



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO OPERATIVO DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PUNCHANA, LORETO 2021.**

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

AUTOR.:

SOTO HOYOS, JUNIOR ANTONIO

ASESOR

Mag. RUBEN RUIZ DEL ÁGUILA

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

IQUITOS – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho cariño, dedico este trabajo: a mis padres, por su apoyo incondicional, por ser fuente de Inspiración para seguir superándome.

Junior Soto

Agradecimiento

A Dios, por estar siempre conmigo.

A todas aquellas personas que en un determinado momento me proporcionaron parte de su tiempo para orientarme en la elaboración de este investigación

Junior Soto

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 485-2021-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 21 de setiembre de 2021, se autorizó la sustentación para el día martes 24 de setiembre de 2021.

Siendo las 11.00 horas del día 24 de setiembre de 2021 se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del Informe Final de Tesis LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO OPERATIVO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA, LORETO 2021.

Presentado por:

SOTO HOYOS JUNIOR ANTONIO

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

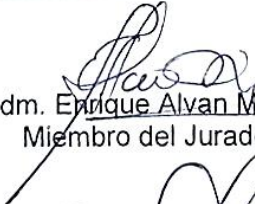
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:


La sustentación es:
APROBADO POR UNANIMIDAD

A las 12.36 horas culminó el acto público.

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


Dr. Julio Oswaldo Goicochea Espino
Presidente del Jurado


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


Lic. Adm. Dionicio Aguilar Ramírez, Mgr.
Miembro del Jurado



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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:

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO OPERATIVO DE LOS TRABAJADORES EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA, LORETO 2021”**

De los alumnos: **SOTO HOYOS JUNIOR ANTONIO**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de plagio**.

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

San Juan, 09 de Agosto del 2021.



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

CIRA/ri-a
265-2021

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ucp_2021_Titulo Profesional en Administracion de
Empresas_Tesis_JuniorAntonioSotoHoyos.pdf (D110881118)
Submitted: 7/30/2021 5:54:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 13 %

Sources included in the report:

UCP_ADMINISTRACIÓN_2019_T_FREDDYBARATA_LUISGALLEGOS_V1.pdf (D59352818)
UNU_Contabilidad_2019_Tesis_LaizaManihuari_V1.pdf (D60539375)
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
<http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%2528Final%2529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16855/motivacion_desempe%C3%91o_laboral_espinoza_villar_carina_carola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7107/Rojas%20Aguilar%20Ethel%20Ivon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11505/PLAN_11505_Plan_de_Desarrollo_Concertado_-_MDP_2012.pdf

Instances where selected sources appear:

19

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de Sustentación.....	iv
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	v
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	01
1.1. Antecedentes del estudio.....	01
1.2. Bases teóricas.....	04
1.3. Definición de términos.....	06
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	08
2.1. Descripción del problema.....	08
2.2. Formulación del problema.....	09
2.2.1. Problema general.....	09
2.2.2. Problemas específicos.....	09
2.3. Objetivos.....	10
2.3.1. Objetivo general.....	10
2.3.2. Objetivos específicos.....	10
2.4. Hipótesis.....	11
2.5. Variables.....	11
2.5.1. Identificación de variables.....	11
2.5.2. Operacionalización de variables.....	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13

3.2. Población y muestra.....	13
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección.....	14
3.4. Procesamiento y análisis de datos.....	15
3.5. Ética.....	15
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	16
4.1. Cumplimiento de objetivo específico 1:.....	16
4.2. Cumplimiento de objetivo específico 2:.....	20
4.3. Cumplimiento de objetivo específico 3:.....	23
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, Y RECOMENDACIONES.....	28
5.1. Discusión.....	28
5.2. Conclusiones.....	29
5.3. Recomendaciones.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXOS.....	33
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos.....	34
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TÍTULO	Pág.
01	Motivación al personal en su componente Intensidad y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	16
02	Motivación al personal en su componente Intensidad y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	18
03	Motivación al personal en su componente dirección y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	20
04	Motivación al personal en su componente dirección y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	22
05	Motivación al personal en su componente persistencia y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	24
06	Motivación al personal en su componente persistencia y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021	26

**La motivación y el desempeño operativo de los trabajadores en la
Municipalidad distrital de Punchana, Loreto 2021
SOTO HOYOS, Junior Antonio.**

Autor: SOTO HOYOS, JUNIOR ANTONIO

RESUMEN

El objetivo de la investigación es conocer la influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores. El estudio está enmarcado en un diseño no experimental transversal, correlacional y de enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por los trabajadores de las distintas dependencias de la Municipalidad, y la muestra constituida por 138 trabajadores. Los resultados muestran que la motivación en su componente intensidad influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.000$); la intensidad no influye con la eficacia ($p=0.087$); la motivación en su componente dirección no influye en la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.386$); la dirección no influye en la eficacia ($p=0.728$); la motivación en su componente persistencia influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.018$); la persistencia influye con la eficacia ($p=0.000$).

Palabras clave: motivación, cumplimiento de metas, desempeño operativo.

The motivation and operational performance of workers in the District Municipality of Punchana, Loreto 2021

AutHor: SOTO HOYOS, JUNIOR ANTONIO

ABSTRACT

The objective of the research is to know the influence of motivation on the operational performance of workers. The study is framed in a cross-sectional, correlational non-experimental design with a qualitative approach. The population was made up of workers from the different dependencies of the Municipality, and the sample consisted of 138 workers. The results show that the motivation in its intensity component significantly influences the efficiency of operational performance ($p=0.000$); intensity does not influence efficiency ($p=0.087$); the motivation in its management component does not influence the efficiency of operational performance ($p=0.386$); steering does not influence effectiveness ($p=0.728$); the motivation in its persistence component significantly influences the efficiency of operational performance ($p=0.018$); persistence influences efficiency ($p=0.000$).

Keywords: motivation, goal fulfillment, operational performance.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio

A nivel internacional

Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). en su investigación *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo*, tuvieron el propósito de diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral. La metodología utilizada fue descriptiva. Se utilizaron métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios; la información fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 22.0. Los resultados se pudieron observar factores de motivación comunes, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio. (2)

Enríquez, P. (2014). en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México*. tuvo como objetivo dar respuesta a la pregunta: El grado de motivación ¿es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México? La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el segundo sobre la motivación, con confiabilidad de 0.90. los resultado señala que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F

igual a 116.2 y el valor de p igual 0.00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. (3)

Lagos, V. (2015) en su tesis *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC.*, tuvo como objetivo analizar los factores motivacionales, según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. Concluye que una visión a futuro y mediante la implementación de la propuesta, permite desarrollar una estrategia de motivación de nivel corporativo, la cual entusiasme a los empleados para el futuro de la organización y les aliente a sentirse identificados con la misma y por ende lograr tanto la satisfacción personal como organizacional (4)

A nivel nacional

Burga, G. Wiese, S. (2018), en su tesis. *Motivación y Desempeño Laboral del personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*, tienen como objetivo: describir la motivación y el desempeño laboral. Utilizó el Método Paradigma Positivista con investigación cuantitativa y aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada (diecisiete) trabajadores al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Conclusión: El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado

desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia. (5)

Torres, J. Quijaite, P. (2019). en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita - 2018*, tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue aplicado, nivel correlacional y el diseño fue no experimental-transversal. La población de 30 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron, una escala tipo Likert con 20 ítems y una escala tipo Likert con 14 ítems del desempeño laboral. Concluyendo que la prueba de correlación muestra un nivel de significación de 0,049 inferior al 5% considerado como margen de error. Se concluye que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores. (6.)

Espinoza, C. (2019) en su tesis *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa "Café San Luis" de la ciudad de Huánuco 2019*, tuvo como objetivo determinar la influencia en el desempeño laboral, Concluye que la motivación y el desempeño laboral para que esto ayude a un buen desempeño laboral en algunos de los colaboradores, la tesis ha demostrado que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador de la empresa "Café san Luis". La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo.. Es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona. Generalmente el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía. La definición de desempeño laboral Hay que tener en cuenta cómo un mal trabajador

puede arruinar un grupo. Por otro lado, el desempeño ejemplar de los empleados puede aumentar la motivación y el resultado final. El departamento de recursos humanos y los supervisores individualmente deben medir regularmente el desempeño laboral de los empleados. (7)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. El sector Municipalidad. Ley orgánica de municipalidades N° 27972.

Artículo 17: corresponde a las municipalidades, en armonía con la legislación vigente y con los planes y programas nacionales, normar, ejecutar, administrar, promover y controlar según corresponda en los siguientes ámbitos de competencia:

- a. Acondicionamiento territorial, vivienda y saneamiento ambiental
- b. Población y salud.
- c. Educación, cultura y promoción social; y
- d. Regulación del abastecimiento y comercialización de productos, para su libre flujo y evitar la especulación.

1.2.2. La motivación y el desempeño

En cuanto a la motivación **Chiavenato, (2015)** define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. (8)

Chiavenato, (2015) Es una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo por que satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimular mañana. El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano mano dentro de las organizaciones. (9)

En cuanto al desempeño **Chiavenato, (2011)** especifica que el desempeño en un puesto, es decir. En el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en el. El valor de las recompensas y la percepción de que estas depende del afán personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo esta dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo – beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñara. (10)

Desempeño operativo: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas que sigue su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad (11)

Norma de evaluación del desempeño en la función pública: Formalizan la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento según RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 000068-2020-SERVIR-PE, Lima, 27 de agosto de 2020. Diario el Peruano. La norma establece **El Ciclo de Gestión del Rendimiento:** está integrado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación. Es de carácter continuo y se ejecuta anualmente dentro de una entidad y puede exceder el periodo fiscal.

Asimismo, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada una de las etapas.

1.3. Definición de términos

- a. **Intensidad:** actitud energizante de la motivación desde la apatía hasta el estado de máxima alerta y de capacidad de respuesta.
- b. **Dirección:** Función administrativa que interpreta los objetivos y los planes a alcanzarlos, conduce y orienta a las personas. Es la función administrativa que viene después de la planeación y la organización y pone en marcha a la organización.
- c. **Persistencia:** es la capacidad para seguir adelante, a pesar de los obstáculos, dificultades, desanimo, aburrimiento, frustración, o los propios deseos de rendirse, es perseguir los objetivos y trabajar las tareas.
- d. **Eficacia:** implica cumplir al cien por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.
- e. **Eficiencia:** es la relación entre los costos y beneficios la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados. significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método pre establecido.
- f. **Meta :** es un objetivo de corto plazo.
- g. **Actitud.** “Juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos personas o acontecimientos”. (Chiavenato, 2009).
- h. **Desempeño.** “Capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos”. (Chiavenato, 2009).
- i. **Evaluación del desempeño:** es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los cargos que ocupan. Es una responsabilidad de línea y una función de *staff*, también

están a cargo de la evaluación del desempeño el superior inmediato del empleado. (Chiavenato, 2009).

- j. **Motivación:** Estado de ánimo que lleva una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El distrito de Punchana fue creado en el 17 de diciembre del año 1987, mediante Ley N° 24765, y se encuentra en la provincia de Maynas, departamento de Loreto.

El distrito de Punchana tiene una superficie de 1,573.390 Km². las coordenadas geográficas: Latitud Sur: 03°42'54" y Longitud Oeste, 73°14'35", a una altitud de 105 metros sobre el nivel de mar. Los límites del Distrito son: Por el Norte.- con los distritos de Mazan e Indiana, a partir de un lugar en la división de aguas de la cuenca alta naciente del rio Momón, el límite describe una dirección general este siguiendo la divisoria septentrional de la cuenca del Rio Momón, la naciente de la quebrada Ramírez y la divisoria septentrional de la quebrada Sinchicuy hasta llegar a la intersección con la margen izquierda del Rio Amazonas. (1)

La motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores, la sociedad observa el desempeño de los trabajadores que su trabajo lo hacen más por fuerza que con ganas de brindar el servicio, siempre es común escuchar las palabras “no hay”, “vuelva mañana”, son tonos despectivos que la población está condenada a escuchar de los trabajadores.

En la municipalidad, es necesario el estímulo de la motivación, los funcionarios y trabajadores actualmente por la pandemia están desmotivados por factores económicos, sociales, salud, todos los trabajadores se ven afectados por la desmotivación y el desgano esto conlleva aun bajo rendimiento en el desempeño de las actividades estipuladas en el manual de organización y funciones esto contribuye

al no cumplimiento de la misión institucional en la gestión de la autoridad municipal.

En el distrito de Punchana se observa múltiples necesidades, como son Limpieza, control de los precios en los mercados, la libre economía del mercado no está autorizada que los precios se eleven a 500%, seguridad, implementación de planta de Oxígeno para atender a la población afectada con la pandemia de COVID-19. Servio de agua potable.

Los ejes de desarrollo programados en el plan de desarrollo concertado en vista que el distrito de Punchana, caracterizado por los altos niveles de pobreza y extrema pobreza, son salud, educación y medio ambiente (PDC-2008, p: 37), ya pasaron muchos años y las actividades programadas en el Plan no se han cumplido ninguna. Realidad que ha motivado realizar la investigación para lo cual se formula el siguiente problema de investigación.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Punchana, Loreto, 2021?

2.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la intensidad de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?

- b. ¿Cómo la Dirección de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?
- c. ¿Cómo la persistencia de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Conocer la influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

2.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la influencia de intensidad de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- b. Determinar la influencia de la Dirección en la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- c. Determinar la influencia de la persistencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La intensidad de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- b. La Dirección de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- c. La persistencia de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de variables

Variable independiente: Motivación

Variable dependiente: desempeño operativo

2.5.2. Operacionalización de variables

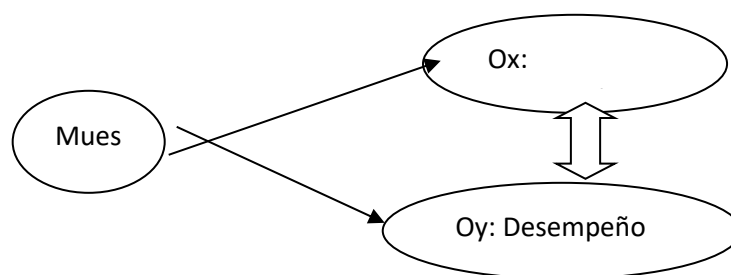
Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación al trabajador	“Es el deseo de alcanzar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos institucionales” (Chiavenato 2002-pag-596)	Intensidad	Esfuerzo	1 a 4	Escala Likert
			Tareas		
		Dirección	Meta	5 a 8	
			Comunicación		
		Persistencia	Superación	9 a 12	
			Objetivos		
Desempeño operativo	“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia individual para lograr objetivos”. (Chiavenato 2002-pag-359).	Eficiencia	Responsabilidad	17 a 20	Escala Likert
			Liderazgo		
		Eficacia	Trabajo	13 a 16	
			Conocimiento		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La investigación es de tipo **no experimental** transversal. Correlacional causal: según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ⁽¹²⁾ señalan que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables. Es transversal, porque la unidad de análisis se considera en una sola oportunidad y en un segmento de tiempo determinado. Es correlacional causal: porque “busca evaluar vinculaciones causales entre las variables en estudio “.

Esquema del diseño



3.2 Población y muestra.

3.2.1. Población.

La población está conformada por los trabajadores de las distintas dependencias de la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

3.2.2. Muestra.

En la investigación para determinar el tamaño de muestra, se utilizó la fórmula para muestreo con marco muestral desconocido:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2}$$

Reemplazando los datos en la fórmula:

Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia de la participación en la investigación	$p =$	0.900
Complemento de p	$q =$	0.100
Precisión	$d =$	0.050
Tamaño de la muestra	$n =$	138.29

El tamaño de muestra óptimo es 138 trabajadores que hacen trabajo presencial de acuerdo a la política de institución y también los trabajadores que hacen servicio remoto.

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta.

El trabajo de investigación siguió el procedimiento siguiente:

- a. Se solicitó autorización para poder entrevistar a los trabajadores.
- b. La recolección de los datos se realizó mediante la entrevista con los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana en el año 2021, los datos se registraron en un cuestionario elaborado para cada variable en la investigación.

3.4. Procesamiento de la información

El procesamiento de los datos se realizará utilizando el software SPSS-V-23, la verificación de las hipótesis se realizará con la estadística chi cuadrado y la escala de Likert.

3.5. Ética.

En la investigación se mantendrá la confidencialidad de los datos obtenidos, es decir, solo se utilizará para estudio y resolver la problemática de la investigación, así mismo se respetará los derechos de autor con el uso de las normas Vancouver para la redacción de citas y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Cumplimiento objetivo específico 1:

Determinar la influencia de la intensidad de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Tabla N° 01: Motivación al personal en su componente **Intensidad** y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Intensidad	Eficiencia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	4	0	0	0	4
% del total	2.9	0	0	0	2.9
a veces	1	12	40	0	53
% del total	0.7	8.7	29.0	0	38.4
casi siempre	0	20	5	12	37
% del total	0	14.5	3.6	8.7	26.8
siempre	0	15	7	22	44
% del total	0.0	10.9	5.1	15.9	31.9
total	5	47	52	34	138
% del total	3.6	34.1	37.7	24.6	100.0

Fuente: elaboración propia

$X^2=52.479$, $gl=9$, $X^2t=16.92$. $p=0.000$

La tabla 1 muestra que Motivación al personal en su componente **Intensidad** (esfuerzo para realizar el trabajo, motivación por los directivos a los trabajadores, *estado de ánimo positivo del trabajador*, y *de acuerdo con la asignación de tareas al trabajador*) en la

municipalidad distrital de Punchana, el 2.9% afirma que casi nunca se realiza la motivación, el 38.4% a veces, el 26.8% casi siempre se realiza, y el 31.9% afirma que siempre se realiza la intensidad de la motivación. Respecto a la Eficiencia (*Delegar responsabilidad, responsabilidad liderazgo*), el 3.6 % afirma, que casi nunca se observa tal acción, el 34.1% a veces, el 37.7% casi siempre y el 24.6% siempre se realiza esta acción de los directivos para logra la eficiencia en los procesos en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa: La intensidad de la motivación influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La intensidad de la motivación no influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52.479 ^a	9	0.000
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza

Conclusión: p valor es igual a 0.000, menor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente Intensidad si influye en la **eficiencia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

Tabla N° 02: Motivación al personal en su componente **Intensidad** y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Intensidad	Eficacia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	2	1	1	0	4
% del total	1.4	0.7	0.7	0.0	2.9
a veces	12	11	20	10	53
% del total	8.7	8.0	14.5	7.2	38.4
casi siempre	5	12	6	14	37
% del total	3.62	8.7	4.3	10.1	26.8
siempre	13	1	21	9	44
% del total	9.4	0.7	15.2	6.5	31.9
total	32	25	48	33	138
% del total	23.2	18.1	34.8	23.9	100.0

Fuente: elaboración propia

$$X^2=16.490, \text{ gl}=9, X^2_t=16.92, p=0.087$$

La tabla 2, muestra que la motivación al personal en su componente **Intensidad** en la Municipalidad distrital de Punchana, el 2.9% afirma que casi nunca se realiza, el 38.4% a veces, el 26.8% casi siempre se realiza, y el 31.9% afirma que siempre se realiza la intensidad de la motivación. Respecto a la Eficacia (*nivel de compromiso mejora la calidad del servicio, el líder está satisfecho por el trabajo, conocimiento de las funciones del puesto, optimización de los recursos*), el 23.2% casi nunca .18.1% a veces, el 34.8% casi siempre y el 23.9 % siempre hay eficacia en la ejecución de las actividades en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa: La intensidad de la motivación influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La intensidad de la motivación no influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.490	9	0.087
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza.

Conclusión: p valor es igual a 0.087, mayor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente Intensidad No influye en la **eficacia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

4.2. Cumplimiento de objetivo específico 2:

Determinar la influencia de la Dirección de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Tabla N° 03: Motivación al personal en su componente **dirección** y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Dirección	Eficiencia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	3	4	2	4	13
% del total	2.2	2.9	1.4	2.9	9.4
A veces	10	8	16	3	37
% del total	7.2	5.8	11.6	2.2	26.8
casi siempre	14	10	3	7	34
% del total	10.14	7.2	2.2	5.1	24.6
siempre	11	8	26	9	54
% del total	8.0	5.8	18.8	6.5	39.1
total	38	30	47	23	138
% del total	27.5	21.7	34.1	16.7	100.0

Fuente: elaboración propia

$$X^2= 14.355, gl=9, X^2t=16.92. p=0.386$$

La tabla 3 muestra que Motivación al personal en su componente **Dirección** (*calidad de esfuerzo para lograr metas, el líder fomenta comunicación asertiva, la comunicación en la organización permite interacción de los colaboradores*), en la municipalidad distrital de Punchana, el 9.4% afirma que casi nunca se realiza, el 26.8% indica

que a veces se realiza, el 24.6% casi siempre se realiza, y el 39.1% afirma que siempre se realiza la dirección de la motivación. Respecto a la Eficiencia (*Delegar responsabilidad, responsabilidad liderazgo*), el 27.5% afirma, que casi nunca se observa tal acción, el 21.7% a veces, el 34.1% casi siempre y el 16.7% siempre se observa esta acción de los directivos para lograr la eficiencia en las acciones para el cumplimiento de los procesos en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica

Hipótesis alternativa: La dirección de la motivación influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La dirección de la motivación no influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.355 ^a	9	0.386
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza.

Conclusión: p valor es igual a 0.386, mayor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente dirección no influye en la **eficiencia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

Tabla N° 04: Motivación al personal en su componente **dirección** y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Dirección	Eficacia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	2	3	4	4	13
% del total	1.4	2.2	2.9	2.9	9.4
a veces	9	10	11	7	37
% del total	6.5	7.2	8.0	5.1	26.8
casi siempre	14	10	3	7	34
% del total	10.14	7.2	2.2	5.1	24.6
siempre	13	10	23	8	54
% del total	9.4	7.2	16.7	5.8	39.1
total	38	33	41	26	138
% del total	27.5	23.9	29.7	18.8	100.0

Fuente: elaboración propia

$$X^2= 8.103, gl=9, X^2t=16.92. p=0.728$$

La tabla 4 muestra que Motivación al personal en su componente **Dirección** (*calidad de esfuerzo para lograr metas, el líder fomenta comunicación asertiva, la comunicación en la organización permite interacción de los colaboradores*), en la municipalidad distrital de Punchana , el 9.4% afirma que casi nunca se realiza, el 26.8% indica que a veces se realiza, el 24.6% casi siempre se realiza, y el 30.1% afirma que siempre se realiza la dirección de la motivación. Respecto a la Eficacia (*mejorar la calidad del trabajo, satisfacción de la calidad de trabajo, generar confianza para optimizar los recursos*), el 27.5% afirma, que casi nunca se observa tales acciones , el 23.9% a veces, el 29.7% casi siempre y el 18.8% siempre se observa tales acciones de los directivos para lograr la eficacia en las acciones para el

cumplimiento de los procesos en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica

Hipótesis alternativa: La dirección de la motivación influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La dirección de la motivación no influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.103	9	0.728
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza.

Conclusión: p valor es igual a 0.728, mayor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente dirección no influye en la **eficacia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

4.4. Cumplimiento de objetivo específico 3:

Determinar la influencia de la persistencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Tabla N° 05: Motivación al personal en su componente **persistencia** y su relación con la eficiencia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Persistencia	Eficiencia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	1	4	5	1	11
% del total	0.7	2.9	3.6	0.7	8.0
a veces	3	3	16	10	32
% del total	2.2	2.2	11.6	7.2	23.2
casi siempre	5	15	5	14	39
% del total	3.62	10.9	3.6	10.1	28.3
Siempre	2	14	28	12	56
% del total	1.4	10.1	20.3	8.7	40.6
Total	11	36	54	37	138
% del total	8.0	26.1	39.1	26.8	100.0

Fuente: elaboración propia

$$X^2= 57.726, \text{ gl}=9, X^2_t=16.92. p=0.018$$

La tabla 5 muestra que Motivación al personal en su componente **persistencia** (lograr la superación de obstáculos, impulso de alcanzar los objetivos con esmero para logra la eficacia *en la organización*), en la municipalidad distrital de Punchana, el 8.0% afirma que casi nunca se realiza, el 23.2% indica que a veces se realiza, el 28.3% casi siempre se realiza, y el 40.6% afirma que siempre se realiza la persistencia de la motivación. Respecto a la Eficiencia (*Delegar responsabilidad, responsabilidad liderazgo*), el 8.0% afirma, que casi nunca se observa tal acción, el 26.1% a veces, el 39.1% casi siempre y el 26.8% siempre se observa esta acción de los directivos para lograr la eficiencia en las acciones para el cumplimiento de los procesos en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica

Hipótesis alternativa: La persistencia de la motivación influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La persistencia de la motivación no influye significativamente en la eficiencia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57.726	9	0,018
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza.

Conclusión: p valor es igual a 0.018, es menor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente persistencia influye en la **eficiencia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

Tabla N° 06: Motivación al personal en su componente **persistencia** y su relación con la eficacia en el desempeño operativo en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021.

Persistencia	Eficacia				Total
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	1	2	7	1	11
% del total	0.7	1.4	5.1	0.7	8.0
a veces	3	8	11	10	32
% del total	2.2	5.8	8.0	7.2	23.2
casi siempre	5	12	8	14	39
% del total	3.62	8.7	5.8	10.1	28.3
Siempre	2	11	32	11	56
% del total	1.4	8.0	23.2	8.0	40.6
Total	11	33	58	36	138
% del total	8.0	23.9	42.0	26.1	100.0

Fuente: elaboración propia

$$X^2= 71.866, \text{ gl}=9, X^2t=16.92. p=0.000$$

La tabla 6 muestra que Motivación al personal en su componente **persistencia** (lograr la superación de obstáculos, impulso de alcanzar los objetivos con esmero para logra la eficacia *en la organización*), en la Municipalidad distrital de Punchana , el 8.0% afirma que casi nunca se realiza, el 23.2% indica que a veces se realiza, el 28.3% casi siempre se realiza, y el 40.6% afirma que siempre se realiza la persistencia de la motivación. Respecto a la Eficacia (*mejorar la calidad del trabajo, satisfacción de la calidad de trabajo, generar confianza para optimizar los recursos*), el 8.0% afirma que casi nunca se observa tal acción, el 23.9% a veces, el 42.0% casi siempre y el 26.1% siempre se observa esta acción de los directivos

para lograr la eficacia en las acciones para el cumplimiento de los procesos en la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

Verificación de la hipótesis específica

Hipótesis alternativa: La persistencia de la motivación influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

Hipótesis Nula: La persistencia de la motivación no influye significativamente en la eficacia del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

El análisis se realizó al 5% de significación, utilizando el SPSS-V23.

Estadístico de prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71.866	9	0,000
N de casos válidos	138		

Decisión: si p valor es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario se rechaza.

Conclusión: p valor es igual a 0.000, es menor que 0.05. *Se concluye que la motivación en su componente persistencia influye en la **eficacia** del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.*

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En la investigación, se determinó que La motivación en su componente intensidad influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.000$): La intensidad no influye con la eficacia ($p=0.087$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, resultado similar determino **Enríquez**³ El grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de ($p=000$). La motivación en su componente dirección no influye en la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.386$): La dirección no influye con la eficacia ($p=0.728$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, **BURGA**⁵ en su estudio la motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia. La motivación en su componente persistencia influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.018$): La persistencia influye con la eficacia ($p=0.000$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana. **ESPINOZA**⁷ en su tesis *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa "Café San Luis" de la ciudad de Huánuco*, ha demostrado que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador de la empresa "Café san Luis". La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados.

5.2. Conclusiones

En la investigación se determinó que:

- La motivación en su componente intensidad influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.000$): La intensidad no influye con la eficacia ($p=0.087$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- La motivación en su componente dirección no influye en la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.386$): La dirección no influye con la eficacia ($p=0.728$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.
- La motivación en su componente persistencia influye significativamente con la eficiencia del desempeño operativo ($p=0.018$): La persistencia influye con la eficacia ($p=0.000$) del desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021.

5.3. Recomendaciones

- La Motivación es incentivo al estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal manera que pueda alcanzar determinado objetivo para satisfacer necesidades personales e institucionales; para lograrlo se necesita *intensidad, dirección y persistencia* que permita ejecutar los procesos y lograr la eficiencia y la eficacia del desempeño operativo en los trabajadores de la Municipalidad de Punchana.
- Lo anterior permite recomendar a los funcionarios de los diferentes niveles, realizar la motivación a los trabajadores y esto permitirá ejecutar eficientemente las actividades programadas en plan operativo de la Municipalidad distrital de Punchana en el año 2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Plan de desarrollo Concertado del distrito de Punchana (2008)..
Municipalidad Distrital De Punchana Provincia de Maynas – Región
Loreto República del Perú. Disponible en:
[https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11505/PLAN_11505_Plan_de_Desarrollo_Concertado - MDP 2012.pdf](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11505/PLAN_11505_Plan_de_Desarrollo_Concertado_-_MDP_2012.pdf)
2. Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J. & Mendoza Vargas, E. (2020).La
motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el
Cantón Quevedo. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
3. Enríquez Loredo, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los
empleados del Instituto de la visión en México. Universidad de
Montemorelos. México. Disponible en:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Lagos Cortes, V. (2015) “La motivación laboral y su incidencia en el
desempeño organizacional en empresas COPELEC.”. Universidad del
Bío-Bío-Chillán, Chile: disponible en:
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
5. Guísela Burga Vásquez, G. Wiese Eslava, S. (2018) Motivación y
Desempeño Laboral del personal Administrativo en una Empresa
Agroindustrial de la Región Lambayeque. Universidad Católica Santo
Toribio De Mogrovejo-Chiclayo-Perú. Disponible
en:http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
6. Torres Oré, J. Quijaite Fernández, P. (2019). Motivación y desempeño
laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC,
Santa Anita – 2018. Disponible en:

<http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Carina Carola Espinoza Villar, C. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa café san Luis de la ciudad DE HUÁNUCO 2019. Tesis para título profesional. Universidad católica los ángeles de Chimbote, Perú. disponible en:http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16855/motivacion_desempe%C3%91o_laboral_espinoza_villar_carina_carola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera ed.). Mexico,D.F.: Mc.Graw-Hill/interamericana editores S.A. DE C.V.
9. . Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera ed.). Mexico,D.F.: Mc.Graw-Hill/interamericana editores S.A. DE C.V.
10. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizacione* (Novena ed.). Mexico,D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
11. Ecu Red (2021). Desempeño laboral. Disponible en : https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.

ANEXOS



ANEXO 1: Cuestionario. Motivación y desempeño operativo.

Buenos días señor(a), la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la motivación y el desempeño, por lo que agradecemos responder a las preguntas con sinceridad, la información que nos proporcione será utilizada en la investigación y el cuestionario es anónimo

1.Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación:1=Nunca (no), 2=Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre 5=Siempre

LA MOTIVACIÓN					
I. INTENSIDAD (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
2. El directivo motiva a sus trabajadores					
3. Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					
4. Estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realiza con agrado					
II. DIRECCION (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
6. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
7. El líder fomenta una comunicación asertiva					
8. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores					
III. PERSISTENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización					
10. El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización					
11. Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero					
12. El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia					

EL DESEMPEÑO OPERATIVO					
IV. EFICACIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo					
14. El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas.					
15. El conocimiento del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos					
16. El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente					
V. EFICIENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5

17.El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia					
18.Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización					
19.El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia					
20.El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización					

Gracias por su colaboración

ANEXO Nº 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto,
2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	Dimensión /indicador	ÍNDICE/ESCALA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a. ¿Cómo la intensidad de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021? b. ¿Cómo la Dirección de la motivación influye en el desempeño operativo de los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Conocer la influencia de la motivación en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS. a. Determinar la intensidad de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021 b. Determinar la Dirección de la motivación influye en el desempeño operativo de los</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS a. La intensidad de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021 b. La Dirección de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la</p>	Variable independiente Motivación al personal	INTENSIDAD	1=Nunca (no), 2=Casi Nunca 3=A veces, 4=Casi siempre 5=Siempre
				Esfuerzo	
				Tareas	
				DIRECCION	
				Metas	
				Comunicación	
				PERSISTENCIA	
			Superación	Escala Likert	
			objetivos		
Variable dependiente Desempeño operativo	EFICIENCIA	1=Nunca (no), 2=Casi Nunca 3=A veces, 4=Casi siempre 5=Siempre			
	Responsabilidad				
	Liderazgo				
	EFICACIA				
	Trabajo				

<p>trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?</p> <p>c. ¿Cómo la persistencia de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021?</p>	<p>trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p> <p>c. Determinar la persistencia de la motivación influye en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p>	<p>Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p> <p>c. La persistencia de la motivación influye significativamente en el desempeño operativo de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Punchana, Loreto, 2021</p>		<p>Conocimiento</p>	<p>Escala Likert</p>
--	---	--	--	---------------------	----------------------