UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI:2020

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ANNA PEGGUIBETH RODRÍGUEZ GÓMEZ

PUCALLPA – PERÚ
2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 17 de DICIEM, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR. JULIO CESAR PASTOR SEGURA ..... Presidente
DR. MANUEL ROCHA GONZALES ..... Secretario
DRA. LESICA SORIA RAMIREZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en: GESTIÓN PÚBLICA

Mención: .....

Don(ña) ANNA PEGGUIBETH RODRIGUEZ GOMEZ

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de..DIECISÉIS...(16)
Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..11:00 horas del ..17 de .....DICIEMBRE..... del 20.21.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0330-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final de Tesis, titulado:**

"MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI: 2020"

Cuyo(s) autor (es)	:	**RODRÍGUEZ GÓMEZ, ANNA PEGGUIBETH**
Escuela	:	POSGRADO
Escuela Profesional	:	MAESTRÍA
Mención	:	GESTION PUBLICA.
Asesor(a)	:	Dr. HILARIO RIVAS, JORGE LUIS

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 27/08/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Anna Peggubeth Rodriguez Gomez

Autor de la TESIS titulada:

Motivación Laboral y Administración Pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. Jorge Luis Hilario Rivas

Maestría en: Gestión Pública.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20 / 12 / 2021

Email: anna-pe20@hotmail.com firma:

Teléfono: 942753074 DNI: 72697464

DEDICATORIA

A mi madre Elsa Gómez Rosales.

A mi padre Bonomi Rodríguez Ullilen.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, el Dr. Jorge Luis Hilario Rivas.

A los catedráticos que enseñaron en la maestría de gestión pública.

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.

La metodología es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, y la muestra está representada por 40 trabajadores de la DIRESA UCAYALI, aplicándose el instrumento de 26 preguntas, donde se validó con la opinión de 2 expertos y se mostró la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach que arrojó un valor de 0.861, todo el análisis estadístico se realiza mediante el SPSS.

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que la administración pública es 72.5% regular, 15% bueno y 12.5% malo.

Se concluye que la motivación laboral se correlaciona altamente con la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.720**, es decir, una adecuada motivación mejora la administración pública.

Palabras claves: Planificación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between work motivation and public administration in the Regional Health Directorate of Ucayali: 2020.

The methodology is of an applied type, non-experimental cross-sectional design, and the sample is represented by 40 workers from DIRESA UCAYALI, applying the instrument of 26 questions, where it was validated with the opinion of 2 experts and reliability was shown by means of the Cronbach's alpha, which yielded a value of 0.861, all statistical analysis was performed using the SPSS.

The 40 respondents who work at DIRESA UCAYALI consider that work motivation is 70% regular, 22.5% good and 7.5% bad, and they also say that the public administration is 72.5% regular, 15% good and 12.5% bad.

It is concluded that work motivation is highly correlated with public administration in the Regional Directorate of Health of Ucayali: 2020, because the correlation coefficient of Spearman's Rho is 0.720 **, that is, adequate motivation improves public administration.

Keywords: Planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

La motivación va más allá de factores económicos. Por tanto, es considerado como el impulso que direcciona a la persona a efectuar una acción; como el reconocimiento social, el sentimiento de utilidad, la interacción entre compañeros, etc., por ello es importante conocer las diferencias para entender, satisfacer y poner en marcha el plan de motivación dentro de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. En este contexto, el presente estudio efectúa un análisis minucioso sobre la motivación del personal y la administración pública, en el cual se estudian las problemáticas existentes, sus causas, consecuencias y soluciones.

Se establece los siguientes capítulos:

En el **capítulo I**, se desarrolla la problemática del estudio, como las interrogantes, objetivos e hipótesis, también las dimensiones e indicadores de las variables, por último, la justificación, viabilidad y limitaciones.

En el **capítulo II**, se desarrolla los antecedentes, el marco teórico, definición de términos y las bases epistémicas.

En el **capítulo III**, se desarrolla el marco metodológico, enfocándose al tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, validez y la confiabilidad del instrumento

En el **capítulo IV**, se desarrolla el análisis estadístico de los gráficos y de las pruebas de hipótesis.

En el **capítulo V**, se realiza la comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes.

Por último, explicamos las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE xi

ÍNDICE DE GRÁFICOS xiv

ÍNDICE DE TABLAS xv

CAPÍTULO I 16

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1. Descripción del problema 16

1.2. Formulación del problema 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 18

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 19

1.4.1. Hipótesis principal 19

1.4.2. Hipótesis secundarias 19

1.5. Variables 19

1.5.1. Variable 1 19

1.5.2. Variable 2 20

1.5.3. Operacionalización de las variables 21

1.6. Justificación e importancia 22

1.7. Viabilidad 22

1.8. Limitaciones 22

CAPÍTULO II 23

MARCO TEÓRICO 23

2.1. Antecedentes 23

2.1.1. Antecedentes internacionales 23

2.1.2. Antecedentes nacionales 24

2.2. Bases teóricas 26

2.2.1. Motivación laboral 26

2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral 26

2.2.3. Administración pública 28

2.2.4. Dimensiones de la administración pública 29

2.3. Definiciones conceptuales 31

2.4. Bases epistémicas 33

CAPITULO III 35

MARCO METODOLÓGICO 35

3.1. Tipo de investigación 35

3.2. Diseño y esquema de la investigación 35

3.3. Población y muestra 36

3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos 36

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 37

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento 37

3.6.1. Validez del instrumento 37

3.6.2. Confiabilidad del instrumento 38

CAPÍTULO IV 39

RESULTADOS 39

4.1. Resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos, etc. 39

4.2. Prueba de hipótesis 44

CAPÍTULO V 47

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 47

CONCLUSIONES 48

SUGERENCIAS 49

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50

ANEXOS 52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Motivación laboral y administración pública 39

Gráfico 2. Motivación laboral y planificación.....40

Gráfico 3. Motivación laboral y organización 41

Gráfico 4. Motivación laboral y dirección 42

Gráfico 5. Motivación laboral y control.....43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables 21

Tabla 2. Recojo de información para el procesamiento de los datos 37

Tabla 3. Validez del instrumento por medio de expertos..... 37

Tabla 4. Motivación laboral y administración pública 39

Tabla 5. Motivación laboral y planificación 40

Tabla 6. Motivación laboral y organización..... 41

Tabla 7. Motivación laboral y dirección..... 42

Tabla 8. Motivación laboral y control 43

Tabla 9. Resumen de la hipótesis general 44

Tabla 10. Resumen de la 1ra hipótesis específica 44

Tabla 11. Resumen de la 2da hipótesis específica 45

Tabla 12. Resumen de la 3ra hipótesis específica 46

Tabla 13. Resumen de la 4ta hipótesis específica 46

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Existen múltiples aspectos internos como externos que influyen en el comportamiento del ser humano, mismas que pueden generar resultados positivos como negativos en una organización, por lo que muchos autores señalan que la motivación es uno de los elementos más valiosos para el comportamiento organizacional, ya que por esta razón se forma la conducta general del individuo, permitiéndolo sentirse a gusto con su trabajo, acción que conlleva al logro de sus objetivos.

El estado peruano cuenta con diversos sistemas administrativos que tienen por finalidad obtener un nivel de eficiencia y eficacia adecuado.

La Dirección Regional de Salud de Ucayali, es un organizamos desconcertado perteneciente al Gobierno Regional de Ucayali, reconocida por ley como la única autoridad de salud en la Región de Ucayali, que tiene como finalidad promover el desarrollo integral y sostenible de las actividades en prevención y recuperación, garantizando el acceso pleno a la salud de la población con calidad y eficiencia.

Es decir, el correcto funcionamiento de la administración pública en dicha entidad va a permitir obtener un proceso adecuado de gestión y servicio. Cabe señalar, que la gestión administrativa es el conjunto de acciones por medio del cual se desarrollan actividades mediante el cumplimiento de fases y/o procesos administrativos, entre los cuales destaca el planificar, organizar, dirigir y controlar las funciones del recurso humano, en tanto la administración pública es entendida como el conjunto de organizaciones públicas que realiza la función administrativa.

En este contexto, la eficacia de las instituciones y/o empresas dentro de la sociedad se encuentran directamente ligados a las expectativas que generan los puestos de trabajo, por lo que toda organización debe estudiar las funciones, los impactos, y la calidad del talento humano.

Crecientes son los problemas que existen día a día en la Dirección Regional de Salud de Ucayali en relación al comportamiento del capital humano, debido a la falta de incentivos por la entidad, lo que ocasiona en el recurso humano gran apatía, falta de iniciativa, falta de controles, e incremento de la ineficiencia, generando un caos administrativo, factor que incide en la corrupción.

Es decir, si la administración pública se encuentra rodeado de personal desmotivado, dicha actitud recae en el desarrollo de sus funciones, remuneración económica, méritos, etc. Por tanto, la motivación tiene un papel fundamental en el desarrollo de las actividades que tiene el individuo; es decir toda acción generada por la empresa o institución en bien del talento humano repercute en la acción y resultado que esta genere para la organización, por lo que un estímulo positivo genera impactos positivos.

La motivación es el impulso que provoca la ejecución o emisión de una acción, es decir son componente psicológico que mantienen y orientan la conducta del individuo. Entre los tipos de motivaciones se encuentran la remuneración económica, vacaciones, status social, etc.

Existen numerosos estudios que explican y objetan que los factores de motivación incentivan al individuo en obtener sus metas organizacionales y personales. Sin embargo, diferentes son los estudios desarrollados por las organizaciones públicas de Perú que indiquen el grado y efecto motivador que tiene los factores sobre la eficiencia en la obtención de resultados. En tanto se puede señalar que el éxito o fracaso de la Dirección Regional de Salud de Ucayali dependerá el grado de motivación que tiene su capital humano.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
3. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
4. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
2. Determinar la relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
3. Determinar la relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

4. Determinar la relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis principal

Existe relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.

1.4.2. Hipótesis secundarias

1. Existe relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
2. Existe relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
3. Existe relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
4. Existe relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1

X = Motivación laboral.

Dimensiones

D_1: Motivación intrínseca.

D_2: Motivación extrínseca.

D_3: Motivación trascendente.

1.5.2. Variable 2

Y = Administración pública.

Dimensiones

D_1: Planificación.

D_2: Organización.

D_3: Dirección.

D_4: Control.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL				
	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación intrínseca	▪ Relaciones interpersonales. ▪ Reconocimiento. ▪ Interés. ▪ Autodeterminación. ▪ Desafío.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	Malo (13 – 30) Regular (31 – 48) Bueno (49 – 65)
	Motivación extrínseca	▪ Salario. ▪ Incentivos. ▪ Toma de decisiones. ▪ Trabajo en equipo. ▪ Ascensos.		Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	
	Motivación trascendente	▪ Responsabilidad social. ▪ Colaboración con los trabajadores. ▪ Servicio al usuario.		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Planificación	▪ Visión. ▪ Misión. ▪ Definición de objetivos. ▪ Documentos de MOF. ▪ Recursos disponibles		Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	Malo (13 – 30) Regular (31 – 48) Bueno (49 – 65)
	Organización	▪ Estructura orgánica y autoridad. ▪ Área de mando. ▪ Procesos.		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	
	Dirección	▪ Liderazgo. ▪ Comunicación.		Malo (2 – 4) Regular (5 – 7) Bueno (8 – 10)	
	Control	▪ Normas. ▪ Metas. ▪ Corregir errores.		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	

1.6. Justificación e importancia

Justificación

El estudio permite evaluar un factor indispensable para la administración pública de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, el cual establece que la conducta del ser humano ante diferentes acciones se encuentra relacionada con la motivación.

La motivación, es un factor que puede mejorar la dinámica del trabajo mediante estímulos laborales, lo que permitirá al talento humano mejorar eficientemente sus servicios. Cabe mencionar que los problemas suscitados en las instituciones privadas como públicas se dan a falta de incentivos monetarios y no monetarios.

Este documento puede ser utilizado de referencia para otros estudios de investigación relacionados con la variable motivación laboral y la administración pública, acción que permite conocer como la motivación contribuye en el desarrollo profesional y/o personal del talento humano permitiéndolo obtener un rendimiento positivo en las labores que desempeña.

1.7. Viabilidad

El tesista, disponía del tiempo y los recursos económicos necesarios, con lo cual pudo llevar a cabo el presente estudio.

1.8. Limitaciones

Se realizó la discusión de los resultados, solo con estudios nacionales e internacionales, debido a la falta de estudios locales, que tengan similitud con la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2016) en su estudio: *"La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana"*, concluye: (a) Se encontró que los factores de: ambiente físico, poder, remuneración, expectativas, reconocimientos, equidad, seguridad, afiliación, relaciones personales (relaciones humanas) y logro, son factores que motivan a los empleados de carrera "en algún grado de importancia" a mejorar el desempeño en las entidades del sector de la función pública y la CNSC, (b) Los profesionales de carrera del sector de la función pública se muestran relativamente satisfechos. Sin embargo, en cada uno de los factores se puede señalar que existe un gran campo para mejorar los niveles de motivación de estos empleados.

Lagos (2016) en su estudio: *"La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC"*, concluye: (a) Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

Vanina (2013) en su estudio: *"Motivación del personal en la administración pública"*, concluye: (a) En relación a los factores de motivación: Se observó, que la única variable motivante es el Logro

de metas, ya que las personas se encuentran motivadas a alcanzar nuevos objetivos. Por otro lado, hay desmotivación en las siguientes variables: el reconocimiento del trabajo por parte de los superiores inmediatos, en la capacitación, los encuestados perciben que la misma no se promueve en la entidad, además sienten que no pueden asumir responsabilidad en sus tareas y no hay variedad en las tareas que realizan, ya que son monótonas y rutinarias.

Teanga, Almeida, & Pérez (2015) en su estudio: *"La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia del Carchi"*, concluyen: (a) Se demuestra que existe correlación positiva alta (0,7) entre el nivel de desempeño y el nivel de motivación; es decir que, a medida que sube la motivación percibida por los empleados públicos de la provincia del Carchi, también sube su nivel de desempeño, (b) Existe una correlación positiva baja (0,32) entre los años de servicio y el nivel de motivación percibida por los empleados. Lo anterior quiere decir que, a medida que sube la motivación percibida de los empleados públicos de la provincia del Carchi, sube muy poco el nivel de desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palomino (2017) en su investigación: *"Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016"*, concluye: (a) La presente investigación, demuestra que existe relación significativa entre Gestión Administrativa y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891, demostró una alta asociación entre las variables, (b) Sí existe relación significativa, entre Planificación y Motivación Laboral según personal

administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables.

González (2019) en su investigación: *"Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017"*, concluye: (a) Se aprecia que, si existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral, hallándose un valor calculado para p = 0.000 a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,809; lo cual indica que la correlación es alta. Luego, ante las evidencias estadísticas se acepta la hipótesis de investigación existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017, (b) Se aprecia que si existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral hallándose un valor calculado para p = 0.000 a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,763; lo cual indica que la correlación es alta. Luego, ante las evidencias estadísticas se acepta la hipótesis de investigación existe relación directa y significativa entre la planificación y la motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017.

Ollais (2018) en su estudio: *"La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018"*, concluye: (a) Podemos afirmar que la hipótesis general está comprobada en el sentido que la motivación tiene una influencia directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores del juzgado de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima. que a mayor motivación mayor desempeño, (b) Se ha demostrado que la motivación es medio en

los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima. De acuerdo a los resultados estadísticos que confirma que el Zcalc (0.475<1.645).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

Estado interno que impulsa y direcciona nuestra mente, relacionándose con los factores capaces de estimular, mantener y guiar la conducta hacia un determinado objetivo, lo que provoca nuevas conductas en la intensidad del comportamiento como en el grado de activación. (Marín & Placencia, 2017).

Define a la motivación laboral como el estado psicológico que impulsa a los seres humanos a iniciar, mantener y mejorar sus actividades laborales (Marín, Ruiz, & Henao, 2016).

La motivación laboral, se considera como el motor de los individuos dentro de una organización y, por consiguiente, se transforma en la energía psicológica de la propia organización (García & Forero, 2014).

Conjunto de actividades efectuadas a fin de lograr la satisfacción de las necesidades, aplicables tanto a los comportamientos más básicos como a las labores más complejas que realizan individuos en su ámbito laboral (Koch & Bustamante, 2016).

2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral

Motivación intrínseca

Es la acción que conlleva al individuo a realizar una tarea concreta, causada por la satisfacción que desea obtener por ser el ejecutor de la acción, lo realmente querido por el hombre, y en la medida de su actividad por motivación intrínseca, a consecuencia de ser el

operante de la acción. Dichos resultados pueden abarcar desde la satisfacción de una acción, hasta la satisfacción del resultado, ligada al aprendizaje, por lo que es necesario la reiteración de una acción (Yanac, 2017).

Los pensamientos generados se relacionan con las emociones y sentimientos, quienes determinan una actitud positiva como negativa, en las cuales interceden diferentes factores, como las creencias, los valores, y los principios que tiene el ser humano (Sandoval, 2017).

Motivación extrínseca

Impulso externo de una persona para realizar una acción. Desde este punto de punto de vista, se denominada motivación extrínseca, a la recompensa que espera el individuo para suscitar cambios en determinada acción, esta condición impuesta desde el exterior se da con el fin de motivar al ser humano por medio de pagos u otros incentivos que motiven al individuo a realizar una actividad (Yanac, 2017).

Para generar una acción, es ineludible que los factores externos actúen sobre el elemento receptor (sentimientos, pensamiento y acción). Para que dichos factores puedan motivar al ser humano, es necesario que genere un diferencial en la recepción del individuo. Por ejemplo, un aumento en el salario del trabajador, va a generar motivación para incrementar su desempeño (Sandoval, 2017).

Motivación trascendente

Denominada a la fuerza que lleva al individuo a efectuar una acción. Cabe señalar, que dichas motivaciones trascendentes deben estar inspiradas en el resultado de un proceso basado en principios reales y ética racional, así como el espíritu de servicio que

direcciona a una persona en conocer, amar y vivir en solidaridad con generosidad (Yanac, 2017).

La motivación trascendente, tiene como base las creencias y principios del individuo en relación a la organización a la que pertenece. Además, de efectuar acciones en beneficio del resto, dejando de lado el beneficio material que conlleva generar e integrar una actitud positiva en beneficio de los demás (Sandoval, 2017).

2.2.3. Administración pública

Es considerada una ciencia social que tiene por finalidad desarrollar la actividad del órgano ejecutivo, cuando se trate de la prestación de servicios públicos en beneficio de la comunidad, buscando la forma que dicha prestación sea de manera racional y aplicadas de forma adecuada para la obtención de resultados favorables (Galindo, 2000).

Se denomina administración pública, al sistema dinámico integrado por normas, métodos y procedimientos, por medio del cual se ejecutan las políticas y decisiones de los representantes del gobierno, para una buena política organizada (Carrillo, 1982).

Es el medio y/o estructura que dispone el estado para garantizar el cumplimiento de sus proyectos. Las personas que conforman el armazón institucional son los servidores públicos, quienes deben ser ejemplo de honestidad, dignidad y de buenos valores que contribuyen a los programas y políticas gubernamentales (Reta, 2017).

2.2.4. Dimensiones de la administración pública

Planificación

Es la acción de pensar y actuar con anticipación en las actividades que se realizan, ello basado en un plan practico y lógico. Para obtener un objetivo de manera efectiva, tomando en cuenta que los objetivos propuestos deben ser concretos y realizados en corto plazo, con procedimientos funcionales y beneficiosos de los que se deberán seguir para lograr las metas. En tanto, un plan es un método que tiene la organización para lograr sus metas, buscando que los trabajadores de la empresa desarrollen sus funciones direccionadas por el plan establecidos, donde dicha planeación debe ser flexible a los cambios (Osorio, 2014).

Función del proceso administrativo, efectuada por medio de la planeación y/o organización; para lograr una administración competente, por las cuales deben efectuarse planes basados en hechos, que pronostican y ordenar las actividades a realizar (Flores, 2015).

Organización

Se define organización a la acción de separar, dividir y reunir reiteradamente actividades y los recursos de la empresa, a fin de cumplir las metas que se encuentran plasmadas en la planificación, que implica tomar mejores decisiones que puedan beneficiar a la empresa (Osorio, 2014).

Considerado una fase del proceso administrativo que conlleve a obtener una mejor estructura y/o organización, definiendo las funciones por áreas, así como las líneas de comunicación que facilitan la cooperación entre los equipos de trabajo, esto con propósito de alcanzar objetivos y estrategias (Flores, 2015).

Dirección

Es la capacidad de ejercer e influir la autoridad sobre los demás, con el propósito de lograr las metas establecidas en la institución. En tanto, radica en activar, dirigir e indicar a terceros el liderazgo. El liderazgo incluye procesos interpersonales como capacitar y manifestar a los miembros de un grupo, siendo este un componente principal en la labor administrativa, que algunos consideran que la administración es lograr los fines por medio de las personas, lo que implica atraer el personal para propiciar y mantener un sistema administrativo estable (Osorio, 2014).

Se denomina dirección, a la acción de influir en los individuos maneras estratégicas que contribuyan en favor del comportamiento de los objetivos organizaciones, considerando al liderazgo y a la comunicación (Flores, 2015).

Control

Referido a establecer patrones con el fin de medir y modificar el desempeño del trabajador en una empresa, a fin de que las actividades planificadas se ajusten, y no se desvíen del principal objetivo asignado por la organización. Dentro de la etapa se involucra la toma de decisiones que puedan subsanar problemas menores, dando control a los propósitos atribuibles de la empresa (Osorio, 2014).

Se entiende por control al proceso sistemático que permite medir los resultados en relación a lo esperado, con el propósito de tener oportunidad de corregir, mejorar y reformular los planes. El control, es uno de los elementos de vital importancia para el sistema administrativo, debido a que permite a las empresas mantener regulada sus actividades por medio de la planeación (Flores, 2015).

2.3. Definiciones conceptuales

Aguirre (2015) en su diccionario de administración pública chilena, define los siguientes términos:

Administración: denominado al cumplimiento de metas establecidas a través de medios que favorecen la acción de personas que realizan actividades en grupos organizados.

Calidad: Medida en la que un servicio cumple con las especificaciones indispensables para satisfacer las necesidades y/o expectativas de los clientes, determinado por un estándar o norma.

Capacitación: proceso de enseñanza efectuada con el propósito de adquirir destrezas relacionadas al cargo.

Deberes: Acciones que realiza un individuo en virtud a determinados valores.

Eficacia: Capacidad para lograr los objetivos o metas preestablecidas.

Ética: Disciplina encargada de estudiar el bien y el mal, de lo correcto y lo incorrecto, relacionados con la moral y el comportamiento humano.

Fiscalización: consiste en examinar las actividades de vigilancia, control, inspección y cumplimiento de determinas obligaciones

Gestión: adjudicarse y llevar a cabo las responsabilidades de un proceso con efecto de administrar.

Indicador: Dato fundamental para conocer y valorar las características o hechos futuros. Es decir, es un estadígrafo que funciona entre variables que buscan expresar atributos no perceptibles directamente.

Jornada de trabajo: Denominada al tiempo en la que un trabajador presenta sus servicios en conformidad al contrato establecido.

Manual de organización: es el documento que presenta a detalle la estructura organizacional, señalando cargos existentes en sus relaciones laborales.

Metodología: conjunto de métodos y estructuras que direccionan a lograr los objetivos determinados.

Normas: Medida que regula las relaciones entre individuos, ajustándose a las conductas y/o actividades que realizan dentro de la organización o institución.

Organigrama: Representación grafica de una distribución, que expresa dependencia o jerarquía de las diferentes unidades y/o personas que la integran.

Planificación: función administrativa que establece la base en la que se ejecutará las futuras acciones. Previendo el futuro estipulado ente líneas y diversos programas de acción.

Presupuesto: Planteamiento financiero de una empresa, que contiene una previsión anual de los gastos e ingresos relacionaos a una actividad económica.

Presupuesto del sector público: Es la estimación financiera a de gastos e ingresos económicos del sector, correspondiente a un año, contabilizando los recursos servibles con los objetivos planteados.

Procedimientos: Secuencia de actividades estructuradas que fijan un orden para desarrollar un trabajo de manera sistematizada.

Reclutamiento: Vinculado al procedimiento para conseguir candidatos calificados para ocupar los diferentes cargos existentes en una empresa.

Rotación de personal: intercambio de individuos entre empresas u áreas de trabajo. Es decir, número de personas que ingresan y salen de una organización en un tiempo determinado.

2.4. Bases epistémicas

El estudio define a la motivación desde diferentes puntos de vista, por lo que sus relaciones con los distintos fenómenos organizacionales no son tan claras. En tanto, el concepto motivación es utilizado para diversos contextos que se ponen a la hora de definirla.

Hablar del término motivación contextualiza un concepto muy complejo. Cabe señalar que el estudio del comportamiento conlleva a poder acercarse a la definición de motivación desde diversas perspectivas; debido a que siempre existió el interés de conocer las diferentes razones por el que un individuo actúa de una determinada manera, por lo tanto las herramientas teóricas que logran tal conocimiento distan de ser consensuales.

En este contexto, la motivación fue conceptualizada como el estado interno que induce una conducta; es decir la voluntad u disposición para realizar una acción por medio de un impulso, lo que genera un comportamiento de fuerza desencadenante que conduce a la satisfacción de una necesidad. En tanto, se conceptualizó a la motivación como una fuerza y como la visión de quienes lo conciben como una serie de procesos.

Los estudiosos presentan una visión multidisciplinaria dentro de la administración pública, que separa radicalmente los modelos de administración pública como los procesos técnicos administrativos. Para Woodrow Wilson, consiste en apartar la administración publica de la política, aunque no se encuentra citado actualmente por autores reconocidos, pero se presenta como una respuesta explicita a la búsqueda de respuestas a los paradigmas que superan los modelos suscitados en un periodo anterior, para relacionar al proceso público con un proceso técnico administrativo. Aguilera Hintelholher, señala que las rupturas epistemológicas que desglosan nuevos paradigmas en las ciencias sociales de la administración, pueden ser consideradas como la dinámica del comportamiento del siglo XXI, mas no se basada en los conocimientos pasados.

En tanto, Fernando Castañeda en su estudio sobre la teoría social denominada, "La comprensión teórica, metodológica y compleja de las ciencias sociales", sustenta el diseño teórico de los problemas sobre la lógica de sentidos en un mundo fraccionado, por lo que nace la siguiente interrogante: ¿Cómo encontrar respuesta a la problemática plateada sobre la lógica de los sentidos en sistemas complejos? Guiado por dicha interrogante Castañeda modifica de forma diferente las respuestas efectuadas por los socialistas Dilthey, Carlos Marx,Max Weber, Pareto, Durkheim, Niklas Luhmann, Von Mises, entre otros. Considerando que las experiencias sociales de América Latina, se encuentran caracterizadas por profundos desequilibrios institucionales, que hacen posible replantear la interrogante sobre la legitimidad teórica del sentido, ostentada por ideas claves como la seguridad social, la democracia, el trabajo, la satisfacción humana y otros.

CAPITULO III

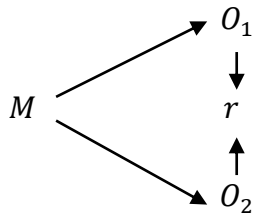
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Es aplicada, ya que parte de los conocimientos adquiridos, además de la información de diferentes fuentes, todos ellos referidos a la motivación laboral, para ser aplicado en los casos de estudio específicos. Asimismo, está interesada en la aplicación práctica de los conocimientos a la solución de un problema inmediato (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Es no experimental porque no se manipulan las variables y dimensiones que se relacionan, también es de corte transversal porque se realiza en un determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Dónde:

- M: Muestra.
- O_1: Variable 1: Motivación laboral.
- O_2: Variable 2: Administración pública.
- r: Relación entre las variables.

3.3. Población y muestra

Población

Está conformado por el personal administrativo de la DIRESA UCAYALI, que en total son 45 colaboradores.

Muestra

Aplicándose el método probabilístico, por medio del muestro proporcional, a través de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{\in^2 x(N-1) + Z^2 x P x Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 45}{0.05^2 x(45-1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$\text{n}= 40.375 \cong 40.$$

3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

1. Elaborar las dimensiones e indicadores.
2. Formular las preguntas de acuerdo a los indicadores
3. Validar los instrumentos.
4. Realizar la aplicación de los instrumentos.
5. Verificar la confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La encuesta, se define como un conjunto de técnicas destinadas a reunir información cualitativa o cuantitativa de manera sistemática, sobre determinados temas relativos a la muestra de estudio, a través de contactos directos o indirectos con el grupo de individuos que integran la población estudiada (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El análisis documental, consiste en analizar la información registrada en materiales duraderos que se denominan documentos. Se consideran dos tipos básicos de documentos: escritos y visuales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

A través del SPPS se procesaron los datos, para realizar los cálculos estadísticos, interpretando los indicadores establecidos en el cuestionario de preguntas, asimismo, se presenta los datos en gráficos y tablas, para verificar las pruebas de hipótesis.

Tabla 2. Recojo de información para el procesamiento de los datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a la muestra de estudio.
Secundaria	Análisis documental	Fichas (Textuales y de resumen)	Se recolecto para la documentación.

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

3.6.1. Validez del instrumento

Tabla 3. Validez del instrumento por medio de expertos

N°	Grado académico	Nombre y apellidos	Dictamen
1	Doctor	Jorge Luis Hilario Rivas	Aplicable
2	Maestro	León Tafur, Baldomero	Aplicable

3.6.2. Confiabilidad del instrumento

Aplicando el alfa de Cronbach, se determina lo siguiente:

"k": Número de preguntas del instrumento.

"$\sum S_i^2$ ": Sumatoria de la varianza de las preguntas.

"S_t^2": Varianza de la suma de las preguntas.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{26}{26-1} * \left(1 - \frac{34.83}{202.29}\right)$$

$$\alpha = 0.861 = bueno$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos, etc.

Tabla 4. Motivación laboral y administración pública

			VAR2 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 MOTIVACIÓN LABORAL	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de VAR1	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	2	26	0	28
		% dentro de VAR1	7.1%	92.9%	0.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		% dentro de VAR1	0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Recuento	5	29	6	40
		% dentro de VAR1	12.5%	72.5%	15.0%	100.0%

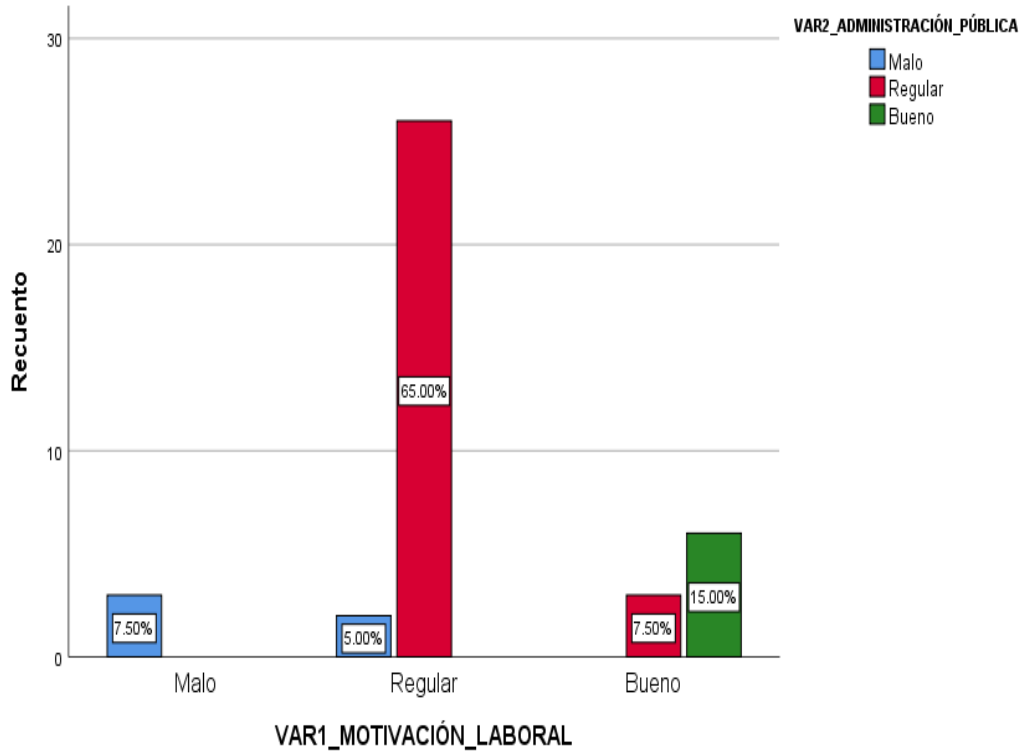


Gráfico 1. Motivación laboral y administración pública

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que la administración pública es 72.5% regular, 15% bueno y 12.5% malo.

Tabla 5. Motivación laboral y planificación

			DIM1 PLANIFICACIÓN			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 MOTIVACIÓN LABORAL	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de VAR1	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	22	3	28
		% dentro de VAR1	10.7%	78.6%	10.7%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	2	7	9
		% dentro de VAR1	0.0%	22.2%	77.8%	100.0%
Total		Recuento		25	10	40
		% dentro de VAR1		62.5%	25.0%	100.0%

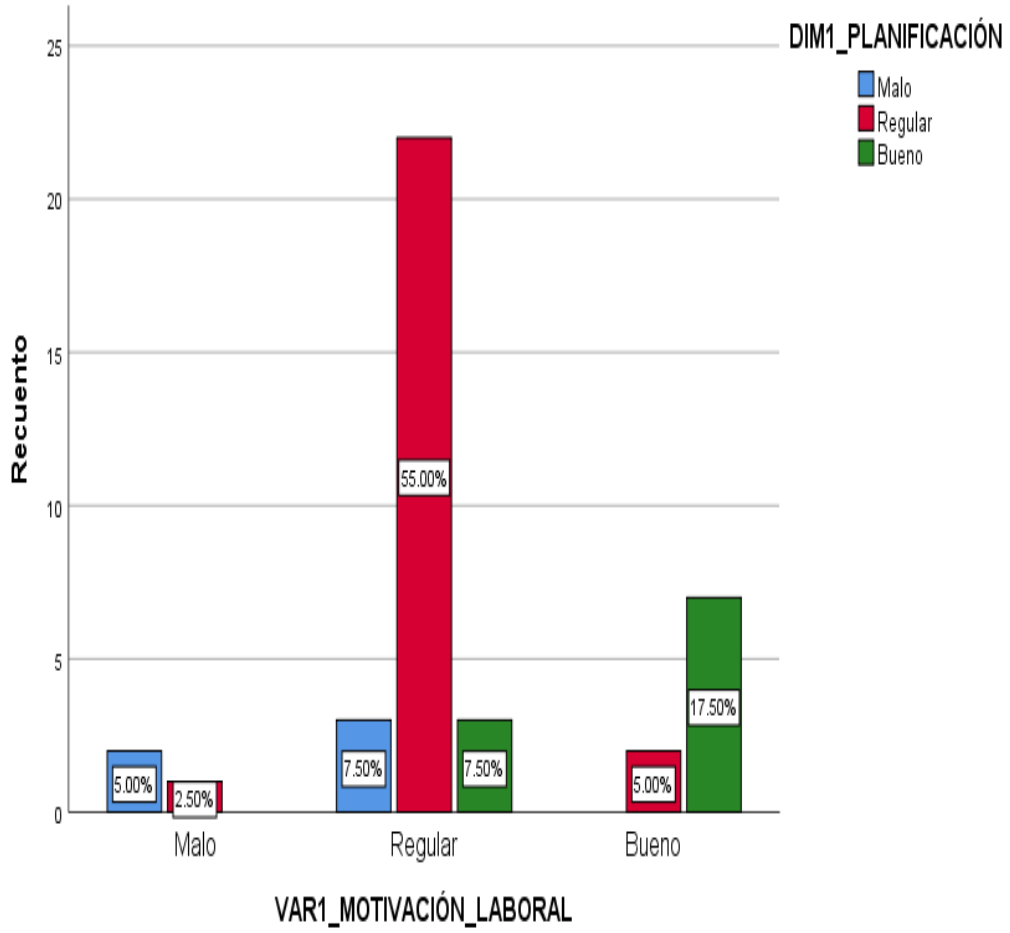


Gráfico 2. Motivación laboral y planificación

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que la planificación pública es 62.5% regular, 25% bueno y 12.5% malo.

Tabla 6. Motivación laboral y organización

			DIM2 ORGANIZACIÓN			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 MOTIVACIÓN LABORAL	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de VAR1	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	2	15	11	28
		% dentro de VAR1	7.1%	53.6%	39.3%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	4	9
		% dentro de VAR1	0.0%	55.6%	44.4%	100.0%
Total		Recuento		21	15	40
		% dentro de VAR1		52.5%	37.5%	100.0%

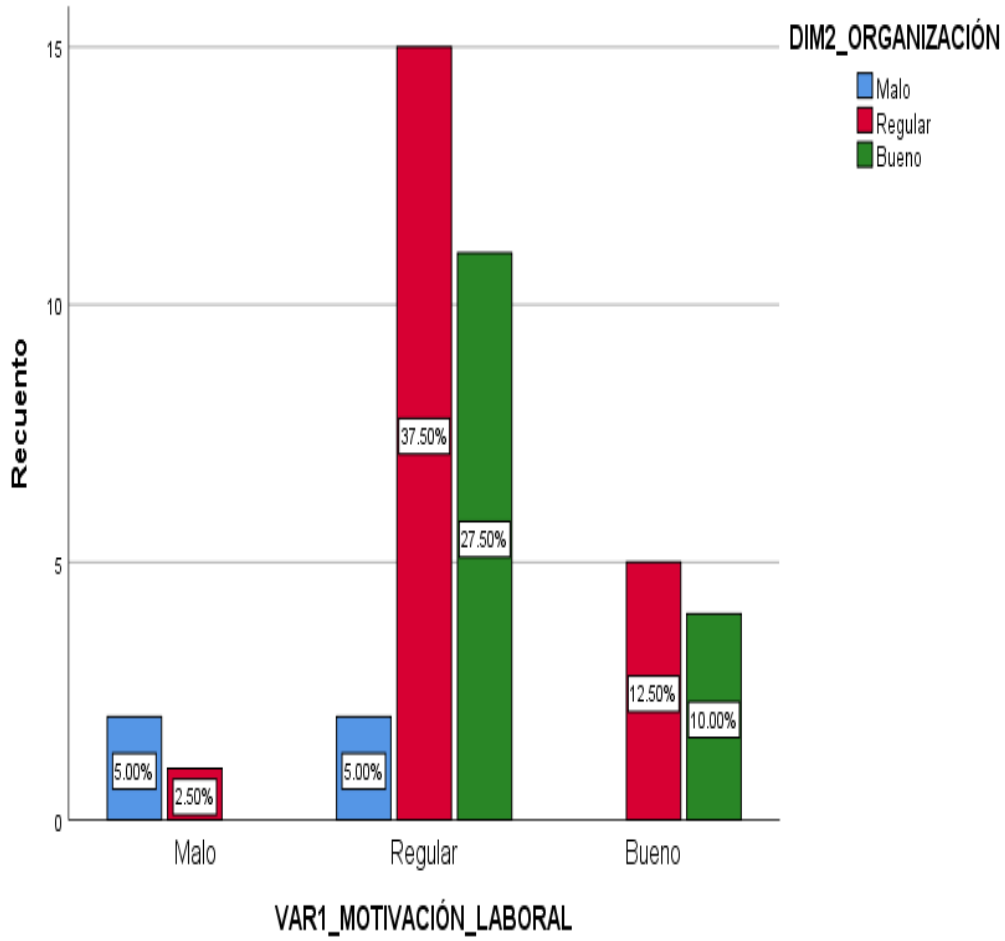


Gráfico 3. Motivación laboral y organización

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que la organización pública es 52.5% regular, 37.5% bueno y 10% malo.

Tabla 7. Motivación laboral y dirección

			DIM3 DIRECCIÓN			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 MOTIVACIÓN LABORAL	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de VAR1	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	5	18	5	28
		% dentro de VAR1	17.9%	64.3%	17.9%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	4	9
		% dentro de VAR1	0.0%	55.6%	44.4%	100.0%
Total		Recuento		23	9	40
		% dentro de VAR1		57.5%	22.5%	100.0%

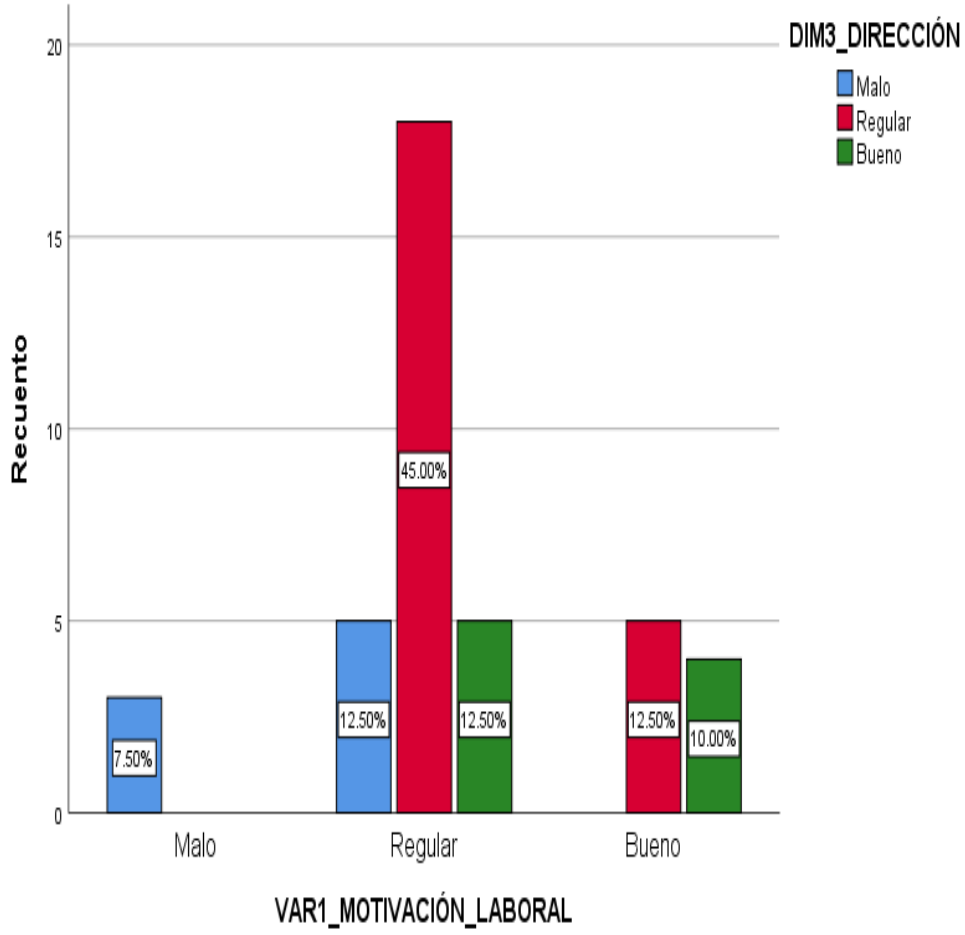


Gráfico 4. Motivación laboral y dirección

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que la dirección pública es 57.5% regular, 22.5% bueno y 20% malo.

Tabla 8. Motivación laboral y control

			DIM4 CONTROL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 MOTIVACIÓN LABORAL	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de VAR1	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	0	22	6	28
		% dentro de VAR1	0.0%	78.6%	21.4%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	2	7	9
		% dentro de VAR1	0.0%	22.2%	77.8%	100.0%
Total		Recuento		25	13	40
		% dentro de VAR1		62.5%	32.5%	100.0%

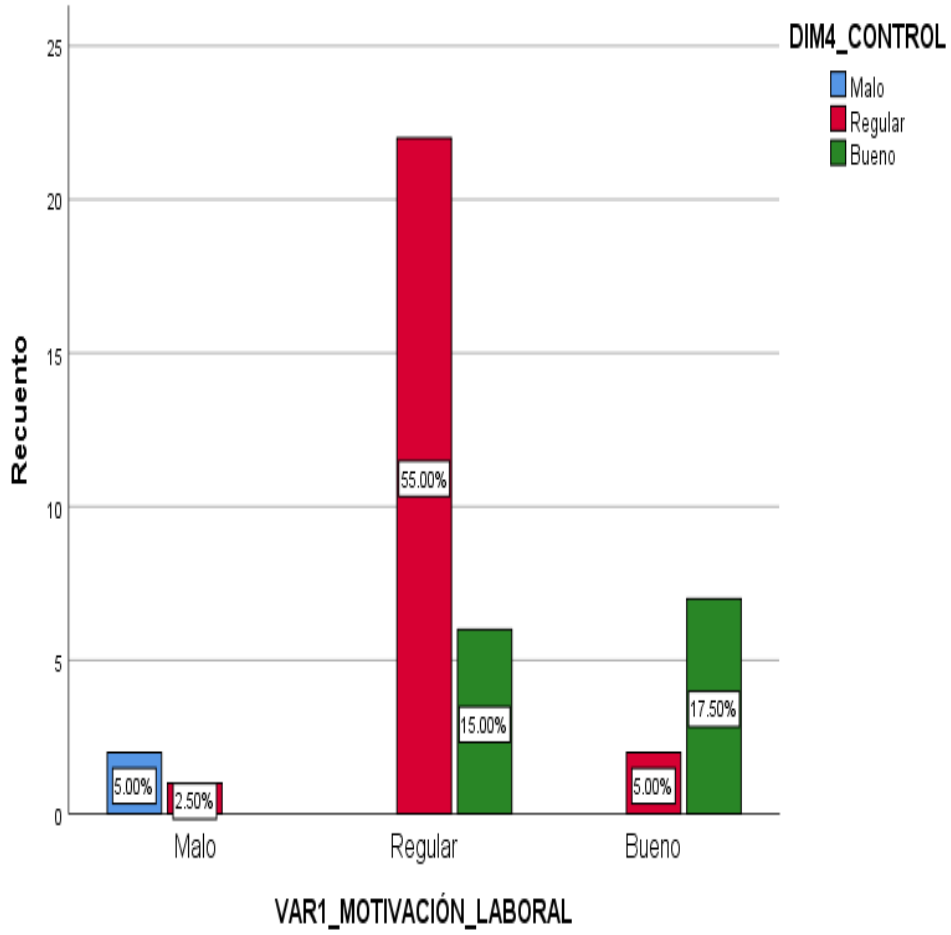


Gráfico 5. Motivación laboral y control

Los 40 encuestados que laboran en la DIRESA UCAYALI consideran que la motivación laboral es 70% regular, 22.5% bueno y 7.5% malo, asimismo dicen que el control público es 62.5% regular, 32.5% bueno y 5% malo.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.

Tabla 9. Resumen de la hipótesis general

Rho de Spearman		Administración pública
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,720**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	40

El resultado obtenido en la tabla, determina la existencia de correlación positiva alta entre ambas variables, porque el Rho de Spearman lo estableció con un valor cuantitativo de 0.720**, asimismo “p” calculado es menor que 0.05, donde se afirma que se acepta la Ha.

#01

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 10. Resumen de la 1ra hipótesis específica

Rho de Spearman		Planeación
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,575**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	40

El resultado obtenido en la tabla, determina la existencia de correlación positiva moderada entre ambas variables: motivación laboral y planeación, porque el Rho de Spearman lo estableció con un valor cuantitativo de 0.575**, asimismo “p” calculado es menor que 0.05, donde se afirma que se acepta la Ha.

#02

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 11. Resumen de la 2da hipótesis específica

Rho de Spearman		**Organización**
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,384**
	Sig. (bilateral) = p	0,015
	N	40

El resultado obtenido en la tabla, determina la existencia de correlación positiva baja entre ambas variables: motivación laboral y organización, porque el Rho de Spearman lo estableció con un valor cuantitativo de 0.384**, asimismo “p” calculado es menor que 0.05, donde se afirma que se acepta la Ha.

#03

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 12. Resumen de la 3ra hipótesis específica

Rho de Spearman		Dirección
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,579**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	40

El resultado obtenido en la tabla, determina la existencia de correlación positiva moderada entre ambas variables: motivación laboral y dirección, porque el Rho de Spearman lo estableció con un valor cuantitativo de 0.579**, asimismo “p” calculado es menor que 0.05, donde se afirma que se acepta la Ha.

#04

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 13. Resumen de la 4ta hipótesis específica

Rho de Spearman		Control
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,600**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	40

El resultado obtenido en la tabla, determina la existencia de correlación positiva moderada entre ambas variables: motivación laboral y control, porque el Rho de Spearman lo estableció con un valor cuantitativo de 0.600**, asimismo “p” calculado es menor que 0.05, donde se afirma que se acepta la Ha.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al resultado obtenido y haciendo comparaciones con los antecedentes nacionales e internacionales se comienza indicando que se aceptó la existencia de relación entre las variables: motivación laboral y administración pública dentro de la DIRESA UCAYALI, porque el coeficiente de Rho de Spearman determinó una correlación positiva alta de 0.720, este resultado tiene similitud con el estudio de Ollais (2018) está comprobada que la motivación tiene una influencia directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores del juzgado de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima. que a mayor motivación mayor desempeño, asimismo, Lagos (2016) indica que puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible, por último, Palomino (2017) demuestra que existe relación significativa entre gestión administrativa y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891, demostró una alta asociación entre las variables.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la motivación laboral se correlaciona altamente con la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.720**, es decir, una adecuada motivación mejora la administración pública.

2. Se concluye que la motivación laboral se correlaciona moderadamente con la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.575**, es decir, los incentivos y reconocimientos mejoran la planificación institucional.

3. Se concluye que la motivación laboral se correlaciona bajamente con la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.384**, es decir, la autodeterminación y el trabajo en equipo mejoran la organización en la institución.

4. Se concluye que la motivación laboral se correlaciona moderadamente con la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.579**, es decir, la toma de decisiones mejora la dirección institucional.

5. Se concluye que la motivación laboral se correlaciona moderadamente con el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debido que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.600**, es decir, los desafíos mejoran el control en la institución.

SUGERENCIAS

1. La administración de la DIRESA UCAYALI debería realizar una estrategia que permita al personal administrativo sentir satisfacción laboral, requiriéndose para ello un incentivo no monetario en función de su productividad, como el reconocimiento y becas de estudios, con lo cual, permita un mayor compromiso.

2. Se recomienda realizar conversaciones quincenales con el personal de la DIRESA UCAYALI, para conocer las inquietudes de las diferentes áreas, permitiendo brindar un mejor servicio a la ciudadanía, de acuerdo a los objetivos institucionales trazados.

3. Se recomienda la evaluación del clima institucional de la DIRESA UCAYALI para realizar ajustes a los requerimientos internos del personal, generando una mayor organización en los procesos administrativos.

4. La dirección de la DIRESA UCAYALI debería motivar tanto intrínseca, extrínseca y trascendente para fijar los desafíos, trabajo en equipo y servicio al usuario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, P. (2015). *Diccionario de administración pública chilena*. Chile: LOM Ediciones.

Álvarez, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública.

Carrillo, A. (1982). *La reforma administrativa en México*. México: Porrúa.

Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega*. Matagalpa: UNAN.

Galindo, M. (2000). *Teoría de la administración pública*. México: Porrúa.

García, M., & Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional*. Apuestas de investigación.

González, A. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*. Lima: UNE.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

Koch, S., & Bustamante, C. (2016). *Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Lagos, V. (2016). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chile: UBIOBIO.

Marín, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima: Horizonte médico.

Marín, K., Ruiz, A., & Henao, E. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. Colombia: Colección Académica de Ciencias Sociales.

Ollais, N. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Lima: UTP.

Osorio, I. (2014). *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: URL.

Palomino, B. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016*. Lima: UCV.

Reta, C. (2017). *Ética y administración pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. México: Revista de administración pública.

Sandoval, W. (2017). *La motivación*. Ecuador: Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa.

Teanga, C., Almeida, D., & Pérez, R. (2015). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia del Carchi*. Ecuador: UPEC.

Vanina, G. (2013). *Motivación del personal en la administración pública*. Argentina: UNCU.

Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017*. Huacho: UNJFSC.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</th><th>OBJETIVO</th><th>HIPOTESIS</th><th>VARIABLES</th><th rowspan="2">ADMINISTRACION DE RECURSOS</th></tr>
<tr><th>GENERAL</th><th>GENERAL</th><th>GENERAL</th><th>DIMENSIONES</th></tr>
<tr><td>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020?</td><td>Determinar la relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.</td><td>Existe relación entre la motivación laboral y la administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020.</td><td rowspan="2">MOTIVACIÓN LABORAL
Motivación intrínseca
Motivación extrínseca
Motivación trascendente

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Planificación
Organización
Dirección
Control</td><td rowspan="2"><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>
▪ Aplicada.

<u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u>
▪ No experimental de corte transversal.

<u>POBLACIÓN</u>
▪ Está conformado por el personal administrativo de la DIRESA UCAYALI, que en total son 45 colaboradores.
<u>MUESTRA</u>:
▪ 40 colaboradores.

<u>SOFTWARE DE PROCESAMIENTO DE DATOS</u>
▪ SPSS

<table><tr><th>FUENTES</th><th>TÉCNICAS</th><th>HERRAMIENTAS</th></tr><tr><td>Primaria</td><td>Encuesta</td><td>Cuestionario</td></tr><tr><td>Secundaria</td><td>Análisis documental</td><td>Fichas (Textuales y de resumen)</td></tr></table></td></tr>
<tr><th>ESPECÍFICOS</th><th>ESPECÍFICOS</th><th>ESPECÍFICOS</th></tr>
<tr><td>1. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
3. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
4. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</td><td>1. Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
2. Determinar la relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
3. Determinar la relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
4. Determinar la relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.</td><td>1. Existe relación entre la motivación laboral y la planificación en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
2. Existe relación entre la motivación laboral y la organización en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
3. Existe relación entre la motivación laboral y la dirección en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
4. Existe relación entre la motivación laboral y el control en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.</td></tr>
</table>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
PREG 01	Qué opina de las relaciones interpersonales en la DIRESA.					
PREG 02	Considera que existe reconocimiento en la DIRESA.					
PREG 03	El personal tiene interés en su actividad laboral.					
PREG 04	El personal tiene autodeterminación.					
PREG 05	El personal se plantea desafíos.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
PREG 06	Qué opina del salario en la DIRESA.					
PREG 07	Existe una política de incentivos en la DIRESA.					
PREG 08	La toma de decisiones es apoyada por el personal de la DIRESA.					
PREG 09	Qué opina del trabajo en equipo.					
PREG 10	La política de ascenso es la adecuada.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
PREG 11	La DIRESA mantiene una política de responsabilidad social.					
PREG 12	Entre los trabajadores de la DIRESA, existe un apoyo mutuo.					
PREG 13	Considera que existe un adecuado servicio al usuario, por parte del personal.					
VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA						
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
PREG 14	Qué opina de la visión de la DIRESA.					
PREG 15	Qué opina de la misión de la DIRESA.					
PREG 16	La DIRESA tiene bien definido sus objetivos institucionales.					
PREG 17	El Manual de Organización y Funciones de la DIRESA es claro.					
PREG 18	Se dispone del recurso humano eficiente en la DIRESA.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
PREG 19	Qué opina de la estructura orgánica y de autoridad en la DIRESA.					
PREG 20	Existe el respecto al personal al mando en la DIRESA.					
PREG 21	Los procesos son entendibles y simples.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
PREG 22	Qué opina del liderazgo en la DIRESA.					
PREG 23	Qué opina de la comunicación en la DIRESA.					
DIMENSIÓN: CONTROL						
PREG 24	El personal cumple con las normas de la DIRESA.					
PREG 25	Qué opina de las metas en la DIRESA.					
PREG 26	Se corrige errores oportunamente en la DIRESA.					

Anexo 3. Data procesada

MUESTRA	VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL													VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA												
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE			DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN			DIMENSIÓN: DIRECCIÓN		DIMENSIÓN: CONTROL		
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
M 01	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	1	2
M 02	5	5	5	3	3	3	2	2	5	5	2	2	4	2	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	2	2
M 03	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3
M 04	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4
M 05	2	3	3	4	5	4	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	2	2	4	5	3	4	4
M 06	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	4
M 07	2	3	1	2	1	5	2	5	1	4	1	2	4	1	3	3	1	1	5	3	3	3	4	5	4	1
M 08	4	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	1	1	2	2	2	4	1	4	1	1	3	4
M 09	2	2	3	5	4	3	5	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	5	5	2	2	5	3	3
M 10	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2
M 11	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3
M 12	2	4	3	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	3	5	5	5	3	5	2
M 13	3	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4
M 14	3	3	4	3	4	2	1	3	5	3	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	5	1	4	5	1	2
M 15	4	2	2	1	2	4	4	3	3	3	4	2	1	4	3	2	4	1	1	4	1	2	1	4	4	2
M 16	3	4	3	3	3	5	3	5	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2	3	2	5	4	5	5	3	5
M 17	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3
M 18	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
M 19	2	4	3	3	2	4	3	2	5	4	2	2	5	4	3	2	2	2	2	4	5	2	5	4	4	5
M 20	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4
M 21	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	3
M 22	2	2	3	3	4	5	2	3	2	2	3	5	2	3	2	3	5	4	2	3	5	3	2	3	3	2

M 23	2	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3
M 24	4	5	5	5	5	4	4	4	1	5	1	2	4	5	1	1	5	2	1	4	5	1	4	3	3	3
M 25	2	3	4	4	1	3	1	4	3	1	4	4	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3
M 26	4	4	4	5	4	4	2	2	5	3	2	5	5	5	4	3	4	3	5	2	2	4	2	4	5	4
M 27	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2
M 28	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3
M 29	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	4	5	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	2	3
M 30	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4
M 31	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3
M 32	4	5	5	2	4	4	2	5	5	4	4	2	5	3	5	4	2	5	4	4	2	4	3	4	4	5
M 33	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3
M 34	3	3	1	3	2	1	2	3	2	4	5	3	3	5	5	1	1	2	3	3	3	2	4	4	3	1
M 35	3	3	1	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	1	2	1	4	4	3	2	2	4	2
M 36	3	5	5	2	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	5	3	5	5	3	2	2	5	3
M 37	5	2	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	5	4	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	2
M38	2	5	2	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	2	3	5	3	4	5	2	5	5	4	3	3	2
M39	4	5	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	5	2	2	3	2	5	4	4	3	3
M40	4	4	2	3	2	2	3	2	5	2	2	4	2	2	5	5	4	5	3	5	3	2	2	3	5	3