

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo  
en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de  
Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

René Huamani Ramírez

Elizabeth Chaco Cjuro

**Asesor:**

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, diciembre de 2020

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mtro. Wilson Cruz Mamani, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020”** constituye la memoria que presenta el (la) / los estudiantes(es) René Huamani Ramírez y Elizabeth Chaco Cjuro para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 16 días del mes de diciembre del año 2020.



---

Mtro. Wilson Cruz Mamani

# PRUEBA DE SUMISIÓN O EL ACTA DE SUSTENTACIÓN, SEGÚN LA MODALIDAD ESCOGIDA

010

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN FORMATO ARTÍCULO

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 16 día(s) del mes de diciembre del año 2020 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en sala virtual de la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Lic. Julio Samuel Torres Miranda, el secretario: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco y el(la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020* Del(los)/la(las) estudiantes: a) René Huamani Ramírez b) Elizabeth Chaco Cjuro

, conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual – Zoom, invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): René Huamani Ramírez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15		Bueno	Muy Bueno

Candidato (b): Elizabeth Chaco Cjuro

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15		Bueno	Muy Bueno

Candidato (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (c)

# Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020

Huamani Ramírez René<sup>a</sup>, Chaco Cjuro Elizabeth<sup>a</sup>

<sup>a</sup>EP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo, determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial Chumbivilcas, año 2020. En la actualidad analizamos las exigencias y necesidades del mercado actual, requerimos cambios que debemos afrontar, creando así una cultura adecuada al contexto de la pandemia COVID 19. Se utilizó de diseño no experimental de tipo correlacional de enfoque cuantitativo y de corte transversal o transaccional, la población está constituida por todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas, muestra representativa es de 270 trabajadores entre ellos, los profesionales, técnicos y auxiliares; cuyas edades fluctúan entre 20 a 54 años de edad. Se aplicó un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral que consiste de 20 ítems, para el procesamiento y análisis de los resultados se utilizó SPSS versión 26. Los resultados indican una correlación positiva entre motivación y desempeño laboral ( $r = .655$ ,  $p < .05$ ), tanto las dimensiones muestran una correlación positiva, dimensión de intensidad ( $r = .538$ ,  $p < .05$ ), dimensión dirección ( $r = .694$ ,  $p < .05$ ) y dimensión persistencia ( $r = .678$ ,  $p < .05$ ). Se concluye que la motivación es una necesidad y muy determinante sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chumbivilcas.

*Palabras clave: Motivación; desempeño laboral, intensidad, dirección, persistencia.*

## Abstract

The objective of this research work is to determine how motivation affects the work performance of the administrative staff of the provincial municipality of Chumbivilcas, year 2020. At the present time, we analyze the demands and needs of the current market, we require changes that we must face, thus creating a culture appropriate to the context of the COVID 19 pandemic. A non-experimental design of a correlational type with a quantitative approach and a cross-sectional or transactional approach was used, the population is made up of all workers from the provincial municipality of Chumbivilcas, a representative sample is 270 workers among them, professionals, technicians and assistants; whose ages range from 20 to 54 years old. A questionnaire on motivation and work performance was applied, consisting of 20 items, for the processing and analysis of the results, SPSS version 26 was used. The results indicate a positive correlation between motivation and work performance ( $r = .655$ ,  $p < .05$ ), both the dimensions show a positive correlation, intensity dimension ( $r = .538$ ,  $p < .05$ ), direction dimension ( $r = .694$ ,  $p < .05$ ) and persistence dimension ( $r = .678$ ,  $p < .05$ ). It is concluded that motivation is a necessity and very decisive on the work performance of workers in the provincial municipality of Chumbivilcas.

*Keywords: Motivation; job performance, intensity, direction, persistence.*

## 1. Introducción

En las organizaciones actualmente es indispensable la motivación, un elemento fundamental, para que los trabajadores en sus centros laborales tengan un buen desempeño laboral siendo como un factor primordial, ahora en esta crisis económica del COVID-19 ha generado nuevas oportunidades en el rendimiento de sus actividades que realizan en la organización para tener mayor productividad y rindan al máximo.

Según, Lozano Vargas (2020) Define que los factores asociados con un alto impacto psicológico y niveles elevados de estrés, síntomas de ansiedad y depresión, son adultos, ser estudiante, tener síntomas físicos específicos y una percepción pobre de la propia salud.

Según, Chirito y Raymundo (2014) en su investigación: “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014”. En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. El objetivo general fue Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014. Concluye que la rotación de personal en la institución es uno de los problemas constantes que aún no se logra superar ya que hay un porcentaje (35%) considerable de los colaboradores que lleva laborando menos de 3 años en la empresa.

De igual manera, Fernández (2017) en su trabajo de investigación se desarrolló en la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Distrital de San Sebastián. Cusco 2017, y tuvo como objetivo conocer el Desempeño Laboral en dicha gerencia. Tipo de investigación es básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo; la población de estudio estuvo conformado por 60 trabajadores. Al revisar la variable se determinó que el Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Distrital de San Sebastián Cusco 2017, es regular con un promedio de 2.66 como se muestra con el resultado de los encuestados, con un promedio regular de 2.74 en cuanto al trabajo en equipo, con un promedio de 2.69 en cuanto a la capacidad que según manifestación es regular, con un promedio de regular de 2.68 empatía y como resultado final con promedio malo de 2.53 en cuanto a la comunicación del promedio.

En función a lo anterior, Delfina (2017) afirma que en las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, los trabajadores de todas las instituciones públicas y privadas tengan un buen desempeño laboral un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. 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.

La provincia de Chumbivilcas fue creada el 21 de junio de 1825 mediante Decreto del Libertador Simón Bolívar. En el departamento de Cusco. La provincia de Chumbivilcas, es una de las trece que conforman el departamento del Cuzco en el Perú. Está situada en el extremo suroeste del departamento. Limita por el norte con las provincias de Paruro y de Acomayo; al este, con las provincias de Canas y Espinar; al sur, con el departamento de Arequipa; y al oeste, con el

departamento de Apurímac. Con mucha tradición, danzas, fiestas y costumbres populares, es una de las provincias con más riquezas del país.

El objetivo de esta investigación es ver de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2019. Los trabajadores no están al nivel de motivación por diversos factores y se requiere el estímulo para nivel alto de desempeño laboral. Se observa que muchos funcionarios y trabajadores están desmotivados por algún factor: económico, social, cultura, geográfico, etc. o por fallas geológicas; es por ello que se considera un problema latente, todos los trabajadores se ven afectados por la desmotivación y desgano con bajo desempeño en las actividades que realizan, en consecuencia en la gestión de la autoridad municipal como se observa la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, se ve entrabada en las gestiones por las siguientes razones: La Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, no cuenta con planes estratégicos y operativos actualizados.

No existen políticas de capacitación, por qué los trabajadores laboran por su propio interés, no existe motivación y menos el desempeño laboral. Las autoridades de la Provincia no se preocupan en la necesidad de la población, no hay pistas, veredas, no hay parques recreacionales, no hay señalizaciones del tránsito etc. Chumbivilcas como Provincia ya es una ciudad bien poblada y que tiene muchas necesidades.

Simplemente los trabajadores no están motivados, no hay capacitaciones no hay reuniones, para discutir de las necesidades que tiene la población.

Según, Chiavenato (1999) toda organización requiere alguna finalidad, algún concepto del porqué de su existencia y de lo que va a realizar, deben definirse las metas, los objetivos y el ambiente interno que necesitan los participantes, de los que depende para alcanzar sus fines. Los objetivos son las metas colectivas de acuerdo con la significación social.

### **1.1 La motivación**

La motivación es un factor fundamental en una organización, para lograr un objetivo trazado, esto constituye el éxito de toda empresa para realizar las actividades y llevar acabo el objetivo, de la misma manera que sus empleados sientan que los objetivos de esta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer su necesidad y llenar sus expectativas.

En cuanto a la motivación, Cid & Yolanda (2013) indica que el deseo de hacer las cosas mejor, de tener éxito y de sentirse competente, lo define como el éxito en la competición con un criterio de excelencia, es decir, la tendencia a buscar el éxito en las tareas que implican la evaluación del desempeño, la persona con un alto motivo de logro desea triunfar en una tarea que suponga un desafío, afirma que la activación de un motivo de logro prepara a la persona para que realice ciertas conductas, realice tareas moderadamente desafiantes, persista en estas tareas, persiga el éxito y la actividad empresarial innovadora e independiente.

De igual manera Robbins et al. (2014) sostienen que la motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

#### **1.1.1. Intensidad**

La intensidad quiere decir a lo enérgico del intento de una persona. Es un elemento que la mayoría de las personas se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es probable que una intensidad elevada conduce a un resultado favorable en el desempeño en el trabajo.

Según, Cid (2013) define como la energía que aplicamos a cada actividad que realizamos, las organizaciones quieren que la energía que tengan sus empleados la empleen a fondo sin necesidad de que la propia organización les incentive para que trabajen más, así como los trabajadores desean que sus empleos sean suficientemente motivadores y que les incentive para que puedan desarrollar alta cantidad de energía.

Para Robbins et al. (2013) se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien, es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación.

#### **1.1.2. Dirección**

Es muy importante que las personas puedan seleccionar los objetivos o metas hacia dónde dirigir sus conductas, por lo tanto, es esencial considerar la dirección de la conducta que realiza la persona, la dirección proporciona la posibilidad de variedad de acciones y tendencias que van a mostrar las personas en las diferentes situaciones y estados internos del organismo. Así lo dijo Cid (2013) “Está relacionada con las actividades hacia las que dirigimos nuestra energía, las organizaciones quieren trabajadores que tengan una orientación, así como dichos trabajadores desean que su empresa les inspire compromiso y motivación” (p.7).

Según, Chiavenato (2015) sostiene que el curso es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional o individual.

#### **1.1.3. Persistencia**

Se refiere algo como sacarse una buena nota, aprobar la posesión, pasar una entrevista de trabajo, son las cualidades que determinan el éxito en una tarea.

Hace referencia al tiempo que se puede mantener la energía y de cuanto se tardará en gastar dicha energía, las organizaciones quieren que los trabajadores mantengan su energía en el tiempo sin rendirse, así como los trabajadores desean que su trabajo tenga interés a lo largo del tiempo. Cada una de estas tres dimensiones tiene implicaciones directas para las organizaciones y para los trabajadores (Muchinsky, 2004).

Robbins et al. (2014) sostiene que es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una personan motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.

## **1.2. Desempeño laboral**

En cuanto al desempeño Chiavenato (2011) espesifica 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 él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo está 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.

Según, Mondy (2010) de igual manera considera la administración del desempeño es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelentes resultados. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por naturaleza, tenderán a sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo.

En cuanto al desempeño Ross (2013) considera la administración del desempeño es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelente resultado. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por naturaleza, tenderan a sus propios estandares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo.

### **1.2.1. Eficacia**

Según, Chiavenato (1999) indica “El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización.”

De acuerdo Chiavenato (2015) menciona que es una medida de la obtención de resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos, sean bienes o sevicios.

### **1.2.2. Eficiencia**

Según Chiavenato (1999) indica que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera (the best way) de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. Utilización adecuada de los recursos disponibles. Se concentra en las operaciones y tiene puesta la atención en los aspectos internos de la organización. No se preocupa por los fines, sino por los medios.



De la misma manera Chiavenato (2000) define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas.

### **1.3. Definiciones conceptuales**

**Motivación:** Comportamiento de los empleados, mejorar la productividad, satisfacción laboral y calidad del trabajo.

**Gestión del tiempo:** planificar actividades, fija duración de actividad y concluye actividades. 48 Habilidades organizacionales: ordena, prioriza, programa (ejecuta) según objetivos, puntualiza tareas a desarrollar.

**Productividad:** productos obtenidos, recursos obtenidos, tiempo utilizado.

## **2. Materiales y Método**

### **2.1. Ámbito o lugar de estudio**

Esta investigación se realizó a los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas, del departamento de Cusco.

Se solicitó la base de datos de los comerciantes activos al administrador del mercado.

- Profesionales, técnicos y auxiliares (planilla 2020).
- Todos los rubros económicos.
- Ambos sexos: masculino y femenino.

El tipo de muestreo que se utilizó fue el probabilístico de aleatorio simple. La muestra está constituida por un total de 128 personas.

### **2.2. Descripción de método**

El presente estudio corresponde al tipo de investigación correlacional. Considerando los objetivos propuestos, se ha desarrollado esta investigación bajo un diseño no experimental de corte transversal, ya que no existió ninguna manipulación deliberada de variables (Hernández et al., 2014).

Para el análisis de los datos se procedió a utilizar el paquete estadístico SPSS versión 22 y Excel para el procedimiento de los datos obtenidos; asimismo, se utilizó la estadística inferencial para probar la hipótesis y estimar los parámetros, por la cual se utilizó el estadístico Tau-b de Kendall.

## 2.2. Instrumentos

Los instrumentos en referencia son: motivación con 12 preguntas con tres dimensiones (intensidad, dirección y persistencia) desempeño laboral con 8 preguntas con dos dimensiones (eficacia y eficiencia) quedando en total de 20 preguntas.

Seguidamente, presentamos una encuesta auto aplicada tal como nos indica la investigación de (Murillo, 2012) y los investigadores estuvieron presentes para la resolución de dudas y consultas. Se aplicó en la sala de reuniones de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

Tabla 1  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,948	20

## 3. Resultados y discusión

### 3.1. Resultados

#### 3.1.1. Prueba de normalidad

En la tabla 2, para determinar si las variables presentan un comportamiento normal se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose un nivel de significancia de .000 para la motivación y de .000 para desempeño laboral, determinándose que las variables no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó la correlación de tau b de Kendall.

Tabla 2  
*Pruebas de normalidad de las variables motivación y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Motivación	,246	128	,000	,775	128	,000
Variable Desempeño Laboral	,261	128	,000	,713	128	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 3 muestra la percepción de los niveles de motivación y desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas; se aprecia que el 46.9% de los trabajadores siempre perciben el desempeño laboral, el 42.2% de los trabajadores, presentan una percepción del desempeño laboral de casi siempre, 7.8% de los trabajadores perciben que el nivel de desempeño laboral se da a veces. Con respecto a la variable motivación, el 43.8% de los

trabajadores siempre perciben en la motivación, seguido del 37.5% que indican que se encuentra en el nivel casi siempre y finalmente el 14.1% menciona que se encuentra en un nivel a veces.

Tabla 3  
*Tabla de contingencia entre Motivación y Desempeño Laboral*

			Variable Desempeño Laboral				Total
			Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Variable Motivación	Nunca	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Casi nunca	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	A veces	Recuento	0	10	8	0	18
		% del total	0,0%	7,8%	6,3%	0,0%	14,1%
	Casi siempre	Recuento	0	0	32	16	48
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	12,5%	37,5%
Siempre	Recuento	0	0	12	44	56	
	% del total	0,0%	0,0%	9,4%	34,4%	43,8%	
Total	Recuento	4	10	54	60	128	
	% del total	3,1%	7,8%	42,2%	46,9%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

### 3.1.2. Resultados de correlación entre variables motivación y desempeño laboral

En la tabla 4 la muestra de las correlaciones entre las variables motivación y desempeño laboral. Podemos observar que existe una correlación directa ( $t=.655$ ) y significancia ( $sig=.000$ ) entre motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas; es decir, a mayor motivación, mejor es el desempeño laboral.

Tabla 4  
*Correlación entre motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*

		Variable Motivación			Variable Desempeño Laboral
Tau_b Kendall	de	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	de	1,000
			Sig. (bilateral)		,655**
			N		128
		Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	de	,655**
					1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	128	128

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

### 3.1.3. Resultados de correlación entre dimensión intensidad y variable desempeño laboral

Según la tabla 5, la correlación entre la dimensión de intensidad y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, se aprecia que existe la correlación directa ( $t=.538$ ) y significativa ( $sig=.000$ ).

Tabla 5

*Correlación entre dimensión intensidad y desempeño laboral*

				Dimensión Intensidad	Variable Desempeño Laboral
Tau_b Kendall	de	Dimensión Intensidad	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	128	128
		Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	128	128

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 3.1.4. Resultados de correlación entre dimensión dirección y variable desempeño laboral

En la tabla 6 nos muestra la correlación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, se observa que existe la correlación positiva ( $t=.694$ ) y significativa ( $sig=,000$ ).

Tabla 6

*Correlaciones entre dimensión de dirección y desempeño laboral*

				Dimensión Dirección	Variable Desempeño Laboral
Tau_b Kendall	de	Dimensión Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	128	128
	Variable Laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	128	128

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 3.1.5. Resultados de correlación entre dimensión persistencia con la variable desempeño laboral

La tabla 7 muestra la correlación entre la dimensión persistencia y variable desempeño laboral, se aprecia que existe correlación positiva ( $r=.678$ ) y significativa ( $sig=.000$ ).

Tabla 7

*La correlación entre dimensión persistencia y variable desempeño laboral*

				Dimensión Persistencia	Variable Desempeño Laboral
Tau_b Kendall	de	Dimensión Persistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	128	128
	Variable Laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	128	128

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 3.2. Discusiones

En esta investigación se obtuvo como resultado que la motivación dentro de la organización es cuando se da “cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individual” (Chiavenato, 1999) además de llevar aficiencia en el desempeño laboral y satisfacer la necesidad del individuo.

Según, Mónica Ivette (2015) la motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

La presente investigación se aprecia que la mayoría de los trabajadores que casi siempre están motivados, solo un 7.8% de los trabajadores indican que son motivados a veces, indicando que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad ven que hay la motivación por parte de la municipalidad. Con respecto con el desempeño laboral el 62.5% y 1.6% perciben que casi siempre rinden en el desempeño laboral, es decir, que los trabajadores rinden con el desempeño laboral y realizan de manera correcta.

De igual manera los resultados muestran la existencia de una correlación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en la municipalidad de Chumbivilcas ( $t=0.370$ ), indicando que mientras mejor motivación y mejor desempeño laboral en la municipalidad. Así mismo que la motivación muy importante para que haya un desempeño laboral para lograr un objetivo trazado.

## **4. Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.1. Conclusiones**

Respecto al objetivo general de la investigación, se concluye que existe una buena correlación entre la motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2020, tau b de Kendall es de .655 y significancia de (sig.=.000), es decir, a mayor motivación, mejor es el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, se concluye que existe una correlación moderada entre la dimensión intensidad y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2020, tau b de Kendall es de .538 y significancia de (sig.=.000), es decir, a mayor intensidad, mejor es el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Respecto al segundo objetivo específico de la investigación, se concluye que existe una correlación directa entre la dimensión dirección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2020, tau b de Kendall es de .694 y significancia de (sig.=.000), es decir, que es mejor la dimensión dirección, mejor es el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Respecto al tercer objetivo específico de la investigación, se concluye que existe una correlación directa entre la dimensión persistencia y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2020, tau b de Kendall es de .678 y significancia de (sig.=.000), es decir, que es mejor la dimensión persistencia, mejor es el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

### **4.2. Recomendación**

A la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, debe inducir y fomentar a los empleados un ambiente donde tomen decisiones, escuchando sus análisis, criterios desde su punto de vista, y ser respetadas.

A la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, en el área de Recurso Humanos es el principal motor de los empleados, a tener en cuenta, como motivar e incentivar a los empleados, no solo con incentivos sino aplicando nuevas estrategias, donde ellos sientan que son valorados y apreciados por la municipalidad y por los gerentes.

A la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, realizar un desarrollo profesional, capacitaciones inducción al personal, hacer unas evaluaciones, encuestas constantes a los empleados hará que se sientan motivados e importantes.

## **5. Referencias**

Chiavenato. (2000). Eficiencia en la motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018. Recuperado a partir de

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1276/T047\\_47628118T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1276/T047_47628118T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato. (2015). La Dirección en la motivación laboral y el comportamiento humano. Recuperado a partir de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35641/capcha\\_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35641/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato. (2015). La eficacia en la motivación y desempeño laboral. Recuperado a partir de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652940>

Chiavenato. (2015). La motivación en el comportamiento humano. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos humanos (quinta ed.). Mc Graw Hill. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35641>

Cid, Y. (2013). Teorías de la Motivación Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados. 54. Recuperado a partir de <https://xdoc.mx/preview/motivacion-laboral-5c50b32957180>

Cid, Yolanda. (2013). Teorías de la Motivación Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados. 54.

Delfina, L. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. 72. Recuperado a partir de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010. (2010). La investigación no experimental. Recuperado a partir de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1358/MAESTRO%20-%20Quiros%20Torres%2C%20%20Gladis%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, F. &. (2014). *Investigacion*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Lozano Vargas. (2020) Recuperado a partir de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687/4087>

Mondy, R. W. (2010). Administración de Recursos Humanos.

Monica Ivette, S. (2015). Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango. 107. Recuperado a partir de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>



Muchinsky, P. (2004). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomson.

Murillo, N. (2012). Motivación y Desempeño Laboral (Investigación). Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652940/Vizcarr\\_a\\_GV.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652940/Vizcarr_a_GV.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Robbins,S & Coulter,M. (2014). La motivacion.

Robbins,S & Coulter,M. (2014). La persistencia en la motivacion.

Robbins,S & Judge,T. (2013). Intesidad en el desempeño laboral.

Ross. (2013). El Administracion en el desempeño laboral.