incentivo ésta establece que, las Autoridades de Mesa, que efectúan estas funciones como autoridades de mesa obtienen una consistente compensación en una suma fija en concepto de viático.

El Ministerio del Interior y Transporte especifica la suma que se salda en concepto de viático, constituyendo el protocolo para su pago que se ejecutará dentro de los sesenta (60) días de realizado el proceso electoral. Según INFOBAE (2015) recoge una estadística de la Cámara Nacional Electoral del año 2015, en el cual menciona que el nivel de ausentismo de las Autoridades de mesa llegaba al 34% del total de las convocadas, las cuales correspondían a las pasadas Primarias, Abiertas, Simultáneas y Obligatorias (PASO) del 09 de agosto del 2015. En el cual concluía

que, por cada tres mesas de sufragio del distrito más poblado, una no contó con la persona que había sido elegida para controlar el proceso.

Además, esto se hace más notorio cuando se observan los números separados por municipios, que muestran altos índices de ausencia de hasta casi 70% en algunas zonas de elección. Siendo el de mayor ausentismo fue Capitán Sarmiento, donde se alegaba que fue muy afectado por las inundaciones. Tan solo 22 personas de un total de 70 personas respondieron al llamamiento. Por lo tanto el 68,6% no se apareció en el día de las inundaciones, el informe concluye con el detalle de ausentismo de los siguientes municipios siguieron Berisso (47,4%), La Plata (45,7%), San Pedro (45,1%), General Pueyrredón (43,2%), Lanús (42,4%), Ezeiza (42,4%), Luján (42,2%) y Florencio Varela (42%).

A nivel Nacional

Las investigaciones especializadas no han tratado ni en forma teórica, ni en forma empírica el caso en estudio de la inasistencia de los integrantes de mesa de sufragio en la etapa electoral. En lo que se refiere a la diligencia o estructura de un proceso electoral, se pueden tener en cuenta dos indicadores que señalen si éste fue llevado a cabo o no de manera satisfactoria. En primer lugar, si se cuenta con el equipo apto de todos los elementos que se requieren de modo que los electores puedan emitir su voto, y en segundo lugar, ver la relación existente de la entrega pública de manera oportuna de los resultados en un determinado proceso electoral. A su vez, estos dos aspectos dependen de un grupo de métodos, los cuales poseen naturaleza administrativa o logística que la organización encargada de realizar el proceso de elecciones —es decir, la ONPE—organiza, ejecuta e implementa según las leyes electorales vigentes.

El día de jornada electoral, tanto la realización como la entrega del voto y publicación de los resultados de las elecciones son realizadas con el apoyo o labor de los llamados miembros de mesa de sufragio. Debido a que ellos no se encuentran vinculados laboralmente con la ONPE, no son considerados de manera formal «servidores públicos»; no obstante, en la realidad, vienen a ser parte muy importante del sistema organizativo que esta institución coordina y monitorea el día de la elección en un determinado proceso electoral.

En el proceso de elecciones realizado el **10 de abril del 2016**, comunicó la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) que, de un total de 463.842, 124.559 (27%) integrantes de mesa, entre titulares y sustitutos no acudieron a votar, ni ejecutaron la labor. El nivel de ausentismo presentado en las elecciones ocasionó que el 46% de las mesas de votación de todo el país no se encontrarán aptas a pesar de haber transcurrido dos horas de haber iniciado las elecciones. A su vez, este inconveniente ocasionó retraso en el inicio de la votación, así como colas e incomodidad entre las personas que acudieron a votar. El ente electoral manifestó también, que la inasistencia de esas 124.559 personas encargadas de la mesa y la impuntualidad de los suplentes propició que **6,060 votantes** que realizaban cola tuvieron que asumir las labores de miembros de mesa para agilizar y permitir que los demás ciudadanos puedan ejercer su derecho a sufragar. (ONPE, abril 2016)

En la Segunda Elección Presidencial del **05 de junio del 2016**, la ONPE, informó que más de **10,000 electores sustituyeron a miembros de mesa inasistentes**. Según el organismo electoral en su reporte manifiesta que, la ausencia de varias personas miembros de mesa provocó que al mediodía recién se establecieron el 100% de mesas de votación de las 74,224 mesas de sufragio a nivel nacional. **10,018 electores** de la cola (4.50%) tuvieron que reemplazar a los titulares y/o suplentes que no asistieron a la jornada electoral o que llegaron tarde. La inasistencia de algunos miembros de mesa causó un periodo de aplazamiento en la instalación de ciertas mesas de sufragio; dando como consecuencia que un mayor número de electores de la cola tengan que asumir la labor de miembros de mesa. (ONPE, junio 2016)

En las Elecciones de **Segunda Vuelta del 07 de diciembre del 2014**, minutos antes del mediodía se instaló el 100% de mesas de sufragio previstas para las catorce (14) regiones donde se realizó la Segunda Elección Regional y las dos provincias en las que se eligió consejeros, para este proceso fueron convocados 204,780 miembros de mesa titulares y suplentes, para un total de 34,130 de mesas. (ONPE, Diciembre 2014)

A nivel Departamental: A pesar que en el entorno local de nuestro Departamento de Lambayeque, en las Elecciones Regionales y Municipales del año 2014 se logró una asistencia buena a ejercer el cargo por parte de los integrantes de Mesa de voto,

quienes asumieron y ejercieron tal cargo cumpliendo con su labor cívica ciudadana, no obstante, también hubo inasistencia de un buen número de ciudadanos que no lo hicieron o que asistieron a destiempo de manera extemporánea en sus correspondientes locales de votación para asumir y ejercer tal cargo, conformándose de manera improvisada las mesas de sufragio, causando malestar entre los electores de la cola. De la misma manera el Reporte de Procesos y Consultas 4. Perú de la ONPE en las Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011, señala que 23,84% de miembros de mesa no consumaron sus funciones. Por todo lo mencionado, resulta necesario la elaboración de la investigación presente con el propósito de enfrentar el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral, mediante un plan de incentivos.

1.2 Trabajos previos

Cuenca, (2014) en su investigación titulada “**Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la financiera confianza**”-2014. Concluye que; La Financiera Confianza es una entidad que ofrece estímulos a su personal operativo, los cuales son: Incentivos laborales, incentivos económicos, incentivos sociales, incentivos recreativos, asimismo brinda incentivos educativos o inducción en la carrera profesional de desempeño en entidades financieras. La empresa Financiera Confianza tiene ciertas políticas de incentivos hacia sus colaboradores operativos, ya que han percibido que ellos ejecutan un desempeño superior cuando existen incentivos basados en el progreso de sus metas u objetivos, poniendo énfasis al incentivo de valor económico y laboral, no siendo muy trascendente el incentivo recreativo por parte de la entidad.

Carmona, (2013) en su investigación titulada, “**Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de venezolana de turismo-2013 (venetur s.a) Venezuela**”. Concluye que: En lo que concierne a los incentivos de carácter motivacional, a los colaboradores se les debe brindar tanto incentivos económicos como no económicos, puesto que ambos son de suma relevancia para los miembros de la organización puesto que para ellos significa el reconocimiento por su efectiva cooperación en el logro de los objetivos de la empresa. Sin embargo, las compañías no deben centrarse sólo en retribución económica actualmente, ya que ésta ha dejado de ser la principal causa de la

motivación en los trabajadores, porque a la hora de escoger un motivador se tienen en consideración otros factores como las inducciones, la seguridad y estabilidad laboral, los reconocimientos y las posibilidades de promociones.

Alvitez (2013) en su trabajo de investigación titulado: **“Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo almer, trujillo – 2013”**. Menciona que: Se ha establecido que hay relación directa entre el Programa de Incentivos y Compensación de la Empresa con la Motivación de los colaboradores; ya que, a mayor nivel de compensaciones e incentivos, la motivación aumenta, el personal da mayor valor como estímulo y recompensa a la remuneración económica. Se hace la propuesta para la ejecución de un Programa de Incentivos y Compensaciones; en primer lugar, aumentar la remuneración teniendo en cuenta anticipadamente los compromisos del cargo; en segundo lugar, agregar acciones de formación hacia los trabajadores y afines con las funciones del área donde se llevan a cabo; y en último lugar, proponer otorgar incentivos económicos a las metas conseguidas con la finalidad de incentivar y premiar los logros; mientras que estos tendrán que ir reduciéndose con agradecimientos no monetarios que hagan del personal, profesionales más empleables, teniendo en cuenta siempre el factor motivación.

Guzmán, (2012) realizó la investigación **“Plan de motivación laboral para los trabajadores del departamento de cobranzas en la empresa contact center 2001 basado en sus necesidades y requerimientos”**, de la Universidad de Extremadura, en el país de España, llegando a la conclusión que: Al detallar la actual situación de los proyectos de motivación laboral de la organización Contact Center 2001, C.A, se definió como rasgo principal para el óptimo desarrollo de la investigación, que la falta de práctica de los mismos, causaron que un clima organizacional negativo se desarrollara en el cual predomina la insatisfacción laboral. El proyecto e implementación de un plan de motivación laboral dirigido a incrementar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, otorgará como resultado elevar el nivel de efectividad en sus operaciones.

Jara, (2011) realizó un trabajo de investigación denominado **“Evaluación de los resultados de un plan de motivación en el crecimiento de la competitividad la**

empresa constructora bectek". Llegando a concluir que: Implementando un plan motivacional permitirá que los miembros de la organización puedan realizar sus labores de mejor forma ya que poseerán un conocimiento preciso de las recompensas a las que acceden por sus metas logradas y que a la vez el índice de competitividad de la entidad se incremente; la cual se evalúa por medio de indicadores como utilidad neta, aumento de clientes, proyectos de construcción realizados y por la participación en el mercado.

Colmenares, (2010) En su investigación "**Propuesta Plan de Incentivos Laborales como Herramienta del Sistema de Motivación** al Logro de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos, realizado en la Universidad de Carabobo, con el propósito de brindar los mecanismos para que su personal se desarrolle intelectualmente y de manera productiva, de modo que se puedan adaptar fácilmente a los cambios que se den en su ámbito. Pues así nace el interés de llevar a cabo un estudio de indagación con el propósito de sugerir un plan de incentivos laborales como recurso del sistema de motivación al logro por parte de los colaboradores del área de Recursos Humanos. Su población estuvo conformada por los trabajadores del área de Recursos Humanos, contando con 8 colaboradores. Se dirigió a la nómina de la dependencia de recursos humanos, debido a que no se encontraban motivados lo suficiente. Concluyéndose que: cuán importante y satisfactorio es la aplicación de los incentivos, puesto que facilitan una alta productividad y una mejor aplicabilidad por parte del personal, del mismo modo, logran mejorar de manera efectiva las actividades que realizan originando una alta productividad y satisfacción, tanto para el personal así como para los jefes.

Lugo, Oliveros (2005), en su investigación con título: "Viabilidad de la Aplicación de Sistemas de Incentivos Económicos, como estrategia para optimizar el desempeño del funcionario público que labora en la Dirección General de la Alcaldía del Municipio Francisco Linares Alcántara del Estado Aragua", propone como táctica para la optimización del desempeño del servidor público que se desempeña en la Dirección General de la Alcaldía del Municipio Francisco Linares Alcántara del Estado Aragua, la inclusión de Sistemas de Incentivos económicos.

Guerrero, (2004), en su investigación, “Propuesta de un Programa de Incentivos para mejorar el nivel de satisfacción laboral. Caso: Empresa Plamar C.A.”, realizada en la Universidad de Carabobo, mostró que los colaboradores en una entidad deben sentirse cómodos y satisfechos tanto con la organización como con las funciones que ejecutan. Según las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg, esta motivación se logra por diversos factores motivacionales e higiénicos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de plan de incentivos.

Chiavenato (2003). Indica que incentivo es una retribución concreta o abstracta la cual facilita que las personas se integren a una empresa y una vez siendo parte cooperen con esfuerzo, tiempo y otros recursos valiosos cualquiera sea el objetivo, producto o tecnología de la compañía; las inducciones-contribuciones deben estar equilibradas fundamentalmente (p. 343).

Concluyendo se resalta que las recompensas suelen ser tanto económicas como no monetarias, y por ende, se tiene que incentivar un servicio de calidad a través de un adecuado manejo de incentivos, basándose en la motivación del personal y su plena satisfacción del personal de modo que se refleje en la productividad y calidad, mejorando cada día, con el propósito de lograr mayores beneficios en la organización.

Los incentivos se definen planes que enlazan la gratificación con el cumplimiento de labores. Se tienen diversos modelos y distintas maneras de clasificarlos. Los incentivos constituyen un medio conveniente y concreto para generar y enriquecer la motivación de la fuerza de trabajo, puesto que por medio de estos programas se persigue influenciar en la conducta de las personas tratando de en sus diferentes aspectos motivarlos para así lograr mejoras en sus funciones y en su desarrollo íntegro al interior de la empresa.

Tal combinación conllevará al personal hacer más íntegro, dando lo mejor de sí al momento de realizar su trabajo, debido a que las circunstancias de trabajo o la reflexión de que “podrán hacerlo todos juntos” ocasionarán que el personal logre relacionarse más a la organización, no tan sólo realizando un buen trabajo, además de colaborar también con las labores de sus compañeros. Por lo visto, podemos

afirmar que el gratificar a los colaboradores nos permite tener una superioridad competitiva para la organización, ya que por razones obvias el valor de la entidad en forma conjunta será superior que la adición del valor individual de los empleados. Se puede manifestar que, el interesarse en la motivación del personal debe ser una función muy importante y prioritaria de la organización, sobretodo del área de recursos humanos, puesto que por medio de un plan de incentivos correctamente elaborado, emerge o se incrementa la motivación de los trabajadores, por tanto, mejorando su rendimiento y desempeño y, sabiendo que la motivación está enfocada a las metas de la empresa, el desempeño y rendimiento.

1.3.2. Plan o programa de incentivos.

Agrupación de procedimientos, lineamientos, normas, reglas, asignaciones de tareas, tácticas, medios a utilizar y otros componentes importantes, para realizar y cumplir un objetivo específico.

Los programas de incentivos difieren de acuerdo a la organización y comprenden temas financieros y no financieros, directos y no directos de la retribución, cuya finalidad es impulsar al personal para que continuen brindando su máximo rendimiento a la organización.

Es preciso hacer mención que estos programas conservan su gran trascendencia en el departamento de gestión de los recursos humanos, teniendo en consideración que el talento humano es una parte significativa en las operaciones de toda organización empresarial.

Los programas de incentivos son procedimientos sistemáticos dirigidos a personas relacionadas con empresas, de tal modo que están diseñados para: generar resultados que puedan ser mensurables, mejorar actividades específicas, asociar estrategias motivacionales.

1.3.3. Clases de planes de incentivos

Las clases de programas de incentivos utilizados comunmente en las diferentes organizaciones incluyen: Incremento de sueldos y Salarios debido a merecimiento, por conducta propia, destajo y comisión, recompensas por el desempeño grupal y participación en utilidades.

El incremento de sueldos y salarios por merecimiento es una elevación en el precio por hora o en el sueldo de un colaborador como retribución por un rendimiento superior. Una remuneración por un buen desempeño es un desembolso por un rendimiento superior, por un lapso de tiempo específico.

El precio por pieza se basa en el rendimiento de un colaborador. El colaborador percibe un importe económico, fijado para cada unidad de producción por encima de cierto estándar o cuota. Una comisión es semejante al precio por producto, pero es aplicable para la planilla de ventas más no para los de producción. Los colaboradores reciben una comisión de acuerdo a la cantidad de ventas con éxitos.

Los incentivos por desempeño de grupo, el reconocimiento se basa en una medición del rendimiento grupal más que sobre el rendimiento individual. Los integrantes del equipo participan de la recompensa igualitariamente o en proporción a sus precios de remuneración por hora.

Plan de Incentivo Según Chiavenato

Beneficios: Son las remuneraciones financieras no económicas ofertados por la entidad hacia sus colaboradores, para así garantizarles mejor nivel de vida y mayor impulso en su centro de labores.

Compensación financiera: Se tienen 2 clases de remuneración, la financiera y la no financiera. La segunda se enfoca mayormente con el reconocimiento por las funciones bien elaboradas, como crear las condiciones laborales de modo que las tareas sean estimulante, se tenga la seguridad en el empleo y oportunidad de desarrollo.

La compensación financiera se divide en directa e indirecta: La primera se subdivide fija (salarios, aguinaldos, entre otros) y variable (bonos, comisiones, participación en utilidades, etc.). La compensación financiera indirecta es cuando

el trabajador no recibe en efectivo, pero a cambio puede percibirla en especie o la organización paga a un tercero en beneficio del personal.

Convenios colectivos: Es un acuerdo entre los jefes de las organizaciones, así como con los delegados de los trabajadores como consecuencia de una negociación colectiva en temas laborales.

Seguridad de vida: La seguridad es la certeza de sentirse protegido ante las carencias y peligros externos que puedan afectar de modo negativo el nivel de vida del trabajador; si se tomase en cuenta sentimientos, las pautas determinantes de seguridad tendrán carácter subjetivo

Desarrollo profesional: Es consecuencia de la proyección de la carrera y abarca posturas de que un colaborador se vuelve más productivo con intención a conseguir las metas dentro de la empresa.

Sistemas de recompensas: Las remuneraciones a nivel de organización, como pagos, promociones y otros premios, son excelentes estímulos para así elevar la comodidad del trabajo y su rendimiento.

Plan de Incentivo Según Stoner

Incentivos salariales: Remuneraciones hechas por la empresa hacia los colaboradores (sueldos, estímulos, beneficios sociales, ascensos, estabilidad laboral, elogios, etc.), cada uno posee una valoración útil que es personal, pues difiere de acuerdo a cada persona; ya que todos no poseen las mismas capacidades y habilidades.

Satisfacción interna: Es bienestar interno, libre del medio que nos rodea y sus problemas, es una tenencia muy preciada, y es cercana al alma.

Productividad: Es la conexión entre la producción alcanzada y los medios que se utilizaron para producirla.

Reconocimiento como incentivo: Emerson Harrington (1998) afirma que “otro reconocieminto importante es el moral, se manifiesta por medio de un diploma,

agasajo por cese de labores, una conmemoración, recordatorio, además de palabras de elogio pronunciadas en un adecuado momento”.

Seguridad como incentivo: Steven Berry (1999) menciona que “un colaborador que se habla plenamente seguro, goza de libertad y se siente independiente se desencueve mejor y labora para lograr las metas de la empresa” (p 186).

La mayor parte del personal desea conseguir estabilidad en sus empleos, necesitan saber que son apoyados ante el desempleo y de sus recompensas ya que puede deberse a un incidente, enfermedad, u otros factores. De este modo, la seguridad y estabilidad son incentivos positivos para los trabajadores.

1.3.4. Principios del plan o programa de incentivos

Principio del retorno de la inversión: Cualquiera sea el estímulo que se implemente, debe generar aumentos en la productividad y eficiencia en la organización.

Principio de la responsabilidad mutua: La organización se compromete a otorgar incentivos a su personal, cada vez que logre resultados tangibles en el desempeño y rendimiento de su personal.

Principio de permanencia: El valor estimado del programa de incentivos debe incluir base económica sólida para así garantizar su estabilidad en el tiempo y evitar problemas en las labores y en las políticas de la empresa.

Otros principios: Saciar las caencias de los trabajadores. Además favorecer en lo posible, a la mayoría de personas.

1.3.5. Objetivos del plan o programa de incentivos

Objetivos generales: El objetivo fundamental del plan es el de impulsar a los colaboradores para que realicen sus labores de la mejor manera y de forma efectiva, logrando un beneficio propio y a la organización.

Objetivos de la empresa: Los objetivos fundamentales para la empresa son: Incremento de las unidades producidas, elevar la rentabilidad, saciar las

necesidades de los clientes, disminución de costos, incrementar la competencia entre compañeros, elevar la autoestima de los trabajadores, innovar, potenciar, ampliar, la organización, mediante recursos tecnológicos y humanos, lograr un grupo humano eficiente y muy bien preparado, armar equipos de empleados que brinden sus mejores talentos, lado creativo y fuerza de trabajo para alcanzar los objetivos.

Objetivos de los trabajadores: Para los colaboradores, los objetivos fundamentales son: Seguridad, Estabilidad en el centro de trabajo, buen salario, línea de carrera, Incentivos salariales o beneficios, mediante remuneraciones o compensaciones, reconocimientos y un buen prestigio.

Ventajas o beneficios: Los planes de incentivos tienen como finalidad brindar motivación al empleado con compensaciones que premien el esfuerzo realizado, por tanto cuando los colaboradores logran una meta hay que reconocerlos por igual ya que si solo se premia al líder o al miembro de mejor rendimiento, el equipo de trabajo perderá impulso y se reflejará en su motivación. Los programas de incentivos se llevan de manera óptima si se siguen algunos criterios como:

- Coste del plan
- Capacidad de pago
- Necesidades reales

Tipos de ventajas o beneficios

Asistenciales: Brindan a los colaboradores y a su familia un grado de seguridad frente a situaciones imprevistas.

Recreativos: Brindan situaciones de recreación, diversión y descanso mental, al colaborador y en la mayoría de casos también a su familia.

Supletorios: La finalidad es brindar a la persona comodidad para que obtenga un nivel de vida adecuado.

1.3.6. Estructura del plan de incentivos

Las estrategias de la organización necesariamente deben estar vinculadas con el programa de incentivos. Es importante que los miembros de la empresa conozcan el programa, de esta forma su aporte ayudará a alcanzar los objetivos. Se debe asegurar el esfuerzo y las recompensas tengan una relación directa. Este plan tiene que reconocer a los trabajadores en proporción a su aporte y la calidad de éste. Los miembros deben sentir que son capaces de realizar las funciones encomendadas, por lo que el estándar tiene que ser alcanzable y se debe brindar los medios, tecnologías, herramientas que ellos necesiten.

El programa debe ser presentado de modo claro para que pueda ser comprendido por los miembros de la entidad y a la vez puedan analizar las recompensas y remuneraciones que se les otorgará y además que consideren que son justas. Los estándares deben ser bastante altos, pero prudentes, debe existir una posibilidad de entre 60 – 70 % de alcanzar el éxito.

Es vital cumplir los estándares, debido que es como un acuerdo con sus empleados.

Obtener apoyo para el programa, se debe contar con óptimos sistemas que permitan medir adecuadamente los resultados, teniendo en cuenta la cultura organizacional.

Proporcionar incentivos: Brinde recompensas a su personal por determinadas metas alcanzadas. Como ejemplo la empresa puede reconocer a alguien después de un periodo de permanencia en la entidad (luego de 3, 5, 10, 15, 20, 25 años), al concluir un proyecto complicado, cuando se logra un objetivo que demanda esfuerzo de más o después de concluir un program de capacitación o formación. Se debe decidir estas metas antes de que sucedan, ya que no se sabe cuándo o cuánto trabajo duro valdrá la pena. Los objetivos varían de acuerdo a la empresa.

Otorgue recompensas regular y puntualmente. Es recomendable no esperar mucho tiempo para felicitar a alguien por un logro alcanzado ya que los reconocimientos e incentivos deben brindarse en el momento oportuno y lo más pronto. Si se espera demasiado o más de 6 meses, se habrá perdido gran parte del entusiasmo y el empuje de las personas.

1.3.7. Ejemplos de incentivos fundamentalmente materiales

Entonces, ¿Cual resulta ser un buen incentivo? ¡Casi cualquier cosa puede ser un buen incentivo! Hay que tener en cuenta lo que baraca esta palabra. Un incentivo puede ser desde el más simple cumplido hasta el presente más caro; pero para que su organización cuente con los mejores incentivos según su criterio, se le brinda una lista con posibles recompensas que puede adaptar según sea el caso. Los estímulos laborales se didicen el materiales y no materiales (o menos materiales). No piense que su empresa requiere de gran financiamiento para otorgar recompensas o incentivos adecuados a los colaboradores, se pueden ejecutar diversas cosas con ajustado presupuesto.

Pagos: Retribución de una suma fija. Ascensos (con un aumento de salario). Aumentos (con o sin ascenso). Recompensa por méritos, pago de bonos (por desempeño, asistencia u otros). Pago de incentivos. Participación en las utilidades (incluyendo la opción de comprar de acciones). Pago indirecto (como cupones de regalos). Concursos. Pagos determinados al azar (por ejemplo, sorteos, loterías)

Beneficios: Proporcionar paquetes estándar de beneficios, como vacaciones, seguros médicos, contratos en planilla para los colaboradores a prueba, días extra de vacaciones. Otros beneficios (como oficinas mas equipadas y con mejor ubicación; café, jugos, etc.). Reobtención de licencia (permiso) por enfermedad. Devolución por egresos de formación u otros gastos educativos. Horarios flexibles: permitir a los colaboradores poder seleccionar su hora de trabajo, éste puede ser un incentivo importante para los empleados con agendas ocupadas, como quienes que son padres o tienen más de un empleo.

Libertad para ejecutar diversas labores. Cada oportunidad que los jefes den tiempo a sus trabajadores, les permitirán desarrollar otras actividades y poder ser participes de voluntariados en otros establecimientos comunitarios (tales como tutoría, asesoramiento, colaboración con el refugio local para personas sin hogar, etc.).

Ejemplos de incentivos menos materiales o no materiales

Elogio: Este incentivo puede realizarse en persona, tanto en forma verbal o por medio de gestos como por ejemplo, hacer la señal del pulgar elevado como significado de aprobación al terminar una presentación o una tarea específica. También se puede realizar por medio de una carta de felicitación o incluso un correo electrónico, felicitando y reconociendo a un colaborador por un desempeño sobresaliente.

Honores, como otorgar el reconocimiento a un colaborador de empleado del mes o del año o también nominándolo para recibir honores fuera de la empresa

Premios y galardones, reconocimientos más físicos tales como: placas de colaborador sobresaliente, insignias, medallas, certificados, indumentaria con el nombre de la empresa, tazas, merchandising, etc. Hay revistas enteras dedicadas a este tipo de premio (ver **Recursos**).

Banquetes, bufetes, platos o comidas para compartir con sus familiares y días de campo.

Formación. El incentivo de formación es uno de los más significativos y de gran importancia para los colaboradores que desean adquirir nuevas habilidades que les permitan incrementar sus conocimientos o un certificado por su desempeño en la empresa.

Reconocimiento público: Se realiza por medio de la publicación de un artículo sobre el colaborador y su trabajo realizado en el mural informativo de la entidad o en la prensa local.

Salidas/retiros del personal. Estos tipos de incentivos suelen ser una excelente oportunidad excelente para que los empleados puedan mencionar las funciones que realizan y que de cierta forma reafirmen su compromiso con su centro de trabajo y con ellos mismos.

Eventos sociales. La realización de reuniones o festejos realizados por la empresa crea un ambiente adecuado y cordial entre los colaboradores, desde festejos planeados hasta tomar unos tragos luego del trabajo, estas ocasiones pueden

hacer que los compañeros de labores se sientan identificados, familiarizados y crean lazos de confraternidad. Esto pueda traer como resultado el incremento de la productividad, debido a que los compañeros de trabajo se sienten más cómodos al trabajar juntos en proyectos y sugerir ideas, además un clima organizacional adecuado puede influir en los colaboradores a mantener sus puestos de trabajo. Recuerde: las personas pueden trabajar en proyectos o ideas, pero es importante también que trabajen con otros miembros.

Mayor autonomía. Contribuye a que los miembros de la empresa laboren en forma autónoma y libre de una vigilancia constante que puede llegar a ostigarlos, ayuda a mostrar la confianza que hay en ellos y en sus habilidades para hacer una buena labor.

Oportunidades de establecer contactos. Proporcione a sus empleados la oportunidad de relacionarse con otras personas y de esta forma crecer profesionalmente. Esto puede realizarse por medio de ponencias, conferencias o presentando a otros profesionales que pueden aportar de manera positiva entre sí, tanto en lo laboral como en lo personal.

1.3.8. Diseño e implementación de incentivos

Decida si necesita y desea un plan de incentivos: Un programa de incentivos siempre brinda muchas ventajas a la empresa sin embargo usted como representante de la organización está en su derecho de decidir si lo necesita o no en el presente momento; esto suele ocurrir en las entidades pequeñas o informales.

Como ejemplo se presenta el caso de que si su equipo consistiera en una organización de vecinos de carácter informal que se reúnen principalmente a tomar algo mientras los niños se recrean, cabe la posibilidad de que un programa de incentivos formal no sea muy necesario o deseable puesto que no se trata de grupos de miembros mucho más grande. Cuando una organización deja de ser pequeña los miembros del grupo pueden consultar si desean implantar este programa o conversar con representantes de otros grupos. Ellos les harán saber cómo han tratado esta cuestión y cuál ha sido su experiencia.

Consulte con los posibles beneficiarios de los incentivos: ¿Cómo saber qué desean los colaboradores?; pues preguntándoles, por supuesto. Los representantes pueden tener algunas nociones de lo que los integrantes de su empresa anhelan y luego tropezarse con que la realidad es distinta a lo que ellos pensaban.

Mantener el programa de incentivos: Los mejores planes y programas estratégicos incluso pueden desplomarse de forma eventual si no se estructura o se mantiene de forma adecuada. ¿Cómo debemos asegurarnos que el programa continuará, incluso cuando las personas (o persona) que lo implementaron ya no se encuentra?

Existen cuatro elementos que pueden ayudar a su continuidad:

Coherencia: Las recompensas deben otorgarse de manera equitativa y de la misma manera a todos los colaboradores. Un plan bien estructura y definido muestra las acciones que ocurrirán y en qué circunstancias disminuye las situaciones de favoritismo y brinda seguridad a que todos los trabajadores sean reconocidos por sus aportes. Un ejemplo sería que el programa a implantar establezca que todos los integrantes de la empresa reciban una nota de gratitud y un vale por “una noche en la ciudad” luego de cinco años, una placa conmemorativa de reconocimiento y un fin de semana en un alojamiento agradable con comidas incluidas, luego de diez años de servicio y de esta forma seguir especificando. Al brindar los mismos beneficios a todos, desde el jefe superior hasta el personal de cocina fomenta un ambiente de equidad en la compañía.

Continuidad. Es necesario que los planes establecidos con anterioridad para las celebraciones y otros incentivos se lleven a cabo ya que de no ser así, los miembros de la organización perderán la confianza y se desanimarán o se volverán escépticos.

Participación. La importancia de involucrar a varios miembros de la empresa permitirá asegurar que el plan no fracase si un colaborador importante deja la institución y además que el programa sea mucho más representativo respecto de los anhelos de los integrantes de la empresa.

Revisión. Es importante que se ejecute una verificación periódica para que de esta forma el plan de incentivos se mantenga relevante y efectivo. Un incentivo específico con el tiempo puede tornarse cansado o aburrido; es por ello que se debe hacer una revisión para sugerir o sustituir incentivos.

Los incentivos levantan el ánimo. Un simple “gracias” o “buen trabajo” por parte de los superiores pueden ocasionar que un colaborador de la empresa cambie de ánimo, se torne con mucha mayor confianza y se sienta seguro en su puesto de trabajo, así también como otros incentivos más sofisticados que pudiesen recibir. La seguridad que se brinda y el orgullo que se logra en la persona puede contribuir a lograr un mejor desempeño.

Los incentivos le permiten mantener ayuda valiosa y atraer más ayuda. Los incentivos en las organizaciones son muy importantes puesto que son la razón por la que los mejores colaboradores deciden quedarse en ella. Además las noticias positivas siempre se comunican de forma rauda, diversas personas que buscan oportunidades laborales en el mercado, querrán ser parte de su equipo de trabajo pues verán a la empresa como un centro de labores muy deseado y con un buen ambiente para laborar y crecer.

Los incentivos incrementan la productividad o cualquier otro deseo que los representantes de la empresa deseen aumentar. Un incremento de la productividad por parte de los empleados, las disminuciones en los accidentes e incidentes en la empresa o la antigüedad como trabajador de la empresa serán en buena manera recompensados. Los trabajadores harán su mayor esfuerzo para ser productivos, cuidadosos o para permanecer en la organización.

Un programa de incentivos puede reducir el favoritismo real o percibido al recompensar por igual a los empleados por sus acciones o su antigüedad. El recelo y el resentimiento pueden ser muy perjudicial para las empresas y se originan si los trabajadores son reconocidos de manera dispereja y no equitativa. Al ejecutar un plan de incentivos, se debe asegurar que la recompensa no llegue de cierta calidad a un miembro y para su compañero de otra sabiendo que ambos lograron la misma meta.

El crear e implementar programas de incentivos de forma eficaz requiere de ciertos estudios y de una buena implementación; es por ello que la compañía debe comprometerse con el programa que elija y que se adecue a la situación actual de la organización; en otras palabras el programa de incentivos que implemente debe ser acorde a su rubro y a sus necesidades. Es muy importante ya que los incentivos laborales no sirven si es que la forma de ejecutarlos no es la adecuada; por ello a continuación se mencionan varios motivos de porque los programas de incentivos fracasan.

En su mayoría los programas de incentivos fallan debido a que no logren incrementar la motivación de los colaboradores. Para que exista motivación por parte de los miembros de la organización, el empleado debe estar seguro que el esfuerzo que realice lo conducirá a reconocimientos y deben anhelar esos premios. Los programas fracasan debido a que en el mayor de los casos una o las dos condiciones no se cumplen. Los injustos criterios, las metas demasiado elevadas o inalcanzables, son también un factor de fracaso de los programas de incentivos. Otro motivo es el miedo real o imaginado de que los estándares se reducirán si el desempeño sobrepasa los niveles normales durante periodos constantes.

La disminución en los estándares de pago han sido durante abundante tiempo, el inconveniente de los programas que se implantan y esa dificultad existe hasta la actualidad. Las restricciones de equipo y la presión de los compañeros operan de manera positiva y negativa contra el programa; si un conjunto de trabajadores considera equitativo el programa, puede mantener al margen a la oposición y conservar una alta producción pero por lo contrario si el conjunto por razón alguna piensa que el programa no es justo, los niveles de productividad de los integrantes del equipo serán bajos o disminuirán. Algunos programas fracasan porque muchas veces los colaboradores no logran entenderlos, ya sea por la complejidad del programa o porque no se les informa de manera clara y concisa.

Existen algunas normativas específicas para ejecutar un programa de incentivos efectivo:

a) "Asegurese que los reconocimientos y el esfuerzo estén relacionados de forma directa. El plan de incentivos debe recompensar a los trabajadores en proporción

directa a su incremento de productividad. Los colaboradores deben divisar también que pueden ejecutar las funciones requeridas; de tal manera la meta será alcanzable.

b) El programa a implantar debe ser claro y fácil de comprender por los miembros de la empresa, es decir, ellos deben poder calcular con mucha facilidad las remuneraciones que se les otorgará por sus diferentes niveles de trabajo y esfuerzo.

c) Los criterios establecidos deben ser imparciales y efectivos para los colaboradores. Las metas deben altas pero justificables y el objetivo debe ser específico.

d) Es importante considerar los criterios como un contrato con su nómina de trabajo. Una vez que el programa funcione, sea cuidadoso antes de menorar la magnitud del incentivo en cualquier forma.

e) Garantice un sueldo mínimo por hora, especialmente para los empleados de planta, es recomendable ya que los colaboradores sabrán que sin importar los motivos que sucedan podrán contar por lo menos con su sueldo mínimo garantizado, lo que les otorgará seguridad.

Antes de cada proceso electoral, el Sistema Electoral conformado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales ONPE, Jurado Nacional de Elecciones JNE y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil RENIEC, según la Ley N° 26859 Ley Orgánica de Elecciones, Artículo 370 Presentación del proyecto de presupuesto del Sistema Electoral, El Presidente del Jurado Nacional de Elecciones muestra al Poder Ejecutivo el plan presupuestal del Sistema Electoral que abarca de forma independiente las partidas de los folios de presupuesto de cada institución electoral. Lo sostiene ante esa instancia y ante el Congreso, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 80° y 178° de la Constitución Política del Perú. Asisten de forma obligatoria a dicho acto también, el Jefe de la ONPE y el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil con la finalidad de remitir cualquier tipo de consulta en temas de su competencia. Es en esta estimación presupuestal electoral donde se podría incluir el incentivo económico y los costos de mejora en refrigerios para los miembros de mesa.

1.3.9. Ausentismo de los miembros de mesa

1.3.9.1. Definición de ausentismo

El diccionario de la Real Academia según lo registra es Absentism. Aunque ambas palabras provienen del Latín absens, en la forma de ausente se suprimió b, posteriormente ingresó al lenguaje español por la vía popular. En tanto absentismo, del mismo origen latino, se tomó de la ortografía del neologismo inglés absenteesm.

La segunda acepción de la voz dice: “Que es la costumbre de abandonar el ejercicio de sus labores y responsabilidades ajenas a un puesto de trabajo”. El tercer significado menciona: “renuncia voluntaria de acudir a sus funciones”. El diccionario de la Real Academia registra también como antiguo, el sustantivo y el verbo absente y absentarse, que, en efecto ingresaron al español en el siglo XIII: Mientras la forma de ausente se registró por primera vez hacia 1443 y según la Organización Internacional del Trabajo, es “la inasistencia al centro de labores por parte de un colaborador del que se creía que iba a asistir”, a partir de esta explicación demasiado simple se han incluido diversas definiciones que han dado controversia para definir con exactitud el ausentismo.

El término ausentismo se usa con desprecio por los empleados que deben acatar su jornada laboral completa y hacen mención a las inasistencias de sus compañeros. En los gobiernos de democracia se vincula a los ciudadanos con el deber cívico de votar, que en unos ordenamientos se convierten en deber jurídico. Radica de forma simple en la no implicación en el acto de sufragar de quienes tienen dicho derecho. El ausentismo en las elecciones, se encuadra en el fenómeno más extenso de la dejadez participativa, es un índice de la participación: Enseña la proporción de los ciudadanos que no ejecutan su voto sobre la totalidad de personas que poseen el derecho de voto.

La abstención en las elecciones no se batalla con métodos estrictos como la imposición del voto, sino fomentando la cultura de participación genérica desde los poderes del estado, siendo intervención electoral un modelo participativo más. El sistema de democracia acepta el ausentismo en las elecciones, aunque no de manera técnica, de expresar el voto, y debe combatir con todas sus fuerzas para disminuir el abstencionismo no voluntario a través de procedimientos que ayuden

al acceso de los ciudadanos a las urnas de sufragio y de esta forma fomentar la cooperación activa en la vida pública.

El ausentismo en las elecciones es una postura o conducta voluntaria que adopta el ciudadano que no desea por diferentes motivos realizar el sufragio. Es muy importante esta precisión ya que un ciudadano puede ser un activista político que se opone al sufragio. Este comportamiento se puede deber a:

- Dejadéz participativa en donde el elector por diversos motivos no ejecuta su voto.
- Desacuerdo total con la labor que realiza el estado.
- Total desacuerdo con los candidatos que postulan en la elección.
- No aceptar a los órganos electorales por tener la noción de que se realizará un engaño en las elecciones por parte de los partidos políticos y el estado.
- Dejadéz para movilizarse al lugar de sufragio y sobre todo cuando existen factores que dificultan la actividad.

1.3.9.2. Características del ausentismo

El ausentismo es una actividad trascendente para la organización, dedicando una atención especializada de investigación desde 4 puntos según Klaric.

Empresarial/Directivo y Económico. Surge de la adaptación de la persona a la organización.

Psicológico. Se enfoca en la motivación, la satisfacción y las actitudes de las personas hacia el puesto de labores. Son importantes las normas del equipo a descubrir la presencia de una cultura de inasistencia en el puesto de funciones, incluye las enfermedades, los certificados o no son comprendidos como un acto individual y grupal hacia el procedimiento disciplinado. A partir de ahora en adelante, los grandes enfoques van a finalizar en sus definiciones el “ambito social”, con la participación y el resto de los demás elementos, ya sean formales o informales.

Sociológico. En este planteamiento se incluyen los componentes individuales que hacían falta y se refieren a la edad, género, estado civil, formación académica, etc. Además se toman en cuenta los componentes exteriores de los colaboradores,

como la distancia de su hogar con el centro de labores, la presión en la familia y componentes de organización de trabajo, como la labor en cadena, la dimensión de la unidad de trabajo o la constante repetición de las funciones.

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), puntualiza al ausentismo como “la inasistencia al centro de labores por parte de un colaborador que se suponía que se encontraría allí, quedando fuera los periodos de vacaciones y las protestas; y el ausentismo laboral causada por enfermedades o accidentes, como el tiempo de baja laboral atribuible a una incapacidad de la persona, excepción hecha por embarazo normal o prisión”. Se muestra de forma clara la existencia de 2 tipos de ausentismo: El ausentismo por voluntad propia (inasistencia parte de un trabajador que debía ir) y el denominado ausentismo “involuntario” (el cual se ocasiona por de causa médica).

Marco conceptual

Actores electorales: Se les denomina así a las personas que realizan distintas labores durante el periodo de elecciones. Son las personas que sufragarán, los integrantes de la mesa de votación, los representantes de los partidos, los efectivos policiales de nuestro país, miembros de las Fuerzas Armadas, examinadores electorales, integrantes de la ONPE, JNE y autoridades del Ministerio Público.

Ciudadanía: Se le denomina así a la población perteneciente a una sociedad política, la cual concede a la ciudadanía un conjunto de privilegios y deberes, los que necesariamente deben acatarse y ser respetados por la totalidad de la población.

Eficiencia: Proveniente de la palabra en latín *efficientia* que lleva por significado fuerza, acción, producción. Se explica como la capacidad de algo o alguien para obtener un objetivo específico.

Electores: Los electores son todas las personas que gozan de privilegios de carácter político vigente y que cuentan con la facultad para realizar de forma libre su derecho a sufragar; para lo cual es muy necesario el Documento Nacional de Identidad.

JEE: El Jurado Electoral Especial, es el órgano el cual no posee vinculo alguno con el JNE, el cual se inaugura para un periodo de elecciones determinado.

JNE: El Jurado Nacional de Elecciones, es el organo que se encarga de administrar justicia en las elecciones y además supervisa la legitimidad al momento del voto de los ciudadanos. Tambien interviene en los referéndums y en otras elecciones que pudiesen realizarse en el país.

Miembros de mesa de sufragio: Los integrantes de la mesa de voto son seleccionados de forma aleatoria de un total de 25 personas con superior nivel académico, con mes y medio de anticipación a las elecciones.

ODPE: Es la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales, el cual es un organ que se inaugura de forma exclusiva para un específico periodo de elecciones.

ONPE: La ONPE es la Oficina Nacional de Procesos Electorales, la cual tiene el poder máximo en la planeación, la estructuración y realización del periodo de sufragio de referéndum y de diversos tipos de elecciones a su cargo que en elecciones se descentralizan en ODPE.

Plan: Es un proyecto ordenado que se fabrica anticipadamente antes de ejecutar acciones con el fin de dirigir y guiar. Es un proyecto escrito que menciona detalladamente los pasos para la realización de un trabajo.

RENIEC: La RENIEC es el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, el cual se encarga de estructurar y de actualizar los datos de identidad de los ciudadanos; de la misma manera realiza y actualiza el padrón que se usará en las elecciones.

Sistema electoral: Es el conglomerado de normas y políticas que facilitarán la transformación de los votos de los ciudadanos en cargos de sufragio, los mismos que son el resultado de la elección realizada y cuyo principal razón de ser es el de conseguir de forma rauda, eficaz y sobretodo transparente los datos. Esta conformado por JNE, ONPE y RENIEC.

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿En qué medida la propuesta de un Plan de incentivos podrá hacer frente al Ausentismo de los Miembros de Mesa de Sufragio en un proceso electoral en Lambayeque, 2015?

1.5. JUSTIFICACION

El proceso de sufragio de nuestro país, sea para elecciones presidenciales, regionales o locales, desempeñan un papel muy importante en la democracia del Perú y en muestras vidas mismas, ya que toda la población tenemos la potestad de practicar nuestros privilegios políticos y seleccionar de forma libre y por medio del voto a las autoridades que nos representarán en los próximos años. Cabe mencionar que en la mayoría de ocasiones y por causa de la falta de responsabilidad, presenciamos que los integrantes de la mesa destacan por su inasistencia provocando la espontaneidad, al querer sustituir a los integrantes principales con los sustitutos quienes muchas veces no cuentan con la capacitación adecuada o en la peor de las situaciones se les impone a las personas iniciales de la cola a ejercer la labor de los integrantes designados provocando incomodidad, desorden, confusión y perdida de tiempo en la inauguracion de las mesas estimadas para la realización del voto. Por lo mostrado, es de vital importancia la ejecución de la investigación presente para de esta forma sugerir un plan de incentivos para enfrentar dicho ausentismo, por medio de una recompensa por acción personal y bonos, remuneraciones por acción grupal.

La finalidad de la propuesta es establecer procedimientos en base a incentivos monetarios para los integrantes que salieron elegidos en el sorteo de miembros de mesa de las elecciones, con el propósito de menorar las inasistencias, las cuales han aumentado en los últimos periodos electorales; se inicia manifestando de que los integrantes de la mesa de sufragio cuenten con un día de descanso el cual debe ser compensado económicamente, llegando a un acuerdo con los representantes de los centros de labores de dichas personas ya sean pertenecientes al sector publico o privado.

Se manifiesta también que las sanciones establecidas no son

Por otro lado, se deja notar que las multas no son condicionantes para no faltar a ejercer el deber ya que existe un gran grupo de personas que optan por cancelar la sanción antes que trasladarse de un sitio a otro, ya que por motivos laborales radican en lugares alejados y les resulta mas comodo la multa que el transporte.

La presente investigación posee importancia social, debido a que las personas a beneficiarse somos todos los miembros del país, ya que con el modelo proporcionado por los integrantes de la mesa de votación, concebimos reflexión responsable en la ejecución de dichas funciones y se muestra que mas que una imposición es un deber que como peruanos miembros de un país nos compete.

La presente investigación posee importancia práctica debido a que trata de proporcionar una alternativa de solución a la dificultad de ausentismo de los integrantes de las mesas de votación en las elecciones por medio de la concientización de tan vital e importante personaje electoral y de los votantes generales.

Los miembros de mesa, cumplen un rol fundamental durante la jornada electoral, en tanto que son los encargados de establecer las mesas de votación, recepcionar los sufragios de las personas votantes y de ejecutar el conteo de estos, después del cierre de las mesas. En efecto, la tarea de los integrantes de las mesas es asegurar la transparencia de los comicios por medio de la protección de la reserva del voto de los electores, del cuidado de las ánforas que contienen las cédulas marcadas y del recuento de los resultados electorales.

Una de las dificultades recurrentes, que enfrentamos los electores en los locales de votación, se debe en primer lugar a la falta de integrantes de mesas electorales. La inasistencia de las personas encargadas de las mesas se constituye en un problema social que debe considerarse, por cuanto, garantiza la legitimidad y confiabilidad de dicho proceso. Arellano Marketing (2014a).

La inasistencia de algunos miembros de mesa genera una demora en el establecimiento de las mesas de votación; lo que ocasiona que un mayor número de electores de la cola tengan que asumir la labor de miembros de mesa.

Se entiende que la participación de los integrantes es de trascendencia para el cumplimiento exitoso de las elecciones. En medida que la apertura y articulación de las mesas donde se sufragará necesitan de las autoridades de mesas, por ello debe reconocerse su labor, tales personajes representan el soporte humano primordial de la etapa electoral, parte del valor cívico bajo la sensibilización de su cooperación en la etapa de lecciones.

La vivencia democrática incluye la cooperación de absolutamente todos los personajes de las elecciones en una etapa de sufragio, la cual se puede cumplir actuando con compromiso de asistir a las urnas a ejecutar el derecho de todos (sufragio), y aceptando el deber de acatar las funciones de integrante de mesa electoral, tarea de importancia debido a que son ellos los encargados de habilitar las mesas, acoger los votos, ejecutar la comprobación y enviar los datos resultantes fieles de cada mesa de votación en la etapa de elecciones.

1.6. Hipotesis

La propuesta de un Plan de Incentivos disminuye el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral en el departamento de Lambayeque – 2015.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer un plan de incentivos para enfrentar el ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en un proceso electoral de Lambayeque.

1.7.2. Objetivos Especificos

Diagnosticar el estado actual del ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en los procesos electorales en el Perú del 2009-2014.

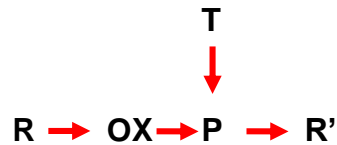
Diagnosticar el estado actual del ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en los procesos electorales en el Departamento de Lambayeque del 2010-2016.

Diagnosticar el estado actual del ausentismo de los miembros de mesa de sufragio en los procesos electorales por provincia en el Departamento de Lambayeque del 2010-2016.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación es de carácter Descriptivo Propositivo, debido a que se especifica el problema para construir una propuesta.



Donde:

R: Realidad observada. El estado del ausentismo de los integrantes de las mesas de votación en las etapas de elecciones del departamento de Lambayeque actualmente.

OX: Análisis de la realidad. Diagnóstico del ausentismo de los integrantes de las mesas de votación de la etapa de lecciones.

P: Propuesta. Propuesta de un plan de incentivos

T: Teoría que fundamenta la propuesta.

R: Realidad que se desea lograr. Reducir las inasistencias de los integrantes de las mesas de votación en las posteriores etapas de elección en el departamento de Lambayeque.

2.2. Variables:

Variable 1: La propuesta de un Plan de Incentivos

Variable 2: Ausentismo de los miembros de mesa de sufragio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V.I.</p> <p>Plan de incentivos</p>	<p>Los programas de recompensas se emplean para lograr la motivación en los colaboradores para que de esta manera se aumente la productividad. El centro de consultas Business Town menciona que a los colaboradores que se les brinda un programa de recompensas tienden a sentirse en unión con el logro de objetivos de la organización y pueden laborar de forma más dura para contribuir al logro.</p>	<p>Asistencial</p> <p>Recreativo</p> <p>Supletorio</p>	<p>Rendimiento / Eficiencia</p> <p>Productividad</p> <p>Satisfacción de los clientes.</p>
<p>V.D.</p> <p>Disminución de ausentismo de los Miembros de Mesa de Sufragio</p>	<p>El diccionario de la Real Academia menciona que la palabra es Absentism. Si bien ambas palabras provienen del latín absens, en la forma de ausente se suprimió b, posteriormente ingreso al idioma español por vía popular. En tanto absentismo, de origen también latino, se capturó de la ortografía del neologismo inglés absenteesm. La segunda acepción de la voz dice: "Costumbre de abandonar el desempeño de sus labores y obligaciones ajenas a un puesto de trabajo"</p>	<p>Empresarial / Directivo y Económico.</p> <p>Psicológico</p> <p>Sociológico</p> <p>Pedagógico</p>	<p>Tasa de ausentismo.</p> <p>Índice de frecuencia</p>

2.3. Poblacion

Por la naturaleza del estudio retrospectivo, se trabajó con todos los datos históricos de las estadísticas de los integrantes de las mesas omisos de las etapas de lecciones en el Perú del 2009 al 2014, así como también del Departamento de Lambayeque desde el 2010 al 2016. Esta información habilitada fue recogida de la ONPE, así como también de información pública solicitada por mi persona.

2.4. Metodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para un diseño de investigación descriptiva propositiva, la metodología teorica utilizada es: La metodología de análisis.

Para el presente trabajo se efectuó una recopilación de información secundaria a través de la técnica de exploración de base de datos, la cual fue consultada a través de las series históricas de la ONPE y de información pública solicitada.

2.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el estudio y explicación de datos se recurrió a la estadística de descripción, mediante la exposición de tablas, figuras. Asi mismo para la etapa de análisis de datos se aplicó el software estadístico SPSS; también el programa Excel y el programa Microsoft Word; importantes e imprescindible en la presente investigación.

III. RESULTADOS

Descripción de los resultados:

Tabla 01

Miembros de Mesa Omisos de los Procesos Electorales en el Perú, 2009-2014

AÑO	PROCESO ELECTORAL	MIEMBROS DE MESA	ASISTENCIA	%	OMISOS	%
2009	CPR	4,951	3,544	71.58	1,407	28.42
	NEM	8,586	7,817	91.04	769	8.96
2010	NEM	2,298	1,566	68.14	732	31.86
	ERM Refer.	600,987	466,294	78	134,693	22.41
2011	EGPA	617,269	458,372	74.26	158,897	25.74
	2da SEP	155,447	115,612	74.37	39,835	25.63
2014	ERM	583,728	422,787	72.43	160,941	27.57
	SER	1,992	1,405	71	587	29

Elaboración Propia

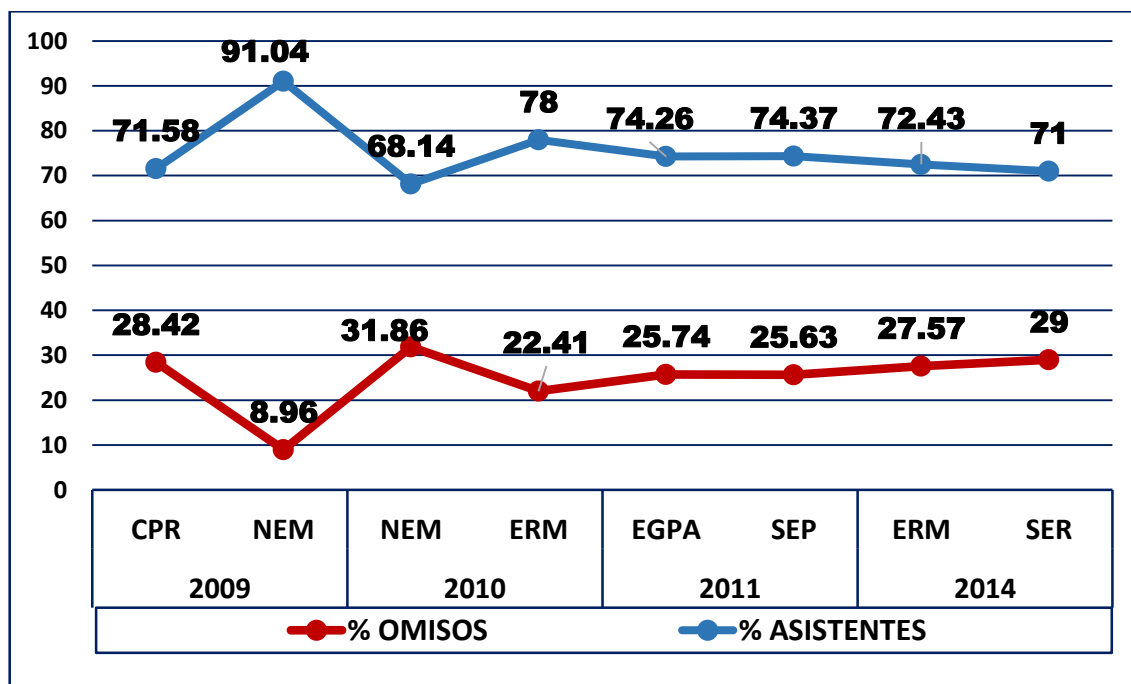


Figura 1, Integrantes de Mesas Omisos en las etapas de elecciones en el Perú, 2009-2014. En el proceso de **Consultas Populares de Revocatoria (CPR) 2009** se sortearon 4,951 cargos de miembros de mesa, de ellos 3,544 (71.58%) asistieron. Del total de miembros de mesa, 1,407 fueron omisos, ciudadanos que no cumplieron con su deber cívico, representado por el 28,42%.

En el **Proceso de las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2009** se sortearon 8,586 cargos de miembros de mesa, de ellos 7,817 (91.04%) asistieron. Del total de integrantes de mesa, 769 se encontraron omisos, personas que no cumplieron con su deber cívico, representado por el 8,96%.

Con respecto, las **Nuevas Elecciones Municipales NEM 2010**, salieron elegidas 2,298 integrantes de mesa, de ellos 1,566 (68.14%) asistieron y 732 (31.86%) fueron omisos al cumplimiento. Asimismo, en **las etapas de elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010**, salieron sorteados 600,987 miembros de mesa, de ellos 466,294 (78%) asistieron y 134,693 (22.41%) fueron omisos.

En las elecciones **Generales y Parlamento Andino EEGG-PA 2011**, en este proceso se sortearon 617,269 cargos de miembros de mesa. Del total 458,372 asistieron, representado por el 74.26% y 158,897 (25,74%) fueron omisos.

Asimismo, en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, los miembros de mesa sorteados fueron de 155,447. Del total 115,612 (74.37%) asistieron y de 39,835 (25.63%) fueron omisos al cumplimiento de su responsabilidad ciudadana.

En la etapa de **las Elecciones Regionales y Municipales ERM 2014** se registró la participación del 72.43% (422,787) del total de los miembros de mesa sorteados. Los integrantes de las mesas que no asistieron a cumplir con su rol, representado por el 27.57% (160,941). Asimismo en la **Segunda Elección Regional 2014** de 1992 Miembros de mesa sorteados, se registró la participación del 71% (1,405). Las autoridades de mesa que no asistieron a cumplir con su rol sumaron 587 representado por el 29%.

Finalmente, en los **Procesos Electorales en el Perú, 2009-2014** el **porcentaje promedio de Miembros de Mesa omisos fue de 24.975.**

Tabla 02

Miembros de Mesa Omisos de los Procesos Electorales en el Departamento Lambayeque, 2010-2016

AÑO	PROCESO ELECTORAL	MIEMBROS DE MESA	ASISTENCIA	%	OMISOS	%
2010	ER	26,838	19,247	71.72	7,591	28.28
	ERM	26,838	21,219	79.06	5,619	20.93
2011	EGPA	27,360	20,852	76.21	6,508	23.79
	SEP	27,360	21,247	77.66	6,113	22.34
2014	ERM	24,678	19,131	77.52	5,547	22.48
2016	SEP	18,234	13,296	72.92	4,938	27.08
	EGPA	18,234	13,682	75.04	4,552	24.96

Elaboración propia

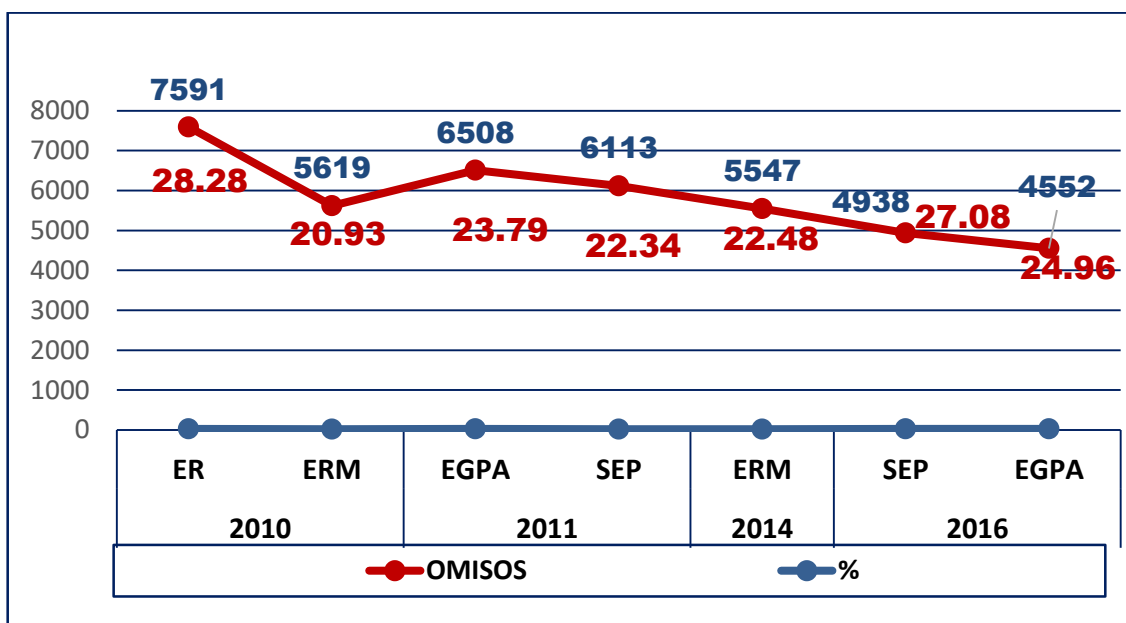


Figura 2, las autoridades de Mesa Omisos de las etapas de elecciones en el Departamento de Lambayeque, a partir de los años 2010 al 2016, tenemos que:

De 26,838 miembros de mesa sorteados, para la **Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección**, fueron omisos 7,591 (28.28%), frente a 19,247 (71.72%). En las **Elecciones Regionales y Municipales Reférendum 2010**, fue de 5,619 (20.93%) frente a 21,219 (79.06%).

De 27,360 autoridades de mesa sorteados, para las **Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011**, 6,508 (23.79%), frente a 20,852 (76.21%). Asimismo, en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, 6,113 (22.34%) frente a 21,247 (77.66%). De 24,678 integrantes de mesa sorteados, para **las Elecciones Regionales y Municipales 2014**, 5,547 (22.48%) frente a 19,131 (77.52%).

De 18,234 miembros de mesa sorteados, para la **Segunda Elección Presidencial 2016**, 4,938 (27.08%) frente a 13,296 (72.92%).

Asimismo, en las **Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016**, 4,552 (24.96%) frente a un 13,682 (75.04%)

Finalmente, en las etapas de elecciones en el Departamento de Lambayeque, 2010-2016 el porcentaje en promedio de Miembros de Mesa omisos fue de 24.27.

Tabla 03

Miembros de Mesa Omisos de los Procesos Electorales por Provincia del Departamento de Lambayeque, 2010- 2016

AÑO	PROCESO ELECTORAL	CHICLAYO	%	FERREÑAFE	%	LAMBAYEQUE	%
2010	ER-2da Elección	5,479	72,18	577	7,60	1,535	20,22
	ERM-Ref.2010	4,247	75,58	378	6,73	994	17,69
2011	EEGG-Parlamento Andino	4,728	72,65	504	7,74	1,276	19,61
2014	2da Elec. Presid	4,331	70,85	457	7,48	1,325	21,68
	ERMunicipales	4,161	75,01	404	7,28	982	17,70
2016	2da Eleccion PresidSEP	3,444	69,74	445	9,01	1,049	21,24
	EGParlam. And.	3,296	72,41	376	8,26	880	19,33

Elaboración propia

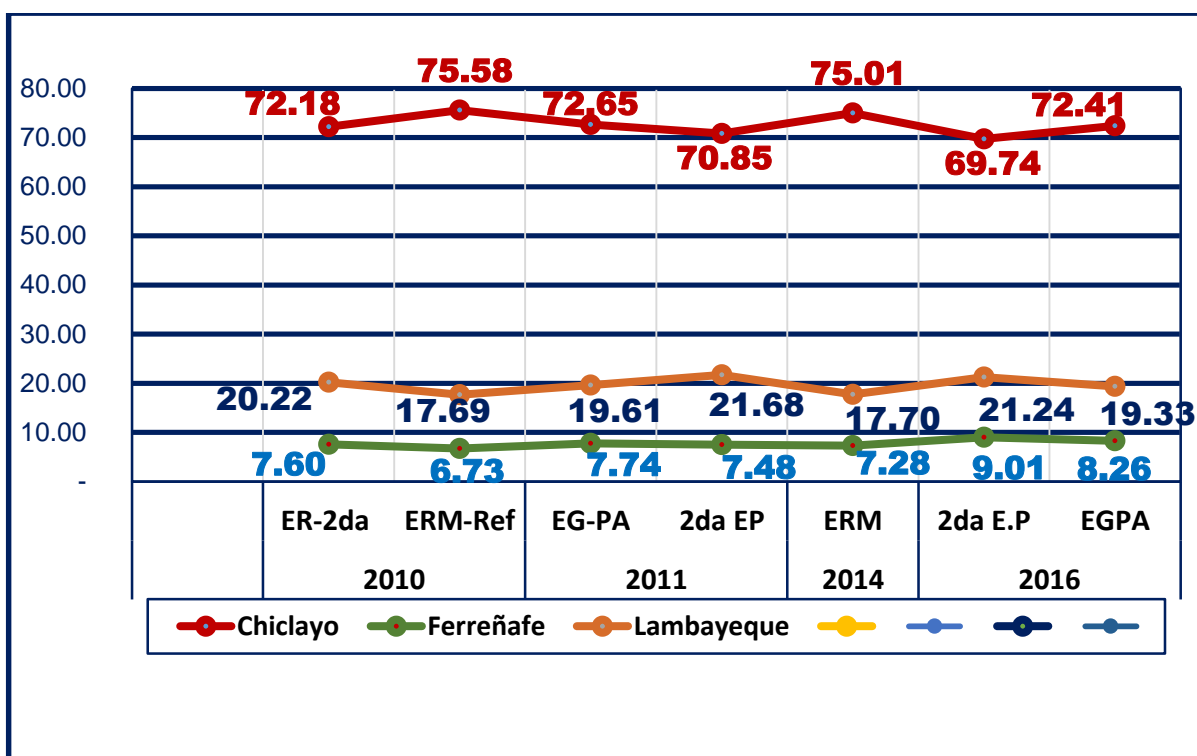


Figura 3, los integrantes de las mesas Omisos de las etapas de elecciones por Provincia Del Departamento de Lambayeque, a partir del año 2010 al 2016, tenemos que: **En las Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección**, la provincia con mayor numero de integrantes omisos fue Chiclayo con un total de

5,479 que representa un 72.18% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1535 omisos que representa el 20.22% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 577 omisos representando el 7.6%. Asimismo, en las **Elecciones Regionales y Municipales Reférendum 2010**, la provincia con mayor número de autoridades de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 4,247 que representa un 75.58% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 994 que representa el 17.69% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 378 omisos representando el 6.73%.

En las Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011, la provincia con mayor número de autoridades de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 4,728 que representa un 72.65% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1,276 omisos que representa el 19.61% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 504 omisos representando el 7.74%. Asimismo, en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 4,331 que representa un 70.85% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1,325 omisos que representa el 21.68% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 457 omisos representando el 7.48%.

En las Elecciones Regionales y Municipales 2014, la provincia con mayor parte de integrantes de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 4161 que representa un 75.01% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 982 omisos que representa el 17.70% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 404 omisos representando el 7.28%.

En la Segunda Elección Presidencial 2016, la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 3,444 que representa un 69.74% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1,049 omisos que representa el 21.24% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 445 omisos representando el 9.01%. Asimismo, en las **Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016**, la provincia con superior cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 3,296 que representa un 72.41% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 880 omisos que representa el 19.33% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 376

omisos representando el 8.26%.

Tabla 04

Miembros de Mesa Omisos en la Consultas Populares de Revocatoria (CPR) 2009

	Miembro mesa Sorteadado	Miembro mesa	%	ASISTENCIA				OMISOS					
				Hombres	%	Mujeres	%	OMISOS	%	Hombres	%	Mujer	%
Titul	2481	1849	74.22	1106	22.34	743	15.01	632	25.47	436	8.81	196	3.9
Supl	2470	1695	68.62	972	19.63	723	14.60	775	31.37	496	10.02	279	5.6
Total	4951	3544	71.58	2078	41.97	1466	29.61	1407	28.42	932	18.82	475	9.5

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

En la etapa de CPR 2009 se designaron 4.951 cargos de miembros de mesa, de los cuales, 2.481 fueron titulares y 2.470 sustitutos. Del total de autoridades de mesa, tenemos 1,407 integrantes de mesa omisos, ciudadanos que no acataron con su deber, representado por el 28,42%, de los cuales el 18.82% (932) fueron hombres y el 9.59% (475) mujeres.

Tabla 05

Miembros de Mesa Omisos en la CPR 2009, según región natural, sexo y tipo

Region natural	TITULAR	%	SUPLENTE	%	TOTAL DE OMISOS SEGÚN SEXO				TOTAL REGIÓN	%
					TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%		
Costa	221	15.71	286	20.33	302	21.46	205	14.57	507	36.03
Selva	129	9.17	148	10.52	196	13.93	81	5.76	277	19.69
Sierra	282	20.04	341	24.24	434	30.85	189	13.43	623	44.28
Totales	632	44.92	775	55.08	932	66.24	475	33.76	1,407	100

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

De los 1,407 integrantes de mesa omisos, el 44,28% (623) se encontró aglomerado en la región sierra, inmediatamente un 36,03% (507) en la costa. El género mayoritario fue masculino, rodeando el 66.24% (932) de omisos, entretanto el femenino mostró cerca de 33.76% (475). De los miembros titulares 632 fueron omisos, representando el (44.92%) del total y miembros suplentes 775 (55.08%).

Tabla 06

Miembros de mesa Omisos en las NEM 2009

	MIEMBROS MESA		%	ASISTENCIA				OMISOS	
	SORTEADOS	MIEMBROS MESA		Hombres	%	Mujeres	%	OMISOS	%
Titulares	4384	4030	46.94	2097	24.42	1933	22.51	354	4.12
Suplentes	4202	3787	44.11	1834	21.36	1953	22.75	415	4.83
Total	8,586	7817	91.04	3931	45.78	3886	45.26	769	8.96

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

La etapa de NEM 2009 se sorteó 8,586 cargos de miembros de mesa. De la totalidad de autoridades de mesa, 769 fueron omisos, personas que no cumplieron con su deber, representado por el 8,96%.

Tabla 07

Miembros de mesa Omisos a las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2010

	MIEMBROS DE MESA SORTEADOS	ASISTENTES		OMISOS	
		ASISTENCIA	%	OMISOS	%
Miembros de mesa menores de 70 años				713	31.03
Miembros de mesa mayores de 70 años		1,566	68.14	19	0.83
TOTAL	2,298	1,566	68.14	732	31.86

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

Con relación a las NEM 2010, salieron seleccionadas 2,298 ciudadanos como autoridades de mesa, de las cuales se hallaron 732 omisos, representado por el 31.86% de los cuales (713) fueron menores de 70 años representado por el 31.03% y 19 mayores de 70 años, por el 0.83% respectivamente.

Tabla 08

Miembros de Mesa Omisos en las Elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010

DEPARTAMENTO	Miembros Mesa	Asistencia	%	Omisos	%
Lima	208,761	156,341	75.00	52,420	25.00
La Libertad	36,743	28,432	77.00	8,311	23.00
Piura	36,910	29,856	80.89	7,054	19.11
Arequipa	28,185	22,554	80.00	5,631	20.00
Lambayeque	26,785	21,166	79.02	5,619	20.98
Cajamarca	28,129	22,627	80.44	5,502	19.56
Callao	21,587	16,158	74.85	5,429	25.15
Junin	22,864	17,660	77.24	5,204	22.76
Ancash	22,598	17,882	79.13	4,716	20.87
Cuzco	22,752	18,045	79.31	4,707	20.69
Loreto	15,832	11,587	73.19	4,245	26.81
Puno	23,965	20,063	83.72	3,902	16.28
Ica	17,665	14,061	79.60	3,604	20.40
San Martin	14,229	11,153	78.38	3,076	21.62
Huanuco	12,801	9,941	77.66	2,860	22.34
Ucayali	7,591	5,596	73.72	1,995	26.28
Ayacucho	10,417	8,459	81.20	1,958	18.80
Tacna	6,934	5,579	80.46	1,355	19.54
Apurimac	6,987	5,652	80.89	1,335	19.11
Amazonas	6,707	5,386	80.30	1,321	19.70
Huancavelica	6,925	5,708	82.43	1,217	17.57
Pasco	4,843	3,905	80.63	938	19.37
Tumbes	4,683	3,861	82.45	822	17.55
Moquegua	3,962	3,197	80.69	765	19.31
Madre de Dios	2,132	1,425	66.84	707	33.16
TOTAL	600,987	466,294	77.59	134,693	22.41

Fuente: GSIE – ONPE.

En las **Elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010**, salieron sorteados 600,987 miembros de mesa, de ellos 466,294 (77.59%) asistieron y 134,693 (22.41%) fueron omisos. En esta oportunidad las 3 regiones que reflejaron los índices más altos de omisión a la labor de integrante de mesa fueron Madre de Dios (33,16%), Loreto (26,81%) y Ucayali (26,28%).

Tabla 09

Miembros de Mesa Omisos Continente en el Referéndum Nacional 2010

CONTINENTE	MIEMBROS DE MESA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
America	13,948	11,260	80.73
Europa	6,957	4,386	63.04
Asia	1,055	828	78.48
Oceania	119	79	66.39
TOTAL	22,079	16,553	74.97

Fuente: GSIE – ONPE.

Elaboración: Área de Información e Investigación Electoral – ONPE.

Las proporciones de negligencia a la labor de autoridad de mesa en el extranjero superaron todas las casuísticas al reflejar un 60%. En América la cantidad de integrantes de mesa ausentes fue de 11,260 (80.73%), seguido de Europa con 4,386 (63.04%) ambos presentaron el mayor número de miembros de mesa omisos.

Tabla 10

Miembros de mesa Omisos en la Segunda Elección Regional 2010

DEPARTAMENTOS	Miembros Mesa sorteados	Asistentes	%	Omisos	%
Lambayeque	26,838	19,195	71.52	7,643	28.48
Puno	24,006	18,103	75.41	5,903	24.59
Ica	17,682	12,973	73.37	4,709	26.63
Huanuco	12,852	8,275	64.39	4,577	35.61
Ayacucho	10,458	7,237	69.20	3,221	30.8
Amazonas	6,738	4,466	66.28	2,272	33.72
Pasco	4,854	3,351	69.04	1,503	30.96
Tumbes	4,608	3,582	77.73	1,026	22.27
Madre de Dios	2,135	1,352	63.33	783	36.67
TOTAL	110,171	78,534	71.28	31,637	28.72

Fuente: GSIE – ONPE.

En la **Segunda Elección Regional 2010** salieron sorteados 110,171 miembros de mesa, de ellos 78,534 (71.28%) asistieron y 31,637 (28.72%) fueron omisos.

En esta oportunidad las 3 regiones que reflejaron mayor índice de proporción de negligencia a la labor de integrantes de mesa fueron Madre de Dios (36.67%), Huánuco (35, 61%) y Amazonas (33.72%).

Tabla 11

Miembros de Mesa Omisos-Elecciones Generales y Parlamento Andino EEGG-PA 2011 en el Perú

DISTRITO ELECTORAL	MIEMBROS DE MESA SORTEADOS	MIEMBROS DE MESA ASISTENTES	%	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Madre de Dios	2172	1345	61.92	827	38.08
Loreto	16318	10246	62.79	6,072	37.21
Ucayali	8195	5439	66.37	2,756	33.63
Huánuco	13356	9344	69.96	4,012	30.04
Callao	21379	15241	71.29	6,138	28.71
Amazonas	6916	4976	71.95	1,940	28.05
Lima*	193776	140720	72.62	53,056	27.38
San Martín	14781	10737	72.64	4,044	27.36
Pasco	5037	3745	74.35	1,292	25.65
Junín	23639	17604	74.47	6,035	25.53
Huancavelica	7169	5376	74.99	1,793	25.01
Cusco	23603	17773	75.3	5,830	24.70
Ayacucho	10860	8184	75.36	2,676	24.64
Cajamarca	28956	21853	75.47	7,103	24.53
Tumbes	4676	3529	75.47	1,147	24.52
Ica	17932	13562	75.63	4,370	24.37
Áncash	23401	17773	75.95	5,628	24.05
Lambayeque	27299	20791	76.16	6,508	23.84
La Libertad	37562	28611	76.17	8,951	23.83
Apurímac	7353	5603	76.2	1,750	23.80
Piura	37587	28739	76.46	8,848	23.54
Lima provincias	20514	15847	77.25	4,667	22.75
Tacna	7126	5564	78.08	1,562	21.92
Moquegua	4098	3217	78.5	881	21.50
Puno	24741	19575	79.12	5,166	20.88
Arequipa	28821	22976	79.72	5,845	20.28
TOTAL	617,269	458,372	74.26	158,897	25.74

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

La etapa de **EEGG-PA 2011** se sorteó 617,269 cargos de miembros de mesa. Del total 458,372 asistieron, representado por el 74.26% y 158,897 (25,74%) fueron omisos. La proporción de integrantes de mesa que no asumieron su

responsabilidad el día del proceso electoral fue elocuente en los distintos distritos de elecciones del país. Los 3 distritos que presentaron mayor índice de omisión a la labor de autoridad de mesa fueron Madre de Dios (38,08%), Loreto (37,21%) y Ucayali (33,63%).

Tabla 12

Miembros de Mesa Omisos en las EEGG-PA 2011 en el Extranjero

CONTINENTE	MIEMBROS DE MESA SORTEADOS	MIEMBROS DE MESA ASISTENCIA	%	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
América	14,599	5,939	40.68	8,660	59.32
Europa	6,888	3,379	49.06	3,509	50.94
Asia	940	316	33.62	624	66.38
Oceanía	90	34	37.78	56	62.22
TOTAL	22,517	9,668	42.94	12,849	57.06

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

Las proporciones de negligencia a la labor de integrante de mesa en el extranjero superaron el 50%. En América la cantidad de personas ausentes fue de 8,660 (59,32%), seguido de Europa con 3,509 (50,94%) ambos presentaron el mayor número de miembros de mesa omisos.

Tabla 13

Miembros de Mesa Omisos en el Perú - Segunda Elección Presidencial 2011

Departamento	Miembros de Mesa en el Padrón	Miembros de Mesa Asistentes	%	Miembros de Mesa Omisos	%
Lima	50624	37396	73.87	13228	26.13
Loreto	5896	3766	63.87	2130	36.13
Piura	8862	6772	76.42	2090	23.58
La Libertad	8710	6690	76.81	2020	23.19
Cajamarca	7550	5581	73.92	1969	26.08
Cusco	6137	4541	73.99	1596	26.01
Callao	5663	4163	73.51	1500	26.49
Ancash	5751	4338	75.43	1413	24.57
Junin	5746	4349	75.69	1397	24.31
Lambayeque	6113	4744	77.60	1369	22.40
Huánuco	4235	2892	68.29	1343	31.71
San Martín	4064	2946	72.49	1118	27.51
Puno	5101	4049	79.38	1052	20.62
Arequipa	5303	4327	81.60	976	18.40
Ica	4116	3171	77.04	945	22.96
Lima provincia	4337	3420	78.86	917	21.14
Ucayali	2574	1766	68.61	808	31.39
Ayacucho	2883	2118	73.46	765	26.54
Amazonas	2174	1491	68.58	683	31.42
Apurímac	2055	1481	72.07	574	27.93
Huancavelica	2000	1442	72.10	558	27.90
Pasco	1379	1001	72.59	378	27.41
Tacna	1398	1124	80.40	274	19.60
Tumbes	1129	856	75.82	273	24.18
Madre de Dios	764	495	64.79	269	35.21
Moquegua	883	693	78.48	190	21.52
TOTAL	155,447	115,612	74.37	39,835	25.63%

Fuente: ONPE.

Los miembros de mesa sorteados fueron de 155,447. Del total 115,612 (74.37%) asistieron y 39,835 (25.63%) fueron omisos al cumplimiento. Los departamentos con alto índice de inasistencia fueron Loreto y Madre de Dios (con más del 35%); a continuación Huánuco, Ucayali y Apurímac, con más del 27% de ausentismo.

Tabla 14

Miembros de Mesa Omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011 en el extranjero

CONTINENTE	MIEMBROS DE MESA EN EL PADRÓN	MIEMBROS DE MESA OMISOS CANTIDAD	(%) MIEMBROS DE MESA OMISOS
América	5,114	3,323	64,97
Europa	2,743	1,651	60,18
Asia	309	207	67,13
Oceanía	24	18	73,33
Electores	8,190	5,198	63.47

Fuente: GSIE-ONPE.

En las ciudades del exterior, la cantidad de autoridades de mesa faltantes fue más característico, superando el 60% en todos los casos. Una vez más América y Europa reflejaron un alto índice de miembros de mesa omisos. El primero con el 64% el Segundo con 60,18%.

Tabla 15

Proceso de las ERM 2014 Elecciones Regionales y Municipales 2014

MIEMBROS DE MESA SORTEADOS	HOMBRES	%	MUJERES	%	ASISTENT.	%	OMISOS	%
583,728	210,758	49.85	212,029	50.15	422,787	72.43	160,941	27.57

Fuente: GiTE-Onpe, jornada del 07 de diciembre

En las ERM 2014 se registró la participación del 422,787 (72.43%) de la totalidad de los integrantes de mesa seleccionados para la etapa electoral: 212,029 mujeres (50.15%) y 210,758 hombres (49.85%). Los integrantes de mesa que se ausentaron a ejercer con su rol sumaron 160,941, representado por el 27.57%.

Tabla 16

Miembros de Mesa omisos en la Segunda Elección Regional 2014

TOTAL DE MIEMBROS MESA SORTEADOS	%	MIEMBROS DE MESA ASISTENTES	%	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
1992	100	1,405	71	587	29

Fuente: GiTE-Onpe, jornada del 07 de diciembre

En la **Segunda Elección Regional 2014** de 1992 Miembros de mesa sorteados, se registró la participación del 71% (1,405). Los integrantes de mesa que faltaron a ejercer con su rol sumaron 587 representado por el 29%.

Tabla 17

Miembros de Mesa Omisos por Distrito para las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2014

REGIÓN	DISTRITOS	MIEMBROS DE MESA	MIEMBROS DE MESA ASISTIERON	% ASISTENCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	(%) OMISOS
Ancash	Acopampa	48	36	75	12	25
Ancash	Huata	24	14	58,33	10	41,67
Apurímac	San Antonio	54	33	61,11	21	38,89
Apurímac	Kaquiabamba	60	44	73,33	16	26,67
Apurímac	Pachaconas	18	17	94,44	1	5,56
Apurímac	Virundo	18	12	66,67	6	33,33
Arequipa	Uchumayo	336	218	64,88	118	35,12
Arequipa	Ichupampa	12	10	83,33	2	16,67
Arequipa	Chala	102	75	73,53	27	26,47
Arequipa	Chachas	36	27	75,00	9	25,00
Arequipa	Pampacolca	42	33	78,57	9	21,43
Arequipa	Viraco	30	25	83,33	5	16,67
Arequipa	Bombón	132	97	73,48	35	26,52
Ayacucho	Chipao	48	28	58,33	20	41,67
Cajamarca	Bolívar	36	29	80,56	7	19,44
Cajamarca	San Luis	36	20	55,56	16	44,44
Huancavelica	San Juan	18	13	72,22	5	27,78
Huancavelica	Ticrapo	36	22	61,11	14	38,89
Huancavelica	Acostambo	78	51	65,38	27	34,62
Ica	San Andrés	288	203	70,49	85	29,51
Junín	Hualhuas	66	50	75,76	16	24,24
Junín	Ataura	24	18	75,00	6	25,00
Junín	El Mantaro	42	29	69,05	13	30,95
Junín	Huaripampa	18	15	83,33	3	16,67
La Libertad	Huanchaco	1.062	629	59,23	433	40,77
Lambayeque	Oyotún	144	112	77,78	32	22,22
Lambayeque	Cayaltí	396	302	76,26	94	23,74
Lima	Asia	210	163	77,62	47	22,38
Loreto	Balsapuerto	228	155	67,98	73	32,02
Puno	Arapa	138	111	80,43	27	19,57
Puno	José Domingo	78	62	79,49	16	20,51
Puno	Ayapata	84	62	73,81	22	26,19
Puno	Tinicachi	18	12	66,67	6	33,33
Puno	Santa Rosa	60	47	78,33	13	21,67
Tacna	Estique Pampa	12	7	58,33	5	41,67
Ucayali	Campoverde	246	156	63,41	90	36,59
Total		4,278	2,937	68,65	1,341	31,35

Fuente: GITE- ONPE. Elaboración: AIIE- ONPE

Nuevas Elecciones Municipales NEM 2014, por distrito, de 4,278 miembros de mesa sorteados, asistieron 2,937 (68,65%) y 1,341 (31.35%) fueron omisos.

Si analizamos el Rango de Ausencia de Miembros de Mesa, según distrito tenemos que Menor de 20% se ubicó 6 distritos. Mayor de 20% y menor de 30%, 16 distritos. Mayor de 30% y menor de 40%, 9 distritos. La Libertad, 433 miembros de mesa omisos, representado por el 40,77% y Arequipa, 118 miembros de mesa omisos, representado por el 35,12% respectivamente.

Tabla 18

Miembros de Mesa Omisos en las Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección

PROVINCIA	DISTRITO	ASISTIERON				NO ASISTIERON				TOTAL MIEMBROS
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL ASISTENCIA	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL OMISOS	%	
CHICLAYO	CHICLAYO	2584	2400	4984	65.15	1241	1425	2666	34.85	7650
CHICLAYO	CHONGOYAPE	190	183	373	73.14	65	72	137	26.86	510
CHICLAYO	ETEN	112	108	220	79.71	26	30	56	20.29	276
CHICLAYO	ETEN PUERTO	26	23	49	74.24	7	10	17	25.76	66
CHICLAYO	LAGUNAS	82	79	161	74.54	26	29	55	25.46	216
CHICLAYO	MONSEFU	306	282	588	74.24	90	114	204	25.76	792
CHICLAYO	NUEVA ARICA	22	15	37	68.52	5	12	17	31.48	54
CHICLAYO	OYOTUN	76	75	151	69.91	32	33	65	30.09	216
CHICLAYO	PICSI	63	62	125	74.40	21	22	43	25.60	168
CHICLAYO	PIMENTEL	155	140	295	62.24	82	97	179	37.76	474
CHICLAYO	REQUE	136	120	256	79.01	26	42	68	20.99	324
CHICLAYO	J. L. O.	1374	1274	2648	72.71	447	547	994	27.29	3642
CHICLAYO	SANTA ROSA	89	81	170	72.65	28	36	64	27.35	234
CHICLAYO	SAÑA	68	56	124	76.54	13	25	38	23.46	162
CHICLAYO	LA VICTORIA	682	643	1325	75.63	194	233	427	24.37	1752
CHICLAYO	CAYALTI	157	138	295	76.82	35	54	89	23.18	384
CHICLAYO	PATAPO	177	161	338	78.24	39	55	94	21.76	432
CHICLAYO	POMALCA	212	207	419	80.27	49	54	103	19.73	522
CHICLAYO	PUCALA	69	73	142	76.34	24	20	44	23.66	186
CHICLAYO	TUMAN	266	245	511	81.11	49	70	119	18.89	630
FERREÑAFE	FERREÑAFE	342	321	663	73.67	108	129	237	26.33	900
FERREÑAFE	INCAHUASI	75	67	142	71.72	24	32	56	28.28	198
FERREÑAFE	CAÑARIS	54	38	92	51.11	36	52	88	48.89	180
FERREÑAFE	PITIPO	161	133	294	74.24	37	65	102	25.76	396
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	115	91	206	73.05	26	50	76	26.95	282
FERREÑAFE	M. A.MESONES MURO	35	31	66	78.57	7	11	18	21.43	84
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	653	601	1254	73.33	202	254	456	26.67	1710
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	13	16	29	80.56	5	2	7	19.44	36
LAMBAYEQUE	ILLIMO	91	78	169	70.42	29	42	71	29.58	240
LAMBAYEQUE	JAYANCA	139	127	266	80.61	26	38	64	19.39	330
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	180	178	358	80.63	42	44	86	19.37	444
LAMBAYEQUE	MORROPE	295	260	555	72.83	86	121	207	27.17	762
LAMBAYEQUE	MOTUPE	217	208	425	73.02	74	83	157	26.98	582
LAMBAYEQUE	OLMOS	328	315	643	76.55	92	105	197	23.45	840
LAMBAYEQUE	PACORA	74	68	142	78.89	16	22	38	21.11	180
LAMBAYEQUE	SALAS	72	71	143	68.10	33	34	67	31.90	210
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	115	114	229	88.76	14	15	29	11.24	258
LAMBAYEQUE	TUCUME	195	165	360	69.77	63	93	156	30.23	516
		10000	9247	19247	71.72	3419	4172	7591	28.28	26838

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 18.1

Miembros de Mesa Omisos, Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección, por Provincia

PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Chiclayo	5,479	72.18
Ferreñafe	577	7.60
Lambayeque	1,535	20.22
TOTALES	7,591	100.00

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 5479 que representa un 72% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1535 omisos que representa el 20% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 577 omisos representando el 8%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 2666 y José Leonardo Ortiz con 994 y en Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fue Lambayeque con 456 y Mórrope con 207 omisos y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fue los distritos de Ferreñafe con 237 y Pítipu con 102 omisos.

Tabla 19

Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Regionales y Municipales Reférendum 2010

PROVINCIAS	DISTRITO	ASISTIERON				NO ASISTIERON				TOTAL MIEMBROS
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL	%	
CHICLAYO	CHICLAYO	2790	2669	5459	71.36	1035	1156	2191	28.641	7650
CHICLAYO	CHONGOYAPE	217	196	413	80.98	38	59	97	19.020	510
CHICLAYO	ETEN	126	116	242	87.68	12	22	34	12.319	276
CHICLAYO	ETEN PUERTO	25	24	49	74.24	8	9	17	25.758	66
CHICLAYO	LAGUNAS	90	89	179	82.87	18	19	37	17.130	216
CHICLAYO	MONSEFU	328	317	645	81.44	68	79	147	18.561	792
CHICLAYO	NUEVA ARICA	23	18	41	75.93	4	9	13	24.074	54
CHICLAYO	OYOTUN	95	89	184	85.19	13	19	32	14.815	216
CHICLAYO	PICSI	68	72	140	83.33	16	12	28	16.667	168
CHICLAYO	PIMENTEL	171	155	326	68.78	66	82	148	31.224	474
CHICLAYO	REQUE	135	131	266	82.10	27	31	58	17.901	324
CHICLAYO	J.L.O	1452	1343	2795	76.74	369	478	847	23.256	3642
CHICLAYO	SANTA ROSA	106	103	209	89.32	11	14	25	10.684	234
CHICLAYO	SAÑA	65	64	129	79.63	16	17	33	20.370	162
CHICLAYO	LA VICTORIA	744	699	1443	82.36	132	177	309	17.637	1752
CHICLAYO	CAYALTI	173	151	324	84.38	19	41	60	15.625	384
CHICLAYO	PATAPO	216	216	432	100.00	0	0	0	0.000	432
CHICLAYO	POMALCA	220	226	446	85.44	41	35	76	14.559	522
CHICLAYO	PUCALA	81	88	169	90.86	12	5	17	9.140	186
CHICLAYO	TUMAN	281	271	552	87.62	34	44	78	12.381	630
FERREÑAFE	FERREÑAFE	370	346	716	79.56	80	104	184	20.444	900
FERREÑAFE	INCAHUASI	92	80	172	86.87	7	19	26	13.131	198
FERREÑAFE	CAÑARIS	77	73	150	83.33	13	17	30	16.667	180
FERREÑAFE	PITIPO	175	148	323	81.57	23	50	73	18.434	396
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	123	107	230	81.56	18	34	52	18.440	282
FERREÑAFE	M. A. MESONES MURO	38	33	71	84.52	4	9	13	15.476	84
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	686	648	1334	78.01	169	207	376	21.988	1710
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	15	17	32	88.89	3	1	4	11.111	36
LAMBAYEQUE	ILLIMO	102	95	197	82.08	18	25	43	17.917	240
LAMBAYEQUE	JAYANCA	147	142	289	87.58	18	23	41	12.424	330
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	206	194	400	90.09	16	28	44	9.910	444
LAMBAYEQUE	MORROPE	335	308	643	84.38	46	73	119	15.617	762
LAMBAYEQUE	MOTUPE	240	236	476	81.79	51	55	106	18.213	582
LAMBAYEQUE	OLMOS	361	351	712	84.76	59	69	128	15.238	840
LAMBAYEQUE	PACORA	80	75	155	86.11	10	15	25	13.889	180
LAMBAYEQUE	SALAS	89	81	170	80.95	16	24	40	19.048	210
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	117	119	236	91.47	12	10	22	8.527	258
LAMBAYEQUE	TUCUME	240	230	470	91.09	18	28	46	8.915	516
		10899	10320	21219	79.06	2520	3099	5619	20.937	26838

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 19.1

**Miembros de Mesa Omisos-Elecciones Regionales y Municipales Reférendum
2010, por Provincia**

PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Chiclayo	4,247	75.58
Ferreñafe	378	6.73
Lambayeque	994	17.69
TOTALES	5,619	100.00

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 4,247 que representa un 75.58% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 994 que representa el 17.69% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 378 omisos representando el 6.73%.

Asi mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo, el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 2,191 omisos y José Leonardo Ortiz con 847. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fueron Lambayeque con 376 y Olmos con 128 omisos. Y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 184 y Pítipo con 73 omisos.

Tabla 20

Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 20.1

**Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011,
por Provincia**

PROVINCIA	%
------------------	----------

**MIEMBROS DE
MESA OMISOS**

		Chiclayo				4,728		72.65			
		Ferrenafe				504		7.74			
		Lambayeque				1,276		19.61			
PROVINCIA	DISTRITO	TITULAR	SUPLENTE	ASISTIERON	ASISTENCIA	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL OMISOS	%	TOTAL MIEMBROS
		TOTAL				6,508		100.00			
CHICLAYO	CHICLAYO	2982	2734	5716	72.17		978	1226	2204	27.83	7920
CHICLAYO	CHONGOYAPE	212	183	395	74.81		52	81	133	25.19	528
CHICLAYO	ETEN	121	116	237	85.87		17	22	39	14.13	276
CHICLAYO	ETEN PUERTO	28	32	60	83.33		8	4	12	16.67	72
CHICLAYO	LAGUNAS	87	83	170	78.70		21	25	46	21.30	216
CHICLAYO	MONSEFU	314	296	610	77.02		82	100	182	22.98	792
CHICLAYO	NUEVA ARICA	24	19	43	79.63		3	8	11	20.37	54
CHICLAYO	OYOTUN	94	87	181	79.39		20	27	47	20.61	228
CHICLAYO	PICSI	67	68	135	80.36		17	16	33	19.64	168
CHICLAYO	PIMENTEL	174	170	344	72.57		63	67	130	27.43	474
CHICLAYO	REQUE	140	126	266	82.10		22	36	58	17.90	324
CHICLAYO	J.L.O	1430	1328	2758	74.86		412	514	926	25.14	3684
CHICLAYO	SANTA ROSA	98	95	193	80.42		22	25	47	19.58	240
CHICLAYO	SAÑA	62	61	123	75.93		19	20	39	24.07	162
CHICLAYO	LA VICTORIA	706	646	1352	76.38		179	239	418	23.62	1770
CHICLAYO	CAYALTI	165	154	319	81.79		30	41	71	18.21	390
CHICLAYO	PATAPO	193	166	359	83.10		23	50	73	16.90	432
CHICLAYO	POMALCA	217	205	422	80.84		44	56	100	19.16	522
CHICLAYO	PUCALA	73	72	145	75.52		23	24	47	24.48	192
CHICLAYO	TUMAN	271	253	524	82.39		47	65	112	17.61	636
FERREÑAFE	FERREÑAFE	374	342	716	76.50		94	126	220	23.50	936
FERREÑAFE	INCAHUASI	81	72	153	75.00		21	30	51	25.00	204
FERREÑAFE	CAÑARIS	54	58	112	60.22		39	35	74	39.78	186
FERREÑAFE	PITIPO	155	146	301	76.01		43	52	95	23.99	396
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	121	119	240	83.33		23	25	48	16.67	288
FERREÑAFE	M. A.MESONES MURO	43	31	74	82.22		2	14	16	17.78	90
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	675	661	1336	78.13		180	194	374	21.87	1710
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	17	12	29	80.56		1	6	7	19.44	36
LAMBAYEQUE	ILLIMO	101	98	199	80.89		22	25	47	19.11	246
LAMBAYEQUE	JAYANCA	133	135	268	79.76		35	33	68	20.24	336
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	189	190	379	84.22		36	35	71	15.78	450
LAMBAYEQUE	MORROPE	324	321	645	82.06		69	72	141	17.94	786
LAMBAYEQUE	MOTUPE	240	219	459	78.06		54	75	129	21.94	588
LAMBAYEQUE	OLMOS	333	321	654	76.22		96	108	204	23.78	858
LAMBAYEQUE	PACORA	77	77	154	85.56		13	13	26	14.44	180
LAMBAYEQUE	SALAS	83	70	153	72.86		22	35	57	27.14	210
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	116	112	228	86.36		16	20	36	13.64	264
LAMBAYEQUE	TUCUME	211	189	400	77.52		47	69	116	22.48	516
		10785	10067	20852	76.21		2895	3613	6508	23.79	27360

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 4,728 que representa un 72.65% del total de omisos, seguido

de Lambayeque con un total de 1,276 omisos que representa el 19.61% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 504 omisos representando el 7.74%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo, el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 2204 y José Leonardo Ortiz con 926 omisos. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fueron Lambayeque con 374 y Olmos con 204 omisos y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 220 y Pítipo con 95 omisos.

Tabla 21

Miembros de Mesa Omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 21.1

Miembros de Mesa Omisos en la Segunda Elección Presidencial 2011

PROVINCIA	ASISTIERON				NO ASISTIERON			TOTAL MIEMBROS DE MESA	
	PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%	SUPLENTE	TOTAL OMISOS	%			
	Chiclayo	4,331	70.85						
CHICLAYO	CHICLAYO	3029	2870	457	931	1090	2021	25.52	7920
CHICLAYO	CHONGAY	190	190	457	74	125	125	23.67	528
CHICLAYO	ETEN	123	113	236	25	40	40	14.49	276
CHICLAYO	ETEN PUERTO	27	28	55	8	17	17	23.61	72
CHICLAYO	LAGUNAS	92	90	182	18	34	34	15.74	216
CHICLAYO	MONSEFU	325	289	614	107	178	178	22.47	792
CHICLAYO	NUEVA ARICA	24	20	44	7	10	10	18.52	54
CHICLAYO	OYOTUN	93	86	179	28	49	49	21.49	228
CHICLAYO	PICSI	70	70	140	14	28	28	16.67	168
CHICLAYO	PIMENTEL	176	176	352	61	122	122	25.74	474
CHICLAYO	REQUE	140	130	270	32	54	54	16.67	324
CHICLAYO	J.L.O.	1480	1375	2855	467	829	829	22.50	3684
CHICLAYO	SANTA ROSA	96	99	195	21	45	45	18.75	240
CHICLAYO	SAÑA	64	61	125	20	37	37	22.84	162
CHICLAYO	LA VICTORIA	728	668	1396	217	374	374	21.13	1770
CHICLAYO	CAYALTI	161	153	314	42	76	76	19.49	390
CHICLAYO	PATAPO	197	175	372	41	60	60	13.89	432
CHICLAYO	POMALCA	216	217	433	44	89	89	17.05	522
CHICLAYO	PUCALA	78	72	150	24	42	42	21.88	192
CHICLAYO	TUMAN	274	261	535	57	101	101	15.88	636
FERREÑAFE	FERREÑAFE	379	370	749	98	187	187	19.98	936
FERREÑAFE	INCAHUASI	93	83	176	19	28	28	13.73	204
FERREÑAFE	CAÑARIS	62	57	119	36	67	67	36.02	186
FERREÑAFE	PITIPO	154	143	297	55	99	99	25.00	396
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	119	111	230	33	58	58	20.14	288
FERREÑAFE	M.MESONES	38	34	72	11	18	18	20.00	90
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	694	646	1340	209	370	370	21.64	1710
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	14	11	25	7	11	11	30.56	36
LAMBAYEQUE	ILLIMO	104	100	204	23	42	42	17.07	246
LAMBAYEQUE	JAYANCA	127	127	254	41	82	82	24.40	336
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	181	180	361	45	89	89	19.78	450
LAMBAYEQUE	MORROPE	315	311	626	82	160	160	20.36	786
LAMBAYEQUE	MOTUPE	247	227	474	67	114	114	19.39	588
LAMBAYEQUE	OLMOS	330	316	646	113	212	212	24.71	858
LAMBAYEQUE	PACORA	74	72	146	18	34	34	18.89	180
LAMBAYEQUE	SALAS	83	68	151	37	59	59	28.10	210
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	117	116	233	16	31	31	11.74	264
LAMBAYEQUE	TUCUME	205	190	395	68	121	121	23.45	516
	TOTALES	10942	10305	21247	2738	3375	6113	22.34	27360

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 4,331 que representa un 70.85% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1,325 omisos que representa el 21.68% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 457 omisos representando el 7.48%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 2,021 y José Leonardo Ortiz con 829 omisos. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fueron Lambayeque con 370 y Olmos con 212 omisos. Y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 187 y Pítipo con 99 omisos.

Tabla 22

Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Regionales y Municipales 2014-Lambayeque

PROVINCIA	DISTRITO	ASISTENCIA				NO ASISTIERON				TOTAL MIEMBROS
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL	%	
CHICLAYO	CHICLAYO	2482	2267	4749	72.15	809	1024	1833	27.85	6582
CHICLAYO	CHONGOYAPE	125	127	252	76.36	40	38	78	23.64	330
CHICLAYO	ETEN	110	107	217	88.21	13	16	29	11.79	246
CHICLAYO	ETEN PUERTO	17	18	35	83.33	4	3	7	16.67	42
CHICLAYO	LAGUNAS	73	71	144	80.00	17	19	36	20.00	180
CHICLAYO	MONSEFU	295	273	568	80.91	56	78	134	19.09	702
CHICLAYO	NUEVA ARICA	20	18	38	79.17	4	6	10	20.83	48
CHICLAYO	OYOTUN	57	55	112	81.16	12	14	26	18.84	138
CHICLAYO	PICSI	57	51	108	81.82	9	15	24	18.18	132
CHICLAYO	PIMENTEL	204	199	403	79.02	51	56	107	20.98	510
CHICLAYO	REQUE	118	125	243	84.38	26	19	45	15.63	288
CHICLAYO	J.L.O.	1418	1332	2750	76.01	391	477	868	23.99	3618
CHICLAYO	SANTA ROSA	110	106	216	87.80	13	17	30	12.20	246
CHICLAYO	SAÑA	58	55	113	78.47	14	17	31	21.53	144
CHICLAYO	LA VICTORIA	685	647	1332	75.77	194	232	426	24.23	1758
CHICLAYO	CAYALTI	158	155	313	77.86	43	46	89	22.14	402
CHICLAYO	PATAPO	204	204	408	83.95	39	39	78	16.05	486
CHICLAYO	POMALCA	213	208	421	74.65	69	74	143	25.35	564
CHICLAYO	PUCALA	89	69	158	77.45	13	33	46	22.55	204
CHICLAYO	TUMAN	270	287	557	82.15	69	52	121	17.85	678
FERREÑAFE	FERREÑAFE	226	224	450	75.76	71	73	144	24.24	594
FERREÑAFE	INCAHUASI	85	84	169	76.13	26	27	53	23.87	222
FERREÑAFE	CAÑARIS	81	74	155	71.76	27	34	61	28.24	216
FERREÑAFE	PITIPO	150	147	297	77.34	42	45	87	22.66	384
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	121	113	234	82.98	20	28	48	17.02	282
FERREÑAFE	M. A. MESONES	26	29	55	83.33	7	4	11	16.67	66
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	561	526	1087	78.09	135	170	305	21.91	1392
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	21	22	43	89.58	3	2	5	10.42	48
LAMBAYEQUE	ILLIMO	92	85	177	92.19	4	11	15	7.81	192
LAMBAYEQUE	JAYANCA	134	129	263	87.67	16	21	37	12.33	300
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	164	152	316	83.60	25	37	62	16.40	378
LAMBAYEQUE	MORROPE	368	362	730	85.08	61	67	128	14.92	858
LAMBAYEQUE	MOTUPE	215	201	416	82.54	37	51	88	17.46	504
LAMBAYEQUE	OLMOS	344	325	669	81.99	64	83	147	18.01	816
LAMBAYEQUE	PACORA	67	70	137	87.82	11	8	19	12.18	156
LAMBAYEQUE	SALAS	97	80	177	73.75	23	40	63	26.25	240
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	110	112	222	88.10	16	14	30	11.90	252
LAMBAYEQUE	TUCUME	205	192	397	82.71	35	48	83	17.29	480
		9830	9301	19131	77.52	2509	3038	5547	22.48	24678

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 22.1

Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Regionales y Municipales 2014, por Provincia

PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Chiclayo	4,161	75.01
Ferreñafe	404	7.28
Lambayeque	982	17.70
TOTALES	5,547	100.00

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 4161 que representa un 75.01% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 982 omisos que representa el 17.70% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 404 omisos representando el 7.28%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 1833 y José Leonardo Ortiz con 868 omisos. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fueron Lambayeque con 305 y Olmos con 147 omisos y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 144 y Pítipo con 87 omisos.

Tabla 23

Miembros de Mesa Omisos en la Segunda Elección Presidencial 2016

PROVINCIA	DISTRITO	ASISTIERON				NO ASISTIERON				TOTAL MIEMBROS DE MESA
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL ASISTIERON	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL OMISOS	%	
CHICLAYO	CHICLAYO	1777	1673	3450	70.90	656	760	1416	29.10	4866
CHICLAYO	CHONGOYAPE	116	105	221	75.17	31	42	73	24.83	294
CHICLAYO	ETEN	76	66	142	78.89	14	24	38	21.11	180
CHICLAYO	ETEN PUERTO	17	16	33	78.57	4	5	9	21.43	42
CHICLAYO	LAGUNAS	53	46	99	71.74	16	23	39	28.26	138
CHICLAYO	MONSEFU	206	197	403	77.20	55	64	119	22.80	522
CHICLAYO	NUEVA ARICA	17	17	34	80.95	4	4	8	19.05	42
CHICLAYO	OYOTUN	40	40	80	74.07	14	14	28	25.93	108
CHICLAYO	PICSI	59	56	115	83.33	10	13	23	16.67	138
CHICLAYO	PIMENTEL	125	130	255	67.46	64	59	123	32.54	378
CHICLAYO	REQUE	87	87	174	80.56	21	21	42	19.44	216
CHICLAYO	J.L.O.	962	879	1841	71.69	322	405	727	28.31	2568
CHICLAYO	SANTA ROSA	69	68	137	81.55	15	16	31	18.45	168
CHICLAYO	SAÑA	55	48	103	71.53	17	24	41	28.47	144
CHICLAYO	LA VICTORIA	464	435	899	72.04	160	189	349	27.96	1248
CHICLAYO	CAYALTI	79	71	150	69.44	29	37	66	30.56	216
CHICLAYO	PATAPO	120	128	248	77.99	39	31	70	22.01	318
CHICLAYO	POMALCA	138	130	268	73.22	45	53	98	26.78	366
CHICLAYO	PUCALA	48	49	97	73.48	18	17	35	26.52	132
CHICLAYO	TUMAN	169	160	329	75.11	50	59	109	24.89	438
FERREÑAFE	FERREÑAFE	199	221	420	76.09	77	55	132	23.91	552
FERREÑAFE	INCAHUASI	77	73	150	65.79	37	41	78	34.21	228
FERREÑAFE	CAÑARIS	69	60	129	58.11	42	51	93	41.89	222
FERREÑAFE	PITIPO	105	99	204	70.83	39	45	84	29.17	288
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	78	72	150	75.76	21	27	48	24.24	198
FERREÑAFE	M. A MESONES	31	31	62	86.11	5	5	10	13.89	72
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	394	390	784	75.53	125	129	254	24.47	1038
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	13	13	26	86.67	2	2	4	13.33	30
LAMBAYEQUE	ILLIMO	50	55	105	79.55	16	11	27	20.45	132
LAMBAYEQUE	JAYANCA	91	90	181	79.39	23	24	47	20.61	228
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	118	97	215	77.90	20	41	61	22.10	276
LAMBAYEQUE	MORROPE	227	206	433	73.64	67	88	155	26.36	588
LAMBAYEQUE	MOTUPE	139	144	283	74.87	50	45	95	25.13	378
LAMBAYEQUE	OLMOS	215	216	431	71.83	85	84	169	28.17	600
LAMBAYEQUE	PACORA	42	36	78	68.42	15	21	36	31.58	114
LAMBAYEQUE	SALAS	84	72	156	66.67	33	45	78	33.33	234
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	83	79	162	84.38	13	17	30	15.63	192
LAMBAYEQUE	TUCUME	126	123	249	72.81	45	48	93	27.19	342
		6818	6478	13296	72.92	2,299	2639	4938	27.08	18234

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 23.1

Miembros de Mesa Omisos en la Segunda Elección Presidencial 2016 por Provincia

PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Chiclayo	3,444	69.74
Ferreñafe	445	9.01
Lambayeque	1,049	21.24
TOTALES	4,938	100.00

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con un total de 3,444 que representa un 69.74% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 1,049 omisos que representa el 21.24% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 445 omisos representando el 9.01%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 1416 y José Leonardo Ortiz con 727 omisos. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos tuvieron fueron Lambayeque con 254 y Olmos con 169 omisos y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 132 y Cañaris con 93 omisos.

Tabla 24

Miembros de Mesa Omisos- Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016

PROVINCIA	DISTRITO	ASISTIERON				NO ASISTIERON				TOTAL MIEMBROS
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL ASISTENCIA	%	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL OMISOS	%	
CHICLAYO	CHICLAYO	1822	1634	3456	71.02	611	799	1410	28.98	4866
CHICLAYO	CHONGOYAPE	120	107	227	77.21	27	40	67	22.79	294
CHICLAYO	ETEN	80	76	156	86.67	10	14	24	13.33	180
CHICLAYO	ETEN PUERTO	19	17	36	85.71	2	4	6	14.29	42
CHICLAYO	LAGUNAS	55	51	106	76.81	14	18	32	23.19	138
CHICLAYO	MONSEFU	216	207	423	81.03	45	54	99	18.97	522
CHICLAYO	NUEVA ARICA	15	15	30	71.43	6	6	12	28.57	42
CHICLAYO	OYOTUN	47	43	90	83.33	7	11	18	16.67	108
CHICLAYO	PICSI	59	54	113	81.88	10	15	25	18.12	138
CHICLAYO	PIMENTEL	135	134	269	71.16	54	55	109	28.84	378
CHICLAYO	REQUE	87	83	170	78.70	21	25	46	21.30	216
CHICLAYO	J.L.O.	986	900	1886	73.44	298	384	682	26.56	2568
CHICLAYO	SANTA ROSA	67	71	138	82.14	17	13	30	17.86	168
CHICLAYO	SAÑA	58	51	109	75.69	14	21	35	24.31	144
CHICLAYO	LA VICTORIA	475	430	905	72.52	149	194	343	27.48	1248
CHICLAYO	CAYALTI	74	69	143	66.20	34	39	73	33.80	216
CHICLAYO	PATAPO	126	124	250	78.62	33	35	68	21.38	318
CHICLAYO	POMALCA	141	144	285	77.87	42	39	81	22.13	366
CHICLAYO	PUCALA	49	46	95	71.97	17	20	37	28.03	132
CHICLAYO	TUMAN	180	159	339	77.40	39	60	99	22.60	438
FERREÑAFE	FERREÑAFE	215	224	439	79.53	61	52	113	20.47	552
FERREÑAFE	INCAHUASI	87	84	171	75.00	27	30	57	25.00	228
FERREÑAFE	CAÑARIS	72	62	134	60.36	39	49	88	39.64	222
FERREÑAFE	PITIPO	102	103	205	71.18	42	41	83	28.82	288
FERREÑAFE	PUEBLO NUEVO	88	80	168	84.85	11	19	30	15.15	198
FERREÑAFE	M. A. MESONES	33	34	67	93.06	3	2	5	6.94	72
LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	407	390	797	76.78	112	129	241	23.22	1038
LAMBAYEQUE	CHOCHOPE	14	14	28	93.33	1	1	2	6.67	30
LAMBAYEQUE	ILLIMO	57	54	111	84.09	9	12	21	15.91	132
LAMBAYEQUE	JAYANCA	98	94	192	84.21	16	20	36	15.79	228
LAMBAYEQUE	MOCHUMI	110	100	210	76.09	28	38	66	23.91	276
LAMBAYEQUE	MORROPE	249	234	483	82.14	45	60	105	17.86	588
LAMBAYEQUE	MOTUPE	148	154	302	79.89	41	35	76	20.11	378
LAMBAYEQUE	OLMOS	224	219	443	73.83	76	81	157	26.17	600
LAMBAYEQUE	PACORA	48	43	91	79.82	9	14	23	20.18	114
LAMBAYEQUE	SALAS	81	83	164	70.09	36	34	70	29.91	234
LAMBAYEQUE	SAN JOSE	83	82	165	85.94	13	14	27	14.06	192
LAMBAYEQUE	TUCUME	146	140	286	83.63	25	31	56	16.37	342
		7073	6609	13682	75.04	2044	2508	4552	24.96	18234

Fuente: Información Pública (ONPE) y Elaboración Propia.

Tabla 24.1

Miembros de Mesa Omisos-Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016, por Provincia

PROVINCIA	MIEMBROS DE MESA OMISOS	%
Chiclayo	3,296	72.41
Ferreñafe	376	8.26
Lambayeque	880	19.33
TOTALES	4,552	100.00

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos es Chiclayo con un total de 3,296 que representa un 72.41% del total de omisos, seguido de Lambayeque con un total de 880 omisos que representa el 19.33% del total y en último lugar Ferreñafe con un total de 376 omisos representando el 8.26%.

Así mismo, se puede observar que en la provincia de Chiclayo el distrito con mayor cantidad de omisos fue Chiclayo con 1410 y José Leonardo Ortiz con 682 omisos. En Lambayeque los distritos que más cantidad de omisos fueron Lambayeque con 241 y Olmos con 157 omisos y finalmente en la provincia de Ferreñafe los distritos que hubo más omisos fueron los distritos de Ferreñafe con 113 y Cañaris con 88 omisos.

DISCUSION

El porcentaje en promedio de Miembros de Mesa Omisos de las etapas de elecciones en nuestro país, desde el año 2009 al 2014, fue de 24.975.

El proceso de **Consultas Populares de Revocatoria (CPR)** y en el **Proceso de las Nuevas Elecciones Municipales NEM 2009**, el 28.42% (1,407) y el 8,96% (769) fueron integrantes de mesa omisos. En las **Nuevas Elecciones Municipales NEM** y en las **Elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010**, el (31.86%) 732 y el (22.41%) 134,693, fueron omisos al cumplimiento. En los procesos electorales **Generales y Parlamento Andino EEGG-PA** y en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, el (25,74%) 158,897 y (25.63%) 39,835 fueron omisos y en las **Elecciones Regionales y Municipales ERM** y la **Segunda Elección Regional 2014**, el 27.57% (160,941) y 29% (587) fueron autoridades de mesas de sufragio que faltaron a efectuar con su deber cívico.

El porcentaje en promedio de las autoridades de Mesa Omisos de las etapas de elecciones en el Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, fue de 24.27.

De 26,838 miembros de mesa para la **Elecciones Regionales Segunda Elección** y en las **Elecciones Regionales y Municipales Reférendum** del mismo año **2010**, el (28.28%) 7,591 y el (20.93%) 5,619 fueron omisos respectivamente. De 27,360 integrantes para las **Elecciones Generales y Parlamento Andino** y en la **Segunda Elección Presidencial** del mismo año **2011**, el (23.79%) 6,508 y el (22.34%) 6,113 fueron omisos respectivamente. De 24,678 integrantes para **las Elecciones Regionales y Municipales 2014**, (22.48%) 5,547 fueron omisos. De 18,234 miembros de mesa para la **Segunda Elección Presidencial** y en las **Elecciones Generales y Parlamento Andino** del mismo año **2016**, el (27.08%) 4,938 y el (24.96%) 4,552 fueron omisos respectivamente.

El porcentaje en promedio de funcionarios de Mesa Omisos de las etapas de sufragiocpor Provincia Del Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omiso fue Chiclayo con 72.93%, seguido del Lambayeque con 19.40% y finalmente, Ferreñafe con

7.67%.

En las Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección, la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con 5,479 (72.18%), seguido de Lambayeque, 1535 omisos (20.22%) y en último lugar Ferreñafe, 577 (7.6%)

Asimismo, en las **Elecciones Regionales y Municipales Reférendum 2010**, la provincia con mayor número de funcionarios de mesa omisos fue Chiclayo con 4,247 (75.58%), seguido de Lambayeque, 994 (17.69%) y en último lugar Ferreñafe, 378 (6.73%)

En las Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011, la provincia con alto índice integrantes de mesa omisos fue Chiclayo con 4,728 (72.65%), seguido de Lambayeque, 1,276 (19.61%) y en último lugar Ferreñafe, 504 (7.74%).

Asimismo, en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, la provincia con mayor suma de autoridades omisos fue Chiclayo con 4,331 (70.85%), seguido de Lambayeque, 1,325 (21.68%) y en último lugar Ferreñafe 457 (7.48%).

En las Elecciones Regionales y Municipales 2014, la provincia con mayor suma de integrantes omisos fue Chiclayo con 4161 (75.01%) seguido de Lambayeque, 982 (17.70%) y en último lugar Ferreñafe, 404 (7.28%).

En la Segunda Elección Presidencial 2016, la provincia con mayor cantidad de miembros de mesa omisos fue Chiclayo con 3,444 (69.74%), seguido de Lambayeque, 1,049 (21.24%) y en último lugar Ferreñafe, 445 (9.01%). Asimismo, en las **Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016**, la provincia con índice alto de integrantes de mesa omisos fue Chiclayo con 3,296 (72.41%), seguido de Lambayeque, 880 (19.33%) y en último lugar Ferreñafe 376 (8.26%).

PLAN DE INCENTIVOS PARA MIEMBROS DE MESAS DE SUFRAGIO

1. Información Personal

En origen a los resultados obtenidos se presenta la propuesta como opción de solución a la problemática que se halló no sólo en el departamento de Lambayeque, sino a nivel nacional en relación al ausentismo de autoridades o integrantes de las mesas de sufragio.

La presente propuesta tiene fundamentó en el análisis de resultados del procesamiento de los datos históricos, registrados en la ONPE y otros solicitados como información pública, sobre la ausencia de integrantes de las mesas de votación en la etapa de elecciones, durante los años, 2009 al 2014 a nivel nacional y del 2010 al 2016 a nivel del departamento de Lambayeque y sus provincias, evidenciándose de esta manera, la problemática en mención.

2. Presentación

El proceso de sufragio instituye el procedimiento de democracia para nombrar a las autoridades de la población. El sufragio instituye una metodología de elección de representantes.

La formación electoral debe ser propicia para todos los integrantes de la ciudadanía, en otras palabras, debe posser carácter universal, para ello debe tener como base a los valores universales de la persona que por otro lado se relaciona directamente con la democracia.

La formación electoral debe poseer como destino la difusión de la democracia como norma política, como modelo democrátic de estado y en segundo lugar, buscará el incremento de la democracia como un estilo de vida que impregne la actividad diaria de todos los miembros de la ciudadanía. Debe inclinarse a la inducción de la ciudadanía para que sean parte de forma consciente en las etapas de elecciones de su ciudad, región o nación.

En el ambito de desarrollo electoral, es vital la formación electoral a los ciudadanos, de valorar la labor que desempeñan los integrantes de mesas de votación en nuestro país, frente a ello, el estado reconozca un incentivo económico para cada integrante receptor de votos, tomando en cuenta que son ellos los que garantizan una verdadera democracia.

Así nace la necesidad de un trabajo educativo muy importante por parte del estado, así como también de un reconocimiento a través de un incentivo a los miembros de mesa de sufragio, porque permite la cooperación de la ciudadanía en el desarrollo electoral, necesariamente indispensables para la adecuada articulación de las normas políticas democráticas.

3. Conceptualización de la Propuesta/ Descripción de la Propuesta

Concepto de Incentivos

Es un elemento parte del ambiente que ocasiona que la persona ejecute una serie de comportamientos, los incentivos se otorgan antes del comportamiento y ocasionan expectativas de entendimiento atractivo o no atractivo. Las recompensas se brindan posteriormente después del comportamiento e incrementan o disminuyen las posibilidades de que se repitan, en cambio los incentivos ocurren antes del comportamiento y energizan su comienzo.

4. Objetivos

Objetivo General

En el presente escrito, posee la finalidad de exponer la propuesta de crear un incentivo a los integrantes de mesa de sufragio, frente al aumento cada año de integrantes de mesas omisos al cumplimiento en los Procedimientos Electorales en el Perú.

5. Justificación

Con la presente propuesta se obtendrá un beneficio para la ONPE y para los integrantes de las mesas de votos; la ONPE debido a que si un integrante de las mesas de votación cuenta con incentivos adecuados, se encontrará motivado y desempeñará sus labores de manera optima. A los integrantes de las mesas ya que se les otorgará beneficios adecuados para que se sientan con motivación y satisfechos al momento de ejecutar sus labores.

Es importante mencionar que la activa cooperación de los ciudadanos en la etapa de proceso electoral es esencial para la legalidad y la democracia del procedimiento de sufragio.

El obstáculo que se origina en cada elección, para cubrir las mesas de votos por carencia de incentivos para sus integrantes, ha ocasionado que frecuentemente las personas elegidas sean indiferentes al llamamiento. Esto origina inconvenientes que se agravan cuando el ciudadano elegido se ausenta; con lo

cual retrasa el proceso y afecta directamente al resto del equipo de trabajo o en lo que es mucho más grave a los ciudadanos que asisten a ejercer su derecho de sufragio.

Habiéndose mencionado, la trascendencia que poseen las autoridades de la mesa de votos, se considera importante reiterar que esta labor implica un cansancio mental y físico superior a las ocho horas, que hacen la ardua tarea y sobre todo, que se realizan los fines de semana, es decir, los días domingos, postergándose el descanso establecido.

Por ello, se encuentra la necesidad de una variación legal que permita incluir un incentivo para los integrantes de las mesas de sufragio; sabiendo que las inasistencias de estas personas y las rotundas negaciones de los ciudadanos a reemplazarlos se dan con mucha frecuencia tanto en los establecimientos de sufragio de la capital como en nuestro departamento, disposición que causa extensiones de tiempo para la habilitación de los lugares de voto y por ende influye en el tiempo programado para la actividad electoral, caos y aglomeración de electores.

En ese orden de planteamientos, se cree conveniente considerar la probabilidad de replantear la posibilidad de otorgar una retribución de carácter monetario a cada integrante que desarrolla estas labores, así como lo hacen los países como Argentina, Chile, España y Colombia.

6. Fundamentos Teóricos

a. Teoría de los incentivos

A comienzos del siglo XX se inicia a remunerar la labor rutinaria y repetitiva de los trabajadores, era un tiempo de sostenibilidad y duración, en la que las acciones se repetían de forma indefinida. Pero así como el mundo está en constante cambio, las empresas también. Actualmente la mayoría de las empresas de éxito recurren a planes de incentivos variables y flexibles, con la capacidad de otorgar motivación, incentivo, mezclarse con el carácter y la energía de los colaboradores. La entidad es una estructura a base de cooperación, por lo que es vital saber que razones contribuyen a que los colaboradores cooperen.

a.1 Tipos de incentivos

Los incentivos pueden clasificarse de acuerdo a la pirámide jerárquica Maslow: Incentivos económicos, de seguridad, afiliación, estima o autorrealización (Herbert J. Chruđen, Arthur W. Sherman, Jr., 1977). Aunque también aparecen diferentes modelos que cambian según los autores pero son muy similares a ésta.

Una organización puede cambiar los tipos de incentivos que ofrece a sus colaboradores, claro que según a sus necesidades, ya sea el ámbito donde se desarrolla la empresa, la temporada, etc.

Las empresas también se han dado cuenta que un solo modo de incentivar no siempre se adapta a la organización por lo que es necesario ajustarse para que los incentivos encajen con sus miembros.

Una vez que ya se ha determinado el valor del premio, la persona que gane tendrá la opción de elegir entre varios reconocimientos o el jefe puede presentarle la interrogante de qué tipo de recompensa desea obtener por parte de la institución. El objetivo es hallar los incentivos correctos que logren motivar a cada colaborador dentro del marco presupuestal.

(Mark W. Johnston, Greg W. Marshall, 2006) menciona que el valor económico del incentivo debe ser superior para que consiga atraer a los trabajadores sin determinar con exactitud la forma del incentivo, dado su nivel de compensación. (Mark W. Johnston, Greg W. Marshall, 2006) afirma también que para que se incentive la autorrealización, deben existir recompensas que satisfascan los anhelos de ascenso, competencia ocupacional y logro.

Esta capacidad se enfoca a la ocupación y nivel técnico del colaborador, de lo que es capaz de realizar y de lo que no. El motivo de competencia se refleja en las personas adultas como anhelo de control del puesto y ascenso profesional.

Es importante que se le otorgue al colaborador la libertad para ejecutar sus funciones según lo desee, ya que de ello dependerá la efectividad del incentivo;

la supervisión estricta puede dificultar las tareas. Es considerada también esta necesidad como la más superior dentro del marco jerárquico, pues se anhela convertirse en alguien capaz, con potencial y con oportunidad de logro.

El deseo de sentirse el más preparado para la ejecución de un deber y que el resto de los colaboradores dependan de él es importante para algunos trabajadores; por lo que se puede deducir que en una empresa es vital la existencia de un plan de incentivos ya que contribuye a los trabajadores a realizar sus funciones.

b. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow.

Esta teoría es uno de los primeros intentos de ordenamiento de las necesidades de las personas y de comprender como influyen en su comportamiento. La persona tiende a satisfacer sus necesidades en orden ascendente, de modo que su comportamiento estará establecida de acuerdo a la satisfacción de sus anhelos de menor orden insatisfechos; y cuando logre satisfacerlas continuará con el siguiente nivel.

Necesidades Fisiológicas. Su logro es esencial para la vida. Son la alimentación, la vestimenta, el sueño, etc. Estas necesidades se satisfacen con **Necesidades de Seguridad.** Estas necesidades se logran satisfacer mediante estabilidad en el trabajo, protección contra presuntas enfermedades y accidentes, etc. ya que se basan en la protección contra peligros.

Necesidades Sociales O de Afiliación. Se logran satisfacer por medio de relaciones interpersonales ya que estas necesidades corresponden a que la persona debe pertenecer a grupos en los cuales puede brindar y obtener afecto.

Necesidades Psicológicas O del ego. Se basa en la estimación propia y de otras personas, se satisface por medio de recompensas o ascensos.

Necesidades de Autorrealización. Se relaciona con el crecimiento pleno de la personalidad. Ejemplo: Con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador

Jurisprudencia electoral

El derecho que brinda el origen de la jurisprudencia electoral es versátil, pues este se encuentra en constante cambio y mejora y se relaciona directamente con el desarrollo político institucional de las comunidades.

Se basa principios reguladores que son propios al privilegio de elecciones, tales como el de respeto por la auténtica iniciativa del electorado libremente expresado y el de conservación del acto electoral, lo que originan algunas normas específicas, pero siendo el encuentro de varias ramas jurídicas, el derecho electoral como el derecho administrativo, el derecho civil, el derecho procesal, el derecho constitucional; se debe acudir a menudo a estos principios que implican estas disciplinas y sus normas.

7. Estrategias de la Propuesta

Pagos de incentivos: A los integrantes de las mesas de elecciones, teniendo en consideración la equidad en valor y en principios, ya que se vinculan de forma directa al cumplimiento de sus funciones.

Esta estrategia instaura una sucesión de incentivos como reconocimientos y recompensas que podrían aplicarse en relación a las funciones que ejecutarán, los mismos que estarán lúcidos de las tareas desarrolladas y se preocuparán por una remuneración ya estipulada como motivadora. Se debe establecer los incentivos de forma equitativa para que se reconozca el esfuerzo tanto de los integrantes de las mesas de votos como los de la ONPE.

Si las personas consideran que la compensación es injusta, se sentirán descontentas y se disminuirá la productividad o cabe la posibilidad de que desistan de ser integrantes de mesa en las próximas elecciones. Además se puede solicitar también un aumento; si los integrantes observan que las remuneraciones son equitativas; posiblemente continúen con un óptimo nivel de producción y en ciertos casos se incrementen; no existirán quejas y las personas permanecerán mayor tiempo laborando en la ONPE.

Las diferentes maneras de compensar serían: Compensación económica, compensación basada en lo laboral, certificaciones, refrigerios. La adecuada organización de los incentivos depende de que tan justa sea la retribución por el trabajo realizado por el colaborador. Así mismo la motivación que lleva a cabo el gobierno se debe estipular antes de que inicien los procesos de sufragio.

A continuación, presento los Incentivos para motivar la cooperación de los integrantes de Mesa de Sufragio propuestos por la ONPE:

MOTIVACIONALES Y ESTIMULOS POR PARTE DE LA ONPE

Económico: Las funciones que ejecutan los integrantes de mesa de sufragio durante el periodo de elecciones deberían ser remuneradas, puesto que el tiempo que permanecen en el lugar de sufragio es superior a 8 horas.

Alimentario: Se debe brindar mejores alimentos y en una ración mayor por el número de tiempo de su permanencia en el centro de votación.

Calidad de Servicio: Es relevante la inducción de los integrantes de mesa, como a su vez su nivel de conocimiento que permita informar a la población.

OTROS TIPOS DE MOTIVACIONES Y ESTÍMULOS

Menos Horas de Permanencia: Un horario de elección más corto sería un gran incentivo para que los integrantes, los ciudadanos mayores o que sufran algún tipo de enfermedad puedan realizar también esta labor.

Cercanía al lugar de Votación: Una excelente base motivacional para las personas que conforman la mesa de sufragio sería que el local donde desarrollarán sus funciones este cerca a su domicilio.

Comodidades en el local de votación: La infraestructura en algunos locales de votación no permite desempeñar con comodidad dicho cargo.

Adicionalmente, mis incentivos propuestos son los siguientes:

Habiendo laborado en ONPE y siendo consciente de la situación de los integrantes de las mesas de votación, es que se propone la presente investigación:

Remuneración económica: Pues debido a los diferentes procedimientos de elección que se desarrollan en nuestro país, unos de mayor duración que otros durante la jornada electoral debido a su complejidad, los miembros de mesa pasan más de ocho horas dentro del local de votación, lo cual debe valorarse brindándoles una remuneración económica por tan loable y sacrificada labor.

Ante tales datos preocupantes de ausentismo electoral, es que se propone el presente estudio, para lo cual se adjunta una propuesta de detalle prosupuestal de incentivo económico:

Tabla 25

Detalle presupuestal del incentivo económico propuesto para los Miembros de Mesa de Sufragio que participen en los procesos electorales nacionales y regionales.

PROCESO ELECTORAL	MIEMBROS DE MESA SORTEADOS (incentivos al 0.75% de la UIT)*			
	LAMBAYEQUE		A NIVEL NACIONAL	
	MIEMBROS DE MESA SEGÚN PROCESO ELECTORAL	Presupuesto estimado de incentivo por participación como miembro de mesa	MIEMBROS DE MESA SEGÚN PROCESO ELECTORAL	Presupuesto estimado de incentivo por participación como miembro de mesa
ELECCIONES GENERALES Y PARLAMENTO ANDINO	18234 (2016)	287185.50	617269 (2011)	9721986.75
ELECCIONES REGIONALES Y MUNICIPALES	24678 (2014)	388678.50	583728 (2014)	9193716
REFERÉNDUM	26838 (2010)	422698.50	600987 (2010)	9465545.25
CONSULTA POPULAR DE REVOCATORIA			4951 (2009)	77978.25

(*) UIT, valor actual es de S/ 4200 para el 2019 en Perú.

Se diagnosticó que en promedio existe un nivel de ausentismo de las personas que conforman la mesa en los procesos electorales nacionales y regionales del orden cercano al 25%, lo que provoco el retraso en el inicio del proceso electoral e incluso en el caso de no aperturarse la mesa hasta el mediodía, se han anulado, frente a esta problemática se sustenta mi propuesta que consiste en un incentivo económico de 0.75% del valor de la UIT, para los miembros de mesa que asistan a conformar la mesa de sufragio. Ello en respuesta a las cifras descritas, además de la casuística que se reporta en los medios comunicación donde los electores de la cola a iniciativa propia hacen colecta para pagar para que uno de ellos asuma el cargo en caso de ausentismo.

Certificación y puntuación como incentivo.

En búsqueda de fortalecer el compromiso ciudadano y la identidad nacional, las instituciones públicas de prioridad y por recomendación las privadas, asignen un puntaje en adicional de 1.0 en la evaluación curricular de los

postulantes a una convocatoria pública y/o privada, como premio al cumplimiento de participación como miembro de mesa, adicionalmente una certificación de haber asumido el cargo.

Mejorar la alimentación

Por la oportunidad que he tenido de trabajar en la ONPE, he podido verificar que el refrigerio consta de galletas, agua, caramelos, conserva de pescado, etc., ante lo cual los miembros de mesa muestran su disconformidad ante tal alimentación, muchas veces no lo consumen o dejando parte del refrigerio, intacto, por lo que la alimentación debe mejorarse debido a la gran cantidad de horas que las autoridades de mesa pasan en el local de voto, requiriéndose en algunos casos, como las Elecciones Generales y Parlamento Andino, Elecciones Regionales y Municipales, de su cena respectiva, por lo que propongo dos conservas de pescado, dos néctares a base de frutas, dos latas de frutas en almíbar, 2 barras de cereales

Tabla 26

Propuesta para la composición del refrigerio de los miembros de mesa de los distintos procesos electorales

INSUMO DE REFRIGERIO	CANTIDAD (Unidad)	Costo por menor (S/)	Costo por mayor (S/)	Costo total por menor (S/)	Costo total por mayor (S/)
Conserva de pescado(170g)	2	4.20	3.80	8.40	7.60
Néctar a base de frutas(200ml)	2	2.00	1.60	4.00	3.20
Fruta en almíbar(227g)	2	7.20	6.00	14.40	12.00
Barras de cereales (30g)	2	1.40	1.00	2.80	2.00
Total				29.60	24.80

Fuente: Elaboración propia

Mayor Capacitación: La capacitación debe comenzar antes de las convocatorias a elecciones de modo que los posibles y futuros miembros de mesa vayan creando conciencia de la importancia en el desempeño de tal cargo.

Compensación laboral: Gozar de un día de reposo pagado no recuperable, tanto para las empresas publicas como privadas.

COMENTARIO/ANALISIS/APORTE/

La presente propuesta expuesta por el titular de la ONPE, durante su exposicion, ante la sub-comisión del Congreso de la República del Perú que tiene a su cargo las reformas electorales, donde se estipula la obtención a los miembros de las mesas de sufragio, la retribución de S/.113.32 – aproximadamente más del 3% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT)- y de 24 horas de reposo no laborable ni compensable. El importe de la retribución de S/. 113.32, es igual a dos domingos laborados bajo la relación con el salario mínimo, que se incrementa a la fecha a 850 soles.

CONCLUSIONES

1. El porcentaje en promedio de Miembros de Mesa Omisos de los Procedimientos de sufragio en el Perú, desde el año 2009 al 2014, fue de 24.975. En las **Nuevas Elecciones Municipales NEM** y en las **Elecciones Regionales y Municipales ERM y Referéndum Nacional 2010**, el (31.86%) 732 y el (22.41%) 134,693 fueron omisos. En las elecciones **Generales y Parlamento Andino EEGG-PA** y en la **Segunda Elección Presidencial 2011**, el (25,74%) 158,897 y (25.63%) 39,835 también fueron omisos y en las **Elecciones Regionales y Municipales ERM**, el 27.57% (160,941) no asistieron y no cumplieron con su deber cívico.

2. El porcentaje en promedio de integrantes de Mesa Omisos de los Procedimientos de sufragio en el Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, fue de 24.27. En las **Elecciones Regionales Segunda Elección** y en las **Regionales y Municipales Reférendum** del mismo año **2010**, el (28.28%) 7,591 y el (20.93%) 5,619 fueron omisos. **Elecciones Generales y Parlamento Andino** y en la **Segunda Elección Presidencial** del mismo año **2011**, el (23.79%) 6,508 y el (22.34%) 6,113 y en las **Regionales y Municipales 2014**, (22.48%) 5,547 fueron omisos. **Segunda Elección Presidencial** y en las **Elecciones Generales y Parlamento Andino** del mismo año **2016**, el (27.08%) 4,938 y el (24.96%) 4,552 fueron omisos respectivamente.

3. El porcentaje en promedio de las autoridades de las mesas Omisos de los Procedimientos de sufragio por Provincia Del Departamento de Lambayeque, desde el año 2010 al 2016, la provincia con mayor numero de funcionarios de mesa omiso fue Chiclayo con 72.93%, seguido de Lambayeque con 19.40% y finalmente, Ferreñafe con 7.67%. Siendo en las **Elecciones Regionales 2010 Segunda Elección**, (72.18%) 5,479; **Elecciones Regionales y Municipales Reférendum 2010**, (75.58%) 4,247; **En las Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011**, (72.65%), 4,728; **Segunda Elección Presidencial 2011**, (70.85%), 4,331. **En las Elecciones Regionales y Municipales 2014**, (75.01%) 4,161. **En la Segunda Elección Presidencial 2016**, (69.74%) 3,444. **Elecciones Generales y Parlamento Andino 2016**, (72.41%) 3,296.

RECOMENDACIONES:

Para poder reducir las inasistencias de los funcionarios encargados de las mesas de votación es necesario que el órgano titular de los procedimientos de elección ONPE adapte las estrategias planteadas en el programa de incentivos y de esta forma poder cambiar el estado actual.

Se Recomienda a la ONPE, adaptar los diversos tipos de incentivos que mencionan en la propuesta; como un día sin labores, alimentos acordes a la labor desempeñada, incentivos económicos y reconocimientos por medio de un certificado escrito que contribuya al Curriculum Vitae de las personas.

El organismo ONPE debe poner operativos planes de inducción y formación para los posibles integrantes de mesa futuros, no solo por épocas de votación sino de acuerdo a programaciones para incentivar e inculcar conciencia, además agrupar por perfiles a las personas que podrían ser integrantes de mesa para de esta forma mejorar el trabajo electoral y minorizar las inasistencias en los procesos.

Promover para que los integrantes de la mesa de voto puedan gozar de 24 horas de reposo retribuable no compensable, con acuerdo con los jefes de las personas, no solo a los colaboradores del sector público, sino también el privado.

SUGERENCIAS:

Para poder reducir las inasistencias de los funcionarios encargados de las mesas de votación es necesario que el órgano titular de los procedimientos de elección ONPE adapte las estrategias planteadas en el programa de incentivos y de esta forma poder cambiar el estado actual.

Se Recomienda a la ONPE, adaptar los diversos tipos de incentivos que mencionan en la propuesta; como un día sin labores, alimentos acordes a la labor desempeñada, incentivos económicos y reconocimientos por medio de un certificado escrito que contribuya al Curriculum Vitae de las personas.

El organismo ONPE debe poner operativos planes de inducción y formación para los posibles integrantes de mesa futuros, no solo por épocas de votación sino de acuerdo a programaciones para incentivar e inculcar conciencia, además agrupar por perfiles a las personas que podrían ser integrantes de mesa para de esta forma mejorar el trabajo electoral y minorizar las inasistencias en los procesos.

Promover para que los integrantes de la mesa de voto puedan gozar de 24 horas de reposo retribuable no compensable, con acuerdo con los jefes de las personas, no solo a los colaboradores del sector público, sino también el privado.

REFERENCIAS

- Alcubilla, Enrique A., Abstencionismo Electoral. Disponible en: https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1863/diccionario_electoral_tomo-i-2000.pdf
- Álvarez P., Carmen R., *Plan de Incentivos para el Personal Administrativo de la Secretaría Regional de Educación del Ed2. 2011.* Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/55955352/Plan-de-Incentivos-para-el-Personal-Administrativo-de-la-Secretaria-Regional-de-Educacion-del-Ed2>
- Alvitez F. W.,; Ramírez M. Á. (2013), Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los Empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013. Disponible en: <http://docplayer.es/3641033-Universidad-privada-antenor-orrego-facultad-de-ciencias-economicas-escuela-profesional-de-administracion.html>
- Alvites S. y Ramírez M.A. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*
- Cantillana Peña, Carlos; Morales Quiroga, Mauricio; Navia Lucero, Patricio. Los Determinantes de la Abstención Electoral: El Caso de Chile 2001-2005. Antecedentes y Modelos Explicativos”. 2007. Disponible en: https://www.u-cursos.cl/inap/2010/1/ESA200/2/material_docente/previsualizar?id_material=563335
- Colmenares (2010), “*Propuesta Plan de Incentivos Laborales como Herramienta del Sistema de Motivación al Logro de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos, caso (fundadeporte)*”
- Cuenca (2014). <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/464>
- Diario El Comercio. 29 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://elcomercio.pe/politica/gobierno/eleccion-regidores-cuan-alto-fue-ausentismo-voto-nulo-domingo-noticia-1665952>
- Diana C. Tovar Z. (2013). *Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos del a Empresa Febeca, C.A.*
- El Ausentismo. Disponible en: <http://agendah4.blogspot.pe/>
- García A. (2009). tesis “*Implementación de un sistema de compensación como medio de motivación para alcanzar mayores niveles de ventas en el personal de la empresa Distribuidora Universal SAC*”

Guerrero, S. (2004), *Propuesta de un Programa de Incentivos para mejorar el nivel de satisfacción laboral. Caso: Empresa Plamar C.A.* Universidad Carabobo

http://www.infogob.com.pe/reportes/erm2014/reporte%20ERM2014%20ELECTORES_FINAL.pdf

http://www.rpp.com.pe/2014-08-21-chiclayo-odpe-realiza-sorteo-para-elegir-miembros-de-mesa-noticia_718693.html

<http://es.slideshare.net/patriciamurcia/laborativa2?related=2>

<https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=630574>

Jara V. (2011) en su título *“Evaluación de los resultados de un plan de motivación en el crecimiento de la competitividad la empresa Constructora Bectek”*

Lugo y Oliveros (2005). *“Viabilidad de la Aplicación de Sistemas de Incentivos Económicos, como estrategia para optimizar el desempeño del funcionario público que labora en la Dirección General de la Alcaldía del Municipio Francisco Linares Alcántara del Estado Aragua”*

Martínez (2009). *Estrategia Motivacional para Optimizar el Ambiente Laboral del Personal Administrativo en el Ambulatorio*. Universidad de Carabobo

ONPE. *Elecciones Generales y Parlamento Andino 2011. Reporte de Procesos y bConsultas 4.Perú*. Disponible en:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/A09E5AD9D4E1CF64052579970060B633/\\$FILE/elecciones_generales_parlamento_andino_2011.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/A09E5AD9D4E1CF64052579970060B633/$FILE/elecciones_generales_parlamento_andino_2011.pdf)

ONPE. *Miembros de Mesa Omisos. Una aproximación a sus características y causas (2006 - 2011)*. Perú. Serie Documento de Trabajo N° 27. Disponible en: https://www.web.onpe.gob.pe/modEducacion/Publicaciones/DT27Miembros_Omisos.pdf

Reniu, Josep M. (1995), *Abstencionismo*.1995. Disponible en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/A/abstencionismo>

Thompson, J. (2003), *Abstencionismo y Participación Electoral*. Conferencia Protocolo de Tikal. San José, Costa Rica. 2003. Disponible en:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/8118D723B4B646970525774300623D6C/\\$FILE/abstencionismo_participacion_electoral.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/8118D723B4B646970525774300623D6C/$FILE/abstencionismo_participacion_electoral.pdf)

Tovar Z., Diana C., *Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa*

Febeca, C.A. 2013. Disponible en: <http://docplayer.es/3701992-Plan-de-incentivos-laborales-como-impulso-motivacional-para-los-trabajadores-del-departamento-de-recursos-humanos-de-la-empresa-febeca-c-a.html>

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Manuel Ríos Tello, identificado con DNI N° 16631647, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PLAN DE INCENTIVOS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO DE LOS MIEMBROS DE MESA DE SUFRAGIO EN UN PROCESO ELECTORAL, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE - 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 16631647

FECHA: 17 de Diciembre de 2018

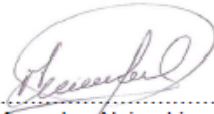
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón, asesora del Trabajo de Investigación y revisora de la Tesis del estudiante, Manuel Ríos Tello, titulada: **PLAN DE INCENTIVOS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO DE LOS MIEMBROS DE MESA DE SUFRAGIO EN UN PROCESO ELECTORAL, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 30 de Mayo de 2017



.....
Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI: 16480577

PLAN DE INCENTIVOS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO DE LOS MIEMBROS DE MESA DE SUFRAGIO EN UN PROCESO ELECTORAL, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

7%

2

ctb.ku.edu

Fuente de Internet

2%

3

tesis.uson.mx

Fuente de Internet

1%

4

bibliovirtualujap.files.wordpress.com

Fuente de Internet

1%

5

www.web.onpe.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

howardsoft.net

Fuente de Internet

1%

7

www.onpe.gob.pe

Fuente de Internet

1%

8

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MANUEL RIOS TELLO

INFORME TÍTULADO:

PLAN DE INCENTIVOS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO DE LOS MIEMBROS

DE MESA DE SUPRACIO EN UN PROCESO ELECTORAL DEPARTAMENTO DE LAMAYBUE

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN