



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA**  
**UNIDAD EJECUTORA PROGRAMA DE APOYO AL**  
**DESARROLLO RURAL ANDINO - PRADERA DEL GOBIERNO**  
**REGIONAL DE PUNO**

**Bety Merlinda Atamari Zaga**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe**



**JULIACA - PERÚ, 2025**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA**  
**UNIDAD EJECUTORA PROGRAMA DE APOYO AL**  
**DESARROLLO RURAL ANDINO - PRADERA DEL GOBIERNO**  
**REGIONAL DE PUNO**

**Bety Merlinda Atamari Zaga**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe**



**JULIACA - PERÚ, 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA**  
**UNIDAD EJECUTORA PROGRAMA DE APOYO AL**  
**DESARROLLO RURAL ANDINO - PRADERA DEL GOBIERNO**  
**REGIONAL DE PUNO**

Bety Merlinda Atamari Zaga

Tesis para optar el título de:  
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2025

Atamari-Zaga, B. M. (2025). *Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino - PRADERA del Gobierno Regional de Puno*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Bety Merlinda Atamari Zaga.

TÍTULO: Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino - PRADERA del Gobierno Regional de Puno.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (104 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social –Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000150-05/A85

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

PALABRAS CLAVE:

Motivación, laboral, desempeño organizacional, unidad ejecutora, servidor público.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIDAD EJECUTORA “PROGRAMA DE APOYO  
AL DESARROLLO RURAL ANDINO - PRADERA” DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
PUNO”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Atamari Zaga, Bety Merlinda

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa  
PRESIDENTE DE JURADO

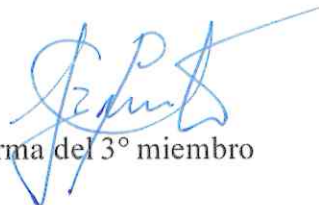


Firma del presidente

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo  
JURADO

Firma del 2do miembro

Dr. Juan Mauricio Pilco Churata  
JURADO



Firma del 3° miembro

Dra. Mayda Yanira Flores.  
ASESOR



Firma del asesor

# Bety Merlinda Atamari Zaga

## MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA U...

 Universidad Nacional de Juliaca

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:537053814

Fecha de entrega

5 dic 2025, 4:52 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 dic 2025, 5:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS E....docx

Tamaño del archivo

4.2 MB

104 páginas

26.936 palabras

141.140 caracteres



Firmado digitalmente por CALSINA  
CALSINA BENITO PEPE FIR  
01287364 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 05.12.2025 17:05:12 -05:00




# 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por CALSINA  
CALSINA BENITO PEPE FIR  
01287364 hard  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 05.12.2025 17:05:37 -05:00

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Basilio Atamari y Luz Marina Zaga, por ser mi mayor inspiración y fortaleza, brindándome siempre su apoyo incondicional y sabios consejos, a mis hermanos Yessica, Bricy y Lenin, por acompañarme en los momentos buenos y difíciles con aliento y comprensión, siendo todos parte esencial de este logro

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Juliaca, a los docentes de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social por su formación y dedicación; a los miembros del jurado por sus valiosos aportes y sugerencias para el fortalecimiento de este trabajo; a la Dra. Mayda Yanira Flores por su constante asesoramiento y acompañamiento y a la Unidad Ejecutora PRADERA por permitirme desarrollar la investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	17
1.3 Objetivos de investigación	17
1.4 Justificación	18
Capítulo II	
Revisión de literatura	20
2.1 Antecedentes	20
2.2 Marco teórico	30
2.3 Marco conceptual	42
2.4 Hipótesis de investigación	43
2.5 Variables de investigación	43
Capítulo III	
Materiales y métodos	45
3.1 Diseño de investigación	45
3.2 Ámbito de estudio	46
3.3 Población y muestra	46
3.4 Recolección e datos	50
3.5 Análisis de datos	52
Capítulo IV	
Resultados y discusión	55
4.1 Resultados	55
4.2 Discusión	68

Conclusiones	74
Recomendaciones	75
Referencias	76
Anexos	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable Independiente (X): Motivación laboral	44
Tabla 2	Variable Independiente (Y): Desempeño organizacional	44
Tabla 3	Numero de servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA	46
Tabla 4	Edad de los servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA	47
Tabla 5	Género de los servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA	48
Tabla 6	Criterios de inclusión y exclusión de la muestra	49
Tabla 7	Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach	50
Tabla 8	Baremo para la validación del instrumento	51
Tabla 9	Validación de instrumento a juicio de experto	51
Tabla 10	Prueba de normalidad	53
Tabla 11	Correlación entre motivación laboral y desempeño organizacional	55
Tabla 12	Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis general	56
Tabla 13	Regresión lineal entre la motivación laboral y el desempeño organizacional	56
Tabla 14	Niveles de la variable motivación laboral	58
Tabla 15	Niveles de la variable desempeño organizacional	57
Tabla 16	Correlación entre motivación intrínseca y desempeño organizacional	60
Tabla 17	Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis específica 1	60
Tabla 18	Regresión entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional	61
Tabla 19	Niveles de la dimensión motivación intrínseca	62
Tabla 20	Niveles de la dimensión productividad	63
Tabla 21	Correlación entre motivación extrínseca y desempeño organizacional	64
Tabla 22	Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis específica 2	64
Tabla 23	Regresión entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional	65
Tabla 24	Niveles de la dimensión motivación extrínseca	66
Tabla 25	Niveles de la dimensión competencias	67
Tabla 26	Niveles de la dimensión trabajo en equipo	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg.	34
Figura 2	Organigrama de la unidad ejecutora PRADERA-2023	41
Figura 3	Diagrama de dispersión entre la motivación laboral y el desempeño organizacional	57
Figura 4	Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional	61
Figura 5	Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional	66

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	81
Anexo 2	Operacionalización de variables	82
Anexo 3	Cuestionario para la recolección de datos	83
Anexo 4	Guía de observación	86
Anexo 5	Validación de instrumento a juicio de experto	87
Anexo 6	Vaciado de datos	90
Anexo 7	Galería fotográfica del trabajo de campo	93
Anexo 8	Propuesta de plan de mejora	96
Anexo 9	Resultado de la guía de observación	103

## RESUMEN

Vivimos en un contexto cada vez más exigente para las organizaciones públicas, donde el cumplimiento de metas institucionales requiere no solo de recursos físicos y tecnológicos, sino también de un equipo humano motivado y comprometido. En este sentido, la motivación laboral se convierte en un factor determinante para el desempeño organizacional. El presente estudio tuvo como objetivo de determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA del gobierno regional de Puno. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-explicativo de diseño no experimental de corte transversal, para lo cual se trabajó con una población de 93 servidores públicos y una muestra de 85 servidores públicos en base al muestreo por conveniencia, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario ambos estructurados en escala de Likert, obteniendo la validación de juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Para contrastar la hipótesis se utilizó la regresión lineal simple. Los resultados evidenciaron que el 36.4% de los encuestados presenta un nivel medio de motivación laboral, el 37.5% alcanza un nivel medio de desempeño organizacional. En conclusión, la motivación laboral influye positivamente en el desempeño organizacional con un valor  $p = 0.000$  es decir a mayor motivación laboral mejor es el desempeño organizacional. Esto sugiere que, si bien los servidores públicos se sienten motivados, resulta necesario implementar un plan de mejora propuesto para fortalecer la motivación laboral y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Palabras clave:** motivación, laboral, desempeño organizacional, unidad ejecutora, servidor público.

## ABSTRACT

We live in an increasingly demanding context for public organizations, where the fulfillment of institutional goals requires not only physical and technological resources, but also a motivated and committed human team. In this sense, work motivation becomes a determining factor for organizational performance. The objective of this study was to determine the influence of work motivation on the organizational performance of public servants in the executing unit of the Andean Rural Development Support Program-PRADERA of the regional government of Puno. The methodology corresponds to a quantitative approach, descriptive-explanatory in scope, with a cross-sectional non-experimental design, for which a population of 93 public servants and a sample of 85 public servants were worked on based on convenience sampling, for data collection the survey technique and the questionnaire instrument were applied, both structured on a Likert scale. obtaining validation of expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. To test the hypothesis, simple linear regression was used. The results showed that 36.4% of the respondents have a medium level of work motivation, 37.5% reach a medium level of organizational performance. In conclusion, work motivation positively influences organizational performance with a value Sig.  $p = 0.000$ , that is, the higher the work motivation, the better the organizational performance. This suggests that, although public servants feel motivated, it is necessary to implement a proposed improvement plan to strengthen work motivation and guarantee the fulfillment of institutional objectives.

**Keywords:** motivation, work, organizational performance, executing unit, public servant

## INTRODUCCIÓN

La motivación laboral representa un factor que impacta directamente en el desempeño organizacional, especialmente en instituciones públicas, donde la eficiencia y calidad del servicio son cruciales para el desarrollo social y económico. En los últimos años, las organizaciones públicas han enfrentado crecientes desafíos vinculados a la eficiencia, la productividad y la mejora continua del servicio que brindan a la ciudadanía (Ponce et al., 2021). En este contexto, la motivación laboral adquiere un papel estratégico, dado que el compromiso, la actitud y el bienestar del personal influyen de forma significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este aspecto adquiere mayor importancia en las entidades públicas, donde los servidores públicos deben responder a políticas públicas y alcanzar metas concretas; por ello, el nivel de motivación se convierte en un elemento decisivo para garantizar el logro de los resultados esperados.

El desempeño organizacional no depende únicamente de los recursos materiales o financieros, sino del grado de implicancia del recurso humano, quien ejecuta y da operatividad a los planes y proyectos institucionales. Diversos estudios han demostrado que trabajadores motivados tienden a ser más productivos, colaborativos y orientados al cumplimiento de sus funciones (García, 2022). La motivación laboral puede ser impulsada tanto por la motivación intrínseca, entendida como aquella que surge del interés y satisfacción personal por realizar una actividad. Por otro lado, la motivación extrínseca, que se basa en estímulos externos vinculados a las condiciones laborales, beneficios obtenidos en la entidad por la labor que se cumple. Ambos tipos de motivación son esenciales, sin embargo, cuando estos factores no se gestionan adecuadamente, la motivación laboral se ve afectada, generando una disminución del compromiso y la productividad, lo que repercute el rendimiento y la obtención de los fines institucionales.

La unidad ejecutora PRADERA del Gobierno Regional de Puno al igual que muchas entidades enfrentan desafíos en cuanto al cumplimiento de sus objetivos y la articulación de sus funciones técnicas con las necesidades de la población. A pesar de contar con un equipo técnico capacitado y una estructura institucional definida, existen limitaciones en la ejecución de proyectos y en la operatividad de los procesos administrativos.

La finalidad principal de esta investigación es determinar la influencia entre la motivación laboral y el desempeño organizacional de los servidores públicos, evaluando aspectos

como las condiciones de trabajo, la disposición del personal frente a sus responsabilidades, capacitaciones que reciben en la entidad y al cumplimiento de sus objetivos institucionales. Se analizarán tanto la motivación intrínseca (como el sentido de logro, responsabilidad, capacitaciones) y la motivación extrínseca (remuneración, ambiente laboral, supervisión y relaciones interpersonales), ya que ambos influyen en el compromiso del servidor con los objetivos institucionales. Asimismo, se observará cómo estas dimensiones motivacionales afectan el cumplimiento de metas, la eficiencia de procesos y la ejecución de proyectos en la unidad ejecutora PRADERA.

La tesis se organizó en cuatro secciones. El Capítulo primero se plantea la problemática investigada, las preguntas, objetivos y justificación del estudio. El Capítulo segundo comprendieron los antecedentes, el sustento teórico, normativo e hipótesis planteadas. En el Capítulo III se describe la metodología, diseño, población, muestra, instrumentos, procedimientos aplicados. El Capítulo cuarto se presentaron hallazgos y su análisis respectivo, seguidos de la discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se incluye una propuesta de plan de mejora orientado a fortalecer los factores motivacionales en la unidad ejecutora PRADERA, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial, la motivación laboral constituye un factor clave en cualquier organización pública, pues de ella depende el compromiso del personal y el logro de las metas institucionales. Sin embargo, en muchas entidades públicas se observa que alrededor del 50% de los servidores desempeñan sus actividades con bajos niveles de motivación, lo cual responde a la falta de compromiso, carencia de materiales y equipos adecuados, la existencia de entornos laborales poco favorables y la ausencia de reconocimiento al esfuerzo realizado. Estos factores repercuten de manera negativa tanto en la satisfacción personal del servidor público como en el desempeño organizacional de la entidad (Quevedo, 2022). En países como España, por ejemplo, persisten limitaciones importantes en el desempeño de sus organizaciones públicas, alcanzando un 68.5%, cifra inferior a la de países como Alemania 87.1%. Esta brecha refleja que, pese a las largas jornadas laborales que superan las de otros países europeos y asiáticos, los resultados organizacionales no logran mejorar. Ello confirma que más allá de la carga de horario, la motivación laboral es un elemento primordial que contribuye de manera directa al logro de metas y objetivos institucionales (Hernández, 2022).

En el contexto nacional, la motivación laboral también representa un desafío para las entidades públicas, debido a la falta de una adecuada gestión del capital humano, lo que repercute en la eficiencia y productividad institucional, la cual se ha identificado en las entidades un problema constante que es la falta de motivación laboral en los servidores públicos en donde los jefes no son conscientes del nivel de motivación que tienen sus trabajadores y consideran que, mientras más los presionen, mayor será la productividad; no obstante, esto provoca estrés y afecta de manera negativa tanto el compromiso del personal como el alcance de los objetivos estratégicos (Verástegui, 2024). Así, las deficiencias en la gestión de la motivación se reflejan en la limitada capacidad de las entidades para cumplir con sus planes y metas, lo que evidencia la necesidad de fomentar entornos laborales que fortalezcan el compromiso y la motivación del servidor público (Hernández, 2022). Asimismo Quevedo (2022) señala que en Tacna, las entidades públicas evidencian mayores deficiencias en los niveles de motivación laboral, situación que se refleja principalmente en las municipalidades y en los establecimientos de salud

dependientes del Estado. De acuerdo con la autora, aproximadamente el 45% de los servidores públicos se encuentra en disposición de optar por nuevas oportunidades laborales, en tanto la remuneración que perciben no satisface sus expectativas económicas. A ello se suma la carencia de incentivos, tanto de carácter económico como no económico, así como la ausencia de estrategias institucionales orientadas a la implementación de talleres o programas de fortalecimiento motivacional.

A nivel regional, en el departamento de Puno diversas investigaciones han señalado que en las instituciones públicas persisten limitaciones relacionadas con la cooperación entre compañeros, la escasa participación en el trabajo en equipo y la falta de comunicación. Además, se evidencian deficiencias en la organización de tareas, en la retroalimentación constructiva y en la promoción de la motivación de manera sostenida. Estas condiciones afectan directamente el compromiso del trabajador, reducen su productividad y, en consecuencia, impactan negativamente en el logro de los objetivos institucionales. De ahí que resulte necesario evaluar los niveles de motivación del personal y proponer estrategias que permitan mejorar el desempeño organizacional en beneficio de la ciudadanía (Quevedo, 2022).

Esta realidad también se evidencia en la Unidad Ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino (PRADERA), donde persisten deficiencias que afectan directamente el desempeño organizacional. Según el MEF (2023), el avance global alcanzado fue del 90.2 %. Sin embargo, al analizar sus proyectos se observan limitaciones, por ejemplo, el proyecto que busca mejorar los servicios de innovación y transferencia tecnológica para el desarrollo de la producción pecuaria apenas alcanzó un 25 % de ejecución. Algo similar ocurrió con el proyecto orientado a fortalecer la producción de carne, lana y leche en el ganado ovino en la zona sur de Puno, que solo llegó al 30 %. Estos resultados dejan ver fallas en la planificación, la forma en que se organiza el trabajo y el uso que se le está dando al personal disponible. Asimismo, la ausencia de planes de capacitación, las limitadas condiciones laborales e implementos de trabajo repercuten en el cumplimiento de las actividades institucionales, así como en la consecución de objetivos y metas en beneficio de las zonas rurales del Gobierno Regional de Puno. Esta situación también genera retrasos en la ejecución de proyectos de inversión, como el Mejoramiento de la Tecnificación de Procesos para la Cadena Productiva de la Leche en la Región Puno. En consecuencia, la baja motivación laboral tiende a

incrementar la rotación de personal, debilitar la cohesión de los equipos de trabajo y limitar la mejora continua en el desempeño organizacional. Por ello, abordar esta brecha mediante investigaciones que evalúen ambas variables resulta esencial, ya que permitirá implementar medidas y acciones orientadas a optimizar los resultados y alcanzar un desempeño organizacional eficiente.

## **1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cómo influye la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?

### **1.2.1. Preguntas específicas**

- ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?
- ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?

## **1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

- Identificar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

En el contexto práctico, la investigación mediante los resultados brinda un aporte que permitirá a la unidad ejecutora PRADERA mediante un plan de mejora estrategias motivacionales para solucionar las dificultades y debilidades que existen en dicha entidad y así lograr el cumplimiento de objetivos establecidos en la unidad ejecutora. Asimismo, promover la importancia a la motivación laboral en el desempeño organizacional y así poder contribuir al desarrollo social en el cumplimiento de metas de manera eficaz.

En el contexto teórico, contribuye al fundamento de los temas vinculadas con la motivación laboral y desempeño organizacional haciendo de su análisis más que un reto, una necesidad importante en el presente contexto organizacional, permitiendo la transición hacia un modelo de crecimiento, proporcionando una fuente de información para futuros estudios relacionados al tema.

En el contexto metodológico, la investigación aporta con resultados mediante el método cuantitativo empleando la encuesta y el cuestionario que permitirá llegar a los objetivos planteados, una vez comprobada su confiabilidad y validez de los instrumentos estos aportes constituirán una referencia valiosa para futuros investigadores que desarrollen estudios similares al tema.

En el contexto social, la presente investigación brinda conocimientos e información valiosa como fundamento teórico y evidencia empírica, los podrían contribuir una mejora en la motivación laboral para el logro de los objetivos institucionales en dicha entidad brindando un mejor servicio al usuario, ya que cuando los trabajadores se encuentran motivados, muestran mayor compromiso con sus funciones, de esta manera, la motivación laboral no solo fortalece la productividad institucional, sino que también promueve un entorno de confianza entre la comunidad y la entidad pública.

En el contexto económico, el fortalecimiento de la motivación laboral en los servidores públicos incide directamente en el desempeño organizacional. Un personal motivado permite reducir gastos generados a la rotación, inasistencia y la baja productividad, lo

cual garantiza una administración más eficiente del presupuesto público. De esta manera, las capacitaciones implementadas dejan de constituir un gasto improductivo para convertirse en una inversión estratégica orientada a potenciar las competencias del personal y a consolidar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

En el contexto legal, la investigación se justifica en el marco de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057), la cual resalta la relevancia de la gestión del talento humano en las entidades públicas, promoviendo la meritocracia, el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento del desempeño de los servidores. Asimismo, la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de la ciudadanía a recibir servicios públicos de calidad, lo que obliga a las instituciones a implementar estrategias que aseguren eficiencia en la gestión pública. En este sentido, la motivación laboral se constituye en un factor clave para garantizar el cumplimiento de dicho mandato constitucional.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Ponce et., al (2021) en el artículo “Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján”, tuvo como objetivo analizar la influencia entre motivación laboral y el desempeño organizacional. La investigación tuvo un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y diseño bibliográfico. El método que se aplicó es bibliográfico un tipo de estudio que emplea documentos oficiales y personales como fuente de información. Los resultados evidenciaron que la motivación en el municipio presentaba múltiples deficiencias que afectaban de manera directa el desempeño organizacional. Asimismo, se detectaron señales de baja autoestima entre los trabajadores durante su jornada laboral, situación que se relacionó con la falta de estrategias orientadas a fortalecer su desarrollo profesional y personal.

Bernal et al., (2020) en el artículo “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional” tuvo como fin analizar la relación que existe entre el capital humano y el desempeño organizacional en las organizaciones públicas y privadas. El estudio fue cuantitativo, descriptivo-explicativo y no experimental. Para el análisis de resultados se recurre al análisis de regresión lineal simple. Los resultados indican que el capital humano influye en el desempeño organizacional, de acuerdo al valor obtenido en el coeficiente de Pearson que resulta ser positivo y con significancia bilateral.

León y Fernández (2023) en el artículo “Desempeño de las organizaciones desde una visión a través de teoría del caos y la complejidad”, tuvo como fin analizar las teorías del caos y complejidad que afectan el logro de las metas en las organizaciones públicas. La investigación fue cuantitativa, de alcance exploratorio, además fue no experimental. Se realizó la revisión literaria desde el 2000 –2022. Los resultados demuestran que se evidencio la falta de comunicación y trabajo colaborativo la cual es una de las razones que no alcanzan las metas. Se concluyó que las organizaciones, al ser entidades complejas, necesitaban ser comprendidas desde una perspectiva más amplia. Esto

significaba analizarlas considerando tanto lo que ocurre dentro de ellas como los factores del entorno que también influyen en su desempeño.

Dolores et al. (2023) en su artículo de título “La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso” en donde tuvieron como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño de los profesionales del área de salud en el periodo posterior a la pandemia. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una población de 31 trabajadores médicos que mantienen contacto directo con pacientes y sus familias. A partir de este grupo, se seleccionaron 30 participantes mediante un muestreo aleatorio simple. Los resultados, obtenidos a partir de una regresión lineal simple y un análisis ANOVA, arrojaron un valor crítico de 0.889 y un p-valor de 0.354. Esto sugiere que, aunque no se halló una relación estadísticamente significativa, sí se identificó una correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, se pudo observar que los trabajadores con mayor motivación tienden a desempeñarse mejor, lo que destaca la importancia de mantener un buen ambiente laboral, especialmente en contextos tan exigentes como el actual

Arévalo y Santacruz (2020) en su proyecto de investigación “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del Cantón la Maná, Provincia de Cotopaxi, año 2020”, tuvo como objetivo analizar los elementos motivacionales y el desempeño laboral. Para ello se empleó la investigación cuantitativa de alcance descriptiva y de diseño no experimental. Se concluye que la motivación laboral influye significativamente en el rendimiento laboral, destacándose entre los más relevantes el ambiente de trabajo, las compensaciones laborales y los estímulos al buen desempeño. Estos aspectos explican los resultados iniciales que evidencian un bajo nivel de compromiso hacia la institución, así como un gran número del personal realiza sus funciones por mera obligación más que por identificación o lealtad a la entidad.

Jaramillo (2023) en la investigación “Desempeño organizacional para la mejora de los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Campozano” tuvo como objetivo determinar la importancia de la gestión administrativa para mejorar el desempeño organizacional. La investigación fue cuantitativa, exploratoria y no experimental. Los resultados indicaron que la mayoría, alrededor del 89 %, veía el desempeño de la organización como bastante alto, aunque un pequeño grupo, el 11 %, opinaba que era bajo. Con base en esto, se concluyó que los procesos que más influyeron

para cumplir con los objetivos institucionales fueron la compra de materiales y la contratación de personal, siempre siguiendo las reglas del sector público. Asimismo, teóricamente el desempeño organizacional con los procesos administrativos en el GAD Campozano influye de manera directa en los procesos administrativos y su crecimiento institucional.

Gotte (2019) en el trabajo “Motivación laboral en Organizaciones Públicas” tuvo como objetivo es conocer el estado actual de personas que trabajan en la administración pública de la Municipalidad de Godoy Cruz, Argentina. La investigación fue cuantitativo, descriptivo-explicativo y no experimental. Los resultados mostraron que el crecimiento profesional y el salario se perciben como insuficientes. Las mejores valoraciones se dieron en aspectos como la limpieza y condiciones sanitarias del entorno laboral, mientras que los puntajes más bajos se relacionaron con la falta de equidad y justicia interna. La conclusión señala que la motivación depende en gran parte del salario, la carga laboral equitativa y el trato justo. También influyen factores como el favoritismo político y las limitadas oportunidades de ascenso.

Sancán (2021) en la presente investigación “Desempeño organizacional de los gobiernos autónomos descentralizados del cantón Jipijapa año 2020” tuvo como objetivo determinar las causas que dificultan el desempeño organizacional en el desarrollo del turismo alternativo. La investigación fue mixta, explicativo, método fenomenológico-hermenéutico. Los resultados mostraron que el sistema de planificación no permitía gestionar los recursos de manera eficiente. Además, las decisiones estratégicas dentro del modelo de gestión no favorecían la producción de bienes y servicios de calidad. Concluyendo el inadecuado desempeño organizacional de los gobiernos autónomos descentralizados del cantón Jipijapa.

Rodríguez (2023) en la investigación “El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Municipio de la Ciudad de Manta”, tuvo como objetivo describir como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del cantón Manta. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con el objetivo de describir y explicar la situación, usando un diseño que no involucró manipulación directa de variables. Los resultados mostraron que muchas personas no perciben correctamente la comunicación relacionada con la motivación, y también se encontró que varias de ellas no se sienten motivadas en su trabajo. Por eso, se puede decir

que el clima organizacional tiene una gran influencia en cómo desempeñan sus tareas los empleados del municipio de Manta.

Rodríguez (2020) en la investigación “Motivación intrínsecos y extrínsecos y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud "COSSMIL”, tuvo como objetivo analizar qué factores intrínsecos o extrínsecos de la motivación tienen mayor relación en el nivel de desempeño laboral del personal. La investigación fue enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. Los resultados reflejan que el desempeño de los trabajadores se nota en las tareas que realizan día a día. Se identificaron diferentes factores, tanto dentro como fuera del propio trabajador, que afectan su rendimiento. Además, se pudo ver que la motivación relacionada con estos factores, ya sea interna o externa, suele ser baja.

Torres (2022) en su artículo de título “Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto” en donde tuvo como objetivo diseñar una propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland a fin de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. Para tal fin se basó en una metodología de tipo cuantitativa, correlacional y no experimental. Los resultados indican que casi la mitad de los trabajadores (un 46%) están bastante motivados, mientras que el resto, un 27%, tienen niveles de motivación medios o bajos. Cuando se miran las diferentes áreas de motivación, en la parte de logro la mayoría se siente bien motivada, con un 65% en nivel alto. En la dimensión de afiliación, sucede algo similar, también con un 65% en nivel alto. Sin embargo, en cuanto a la dimensión de poder, más de la mitad de los empleados (52%) muestran una motivación baja, y solo un pequeño grupo, alrededor del 9%, se siente realmente motivado en este aspecto. Esto muestra que hay un punto débil importante en esta área. En conclusión, la motivación en el trabajo influye directamente en cómo rinden los empleados, ayudándolos a ser más creativos, autónomos y a tomar más iniciativa. Además, una buena motivación puede ayudar a combatir el desinterés, el bajo rendimiento y la falta de trabajo en equipo.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Quevedo (2022) en la investigación “Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Yauyucan-2021” el estudio buscó entender cómo se sienten motivados los colaboradores en su trabajo. Para ello, se aplicó un método cuantitativo,

descriptivo y no experimental. Los resultados más importantes indicaron que la motivación que depende de factores externos está en un nivel medio, mientras que la motivación interna, la que viene de cada persona, es bastante baja. En general, se concluyó que la motivación en la municipalidad es baja, y esto afecta directamente cómo los empleados cumplen con sus tareas y metas.

Albornoz y Limas (2020) en la investigación “Auditoria de cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad provincial de Huari, año 2017” tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en el logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Huari. La metodología fue enfoque cuantitativo y se centró en explicar ciertos fenómenos sin intervenir directamente, observando todo en un solo momento. Los resultados que se obtuvieron ayudaron a cumplir con lo que se quería investigar y mostraron que aún no se han logrado alcanzar completamente las metas que tiene la institución. A pesar de eso, se pudo ver que la auditoría de cumplimiento tiene un efecto positivo en el logro de esas metas. Esto se confirmó con un dato estadístico (un Rho de Spearman de 0,577) y una prueba que mostró que la relación es muy significativa (con un valor de 0,000).

Armas (2021) en la investigación “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020” tuvo como finalidad en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal. La investigación fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Para recabar la información se hizo uso de la encuesta y cuestionario, en base a Likert. Los resultados refieren que según el estadístico Rho de Spearman se alcanzó una relación de 0.728 y una significancia de 0.000. Concluyendo que hay un vínculo directo, medio y significativo entre motivación y desempeño laboral.

Torres (2020) en el artículo “Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las Instituciones Públicas” tuvo como objetivo conocer y proponer mejoras en la gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. Además, se enfocó en analizar, a través de un enfoque cuantitativo, diferentes artículos nacionales e internacionales relacionados con el tema, sin realizar experimentos directos. Los resultados indican que, en la mayoría de los casos, alrededor del 60%, la gestión de la motivación tiene un efecto positivo. Por otro lado, el 40% restante se relaciona con

procesos que llevan a cabo las instituciones públicas. En pocas palabras, se concluye que para motivar a los trabajadores es fundamental reconocer su esfuerzo, ya sea con incentivos económicos, promociones o capacitaciones, lo que a su vez ayuda a mejorar la productividad en la institución.

Pastor y Rengifo (2021) en la investigación “Gestión administrativa pública y desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020” tuvo como objetivo determinar la influencia entre gestión administrativa pública y desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. La investigación fue cuantitativa y no experimental. Los resultados evidenciaron que el 54.7% evidenció un alto nivel de gestión administrativa pública y el 51.3% percibió un medio nivel de desempeño organizacional. Concluyendo que la gestión administrativa influye directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020.

García (2022) en la investigación “Gestión Motivacional y Desempeño Organizacional en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022. El objetivo fue identificar la relación entre la gestión motivacional y el desempeño organizacional en una entidad ejecutora. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal. En los resultados, el 40% de los encuestados calificó la gestión motivacional como regular, mientras que el 50% opinó lo mismo sobre el desempeño organizacional. Finalmente, la conclusión señala que existe una relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño organizacional en la entidad de saneamiento básico.

Huatay (2024) en su proyecto de investigación “La motivación y su influencia en el desempeño laboral Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022”, tuvo como objetivo general determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional. Los resultados señalaron que únicamente el 26% de los participantes presenta un nivel alto de motivación, mientras que el 74% restante muestra niveles bajos o moderados. Del mismo modo, el 29.3% refleja un buen desempeño laboral, en contraste con el 70.7% que no alcanza dicho nivel. Se concluyó que la motivación incide considerablemente en el rendimiento laboral.

Salvador (2020) en la investigación “Programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca-2018” tuvo como fin proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018. La investigación fue cuantitativo y descriptivo El estudio se realizó con los trabajadores nombrados de la municipalidad. Los resultados indican la necesidad de implementar programas de motivación orientados a corregir las deficiencias identificadas, dado que se obtuvo un porcentaje reducido en las variables de 18.57% y 27.42%.

Ramírez (2021) en la investigación “Inteligencia emocional y motivación laboral en la municipalidad distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020” tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y no experimental. Los resultados mostraron que la motivación en los trabajadores de la municipalidad fue baja, cerca del 40 %, principalmente debido a las deficiencias que presentaba el lugar donde trabajaban. Además, se encontró que la inteligencia emocional tuvo un papel importante y estuvo relacionada directamente con la motivación de los colaboradores en la institución.

Osorio (2019) en la investigación “Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016” tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores. El enfoque de investigación fue cuantitativo de alcance descriptivo de diseño no experimental. En los resultados se observa que 37 colaboradores presentan un 61,7 % con un nivel, el 20%, un nivel bajo y el 18.3% presentan un nivel alto de desempeño organizacional. Concluyendo que hubo correlación entre ambas variables en los colaboradores.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Pozo y Pinto (2022) en la investigación “La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2021” tuvo como objetivo descubrir cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos. Para esto, se usó un método cuantitativo, observando sin intervenir, en un solo momento. Los resultados mostraron que cerca del

23 % de los trabajadores tenían una motivación baja, mientras que la mayoría, alrededor del 60 %, estaba en un nivel regular, y solo un pequeño grupo, el 16 %, estaba muy motivado. Además, se encontró que existe una relación moderada y positiva entre la motivación y el desempeño, lo que confirmó la hipótesis que se planteó al inicio.

Adco (2023) en la investigación “Motivación y desempeño del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022” tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo nombrado. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y no experimental. Los resultados de la encuesta mostraron que la motivación que viene desde dentro, o intrínseca, no está muy relacionada con el desempeño en el trabajo. Pero, por otro lado, la motivación que viene de factores externos sí tiene una conexión fuerte con cómo rinden los empleados. Concluyendo que existe correlación directa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo nombrado.

Carranza (2022) en la investigación “Desarrollo del Engagement en la motivación intrínseca de la subgerencia de obras públicas y mantenimiento - Municipalidad Provincial Puno, en tiempos de covid-19 año 2021” tuvo como objetivo determinar el desarrollo del Engagement en la motivación intrínseca del colaborador. La metodología fue cuantitativa, de alcance descriptivo-correlacional. Los resultados reflejaron que las variables estudiadas tienen una relación bastante clara, con una confianza del 93 %. Además, se notó que el compromiso de los colaboradores se basa en gran parte en su motivación personal, incluso durante la emergencia causada por la Covid-19, que ha cambiado mucho la forma en que se trabaja en todo el mundo.

Apaza (2022) en la investigación “El nivel de cumplimiento del presupuesto participativo por resultados y su incidencia en el logro de metas y objetivos en la Municipalidad Provincial de Azángaro, periodos 2019-2020” tuvo como objetivo determinar nivel de cumplimiento del Presupuesto Participativo por Resultados y su incidencia en el logro de metas y objetivos en la Municipalidad Provincial de Azángaro. El estudio se enfocó en recoger información usando métodos cuantitativos, sin hacer cambios en el proceso. Para esto, se analizaron documentos y se aplicaron encuestas. Según los resultados, la mayoría, alrededor del 75 %, cree que en los talleres de trabajo se tomaron en cuenta criterios importantes para decidir qué proyectos de inversión eran prioritarios. También, casi la mitad de los encuestados, un 49 %, considera que el Presupuesto Participativo ayudó de

manera regular a cumplir las metas y objetivos durante 2019 y 2020, lo que tuvo un impacto directo en los resultados obtenidos.

Cusilayme (2019) en la investigación “Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017” tiene como fin determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa de alcance descriptivo, con un diseño no experimental. Los resultados revelaron que la motivación que viene de factores externos influye bastante en el desempeño laboral, con un valor de 0.591. También se encontró que la motivación interna tiene un impacto importante, con un valor de 0.555. Los trabajadores administrativos señalaron que lo que más valoran son los reconocimientos por sus logros, las oportunidades de ascenso y la posibilidad de crecer profesionalmente. En conclusión, se pudo confirmar que hay una relación positiva entre la motivación y el desempeño, apoyada por un análisis estadístico que mostró un valor de 0.661, con un nivel de confianza alto.

Sánchez (2020) en la investigación “Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral. La investigación es El estudio fue un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional. Los resultados indican que la motivación tiene bastante que ver con el compromiso que sienten los empleados hacia la institución, casi un 62 %. También se vio que la motivación influye en cómo se sienten respecto a su trabajo, con un 48 % de relación, y en el rendimiento personal, aunque en menor medida, un 24 %. En pocas palabras, cuando los trabajadores públicos están más motivados, es más probable que estén comprometidos con su institución, se sientan contentos en su trabajo y hagan mejor su labor.

Arpasi (2020) en la investigación “La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Puno S.A.A. periodo 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación según Herzberg y desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional. Los resultados indicaron que la mayoría, alrededor del 78 %, tiene una motivación baja. En el caso de la motivación extrínseca, todos los encuestados mostraron niveles bajos. Al analizar cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral, se encontró que la

conexión entre ambas es muy fuerte y positiva, con un valor de 0.978 según la prueba de Pearson.

Quispe (2023) en su proyecto de investigación “El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huancané – 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Los resultados mostraron que el valor  $p$  fue 0.000, que es menor que el límite aceptado de 0.05. Esto indica que hay una relación bastante fuerte y positiva, con un valor de 0.819, entre el compromiso de los empleados con la organización y su desempeño en el trabajo. Por eso, se concluyó que el compromiso organizacional está ligado de manera significativa al rendimiento laboral.

Talavera et al., (2021) en el artículo “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú” el objetivo de este trabajo fue conocer si hay alguna relación entre la motivación y la satisfacción en el trabajo por parte del personal. Para ello, se usó un enfoque cuantitativo, con un diseño que no interviene directamente en las variables, y se aplicó en un solo momento. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores, un 98,7 %, tiene un nivel de motivación regular. En cuanto a los tipos de motivación, el 75 % se encuentra en un nivel regular en lo extrínseco, y el 93,4 % también mostró un nivel similar en la parte intrínseca. Con base en estos datos, se concluyó que sí hay una relación entre motivación y satisfacción laboral, aunque esta conexión es leve.

Urriburu (2022) en la investigación “Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha, 2020” tuvo como fin determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y no experimental. Los resultados se observaron que el 20 % de los trabajadores mostró un nivel alto de motivación, el 52 % se ubicó en un nivel regular y el 28 % presentó motivación baja. Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, se pudo identificar que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. El valor obtenido fue de 0.845, lo que sugiere una conexión fuerte entre ambas variables, indicando que, a mayor motivación, mejor es el rendimiento de los trabajadores.

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. La Motivación Laboral**

La motivación laboral se define como la manifestación de los diversos motivos que conducen al ser humano a poder realizar una acción específica la cual es una fuerza que influye en el comportamiento de un individuo. En las organizaciones la motivación desempeña un papel crucial, ya que el rendimiento de un empleado a menudo depende en gran medida de la motivación que recibe en su centro que labora. Dado que una organización no puede alcanzar sus objetivos por sí sola, es fundamental contar con una fuerza laboral motivada que ejecute las tareas asignadas para alcanzar los objetivos de la organización (Quevedo, 2022).

Verastegui (2024) indica que la motivación laboral en las entidades busca que sus colaboradores estén motivados con el trabajo de modo que esta permita lograr las metas de la entidad. Asimismo, la motivación laboral conduce a los colaboradores a elevar su nivel de producción, lo que repercute en la calidad de las entidades.

#### **Importancia de la motivación**

Toda organización representa un componente esencial de la sociedad, y su éxito depende en gran medida de la colaboración de las personas que la integran. Cuando los empleados perciben una falta de motivación en sus tareas, su entusiasmo y dedicación inicial disminuyen, lo que afecta negativamente la calidad de su trabajo. Esta falta de motivación puede originarse por diversos factores, como una remuneración insatisfactoria, relaciones laborales desfavorables con superiores jerárquicos o clientes, necesidades de identificación o crecimiento profesional insatisfechas, monotonía en las tareas, o dilemas personales, entre otros (Becerra, 2022).

#### **Teorías de Motivación Laboral**

Las teorías sobre la motivación surgieron en la década de 1950, periodo en el que se desarrollaron propuestas que, hasta la actualidad, continúan siendo algunas de las explicaciones más reconocidas sobre la motivación laboral. Entre ellas destacan la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, las cuales

buscan explicar la motivación de los trabajadores a partir del contenido o naturaleza de los elementos que influyen en su comportamiento motivacional. Asimismo, otras teorías que se consideran contemporáneas ya que representan una explicación moderna de la motivación de los empleados (Chiavenato, 2011).

### **Teoría Motivacional de Maslow**

La teoría de Maslow se basa en las necesidades que imperan los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo es decir su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades, pero, no de otras (Robbins & Judge, 2009)

Robbins y Judge (2009) menciona las cinco necesidades que plantea Maslow las cuales son:

- **Fisiológicas:** Las necesidades básicas o biológicas son las más esenciales del ser humano, como comer, dormir, abrigarse y reproducirse. Son innatas, urgentes y necesarias para la supervivencia, por lo que dirigen la conducta hasta ser satisfechas. Aunque todos las comparten, cada individuo requiere distintos niveles de satisfacción.
- **Seguridad:** Comprende la necesidad de protección y resguardo frente a posibles daños físicos o emocionales, garantizando estabilidad y bienestar.
- **Sociales:** Se relacionan con el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y las relaciones de amistad, esenciales para la integración interpersonal.
- **Estima:** Incluye tanto los aspectos internos, como el respeto propio, la autonomía y el logro personal, como los aspectos externos, entre ellos el reconocimiento, el estatus y la valoración por parte de los demás.
- **Autorrealización:** Hace referencia al deseo de alcanzar el máximo potencial personal, promoviendo el crecimiento individual, el desarrollo de capacidades y la plena realización de uno mismo.

La teoría sostiene que ninguna necesidad puede satisfacerse totalmente; una vez que se cumple en gran medida, deja de ser un factor motivador. Maslow organizó las cinco necesidades humanas en niveles superiores e inferiores. La diferencia entre los dos órdenes se basó en la premisa de que las superiores se satisfacen en forma interna (dentro

de la persona), mientras que las inferiores se satisfacen sobre todo en el exterior (con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de tener definitividad(Sancán, 2019).

### **Teoría Motivacional de Herzberg**

Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores con el propósito de comprender con mayor precisión el comportamiento humano en el ámbito laboral, proponiendo la existencia de dos tipos de factores que influyen directamente en la conducta de las personas en el trabajo. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este bien, puede determinar el éxito o el fracaso (Chiavenato, 2011) A partir de las investigaciones que Frederick Herzberg realizó concluyó que existen dos factores motivacionales independientes entre sí, uno que provoca la satisfacción y otro la insatisfacción laboral. Los factores de insatisfacción, también denominados higiénicos o ambientales, se relacionan con el entorno en el que se desarrolla el trabajo y constituyen los elementos que proporcionan el impulso necesario para que las personas orienten su esfuerzo hacia el logro de los objetivos organizacionales. En cambio, los satisfactores o motivadores, son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo (Robbins & Judge, 2009).

Robbins y Judge (2009) menciona los dos factores motivacionales que Herzberg plantea las cuales son:

- **Factores intrínsecos:** Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. Si los factores motivacionales son óptimos, mejora la satisfacción, mientras que un nivel bajo la deteriora.
- **Factores extrínsecos:** Estos factores tienen que ver con todo lo que rodea al trabajador en su día a día dentro del lugar de trabajo. Entre ellos se encuentran las condiciones del espacio físico, el ambiente en general, el salario, los beneficios que recibe, las reglas internas de la institución, el tipo de liderazgo que ejerce la persona encargada y las oportunidades que existen para crecer dentro del mismo entorno laboral. Todos estos elementos forman parte del contexto externo en el

que el trabajador se desempeña y constituyen medios a través de los cuales las organizaciones buscan motivar e impulsar a su personal.

### **Teoría Motivacional de Vroom**

Moctezuma (2012) indica que Victor Vroom es una de las más representativas dentro del enfoque cognitivo de la motivación. Esta teoría sostiene que la conducta de las personas en el trabajo no es producto del azar, sino el resultado de elecciones conscientes que realizan en función de las expectativas que tienen sobre los resultados de su esfuerzo. En este sentido, la motivación laboral se explica como una combinación de creencias y valoraciones personales respecto a la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas que se pueden obtener.

De acuerdo con Vroom, la motivación de un individuo depende de tres factores fundamentales: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia.

- **Expectativa:** Se refiere a la creencia de que el esfuerzo desplegado permitirá alcanzar un determinado nivel de desempeño; es decir, la persona confía en que su esfuerzo influye de manera directa en sus resultados.
- **Instrumentalidad:** Expresa la percepción de que un buen desempeño conlleva a recibir una recompensa o reconocimiento, lo que implica que las organizaciones deben cumplir con los incentivos prometidos.
- **Valencia:** Se relaciona con el valor que el trabajador asigna a dicha recompensa, pudiendo ser positiva, neutra o negativa, dependiendo de sus intereses y necesidades personales.

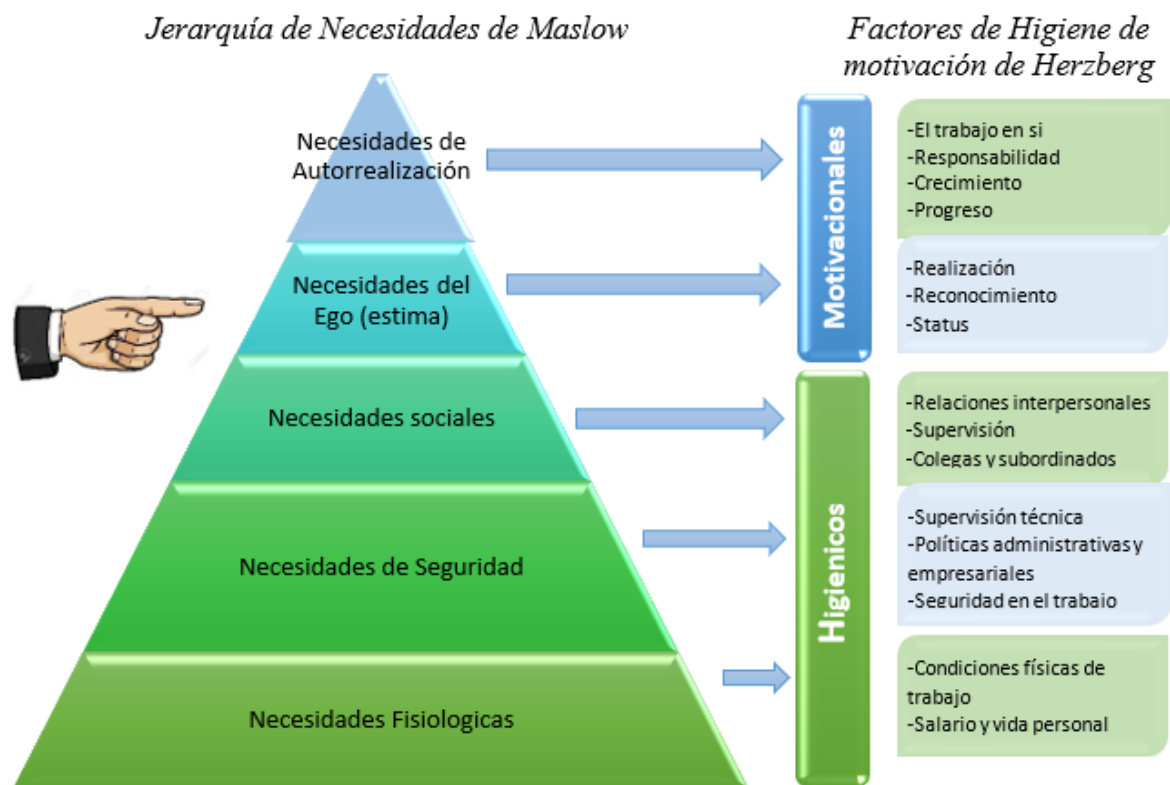
Vroom formula que la motivación es el producto multiplicativo de estos tres componentes ( $\text{Motivación} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$ ). Esto significa que, si alguno de estos factores es nulo, la motivación también lo será. Por tanto, para que un trabajador se sienta motivado, debe creer que su esfuerzo mejorará su desempeño, que su desempeño será reconocido, y que la recompensa obtenida tendrá valor para él. Esta teoría destaca el papel de la percepción individual en los procesos motivacionales, otorgando un enfoque racional y voluntario al comportamiento laboral (Moctezuma, 2012).

la teoría de la expectativa plantea que la disposición de una persona para actuar de determinada manera depende del grado de confianza que tenga en que sus esfuerzos la

llevarán a alcanzar los resultados deseados, así como del valor o atractivo que dichos resultados representen para ella. En otras palabras, el individuo se comprometerá con su desempeño y se esforzará por alcanzar sus objetivos siempre que perciba que es posible lograrlos y que las recompensas obtenidas satisfarán sus necesidades o aspiraciones personales.

**Figura 1**

*Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg.*



*Nota.* En base a Chiavenato (2011).

### **Importancia de la Motivación en el Trabajo**

La motivación constituye un elemento fundamental dentro de las organizaciones, ya sean empresas o instituciones, pues permite mantener a los colaboradores con un nivel elevado de estímulo que favorece el desarrollo de actitudes positivas y, en consecuencia, un mejor desempeño en sus labores. Cuando los trabajadores se encuentran adecuadamente motivados, logran ejecutar sus funciones de manera más eficiente, lo cual no solo beneficia a la organización al alcanzar mejores resultados, sino que también contribuye al fortalecimiento de la calidad de vida laboral (Arpasi, 2020).

En este sentido, resulta esencial que las instituciones implementen estrategias orientadas a potenciar el rendimiento del personal, entre ellas el reconocimiento a quienes destacan por su esfuerzo, la capacitación continua y las oportunidades de desarrollo profesional, factores que actúan como importantes incentivos. Asimismo, el entorno laboral también cumple un papel relevante, ya que las mejoras en el diseño y organización del trabajo repercuten directamente en un aumento de la productividad y en una mayor satisfacción de los colaboradores.

## **Dimensiones de la motivación laboral**

### **a) Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca en la teoría de Herzberg está estrechamente ligado al contenido del puesto y la naturaleza de las responsabilidades que la persona realiza. Estos factores están dentro del control del individuo, ya que están relacionados con las actividades que se realiza, que incluyen sentimientos de crecimiento y dependen de las tareas específicas que la persona realiza en su trabajo(Mamani, 2018). Asimismo, respecto a la teoría de Herzberg refiere que el factor intrínseco genera una satisfacción duradera y aumenta la productividad por encima de los niveles habituales. La motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento, reconocimiento profesional entre otros, que se manifiestan al realizar tareas y actividades significativas y desafiantes en el centro de trabajo (Chiavenato, 2011).

### **b) Motivación extrínseca**

En la teoría de Herzberg la motivación extrínseca se encuentra en el entorno que rodea a las personas y comprenden las condiciones en las que llevan a cabo su trabajo. Estas condiciones son decididas y administradas por la organización, por lo tanto, están fuera del control individual las cuales refieren al salario, beneficios sociales, condiciones físicas y ambiente laboral, políticas de la organización, las relaciones dentro de la organización, entre otros(Mamani, 2018). Los factores de motivación higiénicos u extrínsecos tienen una capacidad muy limitada para influir significativamente en la conducta de los empleados. El término "higiene" refleja su naturaleza preventiva y profiláctica, indicando que solo sirven para evitar la insatisfacción en el entorno o para prevenir amenazas potenciales al equilibrio si estos factores higiénicos son óptimos, pero solo evitan la

insatisfacción, ya que su influencia en la conducta no aumenta de manera significativa (Chiavenato, 2011).

### **2.2.2. Desempeño Organizacional**

El desempeño organizacional se basa en la capacidad de una organización para lograr sus objetivos mediante el uso eficiente de sus recursos donde es importante el talento humano como un elemento clave del éxito en el desempeño de una organización. Es por ello que el desempeño se vincula a los conocimientos y habilidades que brindan a las actividades de los trabajadores con el fin de lograr los objetivos establecidos en dicha organización (Ponce et al., 2021). El desempeño organizacional es crucial en las organizaciones para considerar aspectos en la estructura y control sistemático que permite a la organización determinar si dichas acciones implementadas han alcanzado los resultados esperados y si estas acciones continuarán siendo efectivas a largo plazo (Fernández, 2022).

#### **Teoría de Desempeño organizacional**

La teoría señala que para que una organización mejore en temas de ética y responsabilidad social, los gerentes deben tomar la iniciativa creando planes y estrategias que fomenten estas conductas en sus empleados. Esto implica no solo pensar en ganancias económicas, sino también en el impacto social y ambiental que tienen. Además, es muy importante que los líderes predican con sus acciones, promoviendo una cultura donde los valores éticos sean la base. Entre las cosas que pueden hacer están establecer reglas claras de comportamiento, proteger a quienes denuncian irregularidades, capacitar al personal sobre ética y responsabilidad social, involucrarse en proyectos que beneficien a la comunidad, y tener en cuenta cómo las diferentes culturas pueden influir en las decisiones relacionadas con la ética. Asimismo, la gerencia de una institución busca lograr su mejor desempeño mediante la productividad, efectividad y la competencia que producen el logro de los objetivos trazados en una organización (Dubrin, 1978).

#### **Indicadores de Desempeño Organizacional**

Los indicadores de desempeño son herramientas que ayudan a conocer, con números, qué tan bien está funcionando una institución, un programa o un proyecto. A través de ellos, se puede ver qué resultados se han logrado y cómo esto afecta a la gente o a los sectores donde trabajan. Todo esto se analiza en función de los objetivos y la misión que tiene la

institución en el ámbito público. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que, al ser comparados con periodos anteriores, productos similares permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas en el cumplimiento de su misión, también en el uso de sus recursos, cumplir con la producción comprometida y logro de objetivos, calidad de lograr la producción de los bienes y servicios de acuerdo a los usuarios y como también el apoyo mutuo de los trabajadores (Bonney & Armijo, 2005). Las entidades públicas han estado insertas en un esfuerzo mayor por mejorar el cumplimiento de sus objetivos. La posibilidad de contar con medidas que den cuenta del uso de los recursos y de los resultados logrados. Parte importante del éxito o fracaso de la aplicación de los indicadores y su uso, tiene que ver, por un lado, con el diseño macro de la institucionalidad para la evaluación y por otro, con el desarrollo de los estímulos e incentivos necesarios para que las instituciones construyan e implementen indicadores de desempeño que cumplan con los requisitos de pertinencia (Bonney & Armijo, 2005).

### **Modelos de medición del desempeño organizacional**

Uno de los temas más relevantes dentro de la administración ha sido la búsqueda de un modelo que permita medir el desempeño organizacional, el cual refleje en el proceso de gestión los resultados esperados a partir de la aplicación de estrategias a través de dos modelos principales como la Visión Basada en Recursos, enfatiza que los recursos de la organización constituyen los elementos clave para alcanzar una ventaja competitiva y un mejor rendimiento. Dicho modelo plantea dos supuestos: primero, que las instituciones son heterogéneas respecto a los recursos que poseen; y segundo, que esa heterogeneidad puede mantenerse en el tiempo, ya que algunos recursos son difíciles de transferir, negociar o imitar, lo que los convierte en esenciales para generar ventajas sostenibles. El Modelo de Sink y Tuttle, define el desempeño organizacional como una interacción compleja entre la eficacia, eficiencia, productividad, calidad, innovación, rentabilidad y calidad de vida laboral. Además, resalta que toda iniciativa de mejora debe estar alineada con la visión estratégica de la organización, siendo un proceso continuo aplicable a todos los niveles (Morales, 2018).

### **Concepto de organización**

Chiavenato (2011) indica que la vida de las personas está llena de interacciones con otros individuos y diversas organizaciones. El ser humano es fundamentalmente social e interactivo, debido a sus limitaciones individuales, las personas necesitan cooperar entre sí y formar organizaciones para alcanzar objetivos que no podrían lograr de manera individual. Una organización se define como un sistema de actividades conscientemente coordinadas entre dos o más personas. La cooperación entre estas personas es fundamental para que la organización exista y solo puede existir cuando:

- Hay personas capaces de comunicarse
- Dispuestas a contribuir en una acción conjunta
- Buscan alcanzar un objetivo común

Las organizaciones existen porque las personas tienen objetivos que solo pueden lograrse a través de actividades organizadas. A medida que las organizaciones crecen, desarrollan sus propias metas, que pueden llegar a ser independientes e incluso distintas de los objetivos de las personas que las crearon (Chiavenato, 2011).

### **Dimensiones de desempeño organizacional**

#### **a) Productividad**

La productividad es esencial para una organización especialmente en el contexto gubernamental mediante un trabajo de calidad, considerando sus impactos a largo plazo en la vida de los empleados y en la población refiere que la productividad se define entonces como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados en un sistema de producción o prestación de servicios. Es esencial para una organización lograr resultados óptimos mediante un trabajo de calidad, considerando sus impactos a largo plazo en la vida de los empleados y en la sociedad en general (Quispe, 2023). La productividad constituye el crecimiento y/o desarrollo económico de un país es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo y la eficiente utilización de recursos es un componente de la productividad que implica renovación constante de empresas y sectores productivos (Céspedes et al., 2016).

#### **b) Competencias**

Quispe (2019) la competencia surge como una consecuencia de la globalización y los avances tecnológicos, ya que los empleadores pueden obtener información y análisis

sobre estas dinámicas organizacionales. También se señala que la competencia representa un enfrentamiento saludable entre varios miembros de una organización, con el propósito de demostrar quién posee habilidades y recursos significativos al realizar tareas dentro de la misma. Además, se define la competencia como las características de personalidad y comportamientos que contribuyen al éxito laboral de un empleado en su entorno de trabajo.

Es crucial que en cualquier organización se logre un desempeño óptimo del recurso humano, ya que este es el motor que impulsa todas las áreas de la institución. El cumplimiento de tareas y actividades está estrechamente ligado a las condiciones laborales en las que se llevan a cabo y la importancia de contar con personal que posea el perfil de competencias adecuado y acorde al puesto que ocupan. En este contexto, es esencial definir claramente el perfil de competencias requerido en la municipalidad para asegurar que los empleados estén ubicados en posiciones adecuadas y puedan desarrollar sus funciones de manera efectiva (Ayala, 2022).

### **c) Trabajo en equipo**

Un trabajo en equipo genera una produce una sinergia favorable mediante el trabajo conjunto, donde la colaboración y coordinación de los miembros permiten alcanzar un rendimiento colectivo superior al que se lograría con la simple suma de los esfuerzos individuales dentro de la organización. La administración busca la sinergia positiva que permita que sus organizaciones incrementen el desempeño. El uso amplio de los equipos brinda a la organización la posibilidad de incrementar sus resultados sin necesidad de aumentar los recursos, aunque la creación de equipos por sí sola no asegura la obtención de una sinergia positiva. Si la administración espera obtener un incremento del desempeño organizacional por medio del uso de equipos, necesitará que éstos posean dichas características (Robbins & Judge, 2009). De igual manera, para conformar una organización resulta fundamental designar a la persona responsable del proyecto en función de los objetivos institucionales, quien debe comprender la importancia del trabajo en equipo, ya que será la encargada de formar y fortalecer los equipos, asegurando que cuenten con el apoyo y las condiciones necesarias para su desempeño. Además, cada integrante del equipo debe conocer claramente los objetivos organizacionales, los cuales deben ser relevantes y alcanzables dentro de un periodo razonable. Los integrantes deben

tener la capacitación adecuada para tomar decisiones acertadas con el fin de lograr los objetivos, metas de una organización (Quispe, 2023).

### **Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino**

El Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino - PRADERA; es una unidad ejecutora creado con Resolución Ejecutiva Regional N°276-95 CTAR/P.MTP – emitida el 17 de julio de 1995, como órgano de línea desconcentrado del Gobierno Regional de Puno, sujeta a la aprobación de su presupuesto anual la cual tiene como finalidad coadyuvar el nivel y calidad de vida de la población rural de los diferentes distritos y provincias de la región de Puno (Nina, 2023). El propósito de PRADERA es llevar a cabo programas, proyectos que brinden oportunidades económicas en las unidades productivas de la región que son beneficiarios.

La entidad está respaldada por equipamiento, infraestructura y logística además de contar con la capacidad técnica y administrativa para la implementación de proyectos de inversión (Nina, 2023).

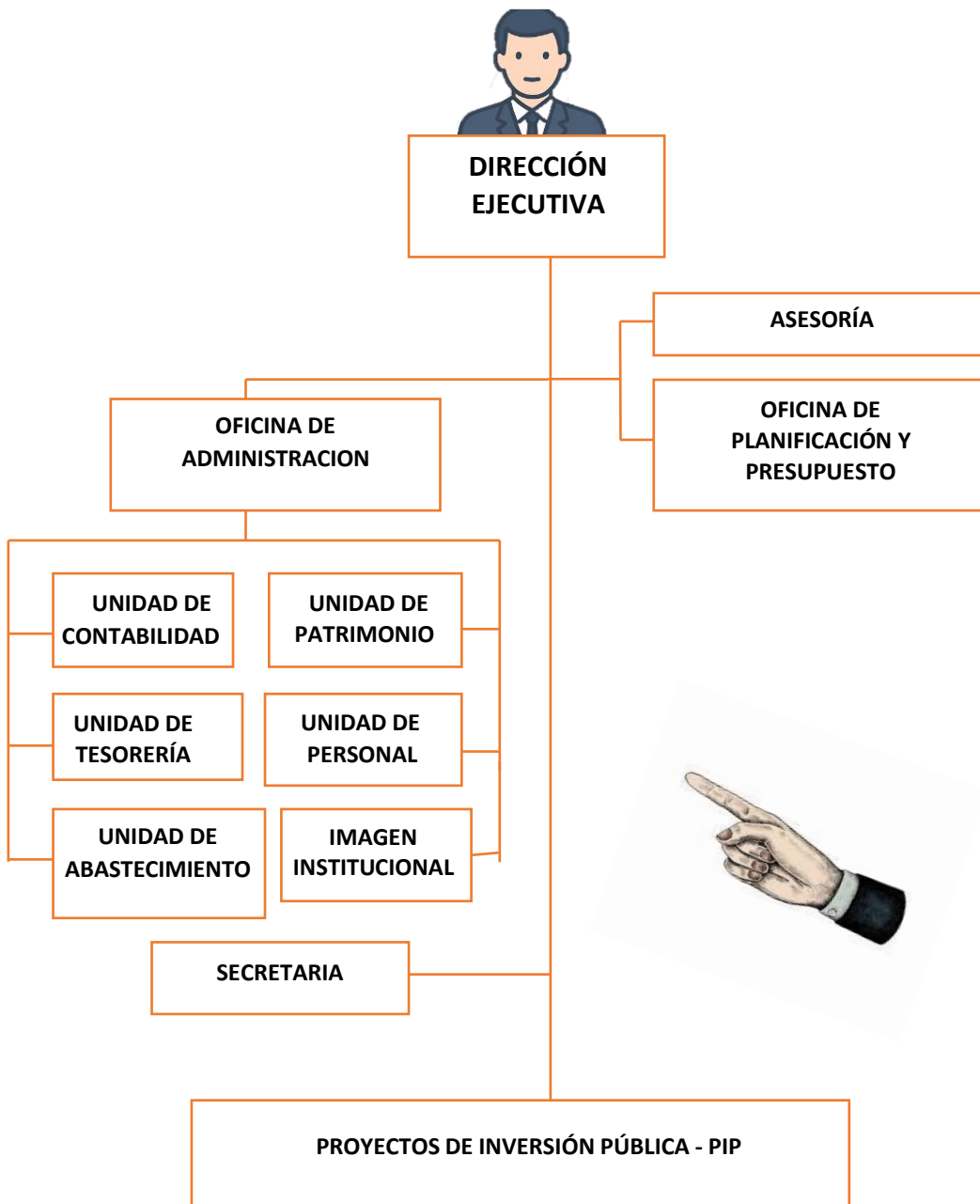
### **Funciones Institucionales – PRADERA**

- Diseñar e implementar políticas y estrategias de trabajo orientadas al cumplimiento de los objetivos del Proyecto.
- Planificar, ejecutar y evaluar las acciones de desarrollo conforme a los planes institucionales, presupuestos y programas de inversión establecidos.
- Fomentar la inversión privada a través de grupos organizados, promoviendo su articulación y complementariedad con la inversión pública.
- Desarrollar y supervisar servicios de asistencia técnica, asesoría y capacitación dirigidos a los beneficiarios del ámbito de intervención, en concordancia con la misión institucional.
- Impulsar la cooperación con entidades públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil mediante la suscripción de convenios interinstitucionales.
- Gestionar y controlar las actividades administrativas del Proyecto, asegurando el uso eficiente de los recursos disponibles.
- Garantizar el cumplimiento de las normas legales y disposiciones vigentes dentro de su ámbito de competencia.

- Elaborar y presentar ante las instancias correspondientes el informe anual de gestión y los reportes periódicos de avance sobre la ejecución de los planes y presupuestos.

**Figura 2**

*Organigrama de la unidad ejecutora PRADERA-2024*



*Nota.* Obtenido de (POI, 2023)

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Motivación Laboral**

Se define a un conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a alcanzar sus metas laborales y a mantener un alto nivel de compromiso en la una entidad la cual es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la productividad y satisfacción de los ciudadanos (Adco, 2023).

### **2.3.2. Motivación Intrínseca**

Es la motivación que surge de la satisfacción personal y del interés en la tarea en sí misma. Las personas intrínsecamente motivadas realizan una actividad por la gratificación que se obtiene al realizar sus actividades en dicha entidad que labora (Chiavenato, 2011).

### **2.3.3. Motivación Extrínseca**

La motivación extrínseca se refiere los factores externos es decir a las condiciones físicas y ambiental en que se labora, recompensas entre otros. En este caso, la persona realiza una actividad por el beneficio externo que espera obtener como resultado de la acción (Chiavenato, 2011).

### **2.3.4. Desempeño Organizacional**

El desempeño organizacional se refiere en que una organización alcanza sus objetivos y metas establecidos en una organización. Teniendo en cuenta la eficacia en uso de recursos, tiempo, dinero, talento humano (Ayala, 2022).

### **2.3.5. Productividad**

La productividad se refiere a la relación entre la producción obtenida (bienes o servicios) y los recursos utilizados (como mano de obra, tiempo, capital, etc.). Una mayor productividad implica producir más con los mismos recursos o producir lo mismo con menos recursos (Ayala, 2022).

### **2.3.6. Trabajo en equipo**

Se refiere a la colaboración y cooperación entre individuos para lograr un objetivo común. Implica la coordinación de esfuerzos, la comunicación efectiva y la capacidad de trabajar de manera armoniosa con otros miembros del equipo (Ayala, 2022).

### **2.3.7. Competencias**

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que una persona posee y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en un rol o función específica (Robbins & Judge, 2009).

### **2.3.8. Unidad ejecutora**

Es una entidad dentro de una organización, generalmente en el ámbito gubernamental que tiene la responsabilidad de ejecutar y gestionar proyectos, programas o actividades específicas. Esto implica coordinar recursos, tomar decisiones operativas y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

## **2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La motivación laboral influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.
- La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

## **2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

- a) Variable Independiente (X): Motivación laboral
- b) Variable dependiente (Y): Desempeño organizacional

**Tabla 1***Variable Independiente (X): Motivación laboral*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Capacitaciones	
		Trabajo en sí mismo	
		Responsabilidad	Siempre (5)
		Logro	Casi siempre (4)
		Status	A veces (3)
	Motivación extrínseca	Sueldo y beneficios	Casi Nunca (2)
		Condiciones de trabajo	Nunca (1)
		Relaciones interpersonales	
		Supervisión	
		Política de la institución	

*Nota.* Adaptado en base a (Quevedo, 2022).

**Tabla 2***Variable dependiente (Y): Desempeño organizacional*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores	
Desempeño Organizacional	Productividad	Cumplimientos de plazos		
		Optimiza recursos.		
		Interés en su trabajo		
		Conocimientos	Siempre (5)	
		Flexibilidad	Casi siempre (4)	
	Competencias	Solución de problemas	A veces (3)	
		Beneficio grupal	Casi Nunca (2)	
		Trabajo en equipo	Toma de decisiones	Nunca (1)
		Cooperación		
		Comunicación		

*Nota.* Elaborado en base a (Osorio, 2019), (Quispe, 2023) y (Moreno, 2020)

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1 Enfoque**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo por que permitirá cuantificar los datos en base a las encuestas que proporcionará información cuantificable para la medición de las variables: motivación laboral y el desempeño organizacional permitiendo un análisis estadístico. Según Hernández (2018) el enfoque cuantitativo se caracteriza por su naturaleza objetiva y sistemática mediante el análisis de datos numéricos. Este enfoque se enfoca en la medición de variables y se caracteriza por su objetividad, precisión y capacidad para generalizar resultados a partir de muestras representativas.

##### **3.1.2 Alcance**

Fue descriptivo-explicativo debido a que en un primer momento se describe el comportamiento de las variables de estudio y en segundo momento se analiza la influencia entre las variables de estudio. Según Hernández (2018) el diseño descriptivo busca detallar propiedades y características esenciales de cualquier fenómeno examinado, así como explicativo, permitiendo indagar las razones detrás de los hechos y comprender la realidad.

##### **3.1.3 Diseño**

Fue no experimental de corte transversal ya que no se involucra la manipulación de variables, debido a que se mide las variables de motivación laboral y desempeño organizacional en un único punto temporal. En los estudios no experimentales, no se requiere manipular activamente las variables independientes, ya que se enfoca básicamente en observar, así como describir fenómenos tal como ocurren de manera natural (Tarrillo, et al., 2024).

## 3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El estudio se desarrolló en la Unidad Ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino – PRADERA” del Gobierno Regional de Puno, la cual fue creada mediante la Resolución Ejecutiva Regional N.º 276-95 CTAR/P.MTP, emitida el 17 de julio de 1995. Esta unidad funciona como un órgano de línea desconcentrado del Gobierno Regional de Puno, sujeto a la aprobación de su presupuesto anual. Su principal finalidad es mejorar el nivel y la calidad de vida de la población rural de los distintos distritos y provincias de la región, a través de proyectos orientados a la sostenibilidad y rentabilidad de los procesos productivos. Su sede se encuentra ubicada en el Jr. Zorritos N.º 195, Urbanización Taparachi – Juliaca.

## 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.3.1 Población

La población objetivo estuvo conformada por la totalidad de los 93 servidores públicos que laboran en la Unidad Ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino – PRADERA” del Gobierno Regional de Puno. Esta información fue proporcionada por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos.

**Tabla 3**

*Numero de servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA*

Cargo laboral	Nº
Director ejecutivo	1
Jefe de proyecto	1
Jefes de áreas	10
Asistentes de áreas	13
Asistentes de proyecto	10
Especialistas de proyecto	11
Profesionales de campo	13
Técnicos agropecuarios	8
Planes de articulación	7
Residentes de proyecto	2
Actividad 3.1	6

Supervisor de proyecto	2
Gestor público	1
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

*Nota.* Cuadro de asignación de la unidad ejecutora PRADERA-2024

## **Criterios de selección de la muestra**

### **Criterios de inclusión**

- Servidores públicos nombrados o contratados que laboran directamente en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino – PRADERA”.
- Servidores públicos que desempeñan funciones en áreas clave, ya sea en oficinas administrativas (como tesorería, contabilidad, abastecimiento, planificación, etc.) o en la gestión de proyectos (como especialistas, técnicos, residentes de obra, gestores públicos).
- Servidores públicos que laboran seis (6) meses, lo cual garantiza un conocimiento suficiente del funcionamiento institucional, procesos internos y avance de proyectos.

### **Criterios de exclusión**

- Personal que no tiene funciones administrativas ni técnicas, como personal de apoyo operativo: limpieza, vigilancia, conductores, entre otros.

## **Características de la población en el ámbito de estudio**

Las características principales que se analizaron y presentan en esta sección son la edad y el sexo de los funcionarios y servidores.

**Tabla 4***Edad de los servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 26 años	33	38.82
27 a 60 años	52	61.18
61 a más años	0	0
Total	85	100

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024.

En la tabla 4 se observa que la mayoría de los encuestados se encuentran en la etapa adulta, ya que el porcentaje de personas entre 27 y 60 años es significativamente mayor en comparación con los grupos de 20 a 26 años y mayores de 61. Esta fase de la vida se caracteriza por la plenitud en términos de madurez física e intelectual, lo que conlleva una mayor responsabilidad y autonomía tanto en el ámbito cultural como en el desarrollo socioeconómico dentro de la unidad ejecutora PRADERA del Gobierno Regional de Puno. Más del 61.18% de la población estudiada está compuesta por adultos, lo que refleja la predominancia de este grupo entre los funcionarios y servidores.

**Tabla 5***Género de los servidores públicos de unidad ejecutora PRADERA*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	47	53.3
Femenino	38	44.7
Total	85	100.0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

En la tabla 5 se observa que el 53.3% de los encuestados son hombres, mientras que el 44.7% son mujeres, una mayor presencia de hombres en comparación con mujeres entre los funcionarios y servidores que laboran en la unidad ejecutora PRADERA donde algunos cargos administrativos u operativos son ocupados en mayor proporción por varones. Sin embargo, la participación femenina también es significativa, lo que indica una presencia activa y representativa dentro del entorno laboral.

### 3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto de la población la cual tiene características similares. De acuerdo con Hernández (2018) es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para realizar el estudio, la muestra debe reflejar las características clave del grupo total, para que los resultados obtenidos puedan generalizarse a la población.

En la presente investigación consta de 85 servidores públicos en base al muestreo por conveniencia respecto a los criterios de inclusión y exclusión de acuerdo a la accesibilidad y convenientes en la investigación. Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso y convenientemente disponible para el estudio.

**Tabla 6**

*Criterios de inclusión y exclusión de la muestra*

Criterio	Incluir	Excluir	Justificación
Cargo	Servidores públicos que trabajan directamente en la unidad ejecutora PRADERA, tanto en oficinas administrativas como en áreas específicas de los proyectos.	Personal de apoyo (limpieza, conductor, guardiana).	Asegura que los participantes tengan responsabilidad directa en la gestión y ejecución de los proyectos, lo que permite obtener información relevante sobre la motivación laboral y el desempeño organizacional.
Tiempo de servicio	Servidores públicos con más de 6 meses de labor en la unidad ejecutora.	Servidores con menos de 6 meses de labor.	Garantiza que los participantes tengan suficiente experiencia y conocimiento de los procesos y avances de los proyectos, lo que aumenta la validez de la información recabada.

*Nota.* Elaboración de la tesista basada en Churata (2024).

### **3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnica**

En esta investigación, se empleará una encuesta para recopilar información directa de la muestra. Se diseñará un conjunto de preguntas previamente elaboradas, que serán presentadas a los servidores públicos de la unidad ejecutora del gobierno regional de Puno. De esta manera, se buscará obtener datos relevantes sobre la influencia entre motivación laboral y desempeño organizacional. Asimismo, se realizará una técnica de observación un método sistemático de recolección de datos que implica observar y registrar las actividades o cualquier fenómeno de interés en su entorno natural.

#### **3.4.2. Instrumento**

Para recopilar datos, se utilizarán dos cuestionarios estructurados. Para la primera variable de motivación laboral en base a sus 2 dimensiones siendo motivación intrínseca y extrínseca que consta de 20 ítems tomando en cuenta la escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1). Para la segunda variable de desempeño organizacional en bases a sus 3 dimensiones siendo productividad, competencias y trabajo en equipo que consta de 20 ítems en base a la escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1).

Ambos cuestionarios se realizará una prueba piloto para su respectiva validación al juicio de expertos para garantizar su confiabilidad en la presente investigación. Asimismo, se utilizará una ficha de observación un documento estructurado utilizado para registrar y sistematizar la información recolectada durante una observación directa, permitiendo obtener mayores resultados en la presente investigación.

#### **3.4.3. Confiabilidad del instrumento**

Para saber la confiabilidad de los instrumentos se halló el Alfa de Cronbach, valores que se visualizan en la tabla:

**Tabla 7***Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach*

Variable / Dimensión	Confiabilidad
Motivación laboral	0.912
- Motivación intrínseca	0.894
- Motivación extrínseca	0.876
Desempeño organizacional	0.934
- Productividad	0.882
- Competencias	0.891
- Trabajo en equipo	0.887

*Nota.* Elaboración en base a la recolección de datos

La tabla 7 muestra los valores de confiabilidad de dos variables medidas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, una herramienta estadística utilizada para evaluar la consistencia interna de un instrumento. Los resultados indican que tanto la variable "motivación laboral" ( $\alpha = 0.912$ ) como "desempeño organizacional" ( $\alpha = 0.934$ ) presentan una alta confiabilidad conjuntamente con sus respectivas dimensiones, lo que sugiere que los ítems utilizados para medir cada una son coherentes entre sí y adecuados para evaluar de manera precisa dichas variables dentro del estudio.

#### 3.4.4. Validez del instrumento

**Tabla 8***Baremo para la validación del instrumento*

Criterios de aplicabilidad	Valoración
Invalidado, replantear	0 – 0.20
Invalidado, corregir	0.21 – 0.40
Valido, mejorar	0.41 – 0.60
Valido, precisar	0.61 – 0.80
Valido, aplicar	0.81 – 1.00

*Nota.* En base a (Bernal García et al., 2020)

En la tabla 8 los instrumentos utilizados en este estudio fueron validados mediante un proceso conocido como juicio de validación de expertos, en el cual tres docentes especializados en la materia revisaron detalladamente las preguntas de los cuestionarios.

Estos expertos evaluaron la pertinencia, claridad y aplicabilidad de cada ítem, calificando los instrumentos como adecuados para medir las variables de interés, lo que garantiza la validez y confiabilidad del contenido antes de su aplicación.

**Tabla 9**

*Validación de instrumento a juicio de experto*

Nº	Expertos	Motivación Laboral	Desempeño organizacional
1	Jesús Manuel Aquino Cutipa	84%	84%
2	Karina Felicitas Herrera Calisaya	86%	86%
3	Alberto Ticona Maquera	86%	86%
	Promedio	86.7%	86,3%

*Nota.* Elaboración propia

De acuerdo al baremo de validación, los instrumentos se consideran válidos para su aplicación, ya que los expertos asignaron un valor promedio del 86.7% para la motivación laboral y del 86.3% para el desempeño organizacional.

### 3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se empleó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 24 (gratuita). Este software proporciona las herramientas estadísticas necesarias para el desarrollo de investigaciones, permitiendo una interpretación precisa de los datos mediante la elaboración de tablas y gráficos que facilitan la presentación rigurosa de los resultados.

Para comprobar la hipótesis general, se aplicó el análisis de regresión lineal simple con el propósito de verificar la validez de la hipótesis formulada en relación con las variables motivación laboral y desempeño organizacional.

El modelo de regresión lineal simple es:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

Donde:

Y= Es la variable dependiente

X= Es la variable independiente

$\beta_0$  = Es la intersección o el término constante

$\beta_1$  = Es la pendiente de la línea de regresión

$\epsilon$  = Es el término de error

Para la contrastación de las hipótesis específicas se utilizará el análisis explicativo, el cual permite identificar y comprender la relación causa–efecto entre las variables de estudio. Este tipo de análisis no solo describe los datos obtenidos, sino que profundiza en cómo la variable independiente (motivación laboral y sus dimensiones) influye en la variable dependiente (desempeño organizacional) en el contexto de la unidad ejecutora PRADERA. El análisis explicativo, apoyado en técnicas estadísticas como la regresión lineal y el coeficiente de determinación, permitirá evidenciar si las variaciones en la motivación laboral producen cambios significativos en el desempeño organizacional. Asimismo, se consideró el análisis descriptivo la cual se aplica para determinar el nivel de motivación laboral y desempeño organizacional.

### Tabla 10

#### *Prueba de normalidad*

	Estadístico	Gf	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> Sig.
Motivación laboral	,092	85	,075
Desempeño organizacional	,065	85	,200*

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

### Planteamiento de hipótesis

Ha. Los datos siguen una distribución normal

Ho. Los datos no siguen una distribución normal

De acuerdo a la tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable motivación laboral, el valor de significancia (Sig. = 0,075) es mayor a 0,05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad; es decir, los datos de esta variable se distribuyen normalmente según esta prueba. En el caso de la variable desempeño organizacional, la significancia es aún mayor (Sig. =

0,200), confirmando también que sus datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, según Kolmogorov-Smirnov, ambas variables presentan una distribución normal adecuada para aplicar pruebas estadísticas paramétricas; por ende, se aplicó la correlación de Pearson.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

La presente investigación se fundamenta en un contexto donde la motivación se ha convertido en un elemento crucial para el éxito de una organización en el logro de sus objetivos trazado. Es por ello que en el presente capítulo se brindara los resultados en la cual se llegaron según a los objetivos plantados.

##### 4.1.1. Influencia entre motivación laboral y desempeño organizacional

###### Contrastación de hipótesis general

**H0:** La motivación laboral no influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**H1:** La motivación laboral influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**Tabla 11**

*Correlación entre motivación laboral y desempeño organizacional*

		Motivación laboral	Desempeño organizacional
Motivación laboral	Corr. Pearson	1	,721**
	Sig.		,000
	N	85	85
Desempeño organizacional	Corr. Pearson	,721**	1
	Sig.	,000	
	N	85	85

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Se muestra una correlación significativa entre motivación laboral y desempeño organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0,721. Esto indica que, a mayor nivel de motivación laboral en los trabajadores, tiende a observarse un mayor nivel de

desempeño organizacional. Por lo tanto, los servidores públicos que se sienten más motivados en su entorno laboral tienden a cumplir sus funciones con mayor eficacia, responsabilidad y compromiso institucional ya que la motivación del personal no solo mejora su bienestar individual, sino que también contribuye significativamente al desempeño de la organización.

**Tabla 12**

*Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis general*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,721 <sup>a</sup>	,519	,513	8,656

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

El valor de R cuadrado es 0,519, lo que indica que el 51,9% de la variabilidad del desempeño organizacional es explicada por la motivación laboral y mientras que el 48.1% restante se debe a otros factores no considerados en este modelo, como recursos, liderazgo, clima organizacional, entre otros. Esto significa que más de la mitad del cambio observado en el desempeño organizacional está relacionado con los niveles de motivación laboral, lo que sugiere una relación significativa entre ambas variables. Para lo cual demuestra que el desempeño no depende únicamente de procesos estructurales o técnicos, sino también del estado motivacional de los trabajadores.

**Tabla 13**

*Regresión lineal entre la motivación laboral y el desempeño organizacional*

Modelo	Coef. no estandarizados		Coef. estandarizado	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	17,734	6,385		2,777	,007
1 Motivación laboral	,756	,080	,721	9,467	,000

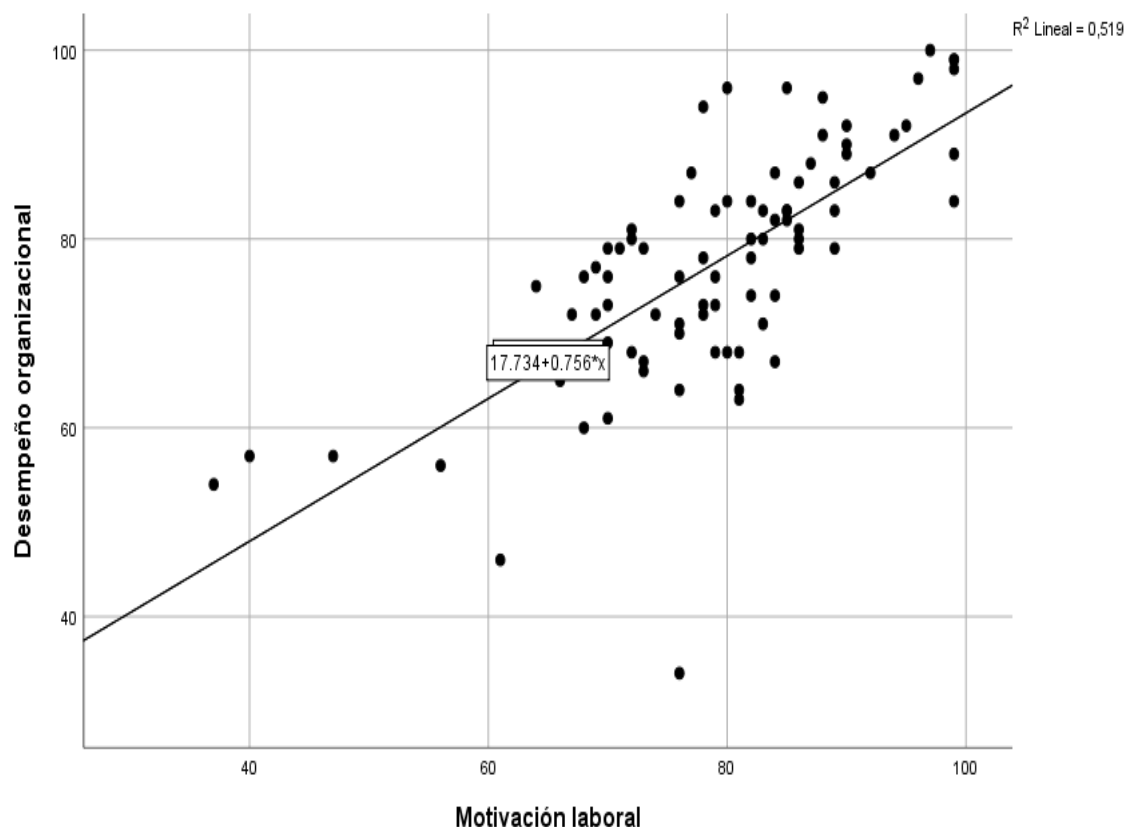
*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Se observa que el coeficiente B = 0.756 con un valor de significancia p = 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1) confirmando que la variable motivación laboral influye de manera positiva en el

desempeño organizacional de los servidores públicos. Este resultado se relaciona con Bernal et al. (2020), quienes a través de un análisis de regresión lineal simple evidenciaron que el capital humano influye directamente en el desempeño organizacional, reforzando así la importancia de la motivación como un recurso estratégico.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre la motivación laboral y el desempeño organizacional*



*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Los puntos se concentran siguiendo una dirección ascendente, lo que indica que cuando los trabajadores están más motivados para realizar sus labores ya sea por factores internos como el logro y la satisfacción personal, o por factores externos como el reconocimiento y las condiciones laborales, el desempeño organizacional mejora notablemente. Esto se traduce en una mayor eficiencia, cumplimiento de metas institucionales y mayor compromiso con la entidad.

### **Resultados descriptivos**

Para entender bien el análisis, se presentaron los resultados descriptivos de las variables principales del estudio y sus dimensiones. Este análisis tuvo como objetivo ofrecer una

visión general del comportamiento de los datos recopilados, identificando tendencias, niveles de respuesta y características clave de cada variable. Los resultados permitieron comprender de manera más detallada cómo se manifiestan la motivación laboral y el desempeño organizacional en la muestra analizada, así como el comportamiento de sus dimensiones específicas.

**Tabla 14**

*Niveles de la variable motivación laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	34,1
Medio	31	36,4
Alto	25	29,4
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

Del 100% de servidores públicos encuestados el 36.4% del personal se encuentra en un nivel medio de motivación, lo que indica que los servidores están motivados y cumplen con sus funciones asignadas. Este nivel refleja una actitud intermedia, donde la motivación laboral no son totalmente deficientes, pero tampoco suficientes para generar un desempeño sobresaliente, 34.1% en el nivel bajo de motivación laboral, lo cual refleja una falta de interés, en sus funciones, lo que podría afectar directamente su desempeño y compromiso institucional lo cual representa una alerta para la gestión institucional y un 29.4% se encuentran en el nivel alto es decir que una minoría del personal se siente realmente comprometida, satisfecha y estimulada en su labor diaria, siendo este grupo clave para impulsar una cultura organizacional positiva. Este hallazgo coincide con lo reportado por Ortega (2020), quien establece que este nivel corresponde a un comportamiento medio, en el que los servidores cumplen con sus tareas, pero carecen de estímulos suficientes para mantener un compromiso sostenido. De manera similar Götte y Coronel (2019) sostiene que un nivel medio de motivación se relaciona con condiciones laborales parcialmente satisfactorias, en las que existen incentivos, pero insuficientes para mantener un compromiso sostenido.

**Tabla 15***Niveles de la variable desempeño organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	34,4
Medio	31	37,5
Alto	25	29,4
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

El 37.5% del personal se encuentra en un nivel medio de desempeño organizacional, lo que indica que los trabajadores cumplen sus funciones de forma parcial, muestran eficiencia moderada en sus tareas, aplican sus conocimientos con cierta limitación y cooperan de manera intermitente con sus compañeros. El 34.4% está en un nivel bajo, lo que revela limitaciones en el cumplimiento de metas, bajo dominio de competencias funcionales y escasa participación colaborativa. Solo el 29.4% presenta un nivel alto, es decir que una minoría del personal destaca por cumplir eficazmente sus funciones, alcanzar sus metas en los plazos establecidos, aplicar con solvencia sus conocimientos técnicos, y participar activamente en los equipos de trabajo. De acuerdo con Pastor y Rengifo (2021) las entidades públicas que presentan desempeños medios suelen experimentar deficiencias en la planificación estratégica, falta articulación en los procesos internos y gestión del recurso humano

#### **4.1.2. Influencia entre motivación intrínseca y desempeño organizacional**

##### **Contrastación de hipótesis específico 1**

**H0:** La motivación intrínseca no influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**H1:** La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**Tabla 16***Correlación entre motivación intrínseca y desempeño organizacional*

		Motivación Intrínseca	Desempeño organizacional
Motivación Intrínseca	Corr. Pearson	1	,642**
	Sig.		,000
	N	85	85
Desempeño organizacional	Corr. Pearson	,642**	1
	Sig.	,000	
	N	85	85

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Se muestra una correlación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0,642. Esto indica que, a mayor nivel de motivación intrínseca (como el interés personal, el sentido de logro o el disfrute por el trabajo), suele haber un mejor desempeño dentro de la organización. Esta relación sugiere que los factores internos de motivación influyen de manera importante en el rendimiento laboral ya que la motivación intrínseca impulsa actitudes positivas, compromiso y eficiencia.

**Tabla 17***Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis específica 1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,642 <sup>a</sup>	,412	,405	9,569

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

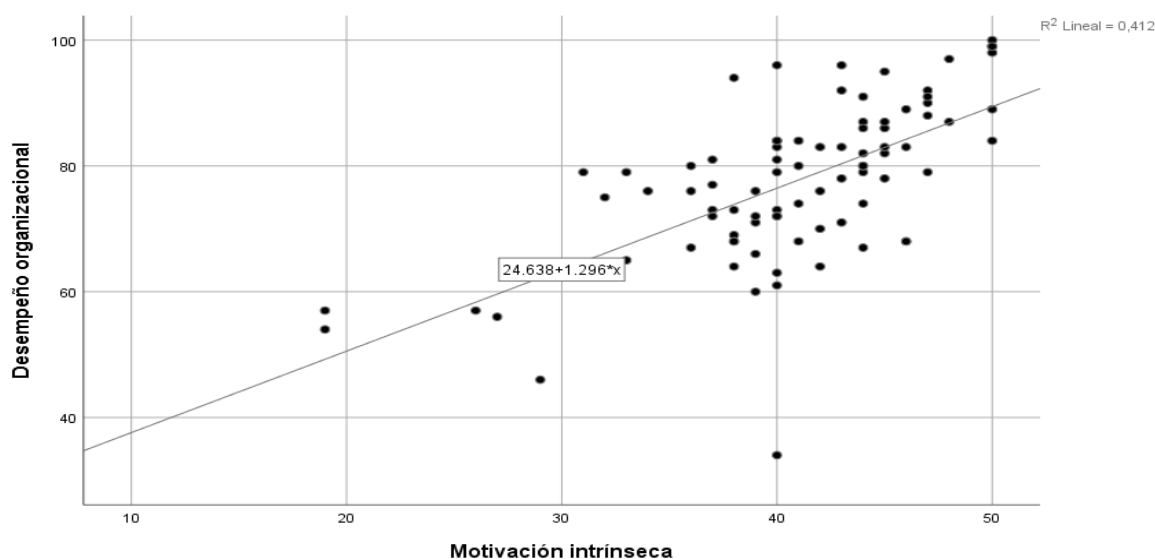
El valor de R cuadrado es 0,412, lo que indica que el 41,2% de la variabilidad del desempeño organizacional puede ser explicada por la motivación intrínseca. Esto sugiere que esta dimensión de la motivación intrínseca tiene una influencia moderadamente fuerte en el desempeño organizacional. La motivación intrínseca, al ser un motor interno que no depende de recompensas externas, tiene un impacto directo en la actitud, el compromiso y la disposición del servidor público para cumplir sus objetivos. No obstante, el modelo también evidencia que el 58.8% restante de la variabilidad del desempeño organizacional se explica por otros factores no contemplados en esta hipótesis.

**Tabla 18***Regresión entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	24,638	7,006		3,516	,001
Motivación Intrínseca	1,296	,170	,642	7,633	,000

*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Los resultados de la regresión lineal entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional, evidenciando una influencia positiva de la motivación intrínseca sobre el desempeño organizacional. Esta influencia es estadísticamente significativa ( $p = 0,000$ ), lo que permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), confirmando que la motivación intrínseca influye de forma positiva en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno. Estos hallazgos se corresponden con Armas (2021), quien encontró una influencia positiva entre motivación y desempeño organizacional, destacando la incidencia de los factores internos del trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

**Figura 4***Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional**Nota.* Elaboración obtenida de los resultados de SPSS

Se evidencia que cuanto hay mayor motivación interna de los empleados, mayor es su contribución positiva a un mejor desempeño organizacional. Por ello, aunque la motivación intrínseca representa una fuente importante de desempeño, su impacto puede potenciarse si se articula con políticas institucionales integrales que consideren también los factores externos, promoviendo un entorno de trabajo favorable para el desarrollo pleno de las capacidades del personal.

## Resultados descriptivos

**Tabla 19**

*Niveles de la dimensión motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	34,1
Medio	33	38,8
Alto	23	27,0
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

El 38.8% de los servidores públicos presenta un nivel medio de motivación intrínseca, lo que indica, aunque cumplen con sus tareas, no siempre se sienten realizados, desafiados o identificados con su trabajo. El 34.1% se ubica en un nivel bajo, lo que refleja una débil conexión personal con sus funciones, escaso sentido de logro y limitada percepción de responsabilidad. Solo el 27.0% muestra un nivel alto, es decir, valora profundamente su labor, asume con compromiso sus responsabilidades y encuentra satisfacción interna en lo que realiza. Quevedo (2022), quien también evidencia un bajo nivel de motivación intrínseca en entidades públicas, atribuida a la falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento y retroalimentación efectiva. De igual manera, Pozo y Pinto (2022) quien sostiene el nivel medio refiere que cuando no existen mecanismos que fortalezcan la autorrealización y la autonomía del trabajador, se genera apatía y escaso compromiso con los objetivos institucionales.

**Tabla 20***Niveles de la dimensión productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	34,1
Medio	30	35,2
Alto	26	30,5
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

El 35.2% de los servidores públicos presenta un nivel medio de productividad, lo que indica que cumplen con sus responsabilidades en plazos establecidos y con uso moderado de recursos, pero sin alcanzar un rendimiento destacado ni constante. Esto puede reflejar un interés limitado en sus funciones o una falta de estrategias para optimizar sus tareas. El 34.1% se encuentra en un nivel bajo, mostrando posibles dificultades para cumplir plazos o mantener eficiencia en su trabajo diario. En tanto, solo el 30.5% alcanza un nivel alto, representando a los trabajadores que cumplen eficientemente sus funciones, aprovechan de manera óptima los recursos disponibles y demuestran una actitud proactiva hacia el logro de metas. Este grupo constituye un elemento clave para el fortalecimiento del desempeño institucional, pero su impacto es limitado si no se aplican estrategias para extender estas buenas prácticas al resto del equipo. Chiavenato (2018) refiere que la productividad es un reflejo directo del compromiso del trabajador y del adecuado diseño de procesos internos; sin embargo, cuando la motivación y la gestión del talento humano no son óptimas, se generan brechas que reducen la eficiencia.

#### **4.1.3. Influencia entre motivación extrínseca y desempeño organizacional**

##### **Contrastación de hipótesis específica 2**

**H0:** La motivación extrínseca no influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**H1:** La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.

**Tabla 21***Correlación entre motivación extrínseca y desempeño organizacional*

		Motivación Extrínseca	Desempeño organizacional
Motivación Extrínseca	Corr. Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Desempeño organizacional	Corr. Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

*Nota.* Elaboración obtenida de los resultados de SPSS

Se evidencia una correlación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0,717. Esto indica a mayor presencia de estímulos extrínsecos, como el sueldo, los beneficios laborales, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, la supervisión adecuada y las políticas institucionales claras, mayor es el nivel de desempeño organizacional de los servidores públicos. Por tanto, la entidad debe trabajar en políticas que refuercen continuamente estos estímulos externos priorizando la mejora continua del entorno laboral y asegurando que los trabajadores cuenten con las condiciones adecuadas para desempeñarse con eficacia, compromiso.

**Tabla 22***Coefficiente de determinación para la prueba de hipótesis específica 2*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,508	8,703

*Nota.* Elaboración obtenida de los resultados de SPSS

El valor de R cuadrado es 0,514, lo que indica que el 51,4% de la variabilidad del desempeño organizacional es explicada por la motivación extrínseca. Lo que sugiere que esta dimensión de la motivación influye en el desempeño organizacional, Por otro lado, el 48.6% restante de la variabilidad del desempeño organizacional no es explicado por la motivación extrínseca, lo que implica que existen otros factores complementarios que

también influyen en el rendimiento del personal. Estos resultados subrayan la necesidad de que la entidad no solo implemente políticas que atiendan lo interno del servidor (como su vocación y satisfacción personal), sino que también fortalezca el sistema de incentivos externos y condiciones laborales.

**Tabla 23**

*Regresión entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional*

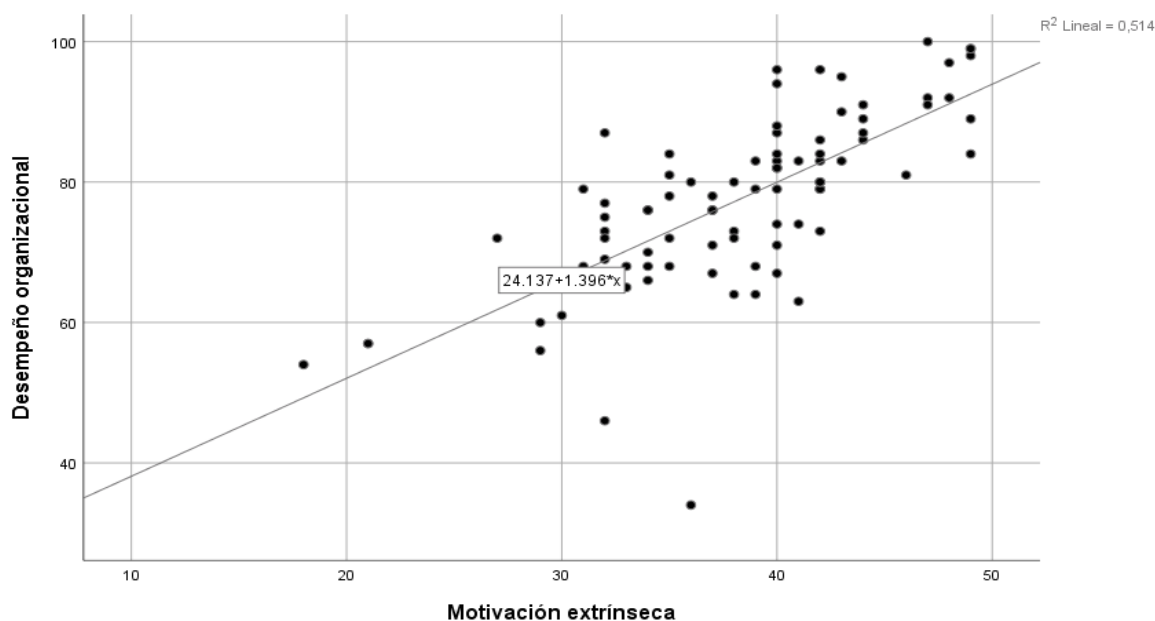
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	24,137	5,776		4,179	,000
1 Motivación Extrínseca	1,396	,149	,717	9,370	,000

*Nota.* Elaboración obtenida de los resultados de SPSS

Los resultados de la regresión lineal entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional, indicando que la motivación extrínseca influye de manera positiva en el desempeño organizacional. Esta influencia es estadísticamente significativa ( $p = 0,000$ ), lo que respalda la idea de que la motivación extrínseca tiene un efecto positivo en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno lo que permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Este resultado concuerda con lo señalado por Ponce et al. (2021) y Quevedo (2022), quienes sostienen que la falta de motivación extrínseca genera limitaciones en la gestión pública y afecta el logro de los objetivos organizacionales.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño organizacional*



*Nota.* Elaboración obtenido de los resultados de SPSS

Se evidencia que cuanto hay más motivación extrínseca de los trabajadores entonces se crea una base de seguridad y reconocimiento que le permite enfocarse en alcanzar resultados con mayor determinación en el desempeño organizacional. Esta representación gráfica confirma visualmente los resultados estadísticos obtenidos en la correlación y regresión lineal.

### **Resultados descriptivos**

**Tabla 24**

*Niveles de la dimensión motivación extrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	32,9
Medio	30	35,2
Alto	27	31,7
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

El 35.2% de los trabajadores presenta un nivel medio de motivación extrínseca, lo que indica que estos servidores reciben ciertos estímulos externos (como condiciones

laborales o relaciones interpersonales) que los motivan de forma parcial, pero no de manera constante ni suficiente. El 32.9% se encuentra en un nivel bajo, lo cual refleja insatisfacción con aspectos clave del entorno laboral, como las condiciones laborales, la supervisión o las políticas institucionales. En tanto, solo el 31.7% alcanza un nivel alto, es decir, se sienten motivados gracias a factores externos adecuados que fortalecen su compromiso y disposición en el trabajo. Frente a ello se vuelve prioritario que la unidad ejecutora PRADERA revise e implemente mejoras en las condiciones laborales, como la infraestructura, los recursos logísticos, los canales de comunicación y los sistemas de evaluación. Todo ello permitirá elevar la motivación extrínseca y con ello el compromiso y desempeño de los servidores públicos. Quevedo (2022) quien también reportó predominancia de niveles medios en esta dimensión, explicando que la falta herramientas de trabajo, así como de políticas claras de ascenso, afectan la motivación extrínseca. Pinto Pacheco (2022) señala que, en ausencia de beneficios tangibles y adecuados reconocimientos, el trabajador mantiene un interés moderado, orientado solo al cumplimiento básico de sus funciones.

**Tabla 25**

*Niveles de la dimensión competencias*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	35,2
Medio	32	37,6
Alto	23	27,0
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta

El 37.6% del personal se ubica en un nivel medio de competencias, lo que implica que poseen conocimientos y habilidades necesarias, pero su aplicación es ocasional o limitada frente a situaciones complejas o nuevas. El 35.2% está en nivel bajo, lo que podría reflejar falta de actualización, poca capacidad de adaptación o debilidad en la resolución de problemas. Solo el 27.0% se encuentra en un nivel alto, es decir, cuenta con habilidades sólidas, maneja bien diferentes situaciones y aporta soluciones eficaces. Estos resultados evidencian que una parte importante del personal no aplica plenamente sus capacidades en el entorno laboral. Ayala (2022) sostiene que las competencias laborales son determinantes para el desempeño organizacional, pero requieren procesos constantes de

capacitación. Asimismo, Jaramillo (2023) indica que cuando no se actualizan las competencias técnicas y conductuales, se produce un impacto negativo en la eficacia de los procesos.

**Tabla 26**

*Niveles de la dimensión trabajo en equipo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	32,9
Medio	31	36,4
Alto	26	30,5
Total	85	100,0

*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2024

El 36.4% de los trabajadores muestra un nivel medio de trabajo en equipo, lo que sugiere que participan y colaboran con sus compañeros, pero no de manera constante ni efectiva en todos los procesos. Esto podría deberse a deficiencias en la comunicación, falta de liderazgo participativo o escasa claridad en los roles grupales. El 32.9% está en nivel bajo, lo que indica debilidad en la cooperación o poco compromiso con los objetivos grupales. El 30.5% alcanza un nivel alto, lo que representa un grupo que sí se comunica, coopera y toma decisiones en equipo de forma efectiva. Los resultados muestran que existen oportunidades de mejora en la cohesión del equipo. La entidad debe fomentar espacios de integración, promover una comunicación abierta y fortalecer la cultura de trabajo colaborativo para lograr una mejor coordinación y sinergia entre sus trabajadores. Según Chiavenato (2011), un equipo de trabajo eficaz requiere objetivos comunes, confianza mutua y estructuras claras de interacción. Cuando alguno de estos elementos no está bien definido, se genera desorganización y disminuye el compromiso colectivo.

## 4.2 DISCUSIÓN

En base a los hallazgos, se procede a comparar los resultados alcanzados con investigaciones anteriores, con el propósito de sustentar teóricamente los hallazgos y fortalecer la argumentación científica del estudio. La presente investigación confirma con una contundencia estadística significativa ( $r = 0.721$ ,  $R^2 = 0.519$ ,  $p = 0.000$ ) que la motivación laboral es un factor determinante en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la Unidad Ejecutora PRADERA. Este hallazgo no solo valida la

hipótesis principal del estudio, sino que subraya la necesidad de priorizar la gestión del capital humano para alcanzar los objetivos institucionales. Este resultado también fue respaldado por Ponce et al., (2021) en donde concluye que la falta de políticas y estrategias orientadas al fortalecimiento de la motivación laboral no solo afecta al trabajador en lo individual, sino que también compromete la capacidad de la organización para generar valor público y alcanzar un desarrollo institucional sostenible.

Los resultados obtenidos guardan coherencia con los hallazgos de León y Fernández (2023), quienes proponen que las organizaciones públicas deben analizarse desde un enfoque sistémico. Según estos autores, la falta de comunicación, responsabilidad, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo dificulta el logro de los objetivos institucionales. En ese sentido, una adecuada gestión de la motivación laboral contribuye a reforzar dichos componentes internos y permite la fluidez entre las distintas áreas de la organización. Esta mirada estructural coincide con lo encontrado en PRADERA, donde los niveles medios de motivación (36.4%) están estrechamente relacionados con un nivel medio de desempeño (37.5%), evidenciando que la motivación actúa como elemento integrador de los procesos organizativos.

Asimismo, el estudio de Barrios et al. (2019) respalda la correlación positiva entre motivación y desempeño en contextos públicos. Ellos sostienen que el compromiso del trabajador no es espontáneo, sino que se genera cuando la institución proporciona estímulos adecuados, tanto emocionales como materiales. Este argumento refuerza la importancia de considerar la motivación laboral como un proceso dinámico de interacción entre el entorno institucional y las aspiraciones individuales del servidor público. En el caso de PRADERA, los niveles moderados de desempeño pueden estar influenciados por la insuficiencia de estímulos organizacionales como capacitaciones constantes, reconocimiento al mérito o condiciones físicas óptimas.

Por su parte, Jaramillo (2023) destaca que el desempeño organizacional está vinculado a la calidad de los procesos administrativos, optimización de recursos, cumplimiento de plazos, trabajo equipo y comunicación. Estas actividades requieren un personal motivado, dispuesto a actuar de forma diligente y comprometida. En este sentido, la evidencia obtenida en la presente investigación muestra que el personal de PRADERA que presenta niveles altos de motivación tiende a ser más eficiente y a involucrarse de manera más

activa en la consecución de objetivos institucionales. La motivación, por tanto, es un motor que dinamiza los procesos administrativos, tal como lo señala Jaramillo.

El estudio de Gotte (2019), realizado en una municipalidad argentina, concluyó que la motivación de los trabajadores públicos suele ubicarse en niveles medios, con mayores carencias en los aspectos de justicia organizacional, oportunidades de ascenso y retribución económica. Esta situación se refleja también en PRADERA, donde el 35% de los servidores manifestó niveles medios de motivación extrínseca, lo cual puede deberse a factores estructurales como la falta de equipamiento, políticas de incentivo o mejora continua. No obstante, se observa que cuando el personal logra encontrar sentido en su trabajo (motivación intrínseca), su desempeño mejora, incluso frente a carencias externas. Asimismo, el trabajo de Sancán (2021) pone en evidencia que una gestión ineficiente de los recursos y una planificación institucional desarticulada afectan el desempeño organizacional. Aunque su estudio se enfocó en el desarrollo turístico, sus hallazgos son aplicables al caso de PRADERA, donde la baja ejecución presupuestal en algunos proyectos podría estar relacionada con una motivación laboral limitada. Si los trabajadores no se sienten reconocidos ni encuentran condiciones adecuadas para ejercer su labor, el resultado será una menor implicación en la planificación y ejecución de actividades institucionales

Desde una perspectiva teórica, autores como Chiavenato (2011) y Robbins y Judge (2009) sostienen que la motivación es un factor esencial en el rendimiento organizacional. La motivación influye no solo en la productividad sino también en la actitud del servidor público frente a sus funciones. Según estos autores, una fuerza laboral motivada permite una mejor administración del tiempo, mayor calidad en la ejecución de tareas y una mayor cohesión institucional. El desempeño organizacional en PRADERA, con niveles de productividad moderados y la ejecución parcial de proyectos, también sigue patrones observados en investigaciones similares. Según Bernal et al. (2020), las organizaciones públicas enfrentan frecuentemente dificultades para alcanzar un alto desempeño debido a la insuficiencia de recursos, la escasa formación de sus empleados y la falta de incentivos adecuados. En PRADERA, estos factores son igualmente relevantes. La falta de recursos y capacitación, junto con una cultura organizacional que no favorece el trabajo en equipo, limita la eficiencia en la implementación de proyectos clave, como se observa en el bajo avance de iniciativas importantes para la región. Los hallazgos obtenidos en la presente

investigación encuentran un respaldo sólido en la mayoría de estudios previos revisados, tanto a nivel local como nacional e internacional.

Por otro lado, el análisis de la motivación intrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA reveló una influencia positiva con p-valor de 0.000. Este hallazgo se fortalece con los niveles encontrados: el 38.8% del personal se sitúa en un nivel medio de motivación intrínseca y un 27.1% en un nivel alto, lo cual confirma la presencia de un compromiso interno moderado por parte del personal.

Lo encontrado guarda concordancia con Quevedo (2022) quien señala que un bajo nivel de motivación intrínseca impacta negativamente en el desempeño, evidenciando la importancia de esta dimensión en el ámbito laboral. Armas (2021) coincide al identificar una relación significativa entre motivación y desempeño, sugiriendo que los factores internos de motivación juegan un papel relevante en el rendimiento de los colaboradores. Además, estos resultados coinciden con Rodríguez (2020), quien en su estudio sobre motivación intrínseca y extrínseca en el personal que labora, concluyó que los factores internos, como la autonomía, el reconocimiento y la responsabilidad, influyen directamente en el desempeño; sin embargo, sus niveles fueron bajos, evidenciando que las organizaciones públicas presentan deficiencias estructurales para fomentar esta dimensión motivacional. En contraste Carranza (2022) identificó que, en contextos donde se promueve el engagement, la motivación intrínseca logra niveles más altos, incluso en circunstancias adversas como la pandemia. En PRADERA, pese a la existencia de servidores comprometidos con los objetivos institucionales, la ausencia de estrategias formales de empoderamiento y participación limita la generación de un compromiso profundo que derive en la autorrealización y en la disposición para asumir responsabilidades adicionales. Asimismo, Arévalo y Santacruz (2020) sostienen que la motivación intrínseca es crucial en escenarios donde el reconocimiento formal y los incentivos materiales son limitados, dado que el trabajador actúa guiado por vocación y valores personales. Este principio se refleja parcialmente en PRADERA: aunque algunos servidores muestran iniciativa y sentido de deber, la mayoría mantiene un comportamiento orientado al cumplimiento mínimo de funciones, lo que coincide con la predominancia del nivel bajo reportado.

Desde la teoría Chiavenato (2011) sostiene que los factores motivacionales como la autorrealización y la oportunidad de logro tienen un efecto directo en la productividad

sostenible. De igual modo, Robbins y Judge (2009) explican que el desempeño mejora cuando el trabajador encuentra sentido en sus tareas diarias, más allá de los incentivos materiales. Los estudios de Cusilayme (2019) también refuerzan este hallazgo, mostrando que los trabajadores con motivación interna sostenida tienden a contribuir más eficazmente al logro de los objetivos. Por tanto, la gestión pública debe desarrollar estrategias que fortalezcan esta dimensión, como el diseño de puestos desafiantes, reconocimiento simbólico al mérito, y espacios para la participación activa en la toma de decisiones.

De igual forma, Mamani (2018) señala que la motivación intrínseca está directamente relacionada con el contenido del puesto y el nivel de reto que implica. En contextos donde los servidores tienen autonomía para tomar decisiones, se les asignan responsabilidades importantes y reciben reconocimiento por sus logros, se incrementa la satisfacción personal, lo cual a su vez mejora el rendimiento organizacional. Esto guarda estrecha relación con lo postulado por Chiavenato (2011), quien afirma que la satisfacción que se deriva del trabajo significativo y del logro profesional tiene un impacto superior y más duradero que los incentivos externos.

Por consiguiente, el análisis de la motivación extrínseca en relación con el desempeño organizacional de los servidores públicos de PRADERA evidenció un p-valor de 0.000. Esto significa que los factores externos como el salario, la infraestructura, los beneficios y los estímulos materiales explican el 38.9% del desempeño organizacional. En cuanto a los niveles, el 60% del personal presentó motivación extrínseca media, el 28.2% alta y el 11.8% baja, reflejando una percepción institucional intermedia respecto a las condiciones ofrecidas.

Este resultado coincide con lo planteado por Rodríguez (2020), quien reconoció que los factores extrínsecos influyen de forma significativa, aunque no determinante, en el rendimiento de los trabajadores públicos. Según este autor, aspectos como el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales pueden generar estabilidad y reducir la insatisfacción, pero no necesariamente conducen a un desempeño sobresaliente si no se complementan con factores motivacionales internos. En el caso de PRADERA, la predominancia de un nivel medio de motivación extrínseca (35.2%) indica que la entidad cuenta con condiciones externas mínimamente aceptables; sin embargo, esta

situación podría convertirse en un obstáculo para el desarrollo del potencial institucional si no se refuerzan políticas orientadas a la mejora continua.

Arévalo y Santacruz (2020) explican que la ausencia de políticas de ascenso, estabilidad y estímulo económico genera una percepción de estancamiento que impacta negativamente en el compromiso del trabajador. En PRADERA, las deficiencias como la falta de capacitaciones o limitadas oportunidades de desarrollo refuerzan esta lectura, y justifican la necesidad de mejorar las condiciones materiales del entorno laboral.

Asimismo, Gotte (2019) sostiene que la motivación extrínseca en el sector público suele ubicarse en niveles intermedios, y que si no se gestiona adecuadamente puede derivar en apatía o desinterés institucional. El caso de PRADERA no escapa de esta realidad, ya que los servidores manifiestan la necesidad de contar con condiciones más favorables para cumplir eficientemente sus funciones. Desde la teoría de Herzberg, los factores extrínsecos, si bien no garantizan satisfacción laboral, sí son necesarios para evitar la insatisfacción. Su ausencia genera frustración y reduce la disposición del trabajador para actuar con eficiencia. En este sentido, los hallazgos en PRADERA evidencian que sin un entorno mínimo favorable condiciones físicas, políticas claras de incentivos, estabilidad el desempeño tiende a estancarse.

La evidencia recolectada en esta investigación y contrastada con diversos estudios previos permite afirmar con claridad que la motivación extrínseca, cumple un rol importante como base de estabilidad emocional y funcional para los trabajadores públicos. Prácticamente todas las investigaciones revisadas coinciden en que las condiciones laborales, el reconocimiento institucional y un entorno físico adecuado influyen significativamente en la percepción que los servidores tienen sobre su trabajo y, por tanto, en su desempeño. En la unidad ejecutora PRADERA, esta realidad se refleja en los niveles medios y bajos de motivación extrínseca, que coinciden con el 38.9% de explicación del desempeño organizacional. Así, todos los estudios consultados refuerzan la necesidad de que las instituciones públicas implementen planes de mejoran en temas como la motivación laboral y desempeño organizacional, por otro lado, implementen herramientas de trabajo y fortalezcan la estructura organizacional, no como medidas complementarias, sino como requisitos esenciales para sostener el compromiso y desempeño organizacional de la entidad.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se establece que la motivación laboral influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la Unidad Ejecutora PRADERA del Gobierno Regional de Puno, lo cual implica que cuando los servidores públicos se encuentra motivado, desarrollan una mayor disposición hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual se refleja en un mejor aprovechamiento de los recursos, una mayor eficiencia en los procesos administrativos y una adecuada coordinación en la ejecución de actividades

**Segunda:** La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos, demostrando que a medida en que los trabajadores experimentan satisfacción personal, sentido de logro, responsabilidad y compromiso con las tareas asignadas, se fortalece su capacidad para cumplir de manera efectiva con sus funciones. Este tipo de motivación genera mayor autonomía, iniciativa y disposición para la mejora continua, lo que repercute en el fortalecimiento de la institución en su conjunto.

**Tercera:** La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos, lo cual implica que la motivación extrínseca como la remuneración, la disponibilidad de herramientas de trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas institucionales y la supervisión adecuada inciden directamente en la forma en que los servidores públicos desarrollan sus actividades. La presencia de estas condiciones genera un ambiente laboral que contribuye a mantener la eficiencia, reducir la desmotivación y favorecer el compromiso de los servidores públicos con los objetivos institucionales.

## RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director y jefes de proyectos de PRADERA, deberían implementar capacitaciones periódicas en liderazgo transformacional, trabajo en equipo y gestión emocional, así como fomentar el involucramiento directo de los servidores públicos en el proceso de toma de decisiones mediante espacios de diálogo y reconocimiento. Además, realizar supervisiones periódicas para evaluar el desempeño de los servidores públicos, identificar oportunidades de mejora y reforzar el aprendizaje obtenido en las capacitaciones.

**Segundo:** A la Unidad de Recursos Humanos, que en los procedimientos de contratación se considere para el perfil profesional que el postulante debería medirse la motivación en proactividad y comprometidos con la entidad, de modo que se garantice un mayor desempeño organizacional y contribuya al cumplimiento de las metas de la unidad ejecutora PRADERA. Asimismo, esta medida permitirá cerrar brechas en la gestión interna y asegurar una atención de calidad a la ciudadanía.

**Tercero:** A los servidores públicos de la unidad ejecutora PRADERA, fortalecer su compromiso institucional participando activamente en las capacitaciones y espacios de formaciones implementadas en políticas planificadas, aplicando los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, mantener una actitud proactiva, fomentar el trabajo en equipo, proponer mejoras en sus áreas de trabajo y desarrollar habilidades socioemocionales que permitan consolidar un ambiente laboral saludable y un mejor desempeño organizacional.

**Cuarto:** A la unidad ejecutora PRADERA debe, desarrollar, diseñar y ejecutar un plan de mejora teniendo en cuenta la capacitación dirigida a todos los servidores públicos en sus especialidades, enfocado en temas de motivación laboral y desempeño organizacional. Este plan debe contemplar talleres de liderazgo, trabajo en equipo, gestión emocional, comunicación y solución de conflictos, desarrollados de forma trimestral o semestral. Asimismo, debe incluir la actualización de competencias técnicas relacionadas con la gestión pública y la ejecución de proyectos, asegurando que el personal cuente con las herramientas necesarias para alcanzar altos niveles de desempeño organizacional así contribuir al logro de las metas institucionales.

## REFERENCIAS

- Adco, M. J. A. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022*. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39–50.  
<https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Albornoz, N. C. F., & Limas, L. C. C. (2020). *Auditoria de cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad provincial de Huari, año 2017*.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4182>
- Apaza, C. Y. M. (2022). *El nivel de cumplimiento del presupuesto participativo por resultados y su incidencia en el logro de metas y objetivos en la Municipalidad Provincial de Azángaro, periodos 2019-2020*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19058>
- Arévalo, M. T. L., & Santacruz, C. J. E. (2020). *Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del Cantón la Maná, Provincia de Cotopaxi, año 2020*. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6895>
- Armas, G. D. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8861>
- Arpasi, A. G. P. (2020). *La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15767>
- Ayala, M. N. Q. (2022). *Influencia de los factores individuales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18648>
- Becerra, M. A. F. (2022). *Factores motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén - 2022*.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20840>
- Bernal, I. G., Pedraza, N. A. M., & Castillo, L. H. (2020). *El capital humano y su relación con el desempeño organizacional*. *Revista Espacios*.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412214>.
- Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Naciones Unidas, CEPAL, ILPES. [https://repositorio.cepal.org/handle/S05900\\_es](https://repositorio.cepal.org/handle/S05900_es)

- Carranza, L. K. M. (2022). *Desarrollo del engagement en la motivación intrínseca de la subgerencia de obras públicas y mantenimiento - Municipalidad Provincial Puno, en tiempos de covid-19 año 2021*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18919>
- Céspedes, N., Lavado, P. N., & Ramírez, R. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. <http://hdl.handle.net/11354/1083>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración De Los Recursos Humanos*. In *Libro*.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Cusilayme, B. H. R. (2019). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11618>
- Dubrin, A. J. (1978). *Fundamentals of Organizational Behavior*.  
[https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781483148175\\_A23873443/preview-9781483148175\\_A23873443](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781483148175_A23873443/preview-9781483148175_A23873443).
- Fernández, P. del P. B. (2022). *Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1618>
- García, D. S. A. (2022). *Gestión motivacional y desempeño organizacional en una entidad ejecutora de saneamiento básico en la provincia de Cusco, 2022*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95095>
- Götte, N., & Coronel, W. (2019). *Motivación laboral en Organizaciones Públicas*.  
<http://bdigital.uncu.edu.ar/16457>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, R. Siampieri. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.  
[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Huatay, M. D. R. A. (2024). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022*. <https://orcid.org/0000-0002-1206-1295>

- Jaramillo, M. J. A. (2023). *Desempeño organizacional para la mejora de los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Campozano*.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5657>
- León, R. L. P., & Fernández, M. A. (2023). *Desempeño de las organizaciones desde una visión a través de teoría del caos y la complejidad*.  
<https://doi.org/10.18259/acs.2023007>
- Mamani, B. O. H. (2018). *Los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la municipalidad distrital de mara provincia de Cotabambas, Apurímac – 2017*.  
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/694>
- Moreno, C. E. L. (2020). *La influencia de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de los colaboradores del banco Scotiabank agencia Tacna, periodo 2020*. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1511>
- Nina, E. M. (2023). *Plan Operativo Institucional Multianual 2024-2026*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4596889/POA%20MULTIANUAL%20PRADERA%202024-2026.pdf>
- Ortega, G. C. E. (2020). *Motivación Laboral y su Relación con el Desempeño Organizacional de los Trabajadores de una Caja Municipal en la Ciudad de Huancayo, Junín - 2020*.  
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2691>
- Osorio, A. M. R. (2019). *Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/654>
- Pastor, C. R. E., & Rengifo, R. G. K. (2021). *Gestión administrativa pública y desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9409>
- Ponce, G. I., Merchán, J. H., & Zambrano, M. O. (2021). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján*. 6(9), 1663–1678.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3132>
- Pozo, E. R., & Pinto, P. K. (2022). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021*. <http://hdl.handle.net/autonomadeica/1590>

- Quevedo, H. H. D. (2022). *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan – 2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9251>
- Quispe, M. E. Q. (2019). *La competencia laboral del personal administrativo y su influencia en la calidad de servicio en los usuarios del hospital regional de Huacho, 2016*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3169>
- Quispe, M. S. A. (2023a). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huancané*.  
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/271>
- Quispe, M. S. A. (2023b). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad Provincial de Huancane – 2021*.  
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/271>
- Ramírez, C. E. R. (2021). *Inteligencia emocional y motivación laboral en la municipalidad distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12737/7362>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB%20BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodriguez, F. V. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud "COSSMIL"*. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25090>
- Salvador, C. N. (2020). *Programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca-2018*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7187>
- Sancán, R. G. P. (2019). *Desempeño organizacional de los GAD'S parroquiales y el desarrollo del turismo alternativo, cantón Jipijapa, año 2020*.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6163>
- Sanchez, C. J. D. R. (2020). *Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16757>

- Talavera, S. I. X., Calcina, C. S. C., Castillo, M. J. E., & Campos, G. J. L. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Torres, G. G. J., & Delgado, B. J. M. (2020, October 2). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las Instituciones Públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 199–212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Urriburu, V. J. R. (2022). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha, 2020*.  
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/552>
- Verastegui, Y. T. G. (2024). *Motivación laboral y productividad en la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022*.  
<https://hdl.handle.net/11537/36511>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><i>Pregunta general</i></p> <p>¿Cómo influye la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?</p>	<p><i>Objetivo general</i></p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p>	<p><i>Hipótesis general</i></p> <p>La motivación laboral influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Motivación Intrínseca</p> <p>Motivación Extrínseca</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b> 85 servidores públicos</p>
<p><i>Preguntas específicas</i></p> <p>¿Cómo influye la motivación intrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?</p> <p>¿Cómo la motivación extrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno?</p>	<p><i>Objetivos específicos</i></p> <p>Identificar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p> <p>Identificar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p>	<p><i>Hipótesis específicas</i></p> <p>La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p> <p>La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora “Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA” del gobierno regional de Puno.</p>	<p>Desempeño Organizacional</p>	<p>Productividad</p> <p>Competencias</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p><b>Muestra:</b> 85</p> <p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario con la Escala de Likert</li> </ul>

**Anexo 2. Operacionalización de variables**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Capacitaciones	
		Trabajo en sí mismo	
		Responsabilidad	Siempre (5)
		Logro	Casi siempre (4)
		Status	A veces (3)
	Motivación extrínseca	Sueldo y beneficios	Casi Nunca (2)
		Condiciones de trabajo	Nunca (1)
		Relaciones interpersonales	
		Supervisión	
		Política de la institución	

*Nota.* Adaptado en base a (Quevedo, 2022).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores	
Desempeño Organizacional	Productividad	Cumplimientos de plazos		
		Optimiza recursos.		
		Interés en su trabajo		
		Conocimientos	Siempre (5)	
		Flexibilidad	Casi siempre (4)	
	Competencias	Solución de problemas	A veces (3)	
		Beneficio grupal	Casi Nunca (2)	
		Trabajo en equipo	Toma de decisiones	Nunca (1)
			Cooperación	
			Comunicación	

*Nota.* Elaborado en base a (Osorio, 2019), (Quispe, 2023) y (Moreno, 2020)



6	Sientes que el trabajo que realizas es de gran importancia y responsabilidad					
7	Consideras que la labor que cumple en la unidad ejecutora está impulsando un crecimiento personal y profesional					
8	Lograr cumplir con las tareas asignadas en el tiempo establecido ayudan a sentirse motivado					
9	En el área que laboras sientes que tu trabajo te ayuda a crecer profesionalmente					
10	En el área que laboras te sientes motivado para realizar tus actividades					
<b>Motivación extrínseca</b>						
11	El sueldo asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades					
12	La unidad ejecutora cumple con el cronograma de pagos de los sueldos					
13	Las condiciones laborales en que labora son adecuadas en su centro de trabajo					
14	Los recursos asignados (computadoras, escritorio, impresoras etc.) son suficientes para el cumplimiento de sus funciones					
15	El trato que recibes de tus compañeros te motiva a desempeñarte mejor en tu trabajo diario					
16	Existe una buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo					
17	La supervisión constante de tu jefe de área ayudaría a mantenerte motivados					
18	Estar supervisado constantemente lo motiva a realizar mejor sus labores					
19	Estás de acuerdo con las políticas establecidas en unidad ejecutora					
20	Se cumple con el reglamento de organizaciones y funciones (ROF)					
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

<b>VARIABLE: Desempeño organizacional</b>						
<b>PREGUNTAS</b>		<b>Escala</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Productividad</b>						
1	La unidad ejecutora PRADERA logra cumplir con los objetivos y metas establecidas					
2	Los servidores públicos gestionan los recursos de manera adecuada					
3	Los servidores públicos demuestran iniciativa para buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo de sus funciones laborales					
4	Durante las jornadas de trabajo los servidores públicos muestran interés en su centro de trabajo					
5	Los servidores públicos asisten a las capacitaciones realizadas en la unidad ejecutora					

6	Los servidores públicos logran completar las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos					
7	Los servidores públicos realizan su trabajo sin supervisión de manera responsable					
<b>Competencias</b>						
8	Los servidores públicos demuestran un buen rendimiento laboral y dedicación a su trabajo					
9	Los servidores públicos tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones					
10	Los servidores públicos resuelven los problemas que se presentan					
11	Los servidores públicos aportan ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de su área de trabajo					
12	Los servidores públicos tienen la formación académica que se necesita para el puesto laboral que desempeñan					
13	El jefe inmediato supervisa constantemente las competencias laborales					
<b>Trabajo en equipo</b>						
14	Los servidores públicos mantienen buenas relaciones interpersonales con su trabajo en equipo					
15	Los servidores públicos trabajan en equipo de manera adecuada					
16	Los servidores públicos tienen la predisposición de ayudar a sus compañeros de trabajo					
17	Los servidores públicos toman decisiones en beneficio al logro de los objetivos de la unidad ejecutora					
18	Se promueve la participación activa e inclusión de todos los servidores públicos en las decisiones de equipo					
19	Los servidores públicos cooperan para el logro de los objetivos de la unidad ejecutora					
20	Los servidores públicos tienen una buena comunicación con su trabajo en equipo					
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

**Anexo 4. Guía de observación**

**Registro de Observación**

<b>Proyecto:</b>		<b>Aspecto observado</b>	
<b>Sitio web:</b>		<b>Oficinas</b>	
<b>Descripción (Obs. directa)</b>			
<b>Análisis</b>			

*Nota.* Adaptado de Miguel Acero Ccallo

Anexo 5. Validación de instrumento a juicio de experto

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: "Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino PRADERA del gobierno regional de Puno".

EXPERTO: Karina Felicitas Herrera Calisaya

GRADO ACADÉMICO: MBA en Administración de Empresas

CARGO ACTUAL: Especialista en Gestión de Investigación.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACION				
		Deficiente (2 P.)	Regular (4 P.)	Buena (6 P.)	Muy Buena (8 P.)	Excelente (10 P.)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Esta acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio				X	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y científicos				X	
8. COHERENCIA	Hay relación entre las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto				X	
10. APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

$$\text{Coeficiente de valorización porcentual, } C = \frac{86}{100} = (0.86) \cdot 100 = (86.1)$$

Si el (C < 75 %) = Desaprobado

Si el (C ≥ 75 %) = Aprobado

Recomendaciones:

Sello y firma del experto

DNI: 02431110

CLAD: 12216

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: "Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA del Gobierno Regional de Puno".

EXPERTO: Econ. Alberto Tirona Maquera

GRADO ACADÉMICO: Economista

CARGO ACTUAL:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACION				
		Deficiente (2 P.)	Regular (4 P.)	Buena (6 P.)	Muy Buena (8 P.)	Excelente (10 P.)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Esta acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio				X	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y Calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y Científicos					X
8. COHERENCIA	Hay relación entre las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto				X	
10. APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						86

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \frac{86}{100} = (0.86) \cdot 100 = (86\%)$

Si el (C < 75 %) = Desaprobado

Si el (C ≥ 75 %) = Aprobado-

Recomendaciones:

Gobierno Regional Puno  
 Proyecto Especial PRADERA  
 Econ. Alberto Tirona Maquera  
 ADMINISTRADOR GENERAL  
 Sello y firma del experto  
 DNI:

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: "Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino-PRADERA del gobierno regional de Puno".

EXPERTO: C. P. C. J. G. SUSMAYUC Aquino Cutipa

GRADO ACADÉMICO: MAESTRO

CARGO ACTUAL: JEFE DE LA UNIDAD DE PRESUPUESTO - U.N.A.S.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACION				
		Deficiente (2 P.)	Regular (4 P.)	Buena (6 P.)	Muy Buena (8 P.)	Excelente (10 P.)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Esta acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio				✓	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y científicos					✓
8. COHERENCIA	Hay relación entre las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto					✓
10. APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

Coeficiente de valorización porcentual,  $C = \frac{(84)}{100} = (0.84) \cdot 100 = (84)$

Si el  $(C < 75 \%) =$  Desaprobado

Si el  $(C \geq 75 \%) =$  Aprobado

Recomendaciones:

Sello y firma del experto

DNI: 01556325

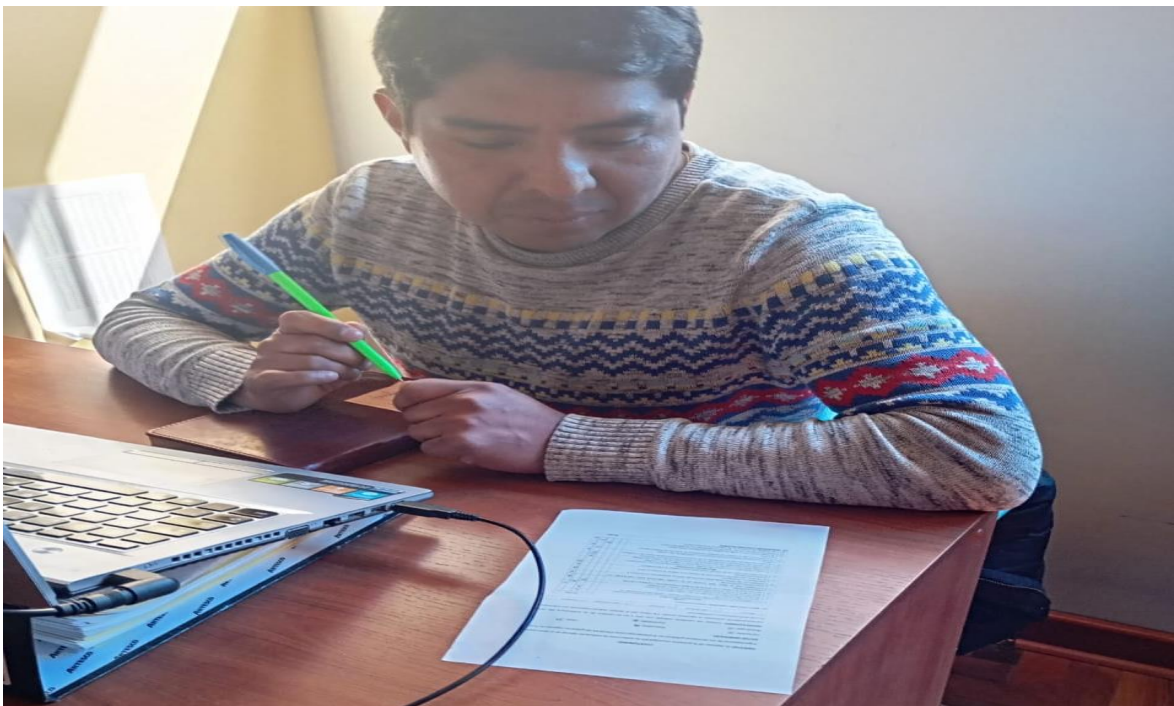
Anexo 6. Vaciado de datos

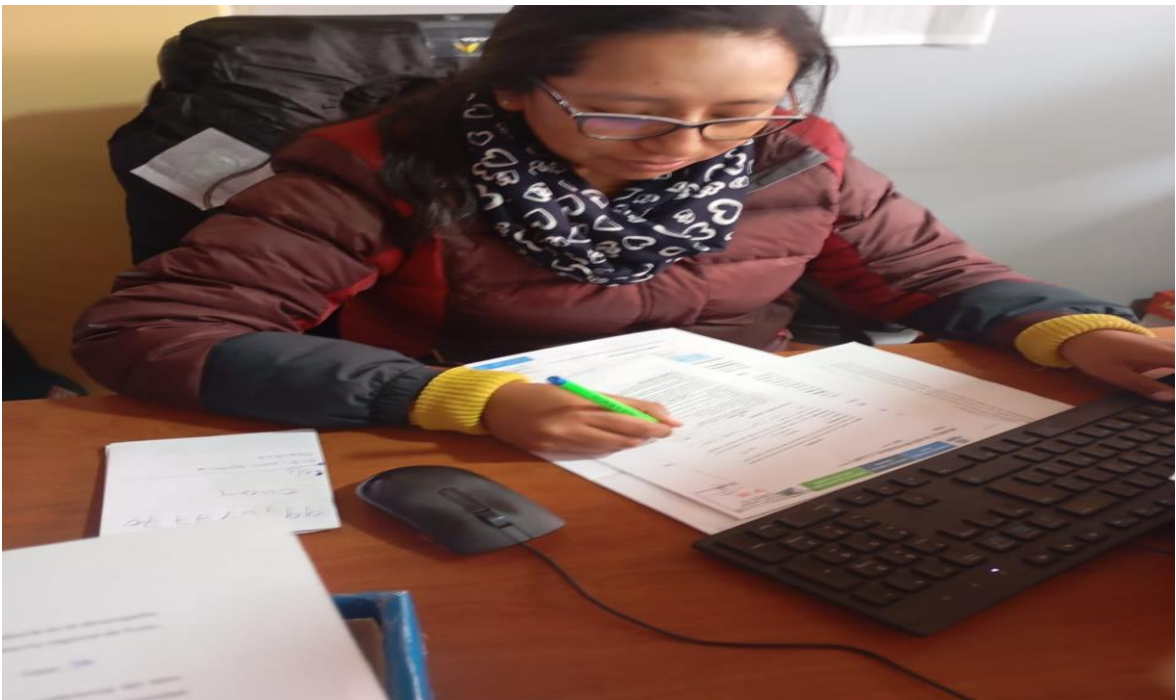
INFORMACIÓN		V1																			V2																							
SEXO	EDA D	N °	D1									D2										D1							D2							D3								
			P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0		
Masculino	45	1	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2		
Masculino	40	2	2	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	2	2	3	3	2	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
Masculino	48	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	
Masculino	40	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
Femenino	30	5	3	5	5	4	2	5	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3		
Masculino	50	6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5		
Femenino	30	7	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2		
Femenino	33	8	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4		
Masculino	38	9	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
Femenino	32	0	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
Masculino	46	1	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
Masculino	40	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4		
Femenino	28	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Femenino	26	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4		
Femenino	25	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4		
Masculino	36	6	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5		
Masculino	50	7	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
Femenino	29	8	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5		
Femenino	33	9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
Masculino	36	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	
Femenino	22	1	3	3	3	4	4	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	3	1	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
Masculino	34	2	1	2	3	2	5	4	5	4	5	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	1	2	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	
Masculino	32	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	2	2	3	4	5	3	4	4	
Masculino	28	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	2	5	3	3	3	5	4	4	
Masculino	40	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	
Masculino	30	6	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	
Femenino	32	7	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
Masculino	38	8	1	1	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
Femenino	32	9	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
Femenino	26	0	4	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Femenino	32	1	4	3	5	1	4	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Femenino	25	3	2	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	
Femenino	35	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	
Masculino	35	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

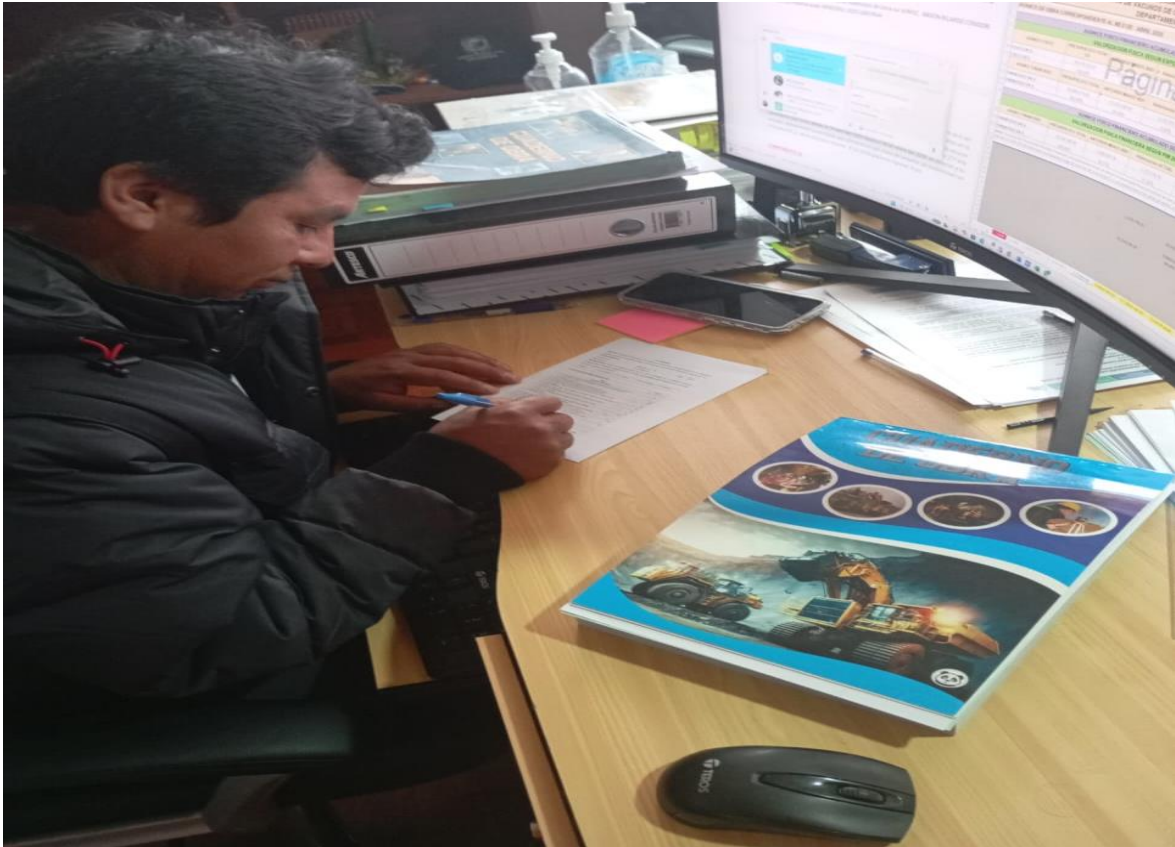
Masculino	34	3	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4														
Masculino	41	3	6	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5													
Masculino	43	3	7	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5													
Femenino	31	3	8	3	3	1	1	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	4	3	1	2	1	2	4	3	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4												
Femenino	32	3	9	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	2	1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4												
Femenino	39	4	0	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3											
Femenino	34	4	1	3	3	5	4	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4											
Femenino	26	4	2	1	1	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4											
Masculino	40	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4										
Masculino	43	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5									
Masculino	45	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5							
Masculino	48	4	6	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3							
Masculino	36	4	7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
Masculino	37	4	8	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
Masculino	28	4	9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5						
Femenino	61	5	0	1	1	5	4	1	5	5	3	5	4	3	5	2	2	5	5	2	3	3	4	3	2	1	1	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5						
Masculino	40	5	1	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3					
Masculino	33	5	2	3	3	5	3	5	5	4	5	5	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4						
Femenino	24	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
Masculino	34	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
Femenino	26	5	5	2	2	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
Masculino	46	5	6	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4					
Masculino	52	5	7	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	2	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3						
Masculino	32	5	8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4						
Masculino	28	5	9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4						
Masculino	40	6	0	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4						
Masculino	30	6	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4				
Femenino	32	6	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Masculino	37	6	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Femenino	27	6	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	2	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5				
Masculino	31	6	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5		
Masculino	33	6	6	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Femenino	39	6	7	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4		
Masculino	34	6	8	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Femenino	27	6	9	3	2	5	3	4	5	4	3	4	4	1	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Masculino	41	7	0	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	1	4	4	5	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Masculino	30	7	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



*Anexo 7. Galería fotográfica del trabajo de campo*







## **PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL**

### **“FORTALECIMIENTO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PRADERA”**

#### **I. PRESENTACIÓN**

La Unidad Ejecutora PRADERA, adscrita al Gobierno Regional de Puno, cumple un rol estratégico en la promoción del desarrollo rural sostenible en zonas altoandinas. En ese contexto, el desempeño de sus servidores públicos representa un factor clave para garantizar una gestión eficiente, participativa y orientada a resultados. El presente Plan de Mejora institucional surge como respuesta directa a los hallazgos de la investigación “Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en PRADERA”, en el cual se identificaron deficiencias en el nivel de motivación, especialmente en lo que respecta a factores extrínsecos como las condiciones laborales, reconocimiento, oportunidades de capacitación y ausencia de mecanismos de evaluación tanto retroalimentación periódica, lo cual incide negativamente en el desempeño organizacional (productividad, trabajo en equipo y competencias).

#### **II. MARCO LEGAL**

La formulación del presente plan se enmarca en la normativa vigente sobre gestión del talento humano, modernización del Estado y mejora continua del desempeño:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

### **III. MISIÓN INSTITUCIONAL DE PRADERA**

“Brindar un servicio eficiente, responsable y con calidad, innovando y transfiriendo tecnologías adecuadas buscando la satisfacción de nuestros productores rurales emprendedores”.

### **IV. VISIÓN INSTITUCIONAL DE PRADERA**

“Ser una institución líder, que promueve y fomenta organizaciones formales autogestionarias para el desarrollo agropecuario sostenible con identidad regional”.

### **V. FUNCIONES GENERALES DE LA UNIDAD EJECUTORA PRADERA**

La Unidad Ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino (PRADERA) cumple con las siguientes funciones:

- Formular e implementar alternativas de políticas y estrategias de trabajo del Proyecto.
- Formular, ejecutar y evaluar sus acciones de desarrollo, de acuerdo a sus planes de desarrollo, presupuestos y programas de inversiones.
- Promover la ejecución de inversión privada, mediante los grupos organizados que se apoyen para su complementación con la inversión pública.
- Ejecutar y evaluar la prestación de servicios de asistencia técnica, asesoramiento y capacitación a los beneficiarios del ámbito de ejecución del Proyecto, acorde con la misión institucional y los componentes de inversión.
- Promover la complementación con otras entidades públicas, privadas y sociedad civil, mediante convenios interinstitucionales.
- Ejecutar y controlar acciones de gestión administrativa y financiera del Proyecto, así como administrar los recursos y el patrimonio asegurado.
- Velar por el cumplimiento de las normas legales y demás disposiciones en el ámbito de su competencia.

- Elaborar y tramitar a las instancias respectivas el informe memorial anual, así como los informes periódicos de avance de la ejecución de sus planes y presupuesto

## **VI. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN**

La motivación laboral es un componente fundamental en el desarrollo institucional de los organismos públicos, ya que influye directamente en la actitud, compromiso, responsabilidad y rendimiento del personal. La evidencia empírica obtenida en el estudio realizado en PRADERA refleja una situación lo cual incide en el cumplimiento de metas institucionales, atención a usuarios y en el clima organizacional. En ese sentido, se justifica la formulación de este plan como una respuesta estratégica, proactiva y alineada a los principios de la Ley del Servicio Civil y la modernización del Estado. PRADERA, al ser una unidad ejecutora con un rol social de alto impacto, requiere potenciar el desarrollo humano interno, garantizar condiciones laborales dignas y establecer sistemas de evaluación, formación y reconocimiento que fortalezcan la cultura organizacional. Este plan no solo busca brindar capacitaciones aisladas, sino instaurar un sistema integral y continuo de mejora del desempeño, con énfasis en habilidades blandas, liderazgo, ética pública, y comunicación efectiva. Además, se propone institucionalizar el reconocimiento simbólico y reforzar los vínculos interpersonales mediante actividades de integración, generando así una cultura de trabajo colaborativo y con sentido de propósito.

## **VII. OBJETIVO DEL PLAN DE MEJORA**

### **Objetivo General:**

Incrementar el nivel de motivación laboral mediante estrategias de fortalecimiento institucional, desarrollo de capacidades y gestión del talento humano para lograr un mayor desempeño organizacional en PRADERA.

### **Objetivos Específicos:**

- Mejorar las competencias técnicas y actitudinales del personal.

- Implementar un sistema de evaluación y retroalimentación permanente.
- Fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo.
- Mejora organizacional para promover un entorno de trabajo eficiente.

## VIII. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

EJE ESTRATÉGICO	ACCIONES	RESPONSABLES
Capacitación continua	-Programar y desarrollar cursos, seminarios, talleres y charlas de forma presencial y virtual que permita a los trabajadores desarrollar, fortalecer y ampliar la motivación laboral para mejorar el desempeño de sus funciones	Oficina de Recursos Humanos y Dirección
Evaluación del desempeño y retroalimentación	-Implementación de una ficha de evaluación semestral. -Retroalimentación individual con enfoque de mejora continua.	Oficina de Recursos Humanos
Fortalecimiento del trabajo en equipo	-Actividades de integración institucional dos veces al año. -Espacios de escucha activa y propuestas (reuniones participativas por áreas). - Protocolos para la solución de conflictos internos.	Dirección y jefes de proyecto
Mejora organizacional y de condiciones laborales	-Equipamiento de herramientas de trabajo. -Implementación progresiva de tecnología para simplificar procesos. - Optimización del canal interno de atención al personal.	Logística y Administración

## IX. INDICADORES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN

INDICADOR	META ESPERADA
% de trabajadores capacitados	85% del personal capacitado anualmente
% de evaluación de desempeño ejecutadas	100% de personal evaluado semestralmente
Nivel de participación en actividades de integración	90% del personal participa al menos en una actividad anual u reuniones participativas
% de estaciones de trabajo equipadas con herramientas adecuadas	100% de oficinas con equipamiento funcional

## X. PRESUPUESTO INFERENCIAL

El monto de inversión del presente Plan de mejora institucional será financiado por la Unidad Ejecutora Pradera debidamente aprobados según el Plan Operativo Institucional 2024:

- Honorarios de facilitadores y especialistas: S/ 16,000.00
- Implementos de trabajo como (computadoras, impresoras, escritorios ect):  
30,000.0
- Recursos digitales y materiales de capacitación: S/ 6,000.00
- Actividades de integración: S/ 8,000.00
- Diseño e impresión de reconocimientos: S/ 2,000.00

## XL. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic
<b>Etapa 1: Capacitación continua</b>												
Desarrollo de talleres y charlas virtuales												
Ejecución de módulos presenciales												
<b>Etapa 2: Evaluación del desempeño y retroalimentación</b>												
Aplicación de fichas de evaluación semestral												
Entrevistas de retroalimentación individual												
<b>Etapa 3: Integración y fortalecimiento del trabajo en equipo</b>												
Actividades institucionales de integración												
Reuniones participativas por área												
<b>Etapa 4: Mejora de condiciones laborales y organizacionales</b>												
Acondicionamiento de espacios físicos												
Implementación de herramientas y equipos de trabajo												

Este cronograma está sujeto a ajustes dependiendo de la disponibilidad de recursos, condiciones institucionales o eventos imprevistos. La Oficina de Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva serán responsables del cumplimiento y monitoreo de este cronograma.

## **XII. CONCLUSIÓN**

El presente Plan de Mejora no solo responde a una necesidad institucional documentada, sino que también representa una apuesta por el capital humano como eje fundamental del cambio. Con acciones realistas, medibles y sostenibles, PRADERA puede sentar las bases de una cultura organizacional sólida, en la cual cada servidor público se sienta valorado, motivado y corresponsable de los logros institucionales. Este plan es una oportunidad para transformar realidades y generar impacto positivo tanto al interior de PRADERA como en las comunidades rurales a las que sirve.

**Anexo 9:** Resultado de la guía de observación

Aspecto Observador	Desempeño Organizacional
Oficina	Proyectos de inversión
Sitio web	Consulta amigable
Observación directa	Durante el año 2024, la Unidad Ejecutora PRADERA del Gobierno Regional de Puno alcanzó un avance promedio del 90 % en la ejecución de sus principales proyectos, reflejando un buen nivel de cumplimiento de metas institucionales. Sin embargo, pese a estos resultados positivos, aún se evidencian brechas en algunos proyectos con bajos niveles de avance, lo cual indica que el desempeño organizacional no ha sido uniforme. Esto sugiere que, si bien se están logrando objetivos importantes, es necesario fortalecer ciertos aspectos de la gestión interna para garantizar una ejecución óptima y alcanzar el 100 % en todos los proyectos planificados.
Análisis	Según los resultados de la investigación, el desempeño organizacional en la Unidad Ejecutora PRADERA se encuentra en un nivel medio, lo que implica que existen esfuerzos importantes por parte del personal, pero también limitaciones que podrían estar afectando el logro total de los objetivos. Esta situación puede estar relacionada con factores como la falta de motivación en algunos equipos, deficiencias en la supervisión o en las relaciones laborales.
Sitio Web	Plataforma del estado peruano
Observación directa	Durante el año 2023, la Unidad Ejecutora PRADERA implementó diversas capacitaciones como parte de sus proyectos productivos, dirigidas principalmente a productores beneficiarios de las zonas rurales. Estas acciones incluyeron temas como el

	<p>manejo de efluentes del procesamiento de carne en el camal municipal de El Collao Ilave, uso de software y elaboración de alimento balanceado para ganado vacuno en la provincia de Moho, así como capacitación en engorde y valor agregado de la carne en Vilque chico. Estas intervenciones demuestran el compromiso institucional con la transferencia de conocimientos técnicos y el fortalecimiento de capacidades locales, orientadas a mejorar la productividad, el cuidado ambiental y la comercialización de productos pecuarios.</p>
Análisis	<p>Si bien las capacitaciones desarrolladas en 2023 han sido valiosas y pertinentes para mejorar las condiciones de producción en el sector ganadero, se evidencia que en el año 2024 no se ha mantenido con la misma intensidad la ejecución de actividades formativas similares ni seguimiento a los proyectos. Esta falta de continuidad limita el efecto sostenible de las intervenciones, ya que la capacitación constante es esencial tanto para actualizar conocimientos como para fortalecer los procesos productivos locales. Además, el enfoque ha estado centrado mayormente en los beneficiarios externos, mientras que el personal técnico y administrativo de PRADERA no siempre accede a procesos formativos internos que mejoren su desempeño y gestión. Por ello, es necesario reactivar y fortalecer las estrategias de capacitación en 2024, con un enfoque dual: atender las necesidades de formación de los productores y, al mismo tiempo, implementar un programa institucional de capacitación continua para el equipo de trabajo de PRADERA.</p>

