



**FACULTAD DE NEGOCIOS**

**TESIS**

**EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR EN UNA  
MUNICIPALIDAD RURAL, REGION LORETO, AÑO 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**MAX LINDER ROMERO GUEVARA**

**ASESOR:**

**Lic. ROSARIO ADILIA RAMIREZ PAREDES, Mgr.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE  
DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

**IQUITOS – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

La presente tesis lo dedico a mis padres y a mi asesora, por brindarme su apoyo incondicional, quienes han sido el pilar fundamental en mi caminar de esta investigación; cada logro y meta alcanzada es a ellos que le debo mucha gratitud. A mis hermanos que tengo y siempre los tendré en las buenas y en los malos momentos y le sumo esta dedicatoria a la universidad por darnos una formación integral en lo profesional y desarrollarnos como personas de bien y como no tenerlos en esta dedicatoria a los compañeros de trabajo que sumaron mucho conocimiento y experiencia en mi etapa formativa.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme la vida y haber alcanzado este gran sueño. De manera especial quiero agradecer a la Universidad científica del Perú, quienes son formadores con gran ímpetu y gran competitividad de acuerdo a la exigencia laboral y social, y a mis docentes que me inculcaron buenos valores éticos y morales que nunca les terminare de agradecer por ser apoyo y guía en mi vida, les debo todo. A mi asesora Rosario Adilia Ramírez Paredes por permitirme conocerla como persona y como amiga en este tiempo y por brindarme el tiempo necesario para la realización de este trabajo de investigación. Como no agradecer también a mis queridos hermanos que han sido parte de la mejor etapa de mi vida, que de una u otra forma aportaron con su granito de arena en mi tesis.

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE  
NEGOCIOS



### ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 871-2022-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 19 de diciembre de 2022, se autorizó la sustentación para el día viernes 23 de diciembre de 2022.

Siendo las 11.00 horas del día 23 de diciembre se constituyó de modo presencial Jurado para escuchar la presentación y defensa del informe Final de Tesis EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR EN UNA MUNICIPALIDAD RURAL, REGIÓN LORETO, 2022.

Presentado por:

ROMERO GUEVARA MAX LINDER

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor: Lic. Adm. Rosario Adilia Ramírez Paredes, Mgr.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADO POR UNANIMIDAD

A las 12.00 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.

Lic. RR.II. Salvador Calderón Ferreira, Mgr.  
Presidente del Jurado

Lic. Adm. Enrique Alvar Mori, Mgr.  
Miembro del Jurado

Lic. Adm. Yvan German Yoplack Arana, Mgr.  
Miembro del Jurado

Contactos:

Sede Iquitos - Perú  
055 - 261088 / 065 - 262240  
Av. Abelardo Quiñones Kto. 2.5

Filial Tarapoto - Perú  
042-564903  
Av. Aviación N° 226-228

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

## HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR EN UNA MUNICIPALIDAD  
RURAL, REGION LORETO, AÑO 2022"**

De los alumnos: **MAX LINDER ROMERO GUEVARA**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de 6% de plagio.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 05 de Diciembre del 2022.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética – UCP

CRA/n-a  
522-2022

## Document Information

<b>Analyzed document</b>	UCP_administracióndeempresas_2022_Tesis_MaxRomero_V1.pdf (D151267554)
<b>Submitted</b>	2022-11-28 17:41:00
<b>Submitted by</b>	Comisión Antiplagio
<b>Submitter email</b>	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
<b>Similarity</b>	6%
<b>Analysis address</b>	revision.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Científica del Perú / UCP_SISTEMAS_2021_TESIS_ANDRYWAGNER_V1.pdf</b> Document UCP_SISTEMAS_2021_TESIS_ANDRYWAGNER_V1.pdf (D113383649) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>OKFinal_Tesis_Saavedra Benavides Saira Jovita 2021.docx</b> Document OKFinal_Tesis_Saavedra Benavides Saira Jovita 2021.docx (D105158785)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>CHIROQUE MONTALVÁN GABRIELA MARGARITA.docx</b> Document CHIROQUE MONTALVÁN GABRIELA MARGARITA.docx (D39924480)		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>TF_Ramirez Quispe Graciela.docx</b> Document TF_Ramirez Quispe Graciela.docx (D120740437)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>Tesis Nancy 03-12-18.doc</b> Document Tesis Nancy 03-12-18.doc (D44917592)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>G5_18783_EF_Taller de tesis 1_Rojas Arias Jose Eduardo.docx</b> Document G5_18783_EF_Taller de tesis 1_Rojas Arias Jose Eduardo.docx (D141725808)		<b>2</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/">https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/</a> Fetched: 2022-11-28 17:41:00		<b>4</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-pago-de-facturas-mype-a-treinta-dias-ley-n-...">https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-pago-de-facturas-mype-a-treinta-dias-ley-n-...</a> Fetched: 2022-11-28 17:41:00		<b>1</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276">https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276</a> Fetched: 2022-11-28 17:41:00		<b>1</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057">https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057</a> Fetched: 2022-11-28 17:41:00		<b>1</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://www.gob.pe/institucion/senamhi/normas-legales/702931-ley-n-27658">https://www.gob.pe/institucion/senamhi/normas-legales/702931-ley-n-27658</a> Fetched: 2022-11-28 17:41:00		<b>1</b>

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Acta de sustentación.....	IV
Hoja de antiplagio.....	V
Índice de contenido.....	VI
Índice de tablas.....	VIII
Índice de gráficos.....	X
Índice de figuras.....	XI
Resumen.....	01
Abstract.....	02
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	
1.1 Antecedentes del estudio .....	03
1.2 Bases teóricas.....	05
1.2.1 El gobierno local.....	05
1.2.2 Misión de la municipalidad rural.....	07
1.3 Definición de términos básicos.....	10
<b>CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
2.1 Descripción del problema .....	13
2.2 Formulación del problema .....	15
2.2.1 Problema general.....	15
2.2.2 Problema específico.....	15
2.3 Objetivos de la investigación .....	16
2.3.1 Objetivo general .....	16
2.3.2 Objetivos específicos .....	16
2.4 Hipótesis .....	16
2.4.1 Hipótesis general .....	16
2.4.2 Hipótesis específica .....	17
2.5 Variables .....	17
Operacionalización de variables.....	17
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	

3.1. Tipo y diseño .....	20
3.2. Población y muestra .....	20
3.2.1. Población.....	20
3.2.2. Muestra.....	20
3.3. Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos.....	21
3.4. Procedimiento y análisis de datos .....	22
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1. Datos generales de la investigación. ....	23
4.2. Puntualidad al ingreso y salida del trabajador.....	31
4.3 Ausentismo al centro laboral.....	34
4.4. permanencia en su puesto de trabajo.....	37
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusión.....	40
5.2. Conclusiones .....	46
5.2. Recomendaciones .....	48
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>52</b>
1. Instrumento de recolección de datos.....	52
2. Matriz de consistencia.....	54
3. El autor desarrollando la investigación.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Matriz de validez de constructo.....	21
Tabla 3. Trabajadores encuestados por sexo y grupos de edad, año 2022.....	23
Tabla 4. Tiempo que viene laborando en la Municipalidad, por edad, año 2022.....	24
Tabla 5. Tiempo que viene laborando en la Municipalidad, por sexo, año 2022.....	25
Tabla 6. Tiempo laborando en el puesto que actualmente ocupas en la municipalidad, por edad, año 2022.....	26
Tabla 7. Tiempo laborando en el puesto de que actualmente ocupas en la municipalidad, por sexo, año 2022.....	27
Tabla 8. Tipo de contrato laboral, por edad, año 2022.....	28
Tabla 9. Tipo de contrato laboral, por sexo, año 2022.....	29
Tabla 10 Tipo de contrato laboral, por tiempo en el trabajo, año 2022.....	30
Tabla 11 Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por edad, año 2022.....	31
Tabla 12 Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por edad, año 2022.....	32
Tabla 13 Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por tiempo en el trabajo, año 2022.....	33
Tabla 14 Ausentismo al centro laboral, por edad, año 2022.....	34
Tabla 15 Ausentismo al centro de labor, por sexo, año 2022.....	35
Tabla 16 Ausentismo al centro de labor, por tiempo en el trabajo, año 2022.....	36
Tabla 17 Permanencia en su puesto de trabajo, por edad, año 2022.....	37

Tabla 18	Permanencia en su puesto de trabajo, por sexo, año 2022.....	38
Tabla 19	Permanencia en su puesto de trabajo, por tiempo en el trabajo, año 2022.....	39

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Página</b>
Gráfico 1. Puntualidad por grupo de edades.....	40
Gráfico 2. Puntualidad por grupo de sexo.....	41
Gráfico 3. Puntualidad por tiempo en el trabajo.....	41
Gráfico 4. Ausentismo por grupo de edades.....	42
Gráfico 5. Ausentismo por grupo de sexo.....	43
Gráfico 6. Ausentismo por tiempo en el trabajo.....	43
Gráfico 7. Permanencia por grupo de edades.....	44
Gráfico 8. Permanencia por grupo de sexo.....	45
Gráfico 9. Permanencia por tiempo en el trabajo.....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página</b>
Figura 1. Mapa del distrito de Indiana.....	18
Figura 2. Localización del área de investigación.....	19

## RESUMEN

Eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

Max Linder Romero-Guevara

El objetivo de la investigación fue determinar el comportamiento del desempeño laboral en puntualidad, ausentismo y permanencia. Su diseño fue descriptivo, con muestra de 97 trabajadores, a quienes se aplicó cuestionario.

El (35%) puntuales, el (40%) mayores de 40 años, menos puntuales son de 25 hasta 40 años con 5% de puntualidad, las mujeres tienen 30% y hombres 70%, con referencia al tiempo en el trabajo los menos puntuales son más de 3 años con 5%.

Los menos ausentes son menores de 25 años con 5%, asistencia total del 50% los de 25 hasta 40 años con 25%, entre hombres y mujeres 30% de ausentismo, del 50% de asistencia 40% son hombres y 10% mujeres, por el tiempo de trabajo los más ausentes son más de 3 años en el trabajo con 15%, existe un 55% de asistencia, destacando de 1 a 3 años de tiempo en el trabajo con un 25%.

Mayores de 40 años 25%, de 25 hasta 40 años 20%, menores de 25 años 10%, un 25% permanece en el puesto de trabajo, entre hombres y mujeres hay un 55% de abandono el 40% son hombres y 15% mujeres.

Palabras claves: menores, desempeño, eficiencia, laboral, trabajador, municipalidad.

## ABSTRACT

Efficiency of worker performance in a rural municipality, Loreto region, year 2022.

Max Linder Romero-Guevara

The objective of the research was to determine the behavior of work performance in punctuality, absenteeism and permanence. Its design was descriptive, with a sample of 97 workers, to whom a questionnaire was applied.

The (35%) punctual, the (40%) older than 40 years, less punctual are from 25 to 40 years with 5% punctuality, women have 30% and men 70%, with reference to the time at work the least punctual are more than 3 years with 5%.

The least absent are under 25 years with 5%, total attendance of 50% those from 25 to 40 years with 25%, between men and women 30% absenteeism, of 50% attendance 40% are men and 10% women, Due to work time, the most absent are more than 3 years at work with 15%, there is 55% attendance, highlighting 1 to 3 years of time at work with 25%.

Over 40 years 25%, from 25 to 40 years 20%, under 25 years 10%, 25% remain in the job, between men and women there is a 55% dropout, 40% are men and 15% women.

Keywords: minors, performance, efficiency, labor, worker, municipality.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes del estudio.

Chong Vela (2017), en su tesis *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana - periodo 2014*, tuvo como objetivo determinar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Su metodología fue de tipo descriptivo correlacional; con población de 300 personas y muestra similar.

Concluye que, los beneficios económicos y laborales de acuerdo a ley fomenta un buen ambiente de estabilidad y satisfacción laboral, la motivación en el personal es una buena salud psicológica, puede ayudar a mejorar la productividad de una empresa u organización pública y con ello su productividad; debido a que un trabajador motivado y satisfecho está en mejoras condiciones de realizar un trabajo conveniente, que otro que no lo se encuentre.

Del Aguila Castro, Grandez Delerna y Gonzales Ruiz (2018), en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2017*, tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental; con población de 332 trabajadores y muestra de 80 de ellos.

Concluye que, los trabajadores logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral y que a medida que el clima laboral crece en positividad el desempeño laboral es mejor y a ello se determina que la eficiencia laboral muestra mayor desempeño. es muy importante la convivencia dentro del espacio laboral siendo un aspecto fundamental en el desempeño laboral.

Uaqui Bena (2020), en su tesis *Análisis de la comunicación organizacional interna en la Municipalidad Distrital de Yaquerana, primer trimestre 2020*, tuvo como objetivo describir la comunicación organizacional interna.

Su metodología fue de tipo descriptiva con diseño no experimental; con una población y muestra de 12 trabajadores, a quienes aplicó encuesta.

Concluye que, el nivel de comunicación organizacional interna, primer trimestre 2020, se califica como bueno en 58%, 33% como regular y 8% como deficiente, también dió conclusiones de que los aspectos cotidianos generan buena comunicación de acuerdo a la calidad de comunicación, la conclusión nos menciona un aspecto regular en lo que concierne a conocimientos de información de la entidad que tiene como fuente básica la interacción fluida entre los trabajadores.

Quispe Vargas (2015), en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*, tuvo como objetivo conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental; población de 64 trabajadores y muestra similar.

Concluye que, mediante este estudio, los trabajadores logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, esto nos demuestra que la motivación laboral es un aspecto muy fundamental y determinante para el trabajo eficiente y eficaz con ello asegura un desempeño laboral óptimo con resultados positivos en todos los espacios de la entidad.

Marrufo Fernández y Pacherez Riva (2020), en su tesis *El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín-2020*, tuvieron como objetivo identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores nombrados.

Su metodología fue relacional y no experimental; con población de 114 y la muestra similar a quienes se aplicó el cuestionario.

Concluye que, existe un regular rendimiento laboral en los colaboradores nombrados, lo que demuestra que no están cumpliendo eficazmente con sus funciones; los directivos de la municipalidad provincial de rioja deberían buscar estrategias para motivar al personal y de esa manera mejorar el rendimiento laboral.

Rodriguez Guzman (2013), en su tesis *Estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la m.i municipalidad de Guayaquil*, tuvo como objetivo determinar la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral.

Su metodología fue análisis de casos; con población de 4300 personas y muestra con 25 de ellos a quienes se aplicó cuestionario.

Concluye que, la hipótesis planteada a partir de la correlación final de 0,79 de tipo alta, se evidencia que existe incidencia significativa entre las competencias sociales y el desempeño laboral. Sin embargo, se determinó que la institución debe trabajar en desarrollar las competencias sociales para un mejor desempeño de los funcionarios y desarrollo del sistema social de la institución.

## **1.2 Bases teóricas.**

### **1.2.1 El gobierno local.**

El gobierno local (denominado también municipalidad distrital y/o provincial) es una entidad, básica de la organización territorial del estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. (art.1, ley N°27972, Ley orgánica de municipalidades).

Las municipalidades son instancias descentralizadas correspondientes a los niveles de gobierno local, que emanan de la voluntad popular. Es una persona jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

La autonomía municipal, consiste en la capacidad de gestión independiente dentro de los asuntos atribuidos como propios de la municipalidad. Es decir, autonomía municipal es la capacidad de decidir y ordenar (auto normarse), dentro de sus funciones y competencias exclusivas que no pueden ser ejercidas por ninguna otra institución. Econ. Alejandro Jorge García Riega. (2010).

Econ. Alejandro Jorge García Riega. (2010) de la Contraloría General de la República, nos indica que la autonomía municipal tiene tres dimensiones que consisten en que se le da autoridad para hacer cumplir todos los asuntos que la Ley les ha encomendado para impulsar el desarrollo local.

1. Autonomía política como elemento de la autonomía local, pueden emitir normas con naturaleza de ley material, como son las ordenanzas, son las que van a decidir, que cosa se va a hacer. Entonces las municipalidades, están constitucionalmente facultadas para decidir qué cosa hacer para lograr el desarrollo local.
2. La autonomía administrativa se refleja en la posibilidad de emitir reglamentos, actos administrativos; en la organización interna. En la contratación y ejecución de las decisiones; estas son varias formas de cómo se manifiesta la autonomía administrativa.

La autonomía económica se da en dos aspectos; en la posibilidad de

generar sus propios recursos y, en segundo lugar, en disponer de los recursos que tiene. Sobre el primero, uno de los medios más importantes es la tributación municipal en ejercicio de la potestad tributaria y decidir sobre su presupuesto. Econ. Alejandro Jorge García Riega, Contraloría General de la República.

### **1.2.2 Misión de la municipalidad rural**

Ser una instancia de representación con los ciudadanos y ciudadanas, quienes democráticamente deciden otorgar un mandato para que tanto alcaldes como regidores asuman su representación en la conducción del gobierno local, dicho mandato, está sujeto a un conjunto de reglas, que, si no son cumplidas pueden generar el retiro de la confianza ciudadana y por tanto el resquebrajamiento de la legitimidad para ejercer dicha representación.

Ser una instancia promotora del desarrollo integral sostenible, en tanto, órgano de gobierno local es la entidad llamada y facultada para liderar la gestión del desarrollo integral de su ámbito, ya sea distrital o provincial.

Ser una instancia prestadora de servicios públicos, como aquellos servicios brindados por la municipalidad, que permitan a los ciudadanos, individual o colectivamente ser atendidos en determinadas necesidades que tengan carácter de interés público y sirvan al bienestar de todos.

Alejandro Jorge García Riega (2010), de la Contraloría General de la República, manifiesta que los documentos que formalizan la gestión de los gobiernos locales, será determinados por las normas que regulan la elaboración y ejecución de estos, cuyos documentos de gestión que deben contar son los siguientes:

- a. Reglamento de Organización y Funciones - ROF. Es un documento técnico normativo de gestión que completan, regulan y fijan la estructura orgánica de la municipalidad, en el cual se precisan la naturaleza, finalidad y funciones generales; tipificando las atribuciones relaciones de las Unidades Orgánicas.
- b. Cuadro de Asignación de Personal - CAP. Es un documento técnico normativo de gestión institucional que contiene y permite normalizar las provisiones de cargos necesarios que requiere la municipalidad, determinando la cantidad, características de los puestos de trabajo necesarios para proporcionar los servicios y lograr los fines y objetivos institucionales.
- c. Manual de Organización y Funciones - MOF. documento normativo que describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo, desarrollándolas a partir de la estructura orgánica funciones generales establecidas en el reglamento de organización y funciones y de acuerdo con el cuadro para asignación de personal.

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política del estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Se debe tener en cuenta que el servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado. (art. III, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)

El Decreto Legislativo N° 728 se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral. Se trata de una legislación muy

importante cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral. Esta norma fue publicada en marzo de 1997 y conserva su vigencia hasta el día de hoy.

La ley de productividad posee los siguientes principios:

- a. Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con el fin de mejorar la productividad del trabajo.
- b. Promover la transferencia de las personas de actividades de baja productividad a otras de mayor.
- c. Garantizar los ingresos de los trabajadores y la protección contra el despido arbitrario.
- d. Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

El Decreto Legislativo N° 276 de la carrera administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. (Artículo 56, Ley N°23724, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones de sector público).

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Régimen Cas, Ley 29849 tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las

disposiciones establecidas en la presente Ley. (Base legal decreto supremo N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Ley 29849)

Recibos por Honorario (RH), la prestación de servicios se regula el pago oportuno de facturas comerciales y recibos por honorarios a empresas y/o entidades públicas y privadas. con la finalidad de impulsar el dinamismo de la economía a través de la oportuna provisión de liquidez a las micro y pequeñas. (art. 2, Ley N° 31362, Ley de pago de facturas mype a treinta días)

### **1.3 Definición de términos básicos.**

- a) Desempeño laboral. Actúa como piedra angular para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas; por esta razón los gerentes están interesados en no solo medirlo sino también en mejorar el desempeño de sus colaboradores. En este sentido, el desempeño laboral se basa en las conductas observadas o aquellas acciones ejecutadas por los colaboradores que pueden ser medidos a través de sus capacidades y el grado de contribución que éstas brindan a la empresa (Aamodt, 2010). Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño laboral como la capacidad de organizar y coordinar las actividades que al unirse conforman el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.
- b) Eficiencia. Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado; y la eficacia es: capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Real Academia Española (2018).
- c) Puntualidad. Es necesaria para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir el valor en plenitud estamos en

condiciones de realizar diferentes actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza, uno de los hábitos más importantes para formarse es la puntualidad, el estar a tiempo a diferentes compromisos o el simple hecho de cumplir un horario nos ayudara mucho en la vida.

- d) Ausentismo. Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela. La palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "absentis" que significa "ausente, separado, lejano". Aplicado a la materia laboral, se interpreta como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica," como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión". de acuerdo al "Diccionario de economía y empresa" (Galindo, 2008), se entiende por "ausentismo laboral", "aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.
- e) Permanencia. Podemos decir que la permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico si no que puede variar de caso en caso de acuerdo al objeto o sujeto al que se aplique. Debemos comprender a la permanencia como una cualidad que hace que una cosa, persona o fenómeno dure en el espacio y en el tiempo sin variar sus características o haciéndolo en un nivel

mínimo. Así, se puede considerar que una persona que siempre se comporta igual tiene una actitud de permanencia en determinada actitud. Definición ABC (sep. 2010).

- f) Recursos humanos. Son un departamento dentro de las empresas o instituciones públicas y privadas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan dentro de un lugar establecido.
- g) Puntualidad. es una cualidad adquirida por los seres humanos, que es considerada como la virtud de cumplir con la entrega de una tarea.
- h) Compromiso. es la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente.
- i) Responsabilidad. es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la Ética sobre la base de la moral. Puesto en práctica, se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral para ayudar en un futuro.
- j) Comportamiento organizacional. Es el estudio donde la persona o grupos actúan las organizaciones y su continua interacción e influencia recíproca.

## **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

### **2.1 Descripción del problema.**

La eficiencia del gasto público es un punto importante en la economía de los países en especial en las municipalidades rurales de la región Loreto, que buscan obtener mayores resultados maximizando el efecto de las actividades del sector público. La puntualidad, ausentismo y la permanencia en el sector público son aspectos fundamentales en el desempeño tanto para los costos de inversión y de consumo; una herramienta fundamental de la política económica de cualquier territorio.

Las capacidades y modernización están enmarcadas de acuerdo a la ley de Modernización de la Gestión del Estado de la ley N°27658, que en el capítulo IV, nos habla de la modernización en la administración pública en general, en el artículo 12. estrategias del proceso de modernización, el proceso de modernización de la gestión del estado se apoya en la suscripción de convenios de gestión y en la implementación de programas pilotos de modernización en los distintos sectores de la administración pública central, en todas sus instancias, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley, Estos últimos implican una reorganización integral del sector incluyendo aspectos funcionales, estructurales, de recursos humanos, entre otros.

Ante los episodios del desempeño laboral en las municipalidades rurales de la región Loreto, algunos graves, de los que se han propiciado en la eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural de la región Loreto, año 2022, que esto viene siendo una preocupación sobre lo que está ocurriendo entre los trabajadores, resulta de especial interés conocer cuáles son las conductas y actitudes más habituales en su centro laboral, y a partir de ahí , adoptar las medidas que permitan dar una mayor calidad de organización laboral, amparar a los trabajadores y mejorar el

rendimiento del personal y la consolidación de las conductas del personal de trabajo.

La presente investigación surge de la necesidad de estudiar la eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022, con el propósito de identificar la cantidad de casos ocurridos en las distintas modalidades de desempeño mediante los indicadores de la puntualidad, ausentismo y permanencias de trabajo bajo una eficiencia correcta tanto entre hombres y mujeres, Tal como lo informan los propios trabajadores , así como las estrategias de adoptarlas en la vida cotidiana para la buena gestión pública de la gobernanza ante este tipo de conductas laborables dentro de la municipalidad distrital de indiana.

La investigación busca proporcionar información que será útil a toda la municipalidad distrital de indiana para mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema en la institución pública y las formas de llevar a un buen acuerdo de desempeño de trabajo en la gestión.

Debido a que no existen suficientes estudios de alcance nacional sobre la eficiencia en el desempeño laboral, y sus estrategias de productividad, el presente trabajo es conveniente para afianzar un mayor conocimiento sobre el enfoque del desempeño del trabajo.

Por otra parte, la investigación contribuye a ampliar los datos sobre el desempeño laboral, para contrastarlo con otros estudios similares, y analizar las posibles variantes según el género, la puntualidad, el ausentismo y la permanencia, el nivel de trabajo, la gestión de desarrollo sostenible de las organizaciones públicas y privadas.

El trabajo tiene una utilidad metodológica descriptiva, ya que podrían realizarse futuras investigaciones que se utilizaran metodologías

compatibles, de manera que se posibilitarán análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales concretos y evaluaciones de las intervenciones que se estuvieran llevando a cabo para la encuesta y mejorar el desempeño organizacional dentro de la municipalidad distrital de indiana. La investigación es viable, pues se dispone de los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

## **2.2 Formulación del problema.**

### **2.2.1. Problema general**

¿Cuál es comportamiento del desempeño laboral, en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?

### **2.2.2. Problema específico**

¿Cuál es comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?

¿Cuál es comportamiento del ausentismo en el desempeño laboral de una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?

¿Cuál es comportamiento de la permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?

## **2.3 Objetivos de la investigación.**

### **2.3.1 Objetivo general.**

Determinar el comportamiento del desempeño laboral, en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

### **2.3.2. Objetivos específicos.**

- a) Describir el comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.
- b) Describir el comportamiento del ausentismo en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.
- c) Describir el comportamiento de la permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

## **2.4 Hipótesis.**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

Se observa alto comportamiento del desempeño laboral, en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

## 2.4.2 Hipótesis específica.

Se observa alto comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

Se observa alto comportamiento de ausentismo en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

Se observa alto comportamiento de permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

## 2.5 Variables.

### Variable Independiente

Eficiencia del Desempeño laboral

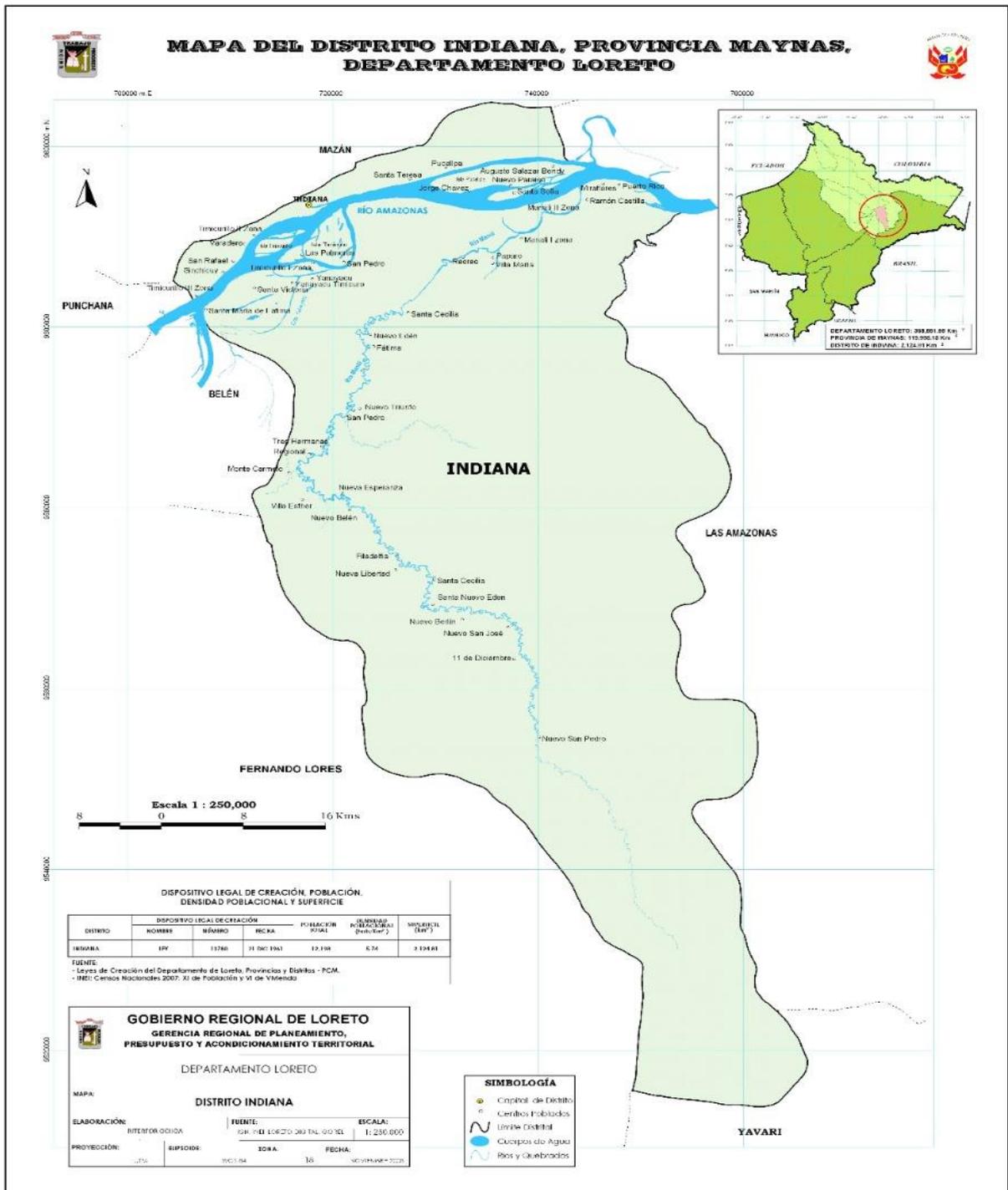
**Tabla 1**  
**Operacionalización de variables**

Vaeriable de estudio	Indicadores	Índice
Eficiencia del desempeño laboral	1. Puntualidad al ingreso y salida del trabajador	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.
	2. Ausentismo al centro laboral	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.
	3. Permanencia en su puesto de trabajo	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.

Fuente: elaboración propia (2022)

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

Figura 1: Mapa del distrito de Indiana.



Fuente: Elaborado por la Municipalidad Distrital de Indiana sección catastro. (2022)

Figura 2: Mapa del distrito de Indiana.



Fuente: Elaboración propia – Google Earth. (2022)

### **3.1 Tipo y diseño.**

La investigación fue de tipo aplicada descriptiva, con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, porque se buscó describir en su forma natural, la eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.

El diseño que se empleó en la investigación fue el No experimental, porque no se sometió a experimento alguno a los elementos integrantes de la investigación, ni se alteró el entorno. Se recolectaron los datos referenciales de la municipalidad distrital de Indiana, provincia de Maynas, región Loreto. Fue un trabajo de gabinete.

### **3.2 Población y muestra.**

#### **3.2.1 Población.**

La población fue de 130 trabajadores de la municipalidad distrital de Indiana, provincia de Maynas, región Loreto. Zona de estudio

#### **3.2.2 Muestra.**

La muestra de estudio de la presente investigación se constituyó por un 75 % de la población donde se aplicó la encuesta.

En donde:

n: Muestra=75%

N: Población=130

Z: Nivel de confianza al 95%-Puntuación Z=1.96

P: Probabilidad a favor.50%

q: Probabilidad en contra.50%

e: Error muestral o Margen de error al 5%.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + (Z^2p*q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 130}{(0.05)^2 * (130-1) + ((1.96)^2 * 0.5 * 0.5)}$$

Muestra n=97

### 3.3 Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos.

La técnica fue la encuesta, mediante un cuestionario (anexo 1) con preguntas excluyentes, en escala Likert y de respuesta múltiple.

**Tabla 2**  
**Matriz de validez de constructo**

Indicadores	Índice	Instrumento
1. Puntualidad al ingreso y salida del trabajador	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.	Tabla de encuesta de información
2. Ausentismo al centro laboral	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.	
3. Permanencia en su puesto de trabajo	1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.	

Fuente: elaboración propia (2022)

El trabajo de investigación siguió el procedimiento siguiente:

- a. Se identificó la institución pública de la cual se obtuvo información.
- b. Se determinó la veracidad de la información.
- c. Se organizó la información en tablas y gráficas de tendencia.

### **3.4 Procedimientos y análisis de datos.**

La información recolectada se procesó con ayuda de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2019 para Windows 10, para la elaboración de cuadros y gráficas.

Como parte integrante del análisis se hizo uso de las frecuencias simples y relativas, media, moda y otros estadígrafos que permitan un mejor análisis.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 Datos generales de la investigación.

Se observa una fuerte presencia de los hombres como trabajadores de la municipalidad, quienes representan el 63.05% del total de encuestados. El grupo de edad menores de 25 años constituyó el 40% del total.

El grupo más grande está constituido por los hombres y que son menores de 25 años, el 25% del total. Cabe precisar que los temas de eficiencia del desempeño del trabajador son muy importantes para este grupo etario.

El grupo más pequeño está constituido por las mujeres y son mayores de 40 años a más, el 10% del total. No tiene mucho interés en el desempeño laboral del trabajador.

**Tabla 3**

**Trabajadores encuestados por sexo y grupos de edad, año 2022**

Edad	Total de trabajadores encuestados 97	Sexo			Cantidad N°
		Hombre	Mujer	Total %	
Menor de 25 años		25%	15%	40%	38.8
25 hasta 40 años		20%	10%	30%	29.1
Mayor de 40 años		20%	10%	30%	29.1
Total %		65%	35%	100%	97
Total en N°		63.05	33.95	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 4 se observa el tiempo que viene laborando en la municipalidad, por edad, de acuerdo al tiempo de trabajo, el grupo más grande está representado por los de menos de un año y son el 45% del total. El grupo de edad más predominante son menores de 25 hasta 40 años, el 40% del total, y los mayores de 40 años, el 40% del total.

El grupo más grande está constituido por los de 25 hasta 40 años, 20% del total. cabe indicar que los trabajadores con menor tiempo en la institución son el mayor grupo y los de menor porcentaje son los que tienen más tiempo en la entidad.

**Tabla 4**  
**Tiempo que viene laborando en la Municipalidad por edad, año 2022**

<b>Edad</b>	<b>Menos de un año</b>	<b>1 a 3 años</b>	<b>Mas de 3 años</b>	<b>Total %</b>	<b>Cantidad N°</b>
Menor de 25 años	15%	5%	0%	20%	19.4
25 hasta 40 años	20%	15%	5%	40%	38.8
Mayor de 40 años	10%	15%	15%	40%	38.8
Total %	45%	35%	20%	100%	<b>97</b>
Total en N°	43.65	33.95	19.4	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 5 se aprecia el tiempo de viene laborando, por sexo, el grupo más predominante de acuerdo al tiempo son de menos de un año y son el 45% del total. El grupo de los hombres constituyó el 65% del total.

El grupo más grande está constituido por los hombres que son el 30% del total y laboran menos de un año. Esto nos indica que la municipalidad está constituida en su mayoría por hombres.

El grupo más pequeño en tiempo de trabajo son los de más de tres años, 20% del total, y en sexo las mujeres, 5% del total.

**Tabla 5**  
**Tiempo que viene laborando en la Municipalidad por sexo, año 2022**

<b>sexo</b>	<b>Menos de un año</b>	<b>1 a 3 años</b>	<b>Mas de 3 años</b>	<b>Total %</b>	<b>Cantidad N°</b>
Hombres	30%	20%	15%	65%	63.05
Mujeres	15%	15%	5%	35%	33.95
Total %	45%	35%	20%	100%	<b>97</b>
Total en N°	43.65	33.95	19.4	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 6 nos refleja el tiempo en el puesto que actualmente ocupa en la municipalidad, por edad, por el tiempo, el grupo más grande son de 6 meses a 1 año, el 40% del total. Los grupos más grandes son de 25 hasta 40 años, el 40% del total y los mayores de 40 años, el 40% del total.

Los grupos más grandes son los de 25 hasta 40 años con el 20% del total con 6 meses a un año en el trabajo, y los mayores de 40 años con el 20% del total con más de 2 años en el trabajo.

Solo el 5% de menores de 25 años tiene laborando de 6 meses a 1 año y el 5% de mayores de 40 años de 3 a 6 meses.

**Tabla 6**  
**Tiempo laborando en el puesto que actualmente ocupas en la municipalidad por edad, año 2022**

<b>Edad</b>	<b>Menos de tres</b>	<b>De 3 a 6 meses</b>	<b>6 meses a 1 año</b>	<b>Mas de 2 años</b>	<b>Total %</b>	<b>Cantidad N°</b>
Menor de 25 años	0%	15%	5%	0%	20%	19.4
25 hasta 40 años	0%	10%	20%	10%	40%	38.8
Mayor de 40 años	0%	5%	15%	20%	40%	38.8
Total %	0%	30%	40%	30%	100%	<b>97</b>
Total en N°	0	29.1	38.8	29.1	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 7 nos muestra el tiempo en el puesto de que actualmente ocupa en la municipalidad, por sexo. De acuerdo al tiempo de 6 meses a 1 año es el grupo masa grande con 40% del total, la alta presencia de los hombres es predominante, 75% del total.

En este grupo el segmento más predominante está representado por los hombres, 30% del total, con un tiempo en el trabajo de 6 meses a 1 año.

Un 5% está representado por las mujeres con un tiempo de trabajo de más de 2 años.

**Tabla 7**  
**Tiempo laborando en el puesto que actualmente ocupas en la municipalidad por sexo, año 2022**

sexo	Menos de tres meses	De 3 a 6 meses	6 meses a 1 año	Mas de 2 años	Total %	Cantidad N°
Hombres	0%	20%	30%	25%	75%	72.75
Mujeres	0%	10%	10%	5%	25%	24.25
Total %	0%	30%	40%	30%	100%	<b>97</b>
Total en N°	0	29.1	38.8	29.1	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 8 se observa el tipo de contrato laboral, por edad, de acuerdo al tiempo el grupo predominante son los de confianza y CAS, 40% del total. los grupos de 25 hasta 40 años y mayores de 40 años, constituyeron el 80% del total.

El grupo más grande está constituido por los de 25 hasta 40 años, 20% del total, con tipo de contrato de confianza y CAS.

El 10% de trabajadores son cautelares y son de las edades de 25 hasta 40 años, 5% del total y mayores de 40 años, 5% del total.

**Tabla 8**  
**Tipo de contrato laboral, por edad, año 2022**

Edad	Eventual/ Locador	De confianza/ CAS	Cautelares	Nombrados	Total %	Cantidad N°
Menor de 25 años	15%	5%	0%	0%	20%	19.4
25 hasta 40 años	5%	20%	5%	10%	40%	38.8
Mayor de 40 años	5%	15%	5%	15%	40%	38.8
Total %	25%	40%	10%	25%	100%	<b>97</b>
Total en N°	24.25	38.8	9.7	24.25	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 9 se observa el tipo de contrato laboral, por sexo, el 40% del total son de confianza/CAS. El grupo de los hombres constituyó el 75% del total.

El grupo más grande son los hombres con un 30% del total, con el tipo de contrato de confianza/CAS.

Del 25% de trabajadores nombrados, el 5% son mujeres.

**Tabla 9**  
**Tipo de contrato laboral, por sexo, año 2022**

sexo	Eventual/ Locador	De confianza/ CAS	Cautelares	Nombrados	Total %	Cantidad N°
Hombres	15%	30%	10%	20%	75%	72.75
Mujeres	10%	10%	0%	5%	25%	24.25
Total %	25%	40%	10%	25%	100%	<b>97</b>
Total en N°	24.25	38.8	9.7	24.25	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 10 se observa el tipo de contrato laboral, por tiempo en el trabajo, podemos apreciar los contratos de confianza/CAS, son el 45% del total. De acuerdo al tiempo de trabajo, los de 1 a 3 años constituyeron el 45% del total.

El grupo más grande por tiempo en el trabajo son los de 1 a 3 años, 35% del total, con tipo de contrato de confianza/CAS.

**Tabla 10**

**Tipo de contrato laboral, por tiempo en el trabajo, año 2022**

Tiempo en el Trabajo	Eventual/ Locador	De confianza/ CAS	Cautelares	Nombrados	Total %	Cantidad N°
Menos de un año	15%	0%	0%	0%	15%	14.55
De 1 a 3 años	5%	35%	5%	0%	45%	43.65
Mas de 3 años	0%	10%	5%	25%	40%	38.8
Total %	20%	45%	10%	25%	100%	<b>97</b>
Total en N°	19.4	43.65	9.7	24.25	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

## 4.2. Puntualidad al ingreso y salida del trabajador.

En la tabla 11 se observa sobre la puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por edad, según el cuadro nos indica que predomina la cierta puntualidad, 40% del total. Los grupos de edades de 25 hasta 40 años y mayor de 40 años constituyeron un 80% del total.

Los grupos más significativos son los de 25 hasta 40 años, 20% del total, algunos puntuales. Mayor de 40 años, 20% del total, cierta puntualidad.

De acuerdo a los datos mostrados por el cuadro, se nota un resultado de cero impuntualidades y una puntualidad total del 35%.

Se observa que tenemos algunos impuntuales 25% del total, y recae el 20% en los de 25 hasta 40 años.

**Tabla 11**  
**Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por edad, año 2022**

Edad						Cantidad N°
	Todos impuntuales	Algunos impuntuales	Cierta puntualidad	Todos puntuales	Total %	
Menor de 25 años	0%	0%	5%	15%	20%	19.4
25 hasta 40 años	0%	20%	15%	5%	40%	38.8
Mayor de 40 años	0%	5%	20%	15%	40%	38.8
Total %	0%	25%	40%	35%	100%	97
Total en N°	0	24.25	38.8	33.95	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 12 se observa la puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por sexo, los datos nos indica que la cierta puntualidad, 40% del total y todos puntuales, 35% del total, son los datos más predominantes. El grupo de los hombres constituyó el 70% del total.

El grupo más grande está representado por los hombres con el 30% del total, cierta puntualidad.

Podemos describir que la mayor puntualidad lo demuestran los hombres con respecto a las mujeres se aprecia más impuntualidad, algunas impuntuales 10% del total.

**Tabla 12**

**Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por sexo, año 2022**

sexo						Cantidad N°
	Todos impuntuales	Algunos impuntuales	Cierta puntualidad	Todos puntuales	Total %	
Hombres	0%	15%	30%	25%	70%	67.9
Mujeres	0%	10%	10%	10%	30%	29.1
Total %	0%	25%	40%	35%	100%	<b>97</b>
Total en N°	0	24.25	38.8	33.95	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

La tabla 13 nos muestra la puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por tiempo en el trabajo, es muy resaltante que el 40% del total, son todos puntuales, y el 35% del total tienen cierta puntualidad. Entre los de 1 a 3 años y más de 3 años juntos constituyeron un 80% del total.

El grupo más grande está constituido por los trabajadores con tiempo de trabajo de 1 a 3 años, 25% del total, todos puntuales.

Los que menos aportan a la puntualidad son los que tienen más de 3 años en el trabajo, 5% del total, en todos puntuales.

**Tabla 13**

**Puntualidad al ingreso y salida del trabajador, por tiempo en el trabajo, año 2022**

Tiempo en el Trabajo						Cantidad N°
	Todos impuntuales	Algunos impuntuales	Cierta puntualidad	Todos puntuales	Total %	
Menos de un año	0%	5%	5%	10%	20%	19.4
De 1 a 3 años	0%	5%	10%	25%	40%	38.8
Mas de 3 años	0%	15%	20%	5%	40%	38.8
Total %	0%	25%	35%	40%	100%	97
Total en N°	0	24.25	33.95	38.8	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

### 4.3. Ausentismo al centro laboral.

La tabla 14 nos indica el ausentismo al centro laboral, por edad, se aprecia alta asistencia, 50% del total, el ausentismo está representado por un 30% del total. los grupos de edades de 25 hasta 40 años y mayor de 40 años constituyeron un 80% del total.

El grupo más grande está constituido por los de 25 hasta 40 años y que todos asisten, el 25% del total.

El grupo más grande que muestra mayor ausentismo son los mayores de 40 años, 15% del total.

**Tabla 14**  
**Ausentismo al centro laboral, por edad, año 2022**

Edad					Cantidad N°
	Mucho ausentismo	Poco ausentismo	Todos asisten	Total %	
Menor de 25 años	5%	5%	10%	20%	19.4
25 hasta 40 años	10%	5%	25%	40%	38.8
Mayor de 40 años	15%	10%	15%	40%	38.8
Total %	30%	20%	50%	100%	<b>97</b>
Total en N°	29.1	19.4	48.5	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

La tabla 15 nos indica el ausentismo al centro laboral, por sexo, se aprecia alta asistencia, 50% del total, el ausentismo está representado por un 30% del total. El grupo de los hombres constituyó el 75% del total.

El grupo más grande está constituido por los hombres y todos asisten, el 40% del total.

**Tabla 15**  
**Ausentismo al centro laboral, por sexo, año 2022**

sexo					Cantidad N°
	Mucho ausentismo	Poco ausentismo	Todos Asisten	Total %	
Hombres	20%	15%	40%	75%	72.75
Mujeres	10%	5%	10%	25%	24.25
Total %	30%	20%	50%	100%	<b>97</b>
Total en N°	29.1	19.4	48.5	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

La tabla 16 nos indica el ausentismo al centro de laboral, por tiempo en el trabajo, los resultados nos indican que el nivel de asistencia es alto, 55% del total, con un ausentismo de 20% del total. El grupo de tiempo en el trabajo de 1 a 3 años constituyó el 40% del total.

El grupo más grande está constituido por los que todos asisten y son del tiempo en el trabajo de 1 a 3 años, el 25% del total. cabe indicar que los que muestran más ausentismo son los que están más de 3 años en el trabajo, 15% del total.

**Tabla 16**  
**Ausentismo al centro laboral, por tiempo en el trabajo, año 2022**

Tiempo en el Trabajo					Cantidad N°
	Mucho ausentimo	Poco ausentimo	Todos Asisten	Total %	
Menos de un año	0%	5%	15%	20%	19.4
De 1 a 3 años	5%	10%	25%	40%	38.8
Mas de 3 años	15%	10%	15%	40%	38.8
Total %	20%	25%	55%	100%	<b>97</b>
Total en N°	19.4	24.25	53.35	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

#### 4.4. Permanencia en su puesto de trabajo.

En la tabla 17 se observa la permanencia en su puesto de trabajo, por edad, según los datos verificados los trabajadores siempre abandonan el puesto de trabajo, 55% del total, todos permanecen en su puesto de trabajo, 25% del total. El grupo de edades de 25 hasta 40 años constituyó el 40% del total.

El grupo más grande está constituido por los que siempre abandonan el trabajo y son los mayores de 40 años, 25% del total. cabe indicar, los que más permanecen en su trabajo son los de 25 hasta 40 años, 15% del total.

**Tabla 17**

**Permanencia en su puesto de trabajo, por edad, año 2022**

Edad	Siempre abandonan el puesto de trabajo	Pocos abandonan el puesto de trabajo	Todos permanecen en el puesto de trabajo	Total %	Cantidad N°
Menor de 25 años	10%	5%	5%	20%	19.4
25 hasta 40 años	20%	5%	15%	40%	38.8
Mayor de 40 años	25%	10%	5%	40%	38.8
Total %	55%	20%	25%	100%	
Total en N°	53.35	19.4	24.25	97	97

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 18 se observa la permanencia en su puesto de trabajo, por sexo, los datos nos muestran que siempre abandonan el puesto de trabajo, 55%, del total, todos permanecen en su puesto de trabajo, 25% del total. El grupo de sexo de hombres constituyó el 70% del total.

El grupo más grande está constituido por los que siempre abandonan el puesto de trabajo y son hombres, 40% del total.

**Tabla 18**

**Permanencia en su puesto de trabajo, por sexo, año 2022**

<b>sexo</b>	<b>Siempre abandonan el puesto de trabajo</b>	<b>Pocos abandonan el puesto de trabajo</b>	<b>Todos permanecen en el puesto de trabajo</b>	<b>Total %</b>	<b>Cantidad N°</b>
Hombres	40%	15%	15%	70%	67.9
Mujeres	15%	5%	10%	30%	29.1
Total %	55%	20%	25%	100%	<b>97</b>
Total en N°	53.35	19.4	24.25	97	

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

En la tabla 19 se observa la permanencia en su puesto de trabajo, por tiempo en el trabajo, se describe que siempre abandonan el puesto de trabajo, 45% del total, todos permanecen en el puesto de trabajo, 25% del total. el grupo de tiempo en el trabajo de 1 a 3 años constituyó un 40% del total.

El grupo más grande está constituido por los que siempre abandonan el puesto de trabajo y tiren el tiempo en el trabajo más de 3 años, 25% del total.

**Tabla 19**

**Permanencia en su puesto de trabajo, por tiempo en el trabajo, año 2022**

<b>Tiempo en el Trabajo</b>	<b>Siempre abandonan el puesto de trabajo</b>	<b>Pocos abandonan el puesto de trabajo</b>	<b>Todos permanecen en el puesto de trabajo</b>	<b>Total %</b>	<b>Cantidad N°</b>
Menos de un año	5%	5%	10%	20%	19.4
De 1 a 3 años	15%	15%	10%	40%	38.8
Mas de 3 años	25%	10%	5%	40%	38.8
Total %	45%	30%	25%	100%	
Total en N°	43.65	29.1	24.25	97	<b>97</b>

Fuente: encuesta aplicada al mes de junio y agosto del 2022.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Discusión

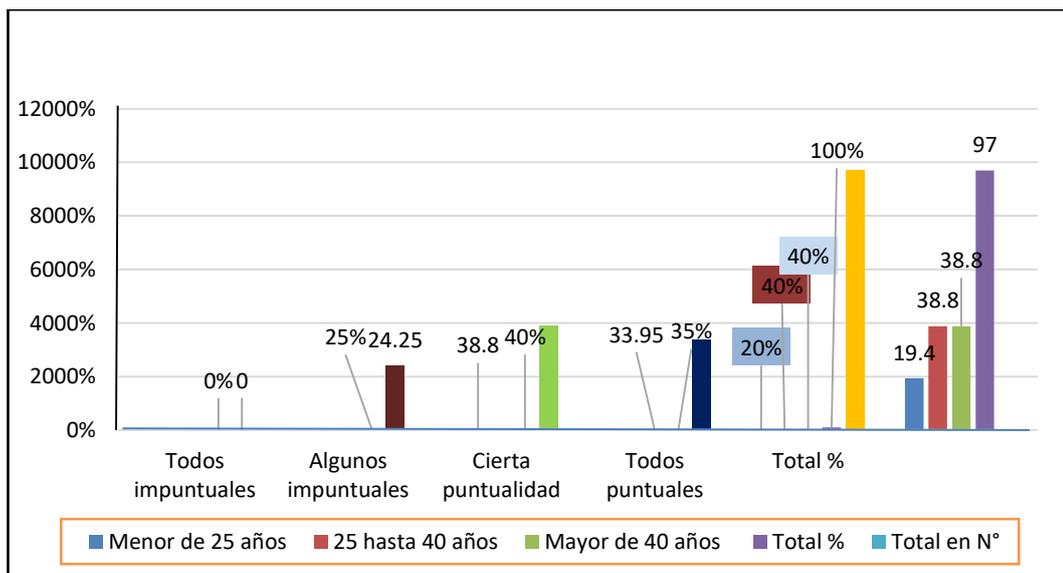
Una observación integral del trabajador señala de acuerdo al gráfico 1, los mayores de 25 hasta 40 años y los mayores de 40 años perciben un 40% de asistencia en cuanto a la edad, rebelando un menor porcentaje de asistencia en menor de 25 años con un 20% de acuerdo a la asistencia por edad. La cierta puntualidad predomina con un 40%.

El gráfico 2 nos muestra que los hombres perciben un porcentaje de 70% y las mujeres un 30%. Entre cierta puntualidad y todos puntuales suman 75% de puntualidad.

En la gráfica 3, indica sobre la asistencia por el tiempo en el trabajo por lo que de 1 a 3 años tiene un 40% de asistencia en el trabajo y los de más de 3 años también califican con un porcentaje de 40%. Un 25% son algunos impuntuales.

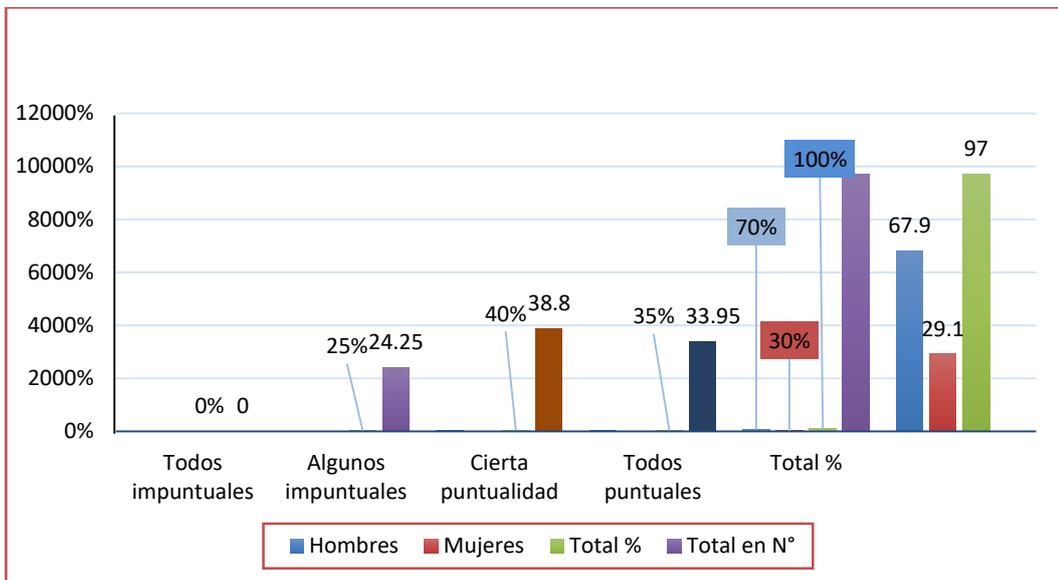
Gráfico 1

Puntualidad por grupo de edades



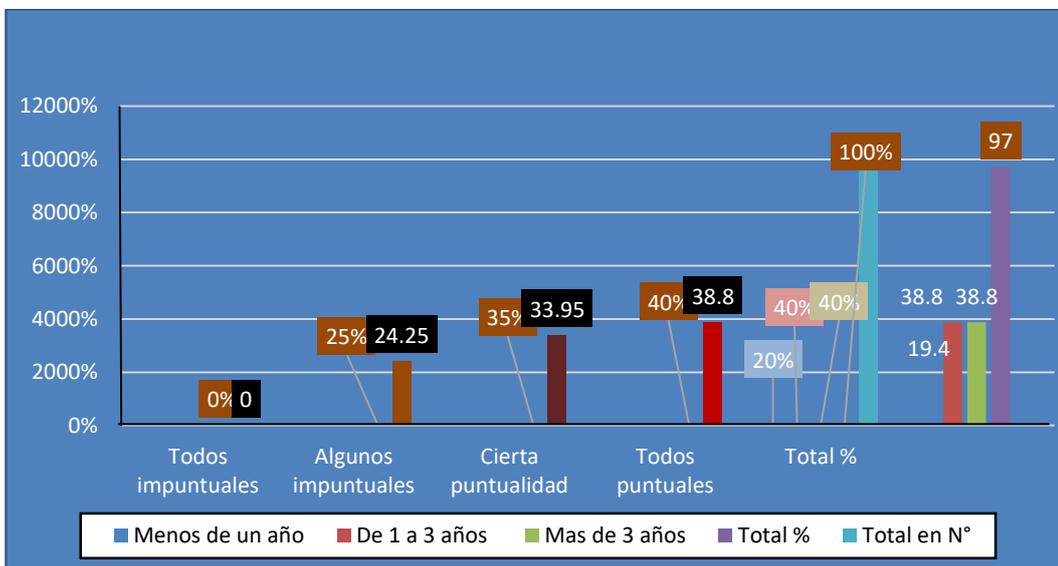
Fuente: elaboracion propia 2022

**Gráfico 2**  
**Puntualidad por grupo de sexo**



Fuente: elaboracion propia 2022

**Gráfico 3**  
**Puntualidad por tiempo en el trabajo**



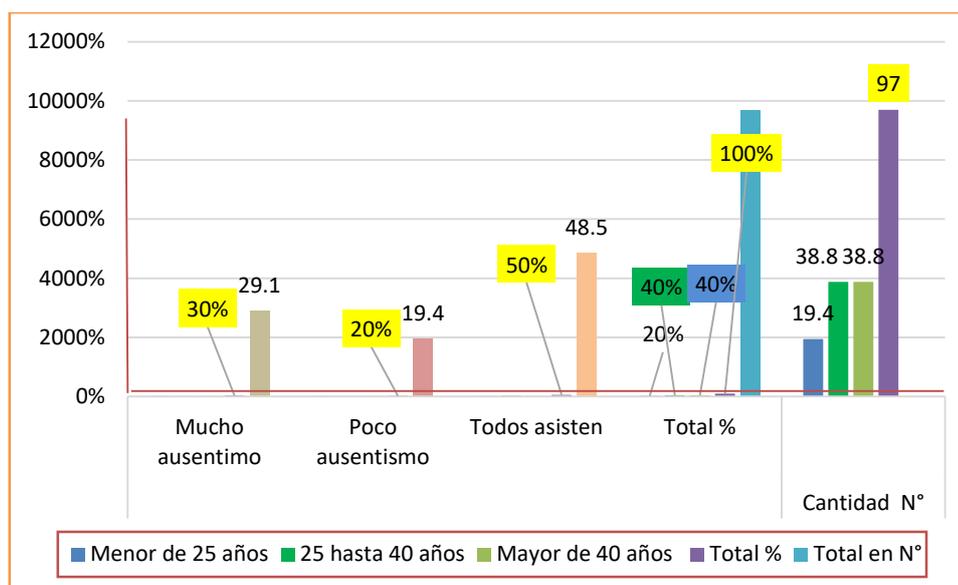
Fuente: elaboracion propia 2022

En la observación integral de la gráfica 4, nos representa el ausentismo por grupo de edades, los de 25 hasta 40 y mayor de 40 años cuentan con un de 40% por grupo respectivamente, quedando con un 20% los menores de 25 años.

Se observa en la gráfica 5, de acuerdo a la responsabilidad por distinción de sexo, en este caso se refleja que los hombres tienen un 75% y las mujeres con un 25%.

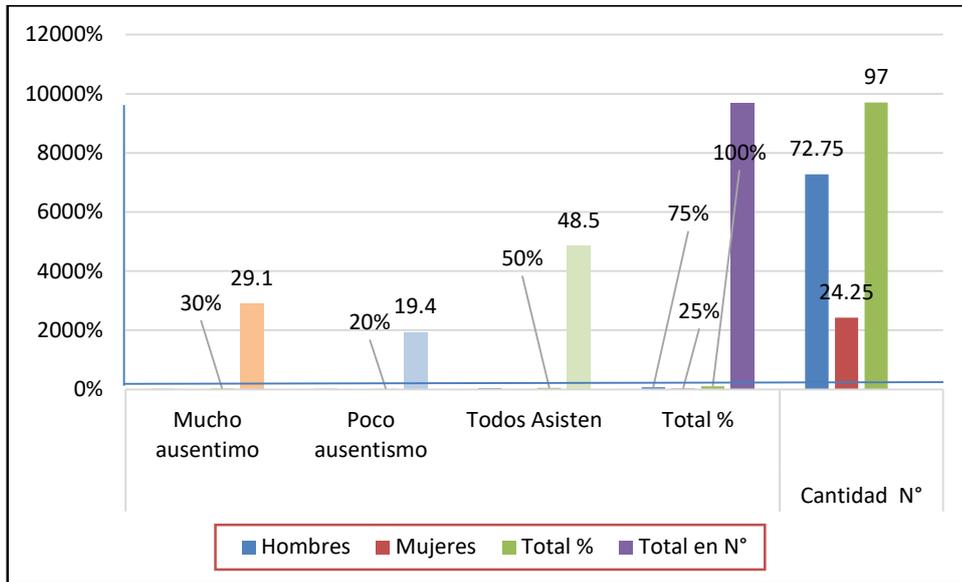
Sin embargo, en la gráfica 6, nos representa que los trabajadores de 1 a 3 años tienen un 40% y más de 40 años también representa un 40%, y menos de un año significa que hay un 20%.

**Gráfico 4**  
**Ausentismo por grupo de edades**



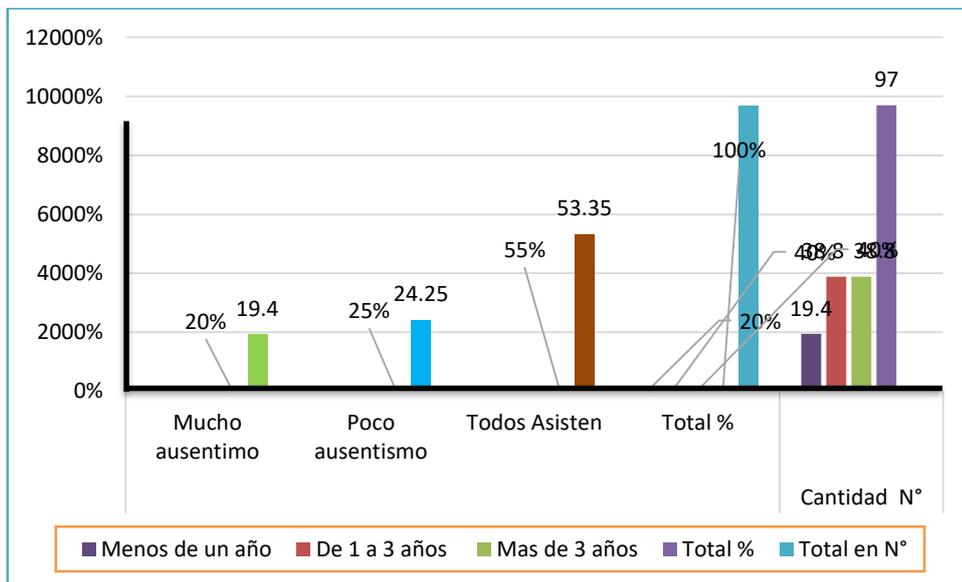
Fuente: elaboración propia 2022

**Gráfico 5**  
**Ausentismo por grupo de sexo**



Fuente: elaboracion propia 2022

**Gráfico 6**  
**Ausentismo por tiempo en el trabajo**



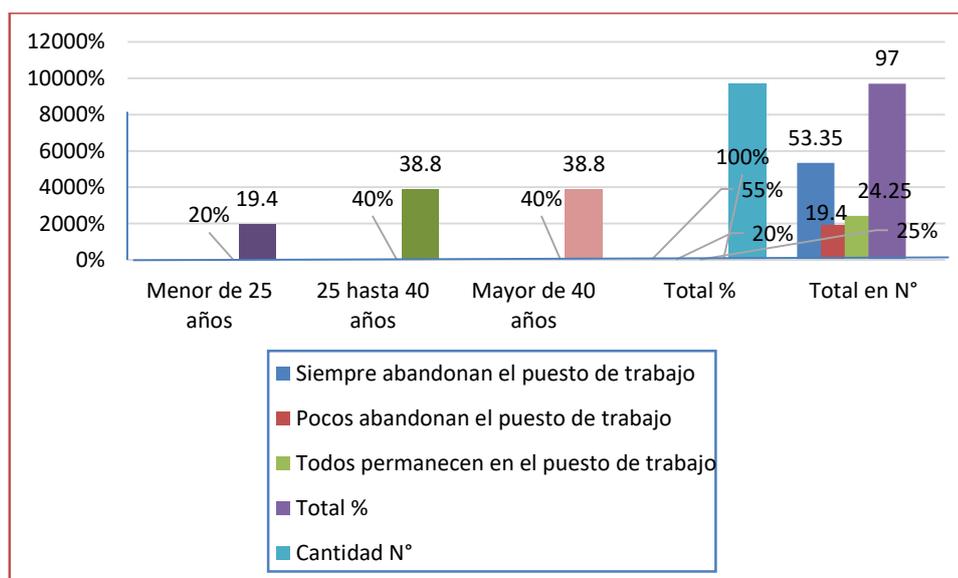
Fuente: elaboracion propia 2022

En la observación integral de la gráfica 7, nos representa la permanencia por edad, el 55%, siempre abandona su trabajo, pocos abandonan el puesto de trabajo, 20%.

El grafico 8 nos indica que el 55% siempre abandona el puesto de trabajo, los hombres representan el 70% y las mujeres el 30%.

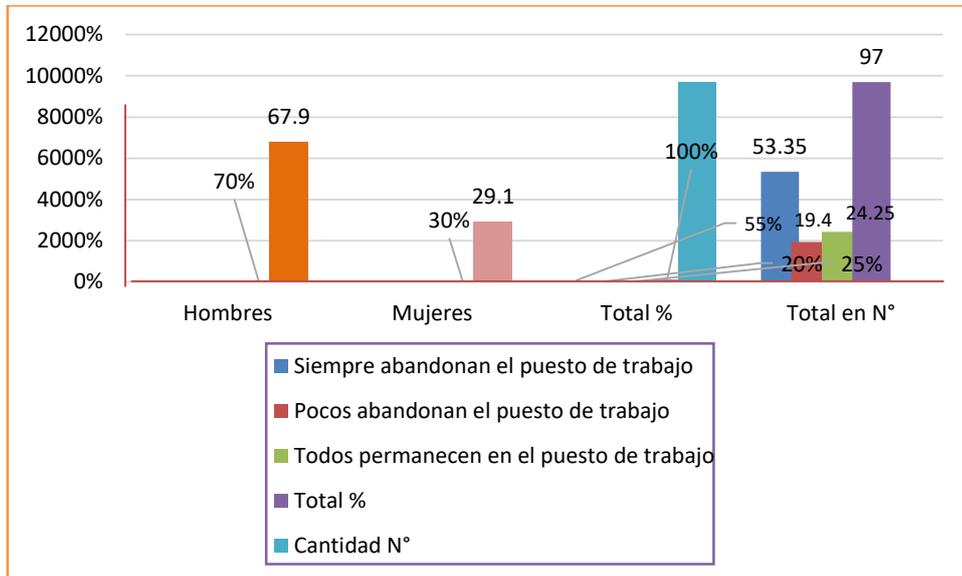
El grafico 9 refleja la permanencia por tiempo en el trabajo, y nos muestra que el personal siempre abandona el trabajo 45%, y los que permanecen siempre en el trabajo son un 25%.

**Gráfico 7**  
**Permanencia por edad**



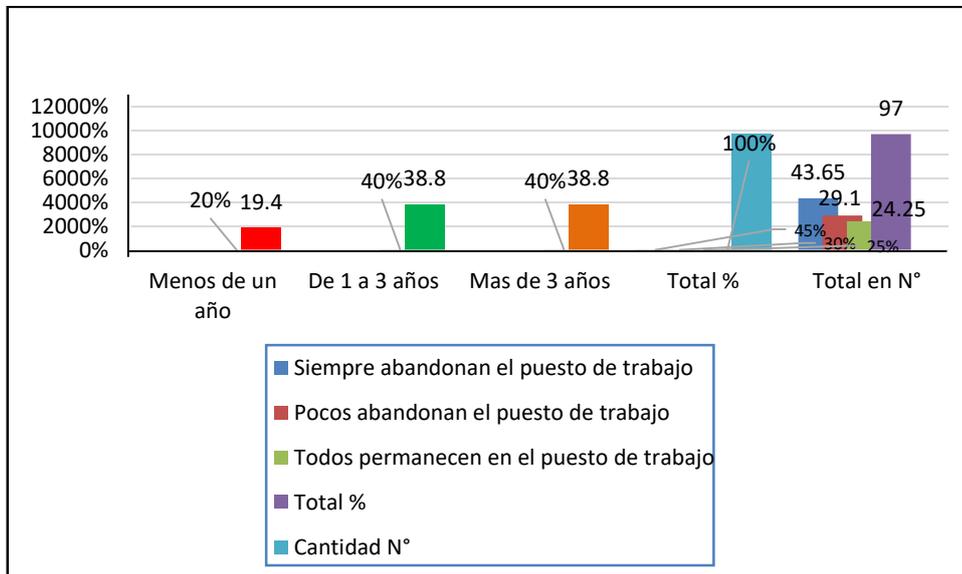
Fuente: elaboracion propia 2022

**Gráfico 8**  
**Permanencia por grupo de sexo**



Fuente: elaboracion propia 2022

**Gráfico 9**  
**Permanencia por tiempo en el trabajo**



Fuente: elaboracion propia 2022

## 5.2 Conclusiones

- a. Referente a la actitud de los trabajadores frente a la puntualidad se pudo obtener como resultado que, clasificando por edades se obtuvo como resultado que los de 25 hasta 40 años y mayores de 40 años suman total de 80%, obteniendo un 20% en los menores de 25 años. Referente a la puntualidad por edades, se destacaron dos grandes grupos como son algunos puntuales, los de 25 hasta 40 año, 20% del total y cierta puntualidad, los mayores de 40 años, 20% del total. Los hombres muestran un porcentaje muy preponderante de un 70% y las mujeres con porcentaje de un 30%. El grupo más grande son todos puntuales y por sexo son los hombres, 30% del total. En la asistencia por tiempo de trabajo nos demuestra que el 40% del total son todos puntuales. Los trabajadores de 1 a 3 años y más de 3 años suman un 80%. El grupo más grande son todos puntuales con el tiempo en el trabajo de 1 a 3 años, 25% del total.
- b. Referente al ausentismo al centro laboral, se percibe que los de 25 hasta 40 año y mayores de 40 años juntos representan un 80%, y los menores de 25 años un 20%. El ausentismo representa un 30% del total, el mayor ausentismo está representado en los mayores de 40 años, 15% del total. Se muestra una alta responsabilidad en el trabajo, en ello, los hombres representan un 75% y las mujeres un 25%. Entre hombres y mujeres el ausentismo representa un 30% del total, siendo los hombres el 20% del total. Por el tiempo en el trabajo tenemos un bajo ausentismo, 20% del total, el grupo más grande son los de 3 años a más, 15% del total. La asistencia es alta con un 50% y en ese sentido de acuerdo al tiempo en el trabajo, los de 1 a 3 años y a más de 3 años representan

un 80%. siendo el grupo más grande los que todos asisten de tiempo en el trabajo de 1 a 3 años, 25% del total.

- c. Referente a la permanencia en su puesto de trabajo, de acuerdo a la edad, los trabajadores siempre abandonan puesto de trabajo con un 55%. Y los que permanecen en su puesto de trabajo son el 25%.

La permanencia de acuerdo al grupo de edades de 25 hasta 40 y los mayores de 40 años juntos representan el 80%.

Los que siempre abandonan el trabajo son los mayores de 40 años, 25% y los que más permanecen en el trabajo son el grupo de edad de 25 hasta 40 años, 15%.

De acuerdo al sexo los predominantes son el grupo de los hombres, el 70% del total, quienes señalan que más abandonan el puesto de trabajo son los hombres, 40% del total.

En la permanencia en su puesto de trabajo por tiempo de trajo, el 45% del total siempre abandona su trabajo, y solo un 25% permanece en su puesto de trabajo.

Por el tiempo en el trabajo los de 1 a 3 años y más de 3 años juntos representan un 80%, quienes siempre abandonan el puesto de trabajo son el grupo de más de 3años, 25% del total.

### 5.3 Recomendaciones

- a. Es importante que la institución brinde capacitaciones en la municipalidad de indiana con mención a la puntualidad, y se premie a los trabajadores puntuales priorizando así la motivación, otorgar diplomas de una manera meritoria de acuerdo a la productividad y mejora de servicio a la comunidad de la jurisdicción distrital.
- b. Implementar instrumentos de gestión para lograr disminuir el ausentismo en menor de 25 años con 30% de ausentismo, de tal forma que esto sea un punto de poder dar relevancia y conocimiento de los trabajadores que se mejore en momentos que el trabajador lo requiera en su centro de labor.
- c. Promover ascensos a los trabajadores más permanentes, ya que esto indica un índice de responsabilidad y compromiso en su área de trabajo y con la institución pública que trabaja, es por ello que se tiende a utilizar estrategias de mejora en el ámbito de labor en la municipalidad de indiana.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

CHONG VELA, Rilke. 2017. *la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – periodo 2014.* [ Tesis para grado académico de maestría de magister en gestión pública, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.]

DEL AGUILA CASTRO, Rony, Grandez Delerna, Alex Eduardo & Gonzales Ruiz Karlos Francisco Antonio. 2018. *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2018.* [ Tesis para licenciado en administración, Universidad Nacional de Ucayali, Perú.]

MARRUFO FERNÁNDEZ, Gloria, & Pacherez Riva, Jimmy. 2020. *El desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020.* Revista multidisciplinar ciencia latina, Universidad Cesar Vallejo. Universidad Nacional de San Martín, Perú.

QUISPE VARGAS, Edgar. 2015. *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.* [ Tesis para licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.]

RODRIGUEZ GUZMAN, Christian Andres. 2013. *estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la m.i Municipalidad de Guayaquil.* [ Tesis para psicólogo industrial, Universidad de Guayaquil, Ecuador.]

UAQUI BENA, Ricardo Kene. 2020. *análisis de la comunicación organizacional interna en la Municipalidad Distrital de Yaquerana,*

*primer trimestre 2020.* [ Tesis para licenciado en administración, Universidad Privada de la Selva Peruana, Perú.]

LEY N° 27972, Ley orgánica de municipalidades, Normas Legales actualizadas. Diario oficial del Bicentenario el Peruano.

GARCÍA RIEGA, Alejandro Jorge. (2010). *Marco legislativo, organizacional y administrativo municipal.* La contraloría general de la república, escuela nacional de control (2010). En <https://apps.contraloria.gob.pe>

LEY N° 30057, Ley del servicio civil, (11 de marzo de 2022). En: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-ubicaciones/2811455-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-del-servicio-civil>.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728. Ley de productividad y competitividad laboral, (Decreto Supremo 003-97-TR). Miércoles, noviembre, 23, 2022. En: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

DECRETO LEGISLATIVO N° 276. Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. (Ley N° 23724), 10 de febrero de 2018. En: <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Ley 29849. (27 de junio de 2008). En: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

LEY N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días. (domingo 28 de noviembre de 2021). En:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-pago-de-facturas-mype-a-treinta-dias-ley-n-31362-2016188-1>

LEY N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. (1 de marzo 2018). En: <https://www.gob.pe/institucion/senamhi/normas-legales/702931-ley-n-27658>

## ANEXO 1: INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS

### DATOS GENERALES

I. **Sexo:**                      **Hombre**     1

**Mujer**         2

II. **Edad:**

a. Menor de 25 años.                       1

b. 25 hasta 40 años                         2

c. Mayor de 40 años.                       3

III. ¿Tiene interés en responder la siguiente encuesta?

   Si     1

   No     2

Si respondió *NO*, termina la encuesta.

**1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en la Municipalidad de Indiana?**

a) Menos de un año     1

b) 1 a 3 años                       2

c) Más de 3 años                       3

**2. ¿Qué tiempo de trabajo tiene en el puesto que actualmente ocupa en la Municipalidad Distrital de Indiana?**

a) Menos de 3 meses     1

b) 3 a 6 meses                       2

c) 6 meses a 1 año                       3

d) Más de 2 años  4

**3. ¿Tiene un contrato a tiempo limitado?**

a) Si  1

b) NO  2

**4. Señale la puntualidad al ingreso y salida del trabajador.**

a) Todos impuntuales  1

b) Algunos impuntuales  2

c) Cierta puntualidad  3

d) Todos puntuales  4

**5. Cuál es el grado de ausentismo al centro laboral.**

a) Mucho ausentismo  1

b) Poco ausentismo  2

c) Todos asisten  3

**6. Cual es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.**

a) Siempre abandonan el puesto de trabajo.  1

b) Pocos abandonan el puesto de trabajo.  2

c) Todos permanecen en el puesto de trabajo.  3

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

<b>Eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, 2022</b>							
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Índices	Instrumento	Metodología
<p><b>Problema General.</b> ¿Cuál es comportamiento del desempeño laboral en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?</p> <p><b>Problema Específico.</b> ¿Cuál es comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?</p> <p>¿Cuál es comportamiento del ausentismo en el desempeño laboral de una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?</p> <p>¿Cuál es comportamiento de la permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022?</p>	<p><b>Objetivo General.</b> Determinar el comportamiento del desempeño laboral en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p><b>Objetivo Específicos.</b> a) Describir el comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Se observa alto comportamiento de desempeño laboral en puntualidad, ausentismo y permanencia en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> Se observa alto comportamiento de la puntualidad en el desempeño laboral en una</p>	<p>X1: Eficiencia del desempeño laboral</p>	<p>1. Puntualidad al ingreso y salida del trabajador</p> <p>2. Ausentismo al centro laboral</p> <p>3. Permanencia en su puesto de trabajo</p>	<p>1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.</p> <p>1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.</p> <p>1.1 Por edad. 1.2 Por sexo. 1.3 por tiempo en el trabajo.</p>	<p>Tabla de encuesta de información</p>	<p style="text-align: center;"><b>Tipo y Diseño de Investigación</b></p> <p>La investigación es de tipo aplicada descriptiva, con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, porque se busca describir en su forma natural, la eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p>El diseño que se empleó en la investigación fue el No experimental, porque no se sometió a experimento alguno a los elementos integrantes de la investigación, ni se alteró el entorno. Se recolectaron los datos referenciales de la municipalidad distrital de Indiana, provincia de Maynas, región Loreto. Fue un trabajo de gabinete.</p> <p style="text-align: center;"><b>Población y Muestra</b></p> <p><b>Población.</b> La población es de 130 trabajadores de la municipalidad distrital de Indiana, provincia de Maynas, región Loreto.</p> <p><b>Muestra.</b> La muestra de estudio de la presente investigación se constituirá por un 75 % de la población donde se aplicará la encuesta.</p>

	<p>b) Describir el comportamiento del ausentismo en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p>c) Describir el comportamiento de la permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p>	<p>municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p>Se observa alto comportamiento de ausentismo en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p> <p>Se observa alto comportamiento de permanencia en el desempeño laboral en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022.</p>					<p><b>Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.</b></p> <p>La técnica fue la encuesta, mediante un cuestionario (anexo 1) con preguntas excluyentes, en escala Likert y de respuesta múltiple.</p> <p>El trabajo de investigación siguió el procedimiento siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se identificó la institución pública de la cual se obtuvo información.</li> <li>b) Se determinó la veracidad de la información.</li> <li>c) Se organizó la información en tablas y gráficas de tendencia.</li> </ul> <p><b>Procedimientos y análisis de datos.</b></p> <p>La información recolectada se procesó con ayuda de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2019 para Windows 10, para la elaboración de cuadros y gráficas.</p> <p>Como parte integrante del análisis se hizo uso de las frecuencias simples y relativas, media, moda y otros estadígrafos que permitan un mejor análisis.</p>
--	--	---	--	--	--	--	--

**Anexo 3**  
**El autor desarrollando la investigación**



## Actividad rutinaria del proceso de investigación



## Brindando sugerencia para la buena gestión institucional

