

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



Una Institución Adventista

**“Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la
Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018”**

Por:
Erik Díaz Pezo
Andy Guibb Rojas Casique

Asesor:
Mtro. José Tarrillo Paredes

Tarapoto, diciembre del 2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS


Mtro. José Tarrillo Paredes, de la Facultad de ciencias empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“ANALISIS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN LOS COLABORADORES DE LA MICRO RED DE SALUD DE JEPELACIO, MOYOBAMBA, SAN MARTIN 2018”*** constituye la memoria que presenta los **Bachilleres (Erik Díaz Pezo y Andy Guibb Rojas Casique)** para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Tarapoto*, a los *17 de Junio* del año 2019



Mtro. José Tarrillo Paredes

Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Mtro. David Troya Palomino
Presidente



Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra
Secretario



Lic. Kelita Guillén López
Vocal 1



Mtro. Amado Arce Cobeñas
Vocal 2



Mtro: José Tarrillo Paredes
asesor

Tarapoto, 11 de Diciembre del 2018

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación, tanto académica, como de la vida y por su incondicional apoyo brindado a través del tiempo.

Erik Díaz

Dedico esta investigación a mis padres, asesores y sobre todo a Dios porque me ha cuidado y me dio fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se presentaba, sin dudar ni un solo momento de mi capacidad.

Andy Rojas

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la vida y por darme la fuerza necesaria para seguir a delante, a mi madre por ser la persona a quien más quiero.

Erik Díaz

A nuestra casa de formación profesional Universidad Peruana Unión, docentes y asesores quienes supieron compartir sus sabios conocimientos durante el proceso de formación académica.

A mis padres, hermano(a) quienes en todo momento me brindaron su apoyo incondicional, moral y económico durante el tiempo de mi formación profesional .

Andy Rojas

Tabla de contenido

Dedicatoria	IV
Agradecimientos	V
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
CAPÍTULO I	14
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1.Descripción del problema	14
1.2.Formulación del problema	17
1.2.1.Problema general.	17
1.2.2.Problemas específicos.	17
1.3.Objetivos	17
1.3.1.Objetivo general.....	17
1.3.2.Objetivos específicos.....	17
1.4.Justificación de la investigación.....	17
1.4.1.Relevancia social	18
1.4.2.Relevancia Teórica	18
1.4.3.Relevancia metodológica	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1.Antecedentes de la investigación	20
2.2.Bases teóricas	23
2.2.1.Motivación.....	23
2.2.1.1.Proceso de la motivación.....	24
2.2.1.2.Medios para diagnosticar y evaluar la motivación.	26

2.2.1.3.Fases centrales de la motivación.....	27
2.2.1.4.Tipos de la motivación.....	28
2.2.1.4.1.Motivación extrínseca.....	28
2.2.1.4.2.Motivación intrínseca.....	28
2.2.1.5.Teorías de la motivación.....	29
2.2.1.5.1.Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow.....	29
2.2.1.5.2.Teoría X y teoría Y de McGregor.....	31
2.2.1.5.3.Teoría de las necesidades de McClelland.....	31
2.2.1.5.4.Teoría de la motivación – Higiene de Herzberg (1966).....	32
2.2.1.5.5.Teoría de la fijación de metas.....	32
2.2.1.5.6.Teoría del reforzamiento.....	33
2.2.1.5.7.Teoría de la equidad.....	34
2.2.1.5.8.Teoría de las expectativas.....	34
2.2.1.6.Definición de variables.....	35
2.3.Marco filosófico.....	36
2.4.Marco conceptual.....	36
CAPÍTULO III.....	38
DISEÑO METODOLÓGICO.....	38
3.1.Tipo de investigación.....	38
3.2.Diseño de la investigación.....	38
3.3.Población y muestra.....	38
3.3.1.Población.....	38
3.3.2.Muestra.....	39
3.4.Plan de procesamiento de datos.....	39
3.4.1.Técnicas de recolección de datos.....	39

3.4.2.Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
4.1.Resultados	41
4.1.1.Análisis de las necesidades de fisiológicas.	41
4.1.2.Análisis de las necesidades de seguridad.	42
4.1.3.Tablas cruzadas sobre las necesidades fisiológicas	43
4.1.4.Tablas cruzadas sobre las necesidades de seguridad	44
4.2.Discusiones	45
5.1. Conclusiones.....	48
5.2. Recomendaciones.	48
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de expertos.	40
Tabla 2. Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach.	41
Tabla 3. Tabla de calificación de los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio sobre las necesidades fisiológicas.....	41
Tabla 4. Tabla de calificación de los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio sobre las necesidades de seguridad.....	42
Tabla 5. Tabulación cruzada: Género / Necesidades fisiológicas.	43
Tabla 6. Tabulación cruzada: Género / Necesidades de seguridad.	44

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow o Jerarquía de las necesidades.....	30
Figura 2. Tablas cruzadas: Género con las necesidades fisiológicas.	43
Figura 3. Tablas cruzadas: Género con las necesidades fisiológicas.	44

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2. Instrumento	55
Anexo 3. Instrumento	56
Anexo 4. Guía para el experto	58
Anexo 5. Carta de autorización.	61
Anexo 6. Programa de motivación extrínseca	62
Anexo 7. Acciones de motivación extrínseca en la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018	70

Resumen

El presente trabajo de investigación “Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Japelacio, Moyobamba, San Martín 2018” tuvo como objetivo de la investigación analizar como la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Japelacio. Es una investigación cuantitativa, con diseño no experimental de corte transversal, para la cual se utilizó la encuesta. La primera tuvo como finalidad obtener información relevante sobre la calificación en los aspectos de necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad; se encuestó a 40 colaboradores, donde se analizaron las encuestas. Finalmente se plantea una propuesta de motivación extrínseca para la Micro Red de Salud de Japelacio.

Palabras clave: Motivación extrínseca, colaboradores, desempeño.

Abstract

The present research work "Analysis of motivation. Extrinsic in the collaborators of the Micro Health Network of Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018" had as objective of the investigation to analyze how the extrinsic motivation impacts on the collaborators of the Micro Health Network of Jepelacio. It is a quantitative research, with a non-experimental cross-sectional design, for which the survey was used. The first was aimed at obtaining relevant information about the qualification in aspects of physiological needs and safety needs; 40 collaborators were interviewed, where the surveys were analyzed. Finally, a proposal of external motivation for the Jepelacio Micro Health Network is presented.

Keywords: Extrinsic motivation, collaborators, performance.

Capítulo I

El problema de la investigación

1.1. Descripción del problema

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados en la organización.

No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas.

Todo esto le proporciona a la empresa información muy valiosa para darse cuenta que existen estos problemas que se deben resolver mediante los diversos programas de motivación extrínseca que la organización pueda desarrollar y aplicar a su personal para lograr un desempeño efectivo. Es así como, la organización debe brindar la oportunidad de conservar y apoyar el desarrollo de todo el personal mediante el progreso y la técnica, esto aún a pesar de la actitud que pueda tomar el personal.

La motivación laboral es “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996, p. 191).

Asimismo, es entendida como: “la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea o cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar las tareas” (Infestas, 2001).

Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados (Gamero, 2005). La globalización trajo consigo grandes avances tecnológicos y cambios en las organizaciones, estas últimas tuvieron que enfrentar grandes retos para seguir participando de un mercado competitivo.

La gran problemática que enfrentan hoy las empresas es establecer programas de motivación que les permitan reforzar las habilidades, conocimientos y destrezas de cada trabajador a través de una correcta canalización que permitirá que el comportamiento y desempeño en el trabajo sea el óptimo (Gutiérrez, 2013).

La motivación laboral es un indicador de una mejora en la calidad de vida del trabajador, de acuerdo a las estadísticas en los países desarrollados a nivel internacional, los trabajadores no se sienten motivados en su centro de trabajo, y esto es preocupante tornándose en una problemática para la empresa.

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

En tal sentido, en el Perú las organizaciones no son ajenas a esta problemática, ya que la motivación laboral es una de las principales preocupaciones para los administradores debido a que el 89% de las empresas asumen que sus empleados cambian de empresa en busca de un incremento del sueldo, un 40% de los empleados no se sienten apreciados por su empresa, no reconocen sus logros (Gutiérrez, 2013).

Por otra parte, debido a la competitividad que existe en el sector salud, la motivación es un factor primordial para mejorar los procesos y obtener una actitud positiva al momento de realizar las actividades laborales, pues es muy importante conocer los factores que influyen directamente en buen rendimiento de los colaboradores.

A través de los años, las instituciones públicas de salud han carecido de líderes que promuevan e incentiven en su equipo de trabajo destrezas y habilidades que mejoren el compromiso y motivación de los colaboradores.

La Red de Salud de Jepelacio no es ajena a esta realidad, los directivos no poseen la visión para desarrollar los componentes humanos o diseñar estrategias, programas organizacionales que permitan desarrollar competencias que contribuyan al logro de los objetivos y metas individuales e institucionales.

Uno de los problemas básicos de cualquier institución es como motivar al trabajador, actualmente es una tarea difícil de lograr, considerando que es complicado identificar los factores que motivan a las personas de manera individual y colectiva, es necesario que líderes conozcan los componentes físicos y sociales que repercuten en el rendimiento de las personas.

Ante esta situación surge la necesidad de conocer como la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?

1.2.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cómo la atención de necesidades fisiológicas incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?
- b. ¿Cómo la atención de necesidades de seguridad incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Analizar como la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a. Analizar como la atención de necesidades fisiológicas incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.
- b. Analizar como la atención de necesidades de seguridad incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.

1.4. Justificación de la investigación

Actualmente las empresas deben cumplir con las necesidades específicas de cada trabajador, siendo los directivos los que tienen que demostrar buenas dosis de humanidad e inteligencia emocional. Diversos factores justifican la realización de una investigación, las mismas que se describen a continuación:

1.4.1. Relevancia social

Mediante esta investigación se pretende brindar a los directivos de la Micro Red de Salud de Jepelacio, una guía de conceptos sólidos y cercanos sobre la variable en estudio, de manera que puedan corregir, fortalecer la motivación extrínseca de sus colaboradores, a fin de mejorar la relación con los clientes internos y externos de la organización. Además, los resultados obtenidos pueden ser implementados en cualquier otra institución que esté interesada en mejorar la motivación extrínseca, para obtener un mejor desempeño laboral en su empresa.

1.4.2. Relevancia Teórica

En el Perú se ha reconocido la importancia que tiene la motivación extrínseca en la productividad de las instituciones, cuando existe motivación adecuada, los colaboradores se sienten más identificados con la empresa. A partir de este concepto radica la importancia que tiene para los responsables de las decisiones gerenciales de la Micro Red de Salud de Jepelacio, conocer cuál es la relación de los colaboradores con la variable, sus aportes, ventajas, y las mejoras que se pueden hacer, pues está comprobado que, un empleado motivado, con una actitud positiva en su trabajo y comprometido con lo que hace, esta menos predispuesto a abandonar la empresa, porque su vinculación con ella es mayor.

1.4.3. Relevancia metodológica

Al mismo tiempo, este estudio de tipo correlacional que tiene como actores principales a los trabajadores administrativos de la Micro Red de Salud de Jepelacio, busca generar nuevos conocimientos y/o aceptar o rechazar los conceptos presentados. Por otra parte, es necesaria ya que esta investigación una vez validada puede servir de guía para realizar estudios posteriores sobre el tema presentado en esta tesis.

Finalmente existen múltiples estudios previos realizados por empresas e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales respecto al tema en cuestión lo que apoya nuestro trabajo de investigación.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Sánchez (2017) en su tesis titulada: “La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Lima Bus, Lima - 2017” tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño de los pilotos de la empresa. La investigación es aplicada de nivel explicativo con diseño no experimental; la población estuvo conformado por 250 pilotos y la muestra 152; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta. Concluyendo que la motivación extrínseca influye significativamente el desempeño de los pilotos de la empresa Lima Bus, Lima 2017.

Sum (2015) desarrolló una Tesis basada en “Motivación y desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”. La cual propuso como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es descriptiva de acuerdo a su contenido, la muestra estuvo conformada por 34 colaboradores. Finalmente concluyó que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sienten satisfechos al recibir algún incentivo, reconocimiento o recompensa por su buen desempeño laboral.

Zavala (2014) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez de centro”. Tuvo como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro. Este trabajo se realizó mediante un estudio de técnicas cuantitativas y cualitativas, obteniendo como método hipotético deductivo, con un diseño No experimental de Alcance Correlacional. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el hospital Juárez del centro, ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos variables: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez tienen 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad del hospital.

Olvera (2013) “En el estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Tuvo como objetivo establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. La investigación fue correlacional – causal con diseño no experimental, y la población estuvo conformada por 38 colaboradores. Finalmente se concluyó que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene, ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

Montalvo (2017) realizó una investigación denominada Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red

– DISA Lima Sur, 2014. El objetivo fue determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red DISA Lima Sur, desarrollado durante el año 2014. La investigación es de diseño no experimental, de tipo aplicativo, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 65 enfermeras(os), obtenidas mediante el muestreo probabilístico sistemático aleatorio simple. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la entrevista y el instrumento fue el cuestionario. Los instrumentos se sometieron a la prueba de validez de contenido y constructo, mediante el juicio de expertos, luego se realizó la prueba piloto en un Centro de Salud del Primer Nivel de Atención. Se concluye que la motivación laboral si influye en el perfil profesional de las (os) enfermeras (os), existiendo una correlación lineal entre vocación y proactividad con la calidad de atención, fundamentado en las necesidades personales y profesionales que pueden ser conscientes o inconscientes y afloran como conducta laboral. Por ello la importancia de invertir en el capital humano para participar y comprometerse con el desarrollo del país.

Reynaga (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. La presente tesis tiene como Objetivo: determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la

motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto, los instrumentos son confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación.

Robbins & Coulter (2005) Menciona en su libro Administración; que la motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo, nos referimos a los objetivos organizacionales porque nuestro enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo (p. 392)

Chiavenato (2007) define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Para Herrera (2016) la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la

motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

2.2.1.1. *Proceso de la motivación.*

Este proceso tiene tres fases lo cual Madrigal (2009) menciona que constantemente tiene una inclinación piramidal; una necesidad produce un deseo y para poder llegar a lograrlo es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos casos pueden generar cierto tipo de controversia, pero el directivo que puede auto motivarse este tipo de confusión le genera retos.

A. Como motivar a los empleados.

Madrigal (2009) expone que para los empleados la motivación es una de las situaciones más complejas de ser abordadas y habladas, con respecto a esto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo, cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico. Es importante saber que hoy en día, este tipo de estímulo funciona para alcanzar la motivación, aunque con un alcance limitado debido a que en el tiempo se identifica con fechas específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador o trabajador lo considera una obligación de la organización.

En investigaciones realizadas en el occidente de México, se han demostrado que los trabajadores tienen diferentes formas de motivarse. Madrigal y Arechavala, encontraron que lo que llega a motivar a los colaboradores, es reconocer su trabajo. Sin embargo, las organizaciones se preocupan más por brindarles estímulos de otra índole que reconocer el esfuerzo del trabajador.

B. Estrategias para motivar al personal.

La creación de condiciones laborales donde los colaboradores se sienten retados es una forma en donde puedan desarrollarse mejor profesionalmente, es decir se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el trabajador siente que su trabajo tiene un sentido y un propósito. Una debilidad en este enfoque es que el personal de las empresas se siente desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la empresa. Madrigal (2009)

Además es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas: (1) Se debe crear procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la empresa, esto conllevará a una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento del empleado ante reconocimientos, promociones y reprimendas. (2) Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, los empleados prefieren una confrontación honesta con la realidad, conocer lo que las empresas esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la empresa. (3) El deseo de las personas de poder cooperar para realizar cosas excelentes es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración, de hecho, uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Además, se debe generar y entregarles herramientas las cuales son necesarias para afrontar los retos. (4) Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos, las personas y las empresas comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad, se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que

el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el empleado. Madrigal (2009)

C. Lo que motiva al directivo.

Madrigal (2009) define que al igual que los colaboradores, el directivo empresario o líder tiene motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos. En cuanto al uso de un sistema de reconocimientos elogios y recompensas para un profesionalista se tiene en cuenta el dinero ya que este tiene un lugar bajo de su lista de prioridades, debido a que se encuentra bien remunerado y así es más importante en su escala de valores las expectativas profesionales. Sin embargo, las motivaciones que funcionan a largo plazo y que realmente tienen un efecto sobre el rendimiento no son solo de tipo económico o de tipo material sino las que hacen por retos y que llegan a exigir del profesional su mayor desarrollo. Esto es un motivador de un directivo, el trabajo de un directivo se debe hallar el aspecto motivacional y tiene un doble sentido, en primer lugar, por mantener a un grupo de trabajo enfocado y motivado hacia las metas requeridas de la organización y en segundo lugar por la búsqueda de sus propias necesidades profesionales de realización, reconocimientos, responsabilidad, posibles de mejora y crecimiento.

2.2.1.2. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación.

Según Ruiz, et, al (2012) El departamento de recursos humanos, utilizan diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

A. Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores.

La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los trabajadores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.

B. Entrevistas.

En una entrevista, se plantea al entrevistado una serie de preguntas o temas con el objetivo de que este exponga, explique o argumente su opinión, su punto de vista, o simplemente brinde información o testimonio sobre determinado hecho.

C. Análisis de las condiciones de trabajo.

Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

D. Buzones de reclamos quejas y sugerencias.

Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que las reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.

E. Plan de sugerencias.

Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van ser puestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

2.2.1.3. Fases centrales de la motivación.

Slocum (2009) afirma que un principio clave de la motivación es que el desempeño de los colaboradores en una organización depende del grado de capacidad que tenga una persona. La siguiente formula se usa con frecuencia para expresar este principio desempeño = f (capacidad x motivación)

Según este principio, es imposible que una persona desempeñe una tarea con éxito sino tiene la capacidad necesaria para desempeñarla. La capacidad es el talento natural y el grado de competencia aprendida de una persona que le permiten desempeñar tareas relacionadas con una meta. Sin embargo, sea cual fuere el grado de competencias de una persona su capacidad no basta para asegurar un desempeño de alto nivel. Asimismo, el colaborador debe tener el deseo de alcanzar un alto grado de desempeño. La motivación se dirige a una meta. La cual es un resultado específico que quiere obtener una persona. Las metas de un empleado a menudo son las fuerzas que lo impulsan y el hecho de alcanzarlas disminuye de forma significativa las necesidades.

2.2.1.4. Tipos de la motivación.

Robbins & Coulter (2005), por lo tanto, podemos hablar de dos tipos de motivación laboral que pueden influir en el desempeño laboral, las que se tomaron como dimensiones en la presente investigación, las cuales son: motivación intrínseca y extrínseca. (p. 394)

2.2.1.4.1. Motivación extrínseca.

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad. Se denominan extrínseca porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc). Esta motivación es propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Es decir, que la motivación extrínseca se produce cuando las personas se orientan a la satisfacción de las necesidades inferiores.

2.2.1.4.2. Motivación intrínseca.

Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de

autorrealización. Se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. Por lo tanto, podemos decir que la motivación intrínseca se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores.

Ajello (2003) da a conocer que la motivación intrínseca es aquella situación donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no.

Es la conducta que se lleva a cabo de manera habitual y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno.

2.2.1.5. Teorías de la motivación.

2.2.1.5.1. Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Robbins y Coulter (2005) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza para ser satisfechas. Postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias.

La jerarquía de las necesidades de Maslow: señala que nunca se alcanza un estado de satisfacción completa. Tan pronto como se alcancen y satisfagan las necesidades de un nivel

inferior, predominan las de niveles superiores. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad. Las necesidades según Maslow, de menor a mayor nivel en la jerarquía son:

- a) Necesidades fisiológicas: Alimento, bebida, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas.
- b) Necesidades de seguridad: Seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas.
- c) Necesidades sociales: Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- d) Necesidades de estima: Factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención.
- e) Necesidades de autorrealización: Crecimiento, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser (p.394)

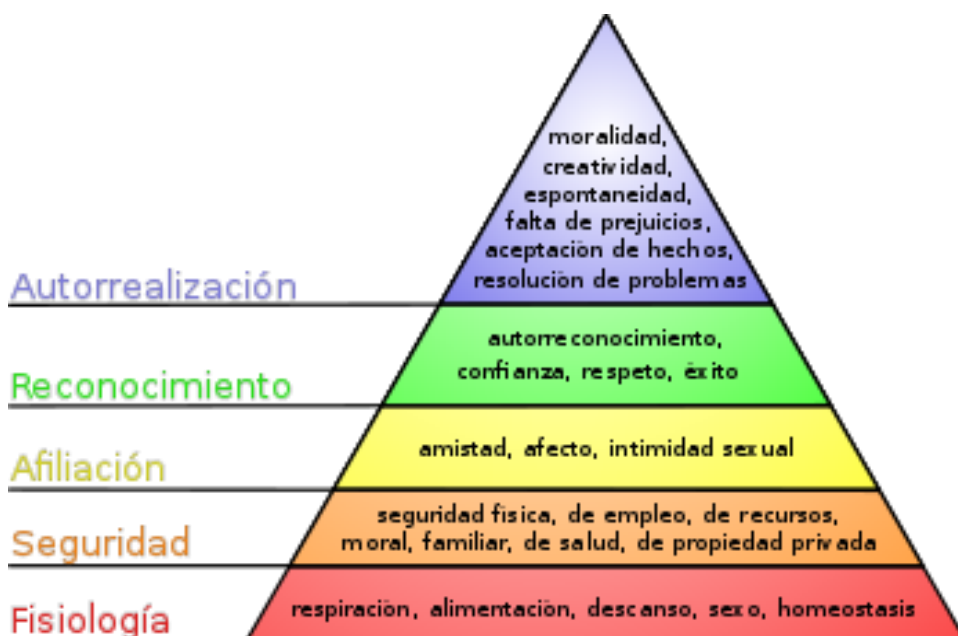


Figura 1. Pirámide de Maslow o Jerarquía de las necesidades.

Fuente: Maslow (1943)

2.2.1.5.2. *Teoría X y teoría Y de McGregor.*

Douglas McGregor, citado por Robbins & Coulter (2005) estableció dos visiones diferentes en las personas, una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo (p. 395)

2.2.1.5.3. *Teoría de las necesidades de McClelland.*

McClelland (1961) señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a

las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Naranjo, 2009).

Debido a lo anterior, las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Santrock, 2002).

- a) Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- b) Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio
- c) Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

2.2.1.5.4. *Teoría de la motivación – Higiene de Herzberg (1966).*

La teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg propone que la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos.

En tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos. Herzberg creía que las actitudes de los individuos hacia el trabajo determinaban el éxito o el fracaso, por lo que investigó la pregunta: ¿Qué desean las personas de sus trabajos? Herzberg pidió a las personas que proporcionaran descripciones detalladas de situaciones en las que sintieron excepcionalmente bien o mal en sus trabajos.

2.2.1.5.5. *Teoría de la fijación de metas.*

Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke (1969) afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son

importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (Locke y Latham, 1985).

La proposición de que las metas específicas aumentan el desempeño y que los objetivos difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que los objetivos difíciles.

La intención de trabajar hacia el logro de una meta es una fuente importante de motivación laboral. Los estudios sobre la fijación de metas han demostrado que metas específicas y desafiantes son fuerzas motivadoras superiores. Las metas difíciles y específicas producen un nivel de rendimiento más alto que la meta general de “haz tu mejor esfuerzo”. La especificidad del objetivo mismo actúa como un estímulo interno.

2.2.1.5.6. *Teoría del reforzamiento.*

El máximo representante de la teoría del reforzamiento es el psicólogo Burrhus Fredric Skinner (principios del siglo XX), quien sostiene que una conducta que tiene consecuencias positivas tiende a ser repetida.

En contraste con la teoría fijación de metas, la teoría del reforzamiento dice que el comportamiento depende de sus consecuencias. En tanto que la teoría de la fijación de metas propone que el objetivo de un individuo es dirigir su comportamiento, la teoría del reforzamiento argumenta que el comportamiento tiene una causa externa. Lo que controla el comportamiento son los reforzadores, consecuencias que, cuando se presentan inmediatamente después de un comportamiento, aumentan la probabilidad de que el comportamiento se repita.

La clave de la teoría del reforzamiento es que ignora factores como los objetivos, las expectativas y las necesidades. En vez de eso se centra únicamente en lo que le sucede a una persona cuando lleva a cabo una acción. Esta idea ayuda a explicar porque las editoriales como Pearson Educación incluyen cláusulas de incentivos en los contratos de autores. Si

cada vez que un autor entrega un capítulo completo la empresa envía un cheque por adelantado por futuras regalías, la persona se siente motivada a seguir enviando capítulos.

2.2.1.5.7. *Teoría de la equidad.*

Desarrollada por Baron (1996), propone que los empleados perciben lo que obtienen de una situación laboral (salidas) con relación a lo que aportan a ésta (entradas) y después comparan su relación de entradas y salidas con las relaciones de entrada y salida de otros empleados importantes. Si una empleada percibe que su relación es igual a la de otros empleados importantes, existe un estado de equidad. En otras palabras, ella percibe que su situación es justa, que la justicia prevalece. Sin embargo, si la situación es desigual, existe inequidad y se ve a sí misma como compensada en forma insuficiente o excesiva. Cuando ocurren inequidades, los empleados intentan remediar la situación. ¿Qué hacen los empleados cuando perciben inequidad?

La teoría de la equidad propone que los empleados podrían: 1) distorsionar las entradas o salida de otros, 2) comportarse de alguna manera que indujera a otros a cambiar sus entradas o salidas, 3) comportarse de alguna manera que cambiara sus propias entradas o salidas, 4) elegir una persona diferente como punto de comparación, o 5) renunciar a su empleo. Por lo general, estos tipos de reacciones de los empleados han probado ser correctas.

2.2.1.5.8. *Teoría de las expectativas.*

Robbins & Coulter (2005) cita a Víctor Vroom, quien dice que la motivación es producto de tres conceptos básicos:

- a) Valencia: valor que para la persona tiene el resultado de su acción. Es decir, el grado en que se desee una recompensa.
- b) Instrumentalidad: anticipación subjetiva sobre la probabilidad de que un resultado (primer nivel), le sirve para obtener otro resultado de segundo nivel. En éste caso sería la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa.

- c) Expectativa: probabilidad de que cierto esfuerzo conduzca a cierto resultado de primer nivel. Es decir, la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso.

Según Vroom, un empleado tendrá buen rendimiento si llega a la conclusión previa de que su esfuerzo va a influir en su rendimiento laboral y éste en otros resultados positivos y atractivos para él; su rendimiento, en cambio, disminuirá si llega a la conclusión de que esos resultados no dependen de su esfuerzo. Los trabajadores se sentirán motivados para aumentar su desempeño, si estiman que ello traerá como resultado una buena evaluación del mismo, adecuadas recompensas organizacionales y satisfacción de metas personales.

De ésta manera, es posible esquematizar tres tipos de relaciones:

Expectativa o vínculo entre el esfuerzo y desempeño: probabilidad percibida de que ejercer determinado esfuerzo conducirá al adecuado desempeño.

- a) Medio o vínculo entre el desempeño y recompensa: grado en que el individuo estima que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado esperado.
- b) Valencia o atractivo de la recompensa: medida en que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales y son por tanto atractivas para el sujeto.

2.2.1.6. Definición de variables

- a) Necesidades fisiológicas: La categoría más básica de motivación se centra en la supervivencia. Entre estas necesidades están la comida, el agua, el aire y un lugar para cobijarse. Todos nacemos con estas necesidades, que motivan, en mayor o menor medida, nuestro comportamiento a lo largo de la vida. Sin embargo, en nuestra sociedad, la mayor parte de las personas tienen bien cubiertas estas necesidades fisiológicas.

- b) Necesidades de seguridad: Esta dimensión evalúa las necesidades de protección y seguridad. Así, hablamos, con frecuencia, de la seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad

2.3. Marco filosófico

Según De White (1998), menciona que el individuo tiene que esforzarse más que otros en sus actividades de manera humilde, es cierto que no todos cuentan con las mismas facultades y tampoco ocupan los mismos puestos y responsabilidades, pero sin embargo el desempeño siempre debe ser con fidelidad, responsabilidad y celo como para Dios y no para los hombres. Por tal el mundo de hoy necesita hombres que no se vendan y que sean firmes en su decisión de trabajo, ni se compren, hombres que sean sinceros y honrados, hombres que no teman dar al pecado el nombre que le corresponde; hombres cuya conciencia sea tan leal, hombres que se mantengan de parte de la justicia, aunque se desplomen los cielos. (Según De White, 1903, p.53). Como bien sabemos la motivación es parte de nuestra productividad en las organizaciones que depende únicamente de ellos, para que exista éxito en el desarrollo tanto para la empresa, personal y clientes. Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís. Colosenses3:23-24.

2.4. Marco conceptual

- Motivación: Acción de motivar a una persona.
- Motivación laboral: Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.
- Motivación Extrínseca: Son todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada.

- **Redes de Servicios de Salud:** La Red de Servicios de Salud ha sido definida como el conjunto de establecimientos y servicios de salud, de diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución, interrelacionados por una red vial y corredores sociales, articulados funcional y administrativamente, cuya combinación de recursos y complementariedad de servicios asegura la provisión de un conjunto de atenciones prioritarias de salud, en función de las necesidades de la población.
- **Micro Red de Salud:** La Micro Red es el conjunto de establecimientos de salud del primer nivel de atención cuya articulación funcional, según criterios de accesibilidad y ámbito geográfico, facilita la organización de la prestación de servicios de salud. La Micro Red es la superficie territorial dentro de la cual se puede dar con facilidad las relaciones entre la población y el establecimiento de salud o entre establecimientos, debido a que presenta facilidad para la comunicación y el transporte dentro de su territorio. Constituye la unidad básica de gestión y organización de la prestación de servicios, teniendo jurisdicción técnica y administrativa sobre todos los establecimientos que la conforman. La agregación de Micro Redes conformará una Red de Servicios de Salud.

CAPÍTULO III

Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es cuantitativa descriptiva propositiva, consiste en describir las características más importantes de un determinado objeto de estudio con respecto a su aparición y comportamiento, es decir busca especificar propiedades, características y rasgos de cualquier fenómeno que se analice, únicamente pretende recoger información de manera independiente o conjunta. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2010).

La investigación es de tipo propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, una vez que se tome la información descrita, se realizará una propuesta de motivación extrínseca para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2010).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon las variables de estudio durante la investigación, se observarán los fenómenos tal y como ocurren en su ambiente natural, para después analizarlos. Es transversal porque se tomaron los datos en un solo momento. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

El Centro de Salud Japelacio, está ubicado en el Distrito del mismo nombre, Provincia Moyobamba, Región San Martín, teniendo como Dirección el Jr. Wilfredo Sandoval Zegarra S/N. Es una Unidad prestadora de Servicios de Salud perteneciente a la Red Moyobamba,

Dirección Regional de Salud San Martín – Gobierno Regional San Martín. Fue creado el 23 de Setiembre de 1979 y ratificada su creación el con la Resolución Directoral N° 139-2001-DIRES/SM-DG., de fecha 14 de Setiembre del 2001. Su función básica, es la de brindar servicios de salud preventivo promocional y de recuperación, funciona como un Centro Referencial para los puestos de Salud bajo su jurisdicción que son 03 y un Puesto de Salud Comunal, que en su conjunto conforman la Micro red N 06, Jepelacio.

3.3.2. Muestra.

La muestra estuvo constituida por 40 colaboradores del Centro de Salud Jepelacio, está ubicado en el Distrito de Jepelacio, Provincia Moyobamba, Región San Martín

3.4. Plan de procesamiento de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para poder recolectar los datos de la muestra, se utilizó la técnica de encuestas que consta de 9 ítems, basado en la teoría de Maslow; se utilizó dos dimensiones, la primera que son las necesidades fisiológicas que consta de 3 ítems y el segundo que son las necesidades de seguridad que consta de 6 ítems. Este instrumento se aplicó a 40 colaboradores, con la finalidad de conocer el nivel de calificación a las dimensiones.

La encuesta se realizó a 40 colaboradores para determinar a través de los resultados la estructura del programa de motivación extrínseca.

La encuesta fue validada mediante juicio de expertos, según la tabla 1:

Tabla 1. *Cuadro de expertos.*

N°	Nombres	Años de experiencia	Especialidad	Empresa que laborar
1.	Mtro Amado Arce Cobeñas	6 años	Administrador	Universidad Peruana Unión
2.	Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra	4 años	Mercadólogo	Universidad Peruana Unión
3.	Mtro. David Troya Palomino	11 años	Administrador	Universidad Peruana Unión

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procedimiento que se realizó durante las fases para el cumplimiento de los objetivos del estudio es:

1. Se estructuró el anteproyecto de investigación con cada uno de sus detalles para ponerse en práctica.
2. Se realizó el trabajo de campo, ejecutando el instrumento a cada uno de los sujetos de investigación.
3. Después, se realizó la tabulación de los datos para determinar los resultados finales de la investigación.
4. Luego de tener todos los resultados se hizo el análisis e interpretación de los datos para generar la discusión de los resultados.
5. A partir de los análisis se determinó los resultados que buscaba el estudio, logrando determinar la estructura del programa de motivación.
6. Se diseñó el programa de motivación extrínseca que será presentado como aporte para la Micro Red de Salud de Japelacio.

CAPÍTULO IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

Tabla 2. *Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach.*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Instrumento	,750	9

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 nos muestra, la confiabilidad del instrumento, cuyo resultado es de ,750 lo que significa que el instrumento es confiable.

4.1.1. Análisis de las necesidades de fisiológicas.

Tabla 3. *Tabla de calificación de los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio sobre las necesidades fisiológicas.*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Malo	14	35,0
Válido	Regular	26	65,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 nos muestra, la calificación de los colaboradores con respecto a su satisfacción en la atención a sus necesidades fisiológicas, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio (MRSJ).

De 40 encuestados, el 65% califico de manera regular la atención brindada con respecto a sus necesidades fisiológicas por parte de la MRSJ., y el 35% respondió que es malo la atención brindada a sus necesidades fisiológicas por parte de la MRSJ.

4.1.2. Análisis de las necesidades de seguridad.

Tabla 4. *Tabla de calificación de los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio sobre las necesidades de seguridad.*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	35	87,5
	Regular	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 nos muestra, la calificación de los colaboradores con respecto a su satisfacción en la atención a sus necesidades de seguridad, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio (MRSJ).

De 40 encuestados, el 87.5% califico de malo la atención brindada con respecto a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ., y el 12.5% respondió que es regular la atención brindada a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ.

4.1.3. Tablas cruzadas sobre las necesidades fisiológicas

Tabla 5. Tabulación cruzada: Género / Necesidades fisiológicas.

		Necesidades Fisiológicas		Total
		Malo	Regular	
Género	Masculino	7	11	18
	Femenino	7	15	22
Total		14	26	40

Fuente: Elaboración propia.

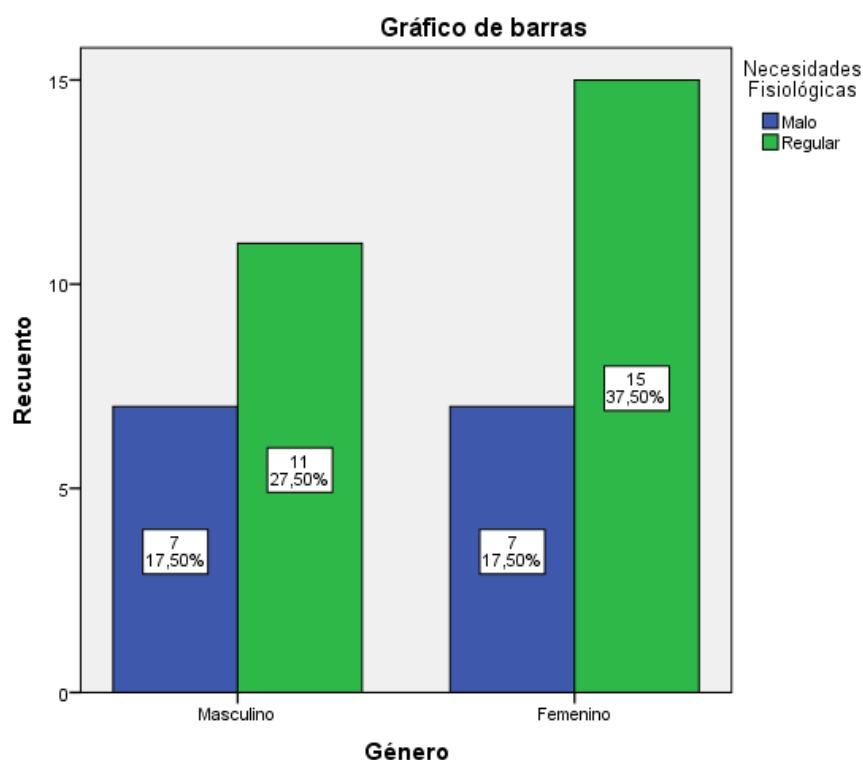


Figura 2. Tablas cruzadas: Género con las necesidades fisiológicas.

En el gráfico 1, se aprecia la evaluación por género de las necesidades fisiológicas. Del 100% (40) de encuestados, el 37.50 % (15) del género femenino calificó de regular la atención brindada a las necesidades fisiológicas y el 17.50% (7) calificó como malo. El género masculino calificó con un 27.50% (11) como regular y 17.5% (7) como malo la atención a las necesidades fisiológicas brindado por la MRSJ.

4.1.4. Tablas cruzadas sobre las necesidades de seguridad

Tabla 6. Tabulación cruzada: Género / Necesidades de seguridad.

		Necesidades de Seguridad		Total
		Malo	Regular	
Género	Masculino	16	2	18
	Femenino	19	3	22
Total		35	5	40

Fuente: Elaboración propia

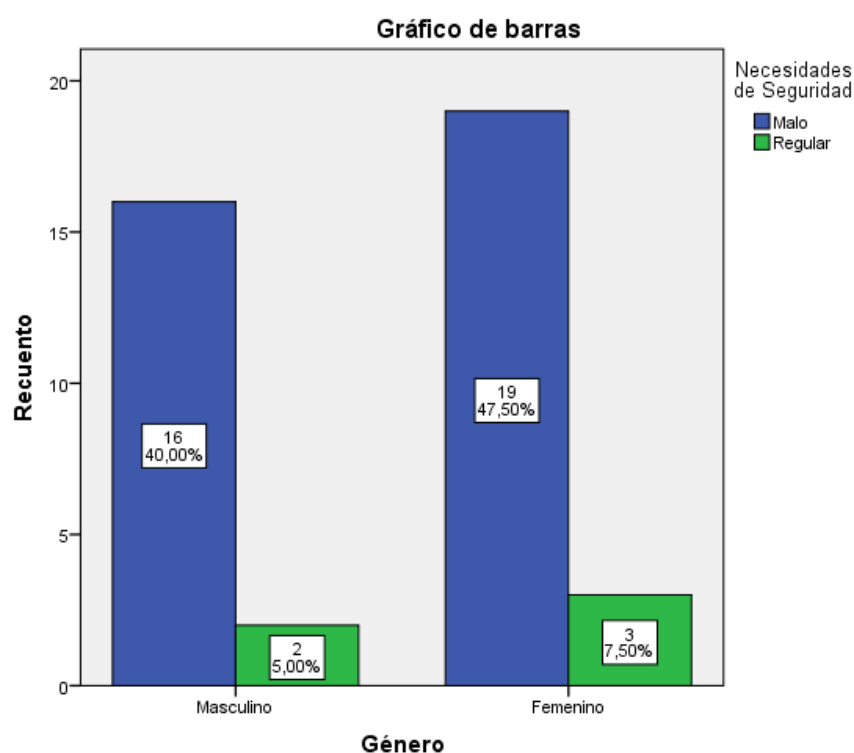


Figura 3. Tablas cruzadas: Género con las necesidades fisiológicas.

En el gráfico 1, se aprecia la evaluación por género de las necesidades de seguridad. Del 100% (40) de encuestados, el 47.50% (19) del género femenino calificó de malo la atención brindada a las necesidades de seguridad y el 7.50% (3) calificó como regular. El género masculino calificó con un 5.0% (2) como regular y 40.0% (16) como malo la atención a las necesidades de seguridad brindado por la MRSJ.

4.2. Discusiones

a) Para el primer objetivo específico propuesto, se encontró una incidencia en la calificación de los colaboradores con respecto a su satisfacción en la atención a sus necesidades fisiológicas, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio (MRSJ), el 65% califico de manera regular la atención brindada, y el 35% respondió que es malo la atención brindada a sus necesidades fisiológicas por parte de la MRSJ; por su parte Sánchez (2017) realizo una investigación titulada: “La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Lima Bus, Lima - 2017” tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño de los pilotos de la empresa. La investigación es aplicada de nivel explicativo con diseño no experimental; la población estuvo conformado por 250 pilotos y la muestra 152; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta.

Las variables en estudio tuvieron un nivel de significancia menor a 0.05; es decir, ($0.000 < 0.05$), por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) como verdadera. Concluyendo que la motivación extrínseca influye significativamente el desempeño de los pilotos de la empresa Lima Bus, Lima 2017. Los factores fisiológicos hacen mención a las condiciones en la que un empleado se encuentra rodeado; es decir, aquellas condiciones físicas y ambientales, salarios, beneficios laborales, etc. Siendo factores de impulso que las organizaciones manejan sobre sus empleados. Otra coincidencia la encontramos con la teoría científica de McGregor, la teoría Y “(...) es una visión positiva que supone a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos. (...)” (Robbins y Coulter, 2014, p. 508). Esta teoría nos indica que se puede alcanzar un nivel máximo de motivación en los empleados al permitirles participar en la toma

de decisiones con respecto a la empresa, solucionar problemas, asignarles puestos con alto grado de responsabilidades, etc.

- b) Para el segundo objetivo específico propuesto, se concluye que con respecto a la satisfacción en la atención a sus necesidades de seguridad, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio, el 87.5% califico de malo la atención brindada con respecto a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ., y el 12.5% respondió que es regular la atención brindada a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ. El autor Sum (2015) desarrolló una tesis basada en “Motivación y desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”. La cual propuso como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es descriptiva de acuerdo a su contenido, la muestra estuvo conformada por 34 colaboradores. Finalmente concluyó que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sienten satisfechos al recibir algún incentivo, reconocimiento o recompensa por su buen desempeño laboral. Se puede apreciar que los resultados de las investigaciones no coinciden, lo mismo ocurre con la teoría X de McGregor“(…) es una visión negativa de las personas que supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo ,evitan responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca para que trabajen de manera efectiva” (Robbins y Coulter, 2014, p. 508). Es decir, que para que se logren alcanzar los objetivos de la empresa a través del personal que la conforma, estos deben ser motivados por incentivos económicos, recompensas, etc. que dirijan los esfuerzos de las personas hacia las necesidades de la empresa.

- c) La motivación extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos. En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona. Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada.
- d) Según una teoría elaborada por los investigadores Deci y Ryan en 1985, existen una serie de etapas o estadios a través de los cuales la persona puede pasar de una fase en la que la motivación es puramente externa, hasta un estadio final en el que es capaz de integrar y asumir el propósito de su actividad como suyo propio.
- e) Una persona extrínsecamente motivada trabajará en una tarea, incluso cuando tiene poco interés en ella, debido a la satisfacción anticipada que se obtiene de una recompensa.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- f) Para el primer objetivo específico propuesto, se concluye que la calificación de los colaboradores con respecto a su satisfacción en la atención a sus necesidades fisiológicas, brindada en la Micro Red de Salud Japelacio (MRSJ), el 65% califico de manera regular la atención brindada, y el 35% respondió que es malo la atención brindada a sus necesidades fisiológicas por parte de la MRSJ.
- g) Para el segundo objetivo específico propuesto, se concluye que con respecto a la satisfacción en la atención a sus necesidades de seguridad, brindada en la Micro Red de Salud Japelacio, el 87.5% califico de malo la atención brindada con respecto a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ., y el 12.5% respondió que es regular la atención brindada a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ.
- h) El carácter y las actitudes del jefe ejercen una influencia referencial hacia los colaboradores, debido a que la motivación extrínseca, especialmente la dependiente del dinero, no puede ser gestionada particularmente por los jefes, porque es un aspecto manejado por el Estado en su conjunto.
- i) Finalmente, el aporte de la investigación es presentar una propuesta de un programa de motivación extrínseca.

5.2. Recomendaciones.

Luego de haber concluido la siguiente investigación, se plantean las recomendaciones útiles para futuras investigaciones:

Se recomienda aplicar el programa de motivación extrínseca en la Micro Red de Salud Jepelacio, propuesto por los investigadores.

- a) Para el primer objetivo específico propuesto, se recomienda evaluar el nivel e satisfacción que tienen los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio, respecto a las necesidades fisiológicas, debido a que el 35% respondió que es malo, para que recomienda a las empresas utilizar la motivación extrínseca ya que permite mantener satisfecho a los trabajadores al reconocer su esfuerzo frente a las funciones que ejercen, permitiendo así elevar su nivel de desempeño y logrando también cumplir con los objetivos de la empresa.
- b) Para el segundo objetivo específico propuesto, se recomienda busca estrategias para mejorar las necesidades de seguridad (87.5% la calificaron como mala) de los colaboradores brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio, la institución debería utilizar la motivación extrínseca (recompensas, incentivos, brindar buenas condiciones de trabajo, etc.) como un factor fundamental que permita incentivar a los trabajadores a realizar mejor sus funciones y puedan generar mejores resultados; ya que la motivación extrínseca funciona como una fuerza muy poderosa que permite enriquecer el desempeño de los trabajadores dentro de una empresa.
- c) Se recomienda a la Micro Red de Salud de Jepelacio, brindarle a sus colaboradores las mejores condiciones de trabajo (seguridad, infraestructura, clima laboral, etc.); dado que los individuos siempre buscan la seguridad en el lugar donde desarrollan sus funciones; buscan sentir el interés de la empresa hacia su persona, y de eso depende considerablemente su desempeño; ya que los trabajadores siempre evalúan la preocupación de la empresa sobre su salud y su seguridad y si esto no está aplicado correctamente, ellos mantendrán un desempeño no tan beneficioso para la empresa.

- d) Finalmente se sugiere realizar futuras investigaciones de tipo aplicativo con un enfoque cualitativo y con un diseño experimental donde se trabaje la variable en estudio para mejorar las diferentes áreas de la MRSJ, de tal manera que ayude a fortalecer y mejorar la satisfacción (motivación) de los colaboradores.

Referencias

- Alvarez. (1993). Cuestionario CTM automatizado.
- Barrón, J. V. (2008). *cybertesis*. Obtenido de cybertesis:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf
- Cantillo, J. C. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Sincelejo: Universidad Nacional de Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera Edición ed.). México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizacones* (9th ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *BEYOND BOREDOM AND ANXIETY* . San Francisco: Jossey-Bass Publishers .
- Dirección Regional de San Martín (2019)
<http://www.saludbajomayo.gob.pe/web/redes-de-salud>
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de Grúa Torre en edificación a través de un método cualitativo*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. Metodología de la investigación. Retrieved from <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom>.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. Metodología de la investigación.
- Heredia, E. B. (1997). *MODELOS EXPLICATIVOS EN PSICOLOGÍA DE LA MOTIVACIÓN*. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*.

- Herrera, C. V. (7 de Octubre de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#que-es-motivacion>.
- Mayurí, J. V. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS .
- Montañés, M. C. (2004). *PSICOLOGÍA DE LA MOTIVACIÓN*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Murayama, K., Matsumoto, M., Izuma, K., & Matsumoto, K. (2010). Neural basis of the undermining effect of monetary reward on intrinsic motivation. *Psychological and Cognitive Sciences, Neuroscience*.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU. *Revista Educación*, 19.
- Olvera, Y. (2013). “*Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*”. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Palmero, F. (1997). MOTIVACIÓN: CONDUCTA Y PROCESO. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 29.
- Reynaga. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edición ed.). México: PEARSON Educación.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. Rochester: American Psychological Association.
- Montalvo, M. S. (2017). Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Sánchez, M. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Lima bus, Lima 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Serrano, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial". El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sum, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Turienzo, R. (2016). *EL PEQUEÑO LIBRO DE LA MOTIVACIÓN*. Barcelona : Grupo Planeta.
- Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *EDUCATIONAL PSYCHOLOGIST*, 13.
- Yin, R. (2013) *Investigación sobre estudio de casos, diseño y métodos*. Segunda edición.
- Zavala. (2014). *Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*. México.

Anexos

Anexo 1. *Matriz de consistencia*

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Cómo la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?	Analizar como la motivación extrínseca incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.		Método de estudio No experimental- transversal.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Variable X: Motivación extrínseca	Tipo de estudio Cuantitativo- Descriptivo
¿Cómo la atención de necesidades fisiológicas incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?	Analizar como la atención de necesidades fisiológicas incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.	Dimensiones: - Necesidades fisiológicas. - Necesidades de seguridad.	Área de estudio Distrito de Jepelacio, Región San Martín
¿Cómo la atención de necesidades de seguridad incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio?	Analizar como la atención de necesidades de seguridad incide en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio.	Fernando Toro Álvarez (1992) Adaptado de CMT (Cuestionario de Motivación Laboral)	Población y Muestra 40 Instrumento Cuestionario, encuesta
			Valoración estadística 95% confiabilidad

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EXTRINSECA

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (x) la respuesta que crea que es la correcta.

Género Masculino Femenino
Edad 18 - 30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años 61 a más
Estado Civil Soltero (a) Casado (a) Viudo (a) Divorciado(a)
 Conviviente

Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Neutral 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
------------------------	--------------------	--------------	-----------------	---------------------

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Necesidades Fisiológicas						
1	Contar con un jefe que se preocupe por la salud de su gente					
2	Que en la institución se brinde un breack para poder ingerir algún alimento o bebida					
3	Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extra legales para mi beneficio y el de mi familia					
Necesidades de seguridad						
4	Ganar un sueldo que verdaderamente recompensen mi esfuerzo					
5	Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores					
6	Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencias					
7	Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa					
8	Confiar en que la institución me brinde una buena oportunidad					
9	Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos					

Anexo 3. Instrumento

ENTREVISTA PERSONAL

Lo más importante en mi trabajo es:

1. ¿Contar con un jefe que se preocupe por la salud de su gente?

La entrevistada refiere que si cuenta con un jefe que se preocupa por la salud de los trabajadores, quien refiere que el jefe está pendiente de los trabajadores y si un trabajador se enferma le ayuda o tramita su licencia o permiso.

2. ¿Qué en la institución se brinde un break para poder ingerir algún alimento o bebida?

La entrevistada refiere que por lo misma circunstancia en el trabajo no hay un horario establecido para el break y que cuando ya no hay pacientes el trabajador se da un espacio de su tiempo para comprar o ingerir sus alimentos.

3. ¿Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extra legales para mi beneficio y el de mi familia?

La entrevistada refiere que no tienen en el sector salud salud o el personal de salud esos beneficios, que solo perciben el sueldo de contrato. quien también refiere que tiene un contrato de tercero que no tiene beneficios como vacaciones ni escolaridad.

4. ¿Ganar un sueldo que verdaderamente recompensen mi esfuerzo?

La entrevistada refiere que su sueldo que percibe no recompensa su esfuerzo, que el sueldo por el alto mayor para un personal de salud es muy bajo.

5. ¿Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores?

La entrevistada refiere que el jefe de la red de salud busca estrategias para que el personal de salud tenga un buen desempeño.

6. ¿Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencias?

La entrevistada refiere que trabaja con un equipo de colaboradores y que todos aportan sus conocimientos en beneficio de la institución.

7. ¿Que mi jefe evalué mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa?

La entrevistada refiere que cada tres meses se evalúan los indicadores, para ver si se cumplen las metas a nivel de red. Quien refiere que en forma personal el jefe no evalúa para ver si sigue o no laborando.

8. ¿Confiar en que la institución me brinde una buena oportunidad?

La entrevistada refiere que si la institución le brinda una buena oportunidad para llevar a la práctica sus destrezas y experiencias como profesional.

9. ¿Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos?

La entrevistada refiere que en su trabajo cumple un rol muy importante de servicio a la población y que beneficia a toda la red.

Anexo 4. Guía para el experto

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **Analizar la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio**, el mismo será aplicado a los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio en mencion, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

“Análisis de motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red De Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 04/02/2019
 Nombres y apellidos del Juez: Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
 Años de experiencia profesional o científica: 4 años


 Firma y Sello

DNI: 44970126

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

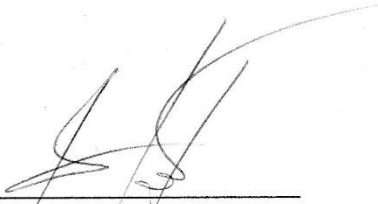
El presente instrumento tiene como finalidad **Analizar la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio**, el mismo será aplicado a los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio en mencion, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

“Análisis de motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red De Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 04/02/19
 Nombres y apellidos del Juez: David Troya Palomino
 Institución donde labora: Universidad Fernandina Unión
 Años de experiencia profesional o científica: 11 años


 Firma y Sello

DNI: 40746997

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **Analizar la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio**, el mismo será aplicado a los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio en mencion, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

“Análisis de motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red De Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 04/02/2019

Nombres y apellidos del Juez: Amado José Bobaña

Institución donde labora: UPEU

Años de experiencia profesional o científica: 6 años



Firma y Sello

DNI: 10 818457

Anexo 5. Carta de autorización.



Jepelacio, 30 de abril del 2018

OFICIO N° 385-2018-D-J-MRS-J.

A:
 Andy Guibb Rojas Casique
 Erik Díaz Pezo
 Estudiantes de la Universidad Peruana Unión - Tarapoto

Presente. -

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION EN CENTRO DE SALUD JEPELACIO

Por la presente es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Micro Red de Salud Jepelacio, y al mismo tiempo se le autoriza poder llevar a cabo el proyecto de investigación (Análisis de la motivación extrínseca) en el centro de salud de Jepelacio y pueda entrevistarse con los colaboradores de las diferentes áreas de nuestro Centro de Salud.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in blue ink that reads 'Med. Cirj. Ornel Díaz'. Below the signature is a circular official stamp. The stamp contains the text: 'DIRECCION DE SALUD Y BIENESTAR', 'MICRO RED DE SALUD JEPELACIO', and 'JEFE DE MICRO RED JEP'. The stamp is partially obscured by the signature.

MR JEPELACIO - 2018

JR. WILFREDO ZEGARRA SANDOVAL S/N – JEPELACIO

Anexo 6. Programa de motivación extrínseca

Contenido del programa de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018

Introducción

Objetivos

Actividades y planes a desarrollar

Periodo de ejecución

Descripción de los planes

- A. Estrategia de protección y servicios
 - A.1. Objetivos
 - A.2. Meta
 - A.3. Actividades
 - A.4. Responsables y cronograma
 - A.5. Presupuestos
- B. Estrategia de promoción y prevención
 - B.1. Objetivos
 - B.2. Meta
 - B.3. Actividades
 - B.4. Responsables y cronograma
 - B.5. Presupuestos
- C. Estrategia de calidad de vida laboral
 - C.1. Objetivos
 - C.2. Meta
 - C.3. Actividades
 - C.4. Responsables y cronograma
 - C.5. Presupuestos

Programa de motivación extrínseca

Introducción

Dessler (2001 citado por Can, 2015), explica sobre la existencia de diferentes programas como herramientas organizacionales que fortalecen la estructura de la gestión del talento humano. Dentro de estos programas, encontramos los Programas de Participación en las organizaciones que se desarrollan para abrir espacios de interrelación entre todos los integrantes del equipo de trabajo; en él se detallan todas las actividades programadas de parte de los encargados de Recursos Humanos para habilitar los espacios que comparten los colaboradores como parte del fortalecimiento motivacional de los mismoS. Dessler indica que la importancia que tienen actividades como celebrar cumpleaños, impartir capacitaciones de interés de parte de los colaboradores o simplemente compartir una comida es clave para relajar a los colaboradores y evitar sentimientos en contra de la administración de la institución.

El tema de motivación dentro de un ambiente laboral debe ser reforzado y tratado como un tema de vital importancia para el desarrollo de la actividad que cualquier organización haya propuesto; para tratar y abordar el tema, todo lo antes mencionado debe ser importante considerarse en el momento de tomar medidas con respecto a la motivación de los colaboradores.

Objetivos

✓ Objetivo general

Desarrollar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, el de su familia en el marco de la cultura organizacional.

✓ **Objetivos específicos**

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los colaboradores de la Micro Red de Salud Jepelacio.
- b. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida.

Actividades y planes a desarrollar

- Estrategia de protección y servicios
- Estrategia de promoción y prevención
- Estrategia de calidad de vida laboral

Periodo de ejecución

La implementación del programa de motivación extrínseca se llevará a cabo de abril a diciembre.

Descripción de los planes

A. Estrategia de protección y servicios

A.1 Objetivo

Propiciar mediante la integración, la creatividad y la participación de los colaboradores un ambiente familiar.

A.2 Meta

Motivar a los colaboradores para desarrollar la creatividad y la participación en las actividades de la institución.

A.3 Actividades

- ❖ **Jornadas de integración:** Son actividades de recreación para fortalecer el compañerismo: salida de campo, caminata ecológica.

❖ **Cultura, recreación, integración y deporte:** Se plantea las siguientes actividades:

- ✓ Copa integración
- ✓ Cena navideña “Navidad en familia”
- ✓ Noche cultural

A.4 Responsables y cronogramas.

N	Programa	Actividad	Responsable	Meses			
				Abr.	Jun.	Set.	Dic
1	Jornadas de integración	Paseo campestre	Dr. Oriel	X			
		Caminata ecológica	Diaz Chaña			X	
2	Cultura, recreación, integración y deporte	Copa integración		X	X	X	X
		Cena navideña “Navidad en familia”	Dr. Oriel Diaz Chaña				X
		Noche cultural					X

A.5 Presupuesto

N	Programa	Actividad	Presupuesto
1	Jornadas de integración	Paseo campestre	300.00
		Caminata ecológica	100.00
	Cultura, recreación, integración y deporte	Copa integración	250.00
2		Cena navideña “Navidad en familia”	800.00
		Noche cultural	200.00
Total presupuesto			1650.00

	Programa de educación	Curso de emprendimiento	de	Dr. Oriel Diaz Chaña	x	x
3	Asistencia social	Apoyo para trabajadores	fúnebre para los	Dr. Oriel Diaz Chaña		

B.5 Presupuesto

N	Programa	Actividad	Presupuesto
	Programa de salud ocupacional	Pausa activa	
1		Estilos de hábitos saludables	100.00
	Programa de educación	Curso de inglés	400.00
2		Curso de emprendimiento	200.00
3	Asistencia social	Apoyo fúnebre para los trabajadores	200.00
		Total presupuesto	900.00

C. Estrategia de calidad de vida laboral

C.1 Objetivo

Medir la percepción laboral de los colaboradores frente a su entorno laboral y proponer acciones de mejora.

C.2 Meta

Motivar a los colaboradores a medir la percepción laboral y proponer acciones de mejoramiento del mismo.

C.3 Actividades

- ❖ **Medición del clima laboral y adaptación al cambio**
- ❖ **Incentivos:** Reconocer el desempeño laboral de los colaboradores.
 - Selección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento.
- ❖ **Diseño de puestos de trabajo:** Realizar acciones que permitan mejorar las características del puesto de trabajo de manera que incrementan las condiciones laborales.
 - Realizar inspecciones de puestos de trabajo.
 - Evaluar trimestralmente las necesidades de puestos de trabajo.

C.4 Responsables y cronograma

N	Programa	Actividad	Responsable	N D		
				1	2	3
		Medición del clima	Psic. Sonia			
1	laboral y adaptación al cambio.	Encuestar	Quispe Quispe		x	
2	Incentivos	Selección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento.	Dr. Oriel Diaz Chaña	x		x
3	Diseño de puestos de trabajo	Inspecciones y evaluaciones trimestrales de puestos.	Dr. Oriel Diaz Chaña	x		

C.5 Presupuesto

N	Programa	Actividad	Presupuesto
1	Medición del clima laboral y adaptación al cambio.	Encuestar	20.00
2	Incentivos	Selección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento	150.00
3	Diseño de puestos de trabajo	Inspecciones y evaluaciones de puestos.	40.00
Total presupuesto			210.00

Anexo 7. Acciones de motivación extrínseca en la Micro Red de Salud de Japelacio, Moyobamba, San Martín 2018

Acciones.

- Incremento del bono de pasajes a los colaboradores.

Seguimiento	Ejecución	Resultado
Primer semestre 2018	Visitas de trabajo	Sigue siendo bajo el nivel de satisfacción en cuanto al incremento del bono de pasajes.

- Retribuciones económicas (horas extras)

Seguimiento	Ejecución	Resultado
Primer semestre 2018	Incremento de horas de trabajo	Las retribuciones económicas no están distribuidas para todo el personal.

- Bonos de rendimiento

Seguimiento	Ejecución	Resultado
Primer semestre 2018	Bonos entregados sin ningún proceso que acredite la evaluación.	Los bonos de rendimiento no se entregan a las personas que se merecen.