



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de
salud del hospital Belén de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Bances Correa, Erlinda Noemi (ORCID: 0000-0002-5746-0038)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (ORCID: 0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por regalarme la vida, ayudarme a superar las adversidades de la vida y permitirme seguir en pie para lograr esta meta.

A mi madre Victoria, quien me brinda su apoyo incondicional y es quien me motiva a seguir superándome.

A mi persona, porque gracias a mi perseverancia y esfuerzo estoy haciendo posible este logro.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo y a la Dra. Mercedes Collazos por haber creado el programa de maestría en mención.

A mi asesora, la Dra. Norma del Carmen Gálvez, por su tiempo, dedicación y constante revisión de la presente tesis logrando hacer posible su presentación.

Al director del hospital Belén de Lambayeque, el Dr. Rubén Rojas Ruiz, por su cooperación en hacer posible la recopilación de datos necesarios.

A los trabajadores del hospital por su tiempo y apoyo en la aplicación de instrumentos para hacer posible esta investigación.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y Operacionalización	15
3.3.Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5.Procedimiento	17
3.6.Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. DISCUSIÓN	24
Referencias bibliográficas.....	30
Anexos	36
Anexo 1	36
Anexo 2	38
Anexo 3	41
Anexo 4	42
Anexo 5	63
Anexo 6	64
Anexo 7	65
Anexo 8	68
Anexo 9	69
Anexo 10	70
Anexo 11	71
Anexo 12	72

Índice de tablas

Tabla 1	19
Caracterización del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.....	19
Tabla 2	20
Nivel de la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.....	20
Tabla 3	21
Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque.....	21
Tabla 4	21
Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.....	21
Tabla 5	22
Motivadores extrínsecos y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.	22
Tabla 6	23
Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.....	23

Índice de figuras

Figura N°1: Diseño de Investigación Correlacional	14
--	-----------

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad, determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020. Fue un estudio cuantitativo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por 120 trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque, la muestra fue de 92 las cuales son las personas a las que se van encuestar para la tabulación de datos.

Como técnicas e instrumentos de recolección de datos, para la primera variable fue una encuesta de elaboración propia la cual fue medida por expertos, y en la segunda variable se utilizó el cuestionario de Sonia Palma: Escala de satisfacción laboral SLSPC.

Tuvo como resultados que a un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, y con el coeficiente de correlación de Pearson ($R^2=,678$), se rechaza la hipótesis nula y se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternativa; por lo tanto, existe relación directa “alta” entre la motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque; es decir cuanto mayor es la motivación extrínseca el personal sentirá una mayor satisfacción laboral.

Se concluyó que Hospital Belén de Lambayeque; de un total de 92 encuestados, 56 de ellos señalan tener un nivel medio de satisfacción laboral y 34 un nivel bajo lo que predomina que por la falta de oportunidades para el desarrollo personal y las relaciones sociales, no se sienten totalmente satisfechos.

Palabras clave: Motivación, Extrínseca, Satisfacción, Laboral

Abstract

The purpose of the present study was to determine the relationship between extrinsic motivation and satisfaction of the health personnel of the Belén Lambayeque 2020 hospital. It was a correlational quantitative study with a non-experimental cross-sectional design. Its population consisted of 120 workers from the Hospital Belén de Lambayeque, the sample was 92 which are the people who will be surveyed for data tabulation.

As data collection techniques and instruments, for the first variable it was an elaboration survey which was measured by experts, and for the second variable a questionnaire by the author Sonia Palma was used: SLSPC job satisfaction scale.

The results were that at a significance level of $0.000 < 0.05$, and with Pearson's correlation coefficient ($R^2 = .678$), the null hypothesis was rejected and the decision was made to accept the alternative hypothesis; Therefore, there is a direct "high" relationship between extrinsic motivation and satisfaction of the health personnel at the Belén de Lambayeque hospital; that is to say, the higher the extrinsic motivation, the staff will feel the greater satisfaction.

It was concluded that Hospital Belén de Lambayeque; Of a total of 92 respondents, 56 of them indicate having a medium level and 34 a low level, which predominates that due to the lack of opportunities for personal development and social relationships, they do not feel fully satisfied.

Keywords: Motivation, Extrinsic, Satisfaction, Labor

I. INTRODUCCIÓN

En los países latinoamericanos, el poder de la OMS es el pilar básico de la organización. Debido a que la motivación es el impulso positivo de todas las personas de la organización, ya sea en el departamento administrativo o en el departamento médico, puede hacer que la organización se desarrolle de manera eficiente. (Alfárez, 2016)

La motivación es el poder que estimula a los trabajadores a satisfacer sus propias necesidades y lograr sus objetivos, dependiendo de la naturaleza del estímulo que puede ser interno o externo, la energía y dirección que motivan a los trabajadores a profundizar en sus actividades puede variar. La salud en el trabajo y la salud en el entorno laboral es uno de los activos más valiosos de las personas, las comunidades y las naciones. Un entorno de trabajo saludable es fundamental, no solo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para contribuir activamente a la productividad, el espíritu de trabajo, la satisfacción y la calidad de vida en general (Yui, 2016).

El aspecto económico es el factor decisivo para los empleados técnicos o profesionales involucrados en actividades de servicio público. Por lo tanto, sus inconsistencias (por ejemplo, demoras en los pagos por varios meses) afectarán la insatisfacción de los clientes internos, afectando su nivel de compromiso organizacional; otros factores, Por ejemplo, la falta de oportunidades en el desarrollo profesional para influir en las decisiones de rotación, y la búsqueda de talento en el sector privado son otro factor que lleva a la salida de empleados talentosos que están deseosos de buscar el mejor salario (Ardouin, et al 2016).

Por lo tanto, como realidad problemática internacional tenemos a: Ospina (2016) Señaló que en Colombia el aprendizaje es uno de los aspectos más importantes que es la motivación, no hay duda de que si no hay motivación los estudiantes difícilmente aprenderán. No siempre falta de motivación. A veces lo que se presenta es la inconsistencia entre las motivaciones de profesores y alumnos, o no tienen motivación porque no aprenden, esto es un círculo vicioso. Especialmente en lo que respecta a proporcionar una representación

bidireccional, es necesario analizar los aspectos que inciden directamente en esta relación.

Sánchez & García (2017) Abogando porque una entidad cumpla efectivamente con sus obligaciones con los empleados, los accionistas y la sociedad, sus gerentes deben establecer una relación entre la organización y los trabajadores para satisfacer las necesidades cambiantes de ambas partes. La organización al menos espera que los empleados realicen de manera confiable las tareas que se les asignan y los estándares establecidos para que sigan las reglas establecidas para la gestión del lugar de trabajo.

Tenemos a nivel nacional a Marin & Plasencia (2017) Señala que la motivación laboral es un estado interno que puede activar y guiar nuestro pensamiento, y está relacionado con todos los factores que pueden provocar, mantener y orientar la conducta hacia la meta, y el grado o intensidad de activación de todos estos factores es diferente comportamiento. Centrándose en la estructura de comportamiento, los trabajadores harán aportes basados en sus propios intereses y los impondrán a las organizaciones a las que pertenecen.

En Perú, aproximadamente el 95% de la fuerza laboral de salud trabaja en instituciones del sector público. Esto explica la creciente comprensión de cómo establecer sueldos y salarios. Además, existen preocupaciones sobre la eficiencia de la gestión de los recursos públicos: los estándares de eficiencia y equidad indican que los trabajadores que realizan funciones similares deberían recibir un pago similar. Según esta lógica, la remuneración excesiva de los funcionarios públicos indica un uso ineficiente de los recursos nacionales, mientras que una remuneración insuficiente puede hacer que el país no atraiga y retenga personal calificado. (MINSa, 2020)

A nivel local; en el Hospital Belén Lambayeque, afirma que los problemas importantes en esta institución son, la deuda por horas complementarias de trabajo que no se han hecho efectiva en los últimos meses debido a la falta de gestión en los presupuestos del hospital adicionalmente otros problemas es el cumplimiento de las remuneraciones del personal contratado (SNP) los cuales se les adeuda varios meses; asimismo, los desacuerdos entre el personal nombrado por lo bonos de jefatura y la falta de reconocimiento por años de servicio, finalmente no existen beneficios por las metas cumplidas ni por el

trabajo administrativo realizado fuera del horario. De esta manera se puede llegar a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque?

La investigación es relevante porque busca encontrar la relación significativa entre la motivación económica que percibe el trabajador de la salud con respecto a la satisfacción por el trabajo que realiza en establecimientos de mayor complejidad (II nivel de atención). La justificación teórica; evalúa la conceptualización de cada una de las variables con el fin de contribuir con la ampliación de ambos conceptos y que sean referentes de artículos científicos relacionados a la gestión de los servicios de salud. La investigación tiene implicancia social porque está dirigida hacia el personal trabajador y prestador de una institución de salud; tratando de evaluar su satisfacción con respecto a los estímulos económicos recibidos. La investigación tiene justificación práctica porque sus instrumentos de investigación pueden ser utilizados en otros estudios relacionados con las variables. Finalmente, el valor metodológico tiene relación con las recomendaciones estipuladas en la investigación las cuales tienen una fuerte componente de análisis y sugerencias posibles de implementar.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020. Los objetivos específicos se formulan de la siguiente manera; (i) Caracterizar al personal de salud del hospital Belén de Lambayeque; (ii) Diagnosticar el nivel de la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020; (iii) Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020; (iv) Analizar la correlación de las dimensiones de la motivación extrínseca entre la satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020.

Como hipótesis se planteó que: H1: Existe relación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. H0: No existe relación entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes tenemos a:

Sánchez & Sifuentes (2018) En el artículo titulado: Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores. La presente investigación estudia la influencia que tiene la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de servicio al cliente de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores en Lima, Perú, es un estudio de tipo explicativo tiene como resultados, se obtuvo una relación significativa de $r = ,221$ entre ambos tipos de motivación e intención de permanencia de los encuestados, lo cual indicaba que el 22,1% de los cambios en la intención de permanencia se debía a la percepción de la variación en los tipos de motivación en el trabajo.

Llanga, Silva & Vistin (2019) En el artículo titulado; Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante; hace un estudio de la motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. Por lo que la motivación es el mayor componente de todos aquellos a los que el educando estará sometido y es importante saber cómo se desenvuelve dentro de su ámbito académico. Por esta razón, dicho artículo tiene como objetivo analizar la motivación extrínseca e intrínseca que influye en el estudiante, con el propósito de explicar los elementos externos e internos que puedan intervenir en la motivación del mismo. Entonces, el trabajo trata de una revisión bibliográfica, en donde se ha investigado, revisado y utilizado alrededor de cincuenta documentos bibliográfico, entre ellos; artículos, libros blogs, entre otros más con el fin de presentar un artículo claro y preciso que explique todo su contexto.

Mohammd; Dmour & Masadeh (2019) en el artículo titulado: Factores que afectan la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en el sector industrial jordano; este estudio tiene como objetivo identificar los factores que animan a los empleados a permanecer en sus puestos de trabajo a largo plazo en lugar de aquellos que crean sentimientos negativos, lo que lleva a los empleados a dejar. La población de investigación es el cuerpo de empleados en el sector industrial de Jordania, con una muestra aleatoria de empleados

industriales representando a la población. El método cuantitativo se utiliza para examinar la pregunta de investigación. El estudio encontró que los empleados jordanos se preocupan más por sus salarios y su posición más que cualquier otro factor.

Aguirre; Calvache & Osejo (2019) En el artículo titulado: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral, El objetivo general de la presente investigación es la creación de un instrumento psicométrico para medir la motivación extrínseca e intrínseca en un contexto laboral, llamado MEIL. Para dar cumplimiento a ello, se planteó como objetivos específicos, identificar la validez de contenido, validez de constructo y la confiabilidad. En cuanto a la metodología, se puede mencionar que es un estudio cuantitativo, de enfoque empírico – analítico, de tipo descriptivo e instrumental, y de diseño no experimental de corte transversal. Como resultado final, se obtuvo las propiedades psicométricas del instrumento, de la siguiente manera: la validez de contenido se logró a través de la evaluación con los jueces expertos; la validez de constructo se definió por medio del análisis factorial y la confiabilidad se analizó con el Alfa de Cronbach, logrando en éste último un resultado excelente.

Holguin & Contreras (2020) En el artículo titulado: Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019, tiene como objetivo, Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Estudio de tipo analítico. Sus resultados fue relativamente joven (edad media de 38,8 años y DE: $\pm 6,8$), con discreta predominancia del sexo femenino (67,50 %). El 28 % de los trabajadores tuvo un nivel alto de satisfacción. Los participantes que iniciaron sus labores desde la fundación del hospital (tiempo de servicio ≤ 3 años) tuvieron mayor satisfacción laboral que el personal de salud con tiempo de servicio entre 4 y 6 años. El 86,7 % de los trabajadores con menos de 3 años de servicio mostraron un mayor grado de satisfacción media-alta, comparado con el 68 % obtenido en el grupo que laboraba entre 4 a 6 años.

Marin & Placencia (2017) En el artículo titulado: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, tiene

como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; es un estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. Tiene como resultados: El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización".

Hernández; Rojas; Prado & Bendezu (2019). En el artículo titulado: Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados; Objetivos. Estimar la satisfacción con la atención en salud recibida en los establecimientos del Ministerio de Salud (MINSA) en el Perú y determinar sus factores asociados en adultos peruanos. Materiales y métodos. Resultados. Se incluyó un total de 14 206 adultos (población expandida: 7 684 602) que reportaron haber sido atendidos en algún establecimiento de salud del MINSA..

Pebes; Uribe & Loyola (2019) en el artículo titulado: Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016; Objetivo: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ica 2016. Material y métodos: Estudio descriptivo, aplicativo, diseño analítico. Resultados: Predomina las edades entre 36 a 49 años, condición laboral nombradas, tiempo de servicios de 8 a 14 años. Respecto al nivel de motivación del profesional de Enfermería es de 50% en nivel medio, 29,2% alta y 20,8% motivación baja y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería 62,5% presentan un nivel de satisfacción media, 16,7% alta y 20,8% baja.

Samanez & Placencia (2017) En el artículo titulado: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional, Resultados: El nivel

de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%); Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho"

La motivación es aquella fuerza que impulsa a las personas a realizar cualquier tipo de actividad o a iniciar y mantener todos los proyectos que se proponga. Esta motivación actúa tanto a nivel profesional o académico, como por ejemplo iniciar una oposición; como en ámbito personal, por ejemplo iniciando una dieta de pérdida de peso. Para conseguir dichos objetivos la persona se apoya en una serie de motivaciones que pueden ser intrínsecas o extrínsecas. A lo largo de esta investigación se explicará en qué consiste la motivación extrínseca, así como las diferencias que mantiene con la intrínseca y qué estadios recorre la persona a través de este tipo de motivación.

Como se menciona anteriormente, existe otro tipo de motivación diferente a la extrínseca y es aquella motivación que nace desde dentro de la persona.

Tanto la motivación intrínseca como extrínseca constituyen dos formas completamente dispares de motivación, pero tienen en común que ambas pueden presentarse de manera positiva o negativa y son susceptibles de ejercer ambos efectos sobre el rendimiento de la persona.

A continuación se explica en qué consisten estos tipos de motivación positiva y negativa: Motivación positiva; en este tipo de motivación la persona inicia, dirige y sostiene su actuación con la intención de conseguir algún tipo de recompensa. En la motivación extrínseca puede tratarse de una recompensa económica o premio y en la intrínseca la autogratificación o satisfacción que la propia tarea aporta al individuo. Estas recompensas actúan como reforzadores de la conducta. Motivación negativa; en estos casos la persona inicia o

mantiene una conducta o actividad con el objetivo de eludir o esquivar una consecuencia que considera desagradable. Cuando esta consecuencia negativa proviene del exterior puede tratarse de evitar algún tipo de castigo, mientras que cuando procede de interior es posible que lo que la persona intente evitar es un sentimiento de frustración ante un posible fracaso.

En cuanto a las principales diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca, la motivación intrínseca tiene su origen en la misma persona que realiza la actividad y la extrínseca está incitada por factores o agentes externos a ella.

Como teoría tenemos: Motivación extrínseca; Robbins & Coutler (2014) menciona en su libro; 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)

Ryan y Deci (2011), en esta teoría de la Autodeterminación, proponen que este tipo de motivación puede variar grandemente en su autonomía relativa y es allí donde se puede desarrollar los cuatro tipos de motivación extrínseca que denominaron de la siguiente manera: Regulación Externa: Se refiere al hecho de actuar o realizar una actividad con el fin de obtener una recompensa. Regulación Internalizada: En esta, el individuo actúa de manera controlada para evitar la culpa o para aumentar su ego u orgullo. Regulación Identificada: Donde se realiza una actividad porque el individuo se identifica con el valor o significado de ella. Es así que se atribuye metas a cumplir de manera personal y no porque se las indiquen o impongan. Regulación Integrada: Se refiere a identificar el valor y contenido de una actividad. El individuo se siente en libertad de realizar una tarea y no percibe control alguno de ninguna parte. Dentro de este concepto también se hallan los factores extrínsecos, conocidos como aquellos estímulos que provienen de afuera (premios o castigos). Estos se relacionan más con el contexto laboral; y son el salario, las relaciones laborales entre compañeros o supervisores, entre otras. Esto deriva en diferentes formas de gestión motivacional (bonos, comisiones, jornadas de confraternidad, etc) que pueden ser usadas para desarrollar en mayor medida en el área de

recursos humanos, para promover una mayor productividad por parte del personal que labora en la empresa, así como afianzar su compromiso con la misma. El desarrollo de estos factores es de suma importancia ya que aumenta la percepción del trabajador sobre el papel que desempeña en su entorno laboral. (García, 2012)

Para León y Díaz (2013), la motivación extrínseca “es aquella que es provocada por recompensas e incentivos independientes de la actividad que un trabajador realiza para conseguirlos, y cuyo control depende de personas o hechos externos a dicho trabajador” (p.152).

La teoría de los dos factores de Herzberg; esta teoría denominado también teoría de la motivación e higiene, se fundamenta que la relación del sujeto con su trabajo es básica porque su actitud conduce al éxito (Uribe, 2014).

Es decir, los factores externos están relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los internos están relacionados con la insatisfacción laboral, es decir, los sentimientos de los sujetos frente al trabajo son muy diferentes cuando se sienten mal, citado por Chiavenato (2014). Lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción como se creía tradicionalmente: "Eliminar las características insatisfactorias del trabajo no hará que el trabajo sea automáticamente satisfactorio.

Factores externos (Factores de higiene, Factores económicos, Factores laborables, Factores sociales y Categorías)

Factores internos (Factores de motivación, Trabajo estimulante, Sentimiento de autorrealización, Reconocimiento, Logro o cumplimiento y Responsabilidad mayor)

La motivación extrínseca se asocia con aquellos factores externos que determinan la conducta de un trabajador hacia un fin en sí. Estos están conformados por diversos elementos que direccionan el comportamiento de un empleado y entre los principales se hace mención a las diferentes dimensiones tales como: los reconocimientos, incentivos y condiciones de trabajo.

Dimensión 1, Reconocimientos:

Para Fischman & Matos (2014), El reconocimiento es considerado un motivador extrínseco, porque es externo a la actividad en sí misma. En este caso, la motivación viene de las consecuencias que se dan al hacer una actividad y no por la actividad en sí misma (p. 99).

Dimensión 2, Incentivos:

Para Chiavenato (2014), los incentivos son los pagos de la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleos, supervisión abierta, reconocimiento, etc. (p. 71).

Dimensión 3, Condiciones de Trabajo:

Bellón et al. (2011) indica que: se entiende por condiciones de trabajo los diferentes aspectos circunstanciales en los que se produce la actividad laboral, incluyendo tanto los factores de entorno físico en el que se realiza la actividad laboral como las circunstancias laborales en que se da, las condiciones bajo las cuales las personas desempeñan su trabajo.

En lo correspondiente a la satisfacción laboral; Las teorías de la satisfacción laboral son disímiles así como algunas complementarias puesto que ha existido siempre un gran interés por estudiarla.

Según Koontz y Welhrich (2014), satisfacción se refiere el sentimiento que experimenta el trabajador una vez haber cumplido o logrado una meta u objetivo laboral, es decir, satisfacción es el resultado de un experimento o ensayo en la acción laboral.

Satisfacción laboral viene a ser un conjunto de actividades que tiene el trabajador de su trabajo Robbins y Judge (2011). Esta definición explica que la satisfacción son procesos aprendidos de las características del sujeto trabajadores y ambiente laboral, esto quiere decir que la satisfacción no es innata sino aspecto psicosocial. Para Davis y Newton (2012), la satisfacción laboral está relacionado con la actividad afectiva o sea con los sentimientos de agrado, desagrado, emociones desfavorables o favorables con que ven los empleados su fuente de trabajo.

La Insatisfacción laboral menciona que puede llegar a afectar al empleado generando una baja eficiencia, ya que esto se puede expresar a través de conductas, agresión, negligencias y el propio retiro. En otras palabras puede llegar a provocar al individuo un alto grado de frustración y por ende genera conductas inapropiadas hacia sus autoridades y a la organización en sí, se puede manifestar ciertas respuestas frente al puesto las cuales se puede mencionar: Abandono: insatisfacción expresada por medio de la conducta lo que hace que busque un nuevo empleo y se retire de la organización. Expresión: este incluye la sugerencia del mejoramiento, la discusión del problema y algunas formas de actividad. También es el intento activo de mejorar las condiciones de trabajo. Negligencia: este incluye retrasos críticos y ausentismo, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores. También permite pasivamente que empeoren las condiciones en cuanto a fluidez verbal, malos entendidos y discusiones.

Lealtad: es este el trabajador habla a favor de la organización y su administración, es la espera paciente de que las cosas resulten aún mejor de lo esperado con un alto nivel de optimismo. Las consecuencias de la Insatisfacción Laboral Robbins y Judge (2011) define que “la insatisfacción laboral trae consigo misma una gran variedad de consecuencias para el individuo, esta puede llegar a afectar en la vida, su familia y consigo mismo, su salud física y mental pueden estar involucradas también”, (p.62).

Esto juega un papel crucial para la rotación, el ausentismo, bajas condiciones en el trabajo y otros comportamientos laborales que pueda tener ante la organización. Desde el punto de vista de la organización las principales consecuencias de la insatisfacción son las siguientes: Mayor tasa de accidentes, ausentismo, abandono, dificultad para trabajar en equipo y baja productividad Así mismo indica que las consecuencias y los determinantes de la insatisfacción laboral su puede abordar desde el factor individual o de la organización. Pueden llegar a existir diferencias individualmente que influyen en los empleados abordando las expectativas laborales.

Por lo tanto, por su afinidad a las teorías anteriormente expuestas se ha escogido la Teoría de los factores de satisfacción laboral de Sonia Palma (2014), como sustento al estudio que se ha realizado, por consiguiente, se

detallará a continuación, para un mejor entendimiento de la misma. Teoría de los factores de satisfacción laboral. Palma (2014) desarrollo: El ambiente laboral y sus diferentes elementos asociados a este, en los cuales se desempeñan los trabajadores, son condicionantes en el estado anímico, así como en el bienestar físico, psicológico de estos, contribuyendo así a una percepción buena o mala de dicho entorno, por lo que en base a todo lo mencionado Sonia Palma indicó que la satisfacción resulta del ambiente de trabajo y desarrolló 7 factores que indicarían un nivel de satisfacción laboral.

Descripción de la teoría. Palma (2014) indicó: Se creó un instrumento denominado Escala de satisfacción laboral SLSPC, su propósito consiste en medir el grado de satisfacción laboral en organizaciones de acuerdo a los factores presentes, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral, constando de 36 proposiciones asociadas a 7 factores ya mencionados anteriormente, así mismo explica la existencia de ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) a los cuales se les considera las puntuaciones de forma inversa y con respecto al intervalo general de sus puntuaciones estos oscilan entre un rango de 36 y 180.

Entre los factores determinantes de la satisfacción laboral según Sonia Palma Carrillo (2014), tenemos:

Dimensión 1: Condiciones físicas y / o materiales. Hace referencia a la infraestructura y comodidades del lugar o confort, como teniendo amplios espacios, correctas distribuciones de ambientes, disponibilidad de elementos, privacidad, seguridad que facilitan el normal desempeño de los trabajadores, y que los hacen más eficientes y efectivos.

Dimensión 2: Mano de obra y / o salario y prestaciones. Refiere a los salarios, las recompensas, que son dadas o los empleados por su trabajo y/o esfuerzo, siendo estos necesarios para continuar desempeñándose ya que satisfacen a su vez otras necesidades como las fisiológicas y obtienen nuevos bienes; así también las remuneraciones, las promociones mencionadas conllevan a una satisfacción laboral óptima si estas son percibidas como justas, si reciben en relación al grado de desempeño que estos proporcionan, por lo que si sucede todo lo contrario, estas son percibidas de una manera negativa que mengua en sus resultados productivos y la insatisfacción laboral se hará presente.

Dimensión 3: Políticas administrativas. Se refiere a normas lineamientos, estables, claros, y adaptables a futuros cambios todo esto estipulados por la organización, necesarios para cumplir los objetivos, manejar las relaciones interpersonales en los diferentes niveles y controlar el correcto desarrollo de las funciones de los trabajadores, ayudando a prevenir inconvenientes y situaciones desfavorables en un determinado tiempo.

Dimensión 4: Relaciones sociales. Hace referencia a las relaciones interpersonales tanto entre el propio personal de trabajo como con los que se brinda un servicio, basándose en una comunicación efectiva, comprensible y que motive el apoyo, la solidaridad, el trabajo en equipo entre compañeros con una actitud predispuesta positivamente, ya que cada uno sentirá que su aporte y esfuerzo es importante para el grupo, resultando así una labor satisfactoria y productiva gracias a la confianza y empatía establecidas.

Dimensión 5: Desarrollo Personal. Hace referencia a las capacidades y potenciales que poseen cada uno de los colaboradores, prefiriendo estos aquellos trabajos en los cuales puedan emplearlas y desarrollarlas al máximo ya que representan una necesidad de mejorar constantemente y realizarse como personas cada vez más capaces, cumpliendo sus objetivos.

Dimensión 6: Desempeño de Tareas. Refiere a la ejecución de las capacidades, habilidades por parte de los trabajadores, que el puesto laboral necesita para realizar las tareas diarias asignadas, así mismo estas no solo requieren de las destrezas también es indispensable para una eficiente labor el factor interés, es decir la voluntad y disposición de querer realizarlas.

Dimensión 7: Relación con la autoridad. Se refiere a la relación existente entre el trabajador y su superior en jefe en base a su desempeño, además si este jefe directo tiene consideración con sus empleados los motiva y es visto u aceptado como líder por parte de ellos, pues esta relación se consideraría muy buena por lo que se concretaría como un determinante a favor de la satisfacción laboral de ambos intervinientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo cuantitativo

Cuantitativo; es un modelo de investigación basado en el paradigma positivista, a partir de la observación, la comprobación y la experiencia. Esto es, a partir del análisis de resultados experimentales que arrojan representaciones numéricas o estadísticas verificables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

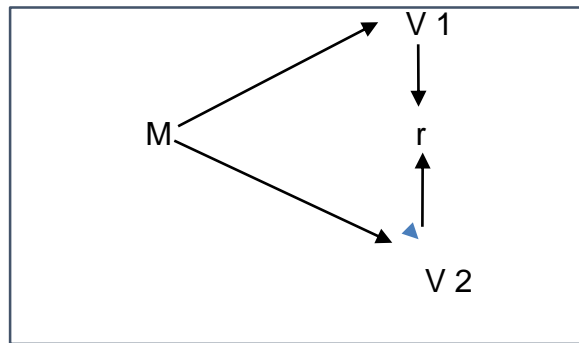
La cual fue medida con encuestas y fueron tabuladas y presentadas en tablas y gráficos.

El diseño de este estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional.

La investigación correlacional es un método de investigación no experimental en el que los investigadores miden dos variables, donde se comprendió y evaluó la relación estadística entre ellos sin verse afectado por ninguna variable externa. (Hernández, et al, 2014). Las variables fueron verificadas en la relación que pueden tener al momento de obtener los resultados y se pueda evaluar por medio de las hipótesis presentadas para saber si existió relación entre las variables en estudio.

No experimental; es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural (Hernández et al., 2014). Los estudios transversales se utilizaron cuando el objetivo fue analizar los datos obtenidos de un grupo de sujetos. Las encuestas y los censos son estudios transversales.

Figura N°1: Diseño de Investigación Correlacional



Dónde:

M: Muestra del personal

V1: Motivación extrínseca

V2: Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Motivación extrínseca

Definición conceptual; Son todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada

Definición operacional: Esta variable fue medida por tres expertos

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Palma (2014) es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas.

Definición operacional: será medido por el instrumento de Palma Cuestionario de Satisfacción Laboral– SL –SPC.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población estuvo conformada por un total de 120 trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque.

Muestra; La muestra fue establecida mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$= \frac{120 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times n(120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 92

Utilizando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5 % para una población de 92 personas involucradas en la investigación.

Criterios de selección

Criterios de inclusión; (personal que trabaja en el Hospital Belén, personal que desea participar en la investigación, personal de salud mayores de 18 años)

Criterios de exclusión: (personal que no trabajan en el hospital Belén, personal que se encuentra con licencia o vacaciones, personal menor de 18 años, personal de salud que no desea participar de la investigación)

El tipo de muestreo será probabilístico).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta, que es un conjunto de preguntas estandarizadas para una muestra representativa de la población o institución con el fin de comprender el estado específico de opiniones o hechos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El Instrumento que fue utilizado en la investigación es un cuestionario, que se utiliza para seleccionar herramientas de recolección de datos.

Por lo tanto, se utilizó el cuestionario como instrumento para medir la variable de Motivación extrínseca será por medio de una encuesta de elaboración, mientras que en la variable de motivación laboral será medido por el Cuestionario de Satisfacción Laboral– SL –SPC, este instrumento ha sido creado y estandarizado en la ciudad de Lima-Perú por Sonia Palma. Está conformado por 36 ítems con un tiempo de aplicación aproximado de 20 minutos. Su forma de aplicación puede ser individual o colectiva. La prueba mide el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o

remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas. Según las normas de corrección, el puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente desacuerdo, Para los ítems negativos (9, 10, 11, 12, 13, 16, 27, 28, 35), se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas. La Escala SL-SPC consta de 36 posiciones asociadas a 7 dimensiones distribuidos

Validez: En este sentido, la evaluación de validez es el hecho de que la prueba está concebida, formulada y aplicada de tal forma, y puede medir lo que se va a medir. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), En este estudio se investigarán estas dos variables, y estas herramientas serán verificadas por juicio de expertos, ya que esta será una encuesta elaborada por nosotros mismos.

Confiabilidad: Por lo tanto, se realizó una prueba piloto sobre el cuestionario, que incluyó el uso del programa SPSS 22 para extraer una porción de la población para determinar si el instrumento era confiable, y se determinó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento.

Estadística de la confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación extrínseca	,942	10
Satisfacción Laboral	,887	10

Fuente: Cuestionarios de motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital Belén Lambayeque.

3.5. Procedimiento

En esta investigación lo primordial fue la aprobación del proyecto por la Universidad Cesar Vallejo, asimismo se presentó una carta dirigida a la persona encargada del Hospital Belén Lambayeque para que el director de dicho

establecimiento autorice que se realizó este estudio, la cual dio permiso para que las personas involucradas pueda apoyarnos con la encuesta que se aplicó de acuerdo a una encuesta virtual donde se creó un link para enviar al personal de salud y de esta manera se redactará un consentimiento informado para que sea más confiable los datos que se obtendrá de la encuesta aplicada a las personas involucradas, dicho informe será de mucha ayuda a nuestra investigación.

Una vez recopilados los datos a través del instrumento de campo (cuestionario) estos fueron procesados y sistematizados en tablas y gráficos estadísticos para su posterior análisis en interpretación, para lo cual se hará uso de la hoja de cálculo Excel y éstos se ingresaran a una base creada en una hoja de cálculo. Para la confiabilidad y el software SPSS versión 22.

3.6. Métodos de análisis de datos

Mediante los métodos de análisis de datos prepara la información obtenida de la exploración se utilizó el manejo factual de la variante 22 de programación de SPSS y los resultados se manejaron en tablas y gráficos que detallan las frecuencias y las tasas; y para la prueba de la Hipótesis, se utilizó la prueba medible de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos se tomó en cuenta para la investigación son los determinados por Belmont (1979). Asimismo el respeto a las personas; en este estudio se aplicó este principio, porque los trabajadores son libres de participar o no en el estudio, mediante su consentimiento, además a pesar de firmar pueden retirarse en cualquier momento del estudio. De tal manera que la beneficencia; este estudio se realizó para el beneficio del personal del Hospital Belén. Y este principio de justicia; señalo que los participantes de la investigación tendrán garantizado un trato justo e igualatorio, la reserva de su identidad y la utilización de la información brindada para fines exclusivamente científicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados en tablas

Tabla 1

Caracterización del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.

	n	%
Sexo		
Femenino	80	87.0
Masculino	12	13.0
Edad		
De 27 a 37 años	55	59.8
De 38 a 48 años	26	28.3
De 49 a 58 años	11	12.0
Área		
Centro quirúrgico	22	23.9
Emergencia	23	25.0
Hospitalización	31	50.0
Laboratorio	8	8.7
Nutrición	2	2.2
Triaje diferenciado	4	2.2
Unidad de Seguros	2	1.1
Total	92	100.0

En la tabla 1, se muestra las características del personal encuestado, donde el 87% de los encuestados fueron del sexo femenino y el 13% del sexo masculino, la mayoría se encontró en el rango de edad de 27 a 37 años (59,8%).

Tabla 2

Nivel de la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.

	Rango	n	%
Bajo	9 - 21	40	43.5
Medio	22 - 33	52	56.5
Alto	34 - 45	0	0.0
Total		92	100.0

Fuente: Cuestionario

En la tabla 2, se muestra la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque en el año 2020, se evidencia un 56,5% de motivación extrínseca de nivel “medio”, mientras el 43,5% presentó una motivación extrínseca de nivel “bajo”, no se encontró resultados para la motivación extrínseca de nivel “alto”. Resultados que se deben al bajo desempeño que muestran en sus actividades diarias y bajos incentivos, no hay un reconocimiento de las actividades y falta de revisión de las condiciones de trabajo.

En resumen, el personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020, en su mayoría presentó una motivación extrínseca de nivel “medio”.

Tabla 3*Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque*

	Rango	n	%
Bajo	36 - 84	34	37.0
Medio	85 - 132	56	60.9
Alto	133 - 180	2	2.2
Total		92	100.0

Fuente: Cuestionario

En la tabla 3, se muestra la satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020, en la cual la mayoría del personal de salud presentó una satisfacción de nivel “medio” (60,9%), el 37% con una satisfacción de nivel bajo y el 2,2% indicó una satisfacción de nivel “alto”.

Tabla 4*Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.*

Motivación extrínseca	Satisfacción del personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	34	85.0%	6	15.0%	0	0.0%	40	100.0%
Medio	0	0.0%	50	96.2%	2	3.8%	52	100.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	34	37.0%	56	60.9%	2	2.2%	92	100.0%

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 4, se muestra el cruce de la correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque, donde el personal encuestado que experimentó una motivación extrínseca baja, el 85% mostró una baja satisfacción laboral. En cambio, cuando la motivación extrínseca fue de nivel medio; el 96,2% presentó una satisfacción de nivel medio y el 3,8% con una satisfacción alta.

Tabla 5

Motivadores extrínsecos y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.

Dimensiones de motivación extrínseca		Satisfacción del personal
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,503**
	Sig. (bilateral)	.000
	n	92
Incentivos	Correlación de Pearson	,572**
	Sig. (bilateral)	.000
	n	92
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,490**
	Sig. (bilateral)	.000
	n	92

Fuente: Elaboración propia

De las dimensiones de la motivación extrínseca se encontró relación de todos sus elementos con la satisfacción laboral, sin embargo los incentivos presentaron una relación más fuerte con la satisfacción laboral ($R^2=,572$), luego le sigue el reconocimiento ($R^2=,503$) y una menor fuerza de relación las condiciones de trabajo ($R^2=,490$); por lo tanto; en el hospital Belén de Lambayeque para mejorar la satisfacción laboral se debe evaluar los incentivos del personal.

Contrastación de hipótesis

Tabla 6

Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque.

		Motivación extrínseca	Satisfacción del personal
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,000
	n	92	92
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	n	92	92

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

A un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, y con el coeficiente de correlación de Pearson ($R^2=,678$), se establece y rechaza la hipótesis nula y se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternativa; por lo tanto, existe relación directa “alta” entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque; es decir cuanto mayor es la motivación extrínseca el personal sentirá una mayor satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La Discusión empieza con el análisis del primer objetivo general: Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020;

En el análisis del primer objetivo específico se afirma que el 87% del personal de salud son de sexo femenino, el 59% están en el rango de edad de 27 a 37 años, asimismo en el área donde se ubican más el personal de salud es el área de emergencia con un 25%.

El análisis del segundo objetivo específico señala que el 56% de los encuestados tienen un nivel medio, y el 43.5% sostiene que existe un nivel bajo, porque lo que evidencia que no hay motivación extrínseca en el personal de salud, ya sea por sus labores que realizan diariamente o no son recompensados como debe ser y el desempeño es bajo. Estos resultados se contrastan con, Ancieta y Poma (2018) señala que motivación eje central y fundamental en la vida de los seres humanos también constituyen un elemento primordial en las instituciones públicas y privadas. De allí que las personas al incorporarse al área laboral, además de satisfacer una necesidad para sobrevivir, lo cual se debe en gran parte a los factores que la motiva, al respecto que la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial. Desde el punto de vista organizacional se suele decir que una persona motivada, realiza los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente una tarea y adoptan actitudes y comportamiento que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales. Por ello es común oír dentro de las organizaciones expresiones como: “hay que motivar a nuestro trabajador para que trabaje más y produzca mejor” es posible que los jefes en la actualidad enfrenten los retos que implica motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados, con eficacia, calidad de innovación, así como satisfacción y compromiso.

La satisfacción de los individuos en su trabajo es una variable importante al igual que las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso el personal de enfermería, así mismo la motivación laboral; generando todo esto, actitudes positivas, es decir que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo tiene relación con la motivación y satisfacción en el que el trabajador se encuentre. En este orden de ideas se realizó este estudio como una

alternativa de identificar los factores motivacionales del personal de 6 enfermería y analizar el nivel de satisfacción en ellas, para ofrecer sugerencias que ayuden y por ende mejoren el desempeño laboral, de manera que se tomen en cuenta como elementos claves que contribuirán a reforzar la actitud participativa de cada una de las enfermeras, ayudar así a sentirse más identificadas y comprometidas con su trabajo.

Por lo tanto, es importante desarrollar una adecuada gestión de la calidad y también es crucial que el directivo de toda institución sea capaz de atraer y motivar a su personal, recompensarla, retenerla, formarla y satisfacerla, puesto que un trabajador motivado debe brindar un servicio de calidad que satisfaga al cliente. En la actividad hospitalaria existe insatisfacción en el personal que puede influir en el nivel de desempeño individual y organizacional, lo que afecta la calidad de servicio que se brinda.

Según Llanga, Silva & Vistin (2019) en este análisis confirma que la motivación extrínseca se refiere al tipo de motivación en la cual los motivos que conducen a una persona a hacer definido trabajo o actividad permanecen situados fuera de la misma; o lo cual es lo mismo, permanecen sujetos a contingencias o componentes externos. En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se hallan fuera del control del individuo. Por consiguiente, se concibe como motivación extrínseca todos esos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos da al hacer una labor o una tarea determinada.

En otros estudios hechos: Considerando la averiguación de Martínez & Cisneros (2017) con el título de “El análisis de las interacciones entre formación, motivación y satisfacción gremial del personal de enfermería de los hospitales Santa Bárbara, San Pedro Claver y Cristo de las Américas. Con ciertos expertos de enfermería la aplicación de los formularios de ha llevado a cabo en setenta y 2 enfermeras de un total de ciento veinte expertos de enfermería. Desde los resultados conseguidos, se pudo decidir que los componentes motivacionales que influyen en la satisfacción laboral de los expertos enfermeras son extrínsecos e intrínsecos y se encuentran respecto a los sistemas organizacionales de las instituciones. Asimismo en el estudio de Cerón (2016) en su investigación en el Hospital Nacional Santa Rosa, analiza

el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Área de Centro Quirúrgico. El autor concluye que el 43.5% tienen motivación media, 34.8% alta y 21.7% baja y sobre la satisfacción laboral, 43.5% presentan satisfacción media, 34.8% alta y 22.7% baja, y además acepta que existe relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral usando la correlación de Spearman. Los resultados tienen una distribución similar a la hallada en esta investigación ya que la mayor proporción se concentra en el valor “medianamente motivado” y “medianamente satisfecho.

De tal manera que como teorías de, Vadillo M. (2015) señala que la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores

En el análisis del tercer objetivo específico; Definir el nivel de satisfacción del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020.

El 60.9% de los encuestados afirman tener un nivel medio y el 37% un nivel bajo, por lo que señala que la satisfacción del personal de salud es regular, no tienen la oportunidad de no mostrar sus conocimientos adquiridos para el desarrollo de ellos mismos. Estos hallazgos contrastan con Hernández, Rojas, Prado & Bendezu (2019) donde señala que está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas.

En el estudio Gonzales y Hanco (2016) con el título de “Aplicación de un programa de motivación para aumentar el grado de satisfacción gremial de los

trabajadores de la compañía agro transportes Gonzales S.R.L. de la urbe de Trujillo, lapso abril-junio del año 2015” con la conclusión de que el primordial componente es aumentar la satisfacción gremial de los trabajadores por medio de la aplicación del programa de motivación aumenta la satisfacción de los trabajadores, o sea la carencia de motivación al personal, de reconocimiento e incentivos, mejor trato al trabajador lo cual origina a un trabajador estresado y poco satisfecho. Comparando con la indagación presente indican que la motivación extrínseca incentivos como el trato se debería tener presente para aumentar la satisfacción gremial en los trabajadores .en el presente indagación además la motivación extrínseca está asociada en un promedio medianamente satisfecho. La diferencia es que son trabajadores asistenciales.

Estudios como el de Dávila (2016) en el trabajo de averiguación de “motivación y satisfacción gremial en trabajadores administrativos de la red de salud Camaná- Caraveli” El objetivo primordial ha sido explicar el grado y tipo de motivación y los índices de satisfacción gremial. Se llega a las próximas resultados nos presentan que en los trabajadores de la RED de salud Camaná poseen un grado de motivación alta y satisfacción gremial regular, cabe resaltar que uno de los componentes a destacar es la responsabilidad por el trabajo tiene la motivación regular y las políticas administrativas practicadas tiene parcial insatisfacción. Comparando los resultados con el presente análisis que concluye que motivación intrínseca, extrínseca se sociedad medianamente al grado de satisfacción gremial del personal asistencial por lo que se asemeja o tiene interacción en el grado de satisfacción, la diferencia es que se laboró con personal administrativo y el presente análisis con personal ayuda.

Por lo tanto La relación motivación-satisfacción laboral que encuentra Sánchez (2016) en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote es descrita como una correlación muy alta y significativa pues tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.887. Esto discrepa con nuestro hallazgo en cuanto a la intensidad de la correlación entre variables.

García M; Luján ME & Martínez MA (2017) sostiene que el personal representa el capital humano de una organización, el conocer las necesidades reales o sentidas que influyan en su desempeño laboral, es una prioridad que permite a la organización ejecutar estrategias tendientes a ofrecer a los trabajadores,

aquellos elementos que contribuyan a lograr la satisfacción en el desempeño de sus funciones, con una actitud de servicio que se refleje en la productividad y el ambiente de trabajo. Así mismo, el mantener niveles altos de satisfacción laboral se traduce en mejora de los procesos, trabajo en equipo y en consecuencia en una interacción armónica de las diferentes áreas; considerados indicadores de calidad. La satisfacción es la sensación que un individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen, es decir, la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla en su propio ambiente laboral y que son determinados por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser.

Estimar la correlación de las dimensiones de la motivación extrínseca entre la satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020.

Señala que la dimensión incentivos es de ,572, en la dimensión reconocimiento es de ,503 y por último en la dimensión condiciones de trabajo es de ,409 su relación con la satisfacción laboral. Estos hallazgos contrastan con, Alférez (2016) quien sostiene que la motivación extrínseca, al contrario de la motivación intrínseca, no nace del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño.

Factores motivacionales: Estos factores están bajo control del individuo, se relacionan con lo que él desempeña, tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el puesto. El término motivación encierra sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran d

Como aporte esta investigación ayudará a las autoridades del hospital Belén de Lambayeque a implementar estrategias de motivación al personal de salud; además la mayoría de estudios evalúa la motivación en forma general, dejando de lado los motivadores extrínsecos que son un punto primordial en el desempeño del personal.

Finalmente, como limitaciones en este estudio podemos enfatizar que solo se recopiló información por medio de cuestionarios, se pudo también utilizar otros instrumentos como la observación o ficha de recolección de datos, sin embargo, por la coyuntura actual que atraviesa nuestro país, el cuestionario fue uno de las opciones más factibles.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que a un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, y con el coeficiente de correlación de Pearson ($R^2=,678$) está establecido que se rechaza la premisa nula y se toma la elección de admitir la hipótesis alternativa; por consiguiente, existe interacción directa “alta” entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque; o sea cuanto más mayor es la motivación extrínseca el personal sentirá una más grande satisfacción laboral.
2. En el Hospital Belén de Lambayeque; de un total de 92 encuestados, 52 señalan tener un nivel medio de motivación extrínseca y 40 encuestados afirman tener un nivel bajo, lo que manifiesta que no tienen un incentivo para desempeñar bien su trabajo, no hay reconocimientos, no les prestan atención por lo cual su desempeño es realmente bajo en las actividades que realizan diariamente.
3. Se concluye que Hospital Belén de Lambayeque; de un total de 92 encuestados, 56 de ellos señalan tener un nivel medio y 34 un nivel bajo lo que predomina que, por la falta de oportunidades para el desarrollo personal y las relaciones sociales, no sienten totalmente satisfechos.
4. Se concluye que, en el Hospital Belén de Lambayeque, lo que falta para que el personal se mantenga satisfecho y pueda realizar su trabajo de manera óptima, es evaluar la dimensión de incentivos de tal manera que, al motivarlos con un buen sueldo, un reconocimiento etc., estén realmente identificados con la institución y puedan desempeñarse en su trabajo con dedicación y esmero.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital Belén Lambayeque, fortalezca las políticas y estrategias organizacionales para potenciar las motivaciones internas y externas como medios y herramientas para optimizar el servicio, la atención y la calidad del desempeño, optimizando así la satisfacción del propio personal.
2. A los jefes de cada servicio del hospital Belén, establecer un plan de formación con el área de psicología para fortalecer el nivel de motivación, progreso profesional, autorrealización y reconocimiento. Vigorizar la calidad de vida de la organización.
3. A la responsable de la unidad de apoyo a la docencia e investigación del Hospital Belén Lambayeque, tomar en cuenta esta investigación para implementar la motivación extrínseca del salario, la relación interpersonal, el proceso de gestión de las condiciones de trabajo, las estrategias y políticas, con el fin de incentivar una motivación laboral de alto nivel.
4. Al área de recursos humanos del Hospital Belén Lambayeque, proponer actividades que ayuden a optimizar y aumentar la satisfacción laboral, con el fin de perfeccionar su trabajo y lograr los objetivos establecidos por el establecimiento.

REFERENCIAS

- Ardouin, J.; Bustos, R. Gayó & Jarpa (2016) Motivación y satisfacción laboral. Universidad de Concepción. Documento en línea. <http://www.udec.cl/bustos/apsique/labo/motysatis.htm>.
- Ancieta Y & Poma J (2018) Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018
- Alfárez K (2016) Teoría de la Motivación Intrínseca-Extrínseca.
- Aguirre E; Calvache M, & Osejo D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. Revista Criterios, 26(2), 35-39. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Bellón, T. et al. (2011). Horarios y sociedad. Una visión multidisciplinar. Madrid: Dykinson
- Cerón J (2016) La importancia de la motivación en las empresas. [Tesis de bachiller]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2016
- Chiavenato, I. 2014. Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. 4ª edición. México. McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V. 546
- Dávila, J (2016) tesis: "motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camaná Caraveli" Perú.
- Davis k y Newstrom (2012). "Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional ". Editorial McGraw Hill.
- Fischman, D. & Matos, L. (2014). Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. (1era ed.). Lima: Planeta Perú S.A.C.
- García M; Luján ME & Martínez MA (2017) Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc 15 (2): 63-72
- García A (2012). Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo. Málaga: Universidad de Málaga.

- Gonzales S; Hanco J.. (2016) "tesis" "Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agrotransportes Gonzales S.R.L Trujillo Peru.
- Hernández, A; Rojas, C; Prado, F & Bendezu, G (2019). Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(4), 620-628. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmpesp.2019.364.4515>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGRAW-HILL
- Holguin, Y & Contreras, C (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico* (Lima), 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Informe Belmont (1979). En Ministerio de Sanidad y Consumo. *Ensayos Clínicos en España (1982- 1988)*. Anexo 4 (The Belmont Report). Madrid, 1990. Esta es la traducción española.
- Kootz, H; y Weihrich, H. (2014) *Administración*. México. 11ª. Edición. McGraw-Hill.
- León, M. y Díaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Paraninfo S.A.
- Llanga,E; Silva, M & Vistin, J (2019) "Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (septiembre 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca)
- Martínez S, & Cisneros J, (2017) "tesis" *El estudio de las relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería de los hospitales Santa Bárbara, San Pedro Claver y Cristo de las Américas*" Sucre Bolivia. Tesis post grado

- Marin, H., & Plasencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- MINSA (2020) Establecen de manera referencial y temporal las escalas de remuneración de profesionales y técnicos asistenciales de la salud, para prestar servicios. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-de-manera-referencial-y-temporal-las-escalas-de-r-resolucion-ministerial-n-420-2020-minsa-1868512-3/>
- Mohammd, Y; Dmour, A & Masadeh, A (2019) Factores que afectan la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en el sector industrial jordano. Revista ResearchGate. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/project/Factors-that-impact-job-satisfaction-and-performance-among-employees-in-the-Jordanian-industrial-sector>
- Ospina, J. (2016). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 158-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Palma, S. (2014). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Pebes, A., Uribe, C & Loyola, G. (2019) Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica
- Ryan, R. y Deci (2011). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Extrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68- 78
- Robbins, S., Judge, T. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2014). *Administración*. 12ª edición. México. Pearson. 720 p.

- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scielo*, 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Samanez, H; Placencia, M (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, [S.I.], v. 17, n. 4, p. 42-52, dic. 2017. ISSN 2227-3530. Disponible en: <http://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/688>
- Sánchez, A., & Sifuentes, A. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores. Tesis post grado , Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas , Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez R (2016) Satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Tesis Universidad Cesar Vallejo.
- Uribe JF (2014) Clima y ambiente organizacional: Trabajo, Salud y factores psicosociales. México. Editorial El manual moderno S.A.
- Vadillo M. (2015) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8ª ed. Madrid: ESIC Editorial.
- Yui, A. (2016). La motivación Laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland. Lima -Perú.

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Motivación Extrínseca	Para León y Díaz (2013), la motivación extrínseca "es aquella que es provocada por recompensas e incentivos independientes de la actividad que un trabajador realiza para conseguirlos, y cuyo control depende de hechos externos a dicho trabajador. (p. 152).	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.	5= Total en desacuerdo. 4= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= De acuerdo 1= Totalmente desacuerdo	Encuesta de elaboración propia
			Nivel de esfuerzo.		
			Entorno competitivo.		
		Incentivos	Nivel de puntualidad.		
			Números de horas extras.		
			Nivel de estrategias planteadas.		
		Condiciones de trabajo	Nivel de condiciones estéticas		
			Nivel de condiciones ergonómicas		
			Nivel de seguridad laboral		

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Satisfacción del personal de salud	Según Palma (20004) La satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales", cuando el trabajador está satisfecho o no con el trabajo en general.	Las condiciones físicas y/o materiales.	Distribución física del ambiente.	5= Totalmente de acuerdo (TA) 4= De acuerdo (A) 3= Indeciso (I) 2= En Desacuerdo (D) 1= Totalmente en desacuerdo (TD)	Encuesta Del modelo Palma (2014) que mide la satisfacción laboral
			Ambiente donde trabajo.		
			La comida.		
			El ambiente Físico.		
		Beneficios laborales remunerativos y/o	Mi sueldo es muy bajo.		
			Me siento mal.		
			Sueldo aceptable.		
			Expectativas económicas.		
		Políticas administrativas	Mal trato		
			Aburrimiento por el trabajo compartido.		
			Limitación del trabajo.		
			No reconocen el esfuerzo.		
		Relaciones sociales	Ambiente creado por los compañeros de trabajo.		
			Agrado por trabajar en grupo.		
			Tomar distancia.		
			La solidaridad es una virtud.		
		Desarrollo personal	Trabajo justo		
			El trabajo permite desarrollarme.		
			Disfrutar de cada labor.		
			Me siento feliz.		
			Mi trabajo me hace sentir realizado.		
			Haciendo mi trabajo me siento bien.		
		Desempeño de tareas	La tarea que realizo es tan valiosa.		
			Las tareas las percibo como algo sin importancia.		
			Me siento realmente útil.		
			Mi trabajo me aburre.		
			Me siento complacido.		
			Me gusta el trabajo que realizo.		
		Relación con la autoridad	Los jefes son competitivos.		
			Es grata la disposición de mi jefe.		
Llevarse bien con el jefe.					
Mi jefe valora mi esfuerzo.					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Encuesta sobre la motivación extrínseca

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre competencias especializadas. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación.

Instrucciones: Marque usted la alternativa que considere de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	En des acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
Dimensión: Reconocimientos						
01	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque, hace uso de las recompensas para motivar a su personal.					
02	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque reconoce el desempeño de los trabajadores en sus actividades cotidianas.					
03	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.					
Dimensión: Incentivos						
04	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque le otorga incentivos por cumplir con los valores, objetivos y metas establecidas.					
05	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque tiene una política de incentivos por realizar horas extras					
06	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque hace uso de estrategias de compensaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores					
Dimensión: Condiciones de trabajo						
07	Se siente usted motivado con el trabajo que realiza en el Hospital Belén de Lambayeque					
08	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque, ejecuta revisiones de las condiciones de trabajo que perjudiquen la salud de los trabajadores					
09	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque cumple con todas las necesidades de seguridad y salud en el trabajo					

Encuesta de satisfacción laboral SL.SPC (Palma 2004)

Edad:

Área:

Genero:

a) M

b) F

Cargo:

Instrucciones

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral, a continuación, presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos respondan con total sinceridad marcando con un aspa(x) en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

TA: Totalmente de acuerdo 1

D: En desacuerdo 2

A: De acuerdo 3

TD: Totalmente en desacuerdo 4

I: Indeciso 5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
03	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
05	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
06	Mis jefes son comprensivos					
07	Me siento mal con lo que hago					
08	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
09	Me agradan trabajar con mis compañeros					

10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo				
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo				
13	El ambiente donde trabajo es confortable				
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo				
17	Me disgusta mi horario				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable				
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				
23	El horario de trabajo me resulta incómodo				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				
26	Mi trabajo me aburre				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				
29	Mi trabajo me hace sentir realizado				
30	Me gusta el trabajo que realizo				
31	No me siento a gusto con mis jefes				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
36	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.				

Anexo 3: Cálculo del tamaño de la muestra

Muestra; La muestra se estableció mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$
$$= \frac{120 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times n(120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 92$$

Utilizando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5 % para una población de 92 personas involucradas en la investigación.

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, Noviembre de 2020

Señor (a)
Mg.
Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los servicios de salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma 
Br. Erlinda Noemi Bances Correa

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Extrínseca y Satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

DIRIGIDO A: Trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Salazar Santa Cruz, Mery Lucía

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Ciencias con Mención en Gerencia de Servicios de Salud

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Enfermera Asistencial Especialista en Emergencia.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN

MUY ADECUADO ✓	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO	MUY INADECUADO
-------------------	----------	---------	------------	----------------

Mery Salazar Santa Cruz
D. N.º 21275 HEB 15926
SERVICIO DE EMERGENCIAS
H.H.B.S.

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital
Belén de Lambayeque

2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre motivación extrínseca y desempeño laboral

3 TESISISTA:

Br. Bances Correa Erlinda Noemi

4 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 03 de DICIEMBRE... de 2020

Dr. Jairo Navarro Santa Cruz
Médico Geriatra
C.E.M. 21201
C.E.M. 21201
C.E.M. 21201
C.E.M. 21201

Firma/DNI 16411336
EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Extrínseca	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.				/		/		/		/		
		Nivel de esfuerzo.				/		/		/		/		
		Entorno competitivo.				/		/		/		/		
	Incentivos	Nivel de puntualidad.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque le otorga incentivos por cumplir con los valores, objetivos y metas establecidas				/		/		/		/	
		Números de horas extras.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque tiene una política de incentivos por realizar horas extras				/		/		/		/	
		Nivel de estrategias planeadas.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque hace uso de estrategias de compensaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores				/		/		/		/	

Condiciones de Trabajo	Nivel de condiciones estéticas	Se siente usted motivado con el trabajo que realiza en el Hospital Belén de Lambayeque.				✓		✓		✓		✓
	Números de horas extras.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque, ejecuta revisiones de las condiciones de trabajo que perjudiquen la salud de los trabajadores				✓		✓		✓		✓
	Nivel de seguridad laboral	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque cumple con todas las necesidades de seguridad y salud en el trabajo				✓		✓		✓		✓

Fecha: 03.12.20.

Firma:



Mg. Betty Salazar Sandoval
 Hospital Belén de Lambayeque
 SERVICIO DE EMPLEADOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020
 Ficha de evaluación del instrumento

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓


8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																											
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: *100..* VALORACIÓN: *Excelente*

Chiclayo, 03 DICIEMBRE 2020

Mg: *Mery Lucia Salazar Santa Cruz*
 DNI: *16411336*
 Teléfono: *943671854*
 E-mail: *melusa_77@hotmail.com*



Mg. Mery Salazar Santa Cruz
 D. N. O. 16411336
 TEL: 943671854
 CORREO: MELUSA_77@HOTMAIL.COM

Firma

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Extrínseca y Satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

DIRIGIDO A: Trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Sanchez Merino Nancy Elizabeth.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mg. con mención en ciencias de Enfermería.*

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: *Enfermera Asistencial / Docente en USAT*

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: *Medio*

VALORACIÓN

MUY ADECUADO ✓	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO	MUY INADECUADO
-------------------	----------	---------	------------	----------------

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020
Ficha de evaluación del instrumento

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	

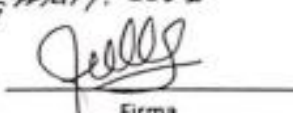
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: *100* **VALORACIÓN:** *Exelente*

Chiclayo, *01 Diciembre 2020*

Mg.: *Nancy Elizabeth Sanchez Henic*
DNI: *16540812*
Teléfono: *920388054*
E-mail: *elizabeth.sanchez.mezino@gmail.com*


Firma

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Motivación Extrínseca	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.				X		X		X		X	
		Nivel de esfuerzo.						X		X		X	
		Entorno competitivo.				X		X		X		X	
	Incentivos	Nivel de puntualidad.						X		X		X	
		Números de horas extras.						X		X		X	
		Nivel de estrategias planteadas.				X		X		X		X	

Condiciones de Trabajo	Nivel de condiciones estéticas	Se siente usted motivado con el trabajo que realiza en el Hospital Belén de Lambayeque.							X		X			X	
	Números de horas extras.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque, ejecuta revisiones de las condiciones de trabajo que perjudiquen la salud de los trabajadores							X		X			X	
	Nivel de seguridad laboral	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque cumple con todas las necesidades de seguridad y salud en el trabajo							X		X			X	

Fecha: 01 Diciembre 2020

Firma:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital
Belén de Lambayeque

2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre motivación extrínseca y desempeño laboral

3 TESISISTA:

Br. Bancos Correa Erlinda Noemi

4 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, Cl de Diciembre de 2020


Firma/DNI
EXPERTO

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Extrínseca y Satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020

DIRIGIDO A: Trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ana Tirado Rodríguez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Ciencias con Mención Gerencia de Servicios de Salud

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Enfermera Asistencial / Enf. docente en USAT.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN

MUY ADECUADO ✓	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO	MUY INADECUADO
-------------------	----------	---------	------------	----------------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Extrínseca	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.				X		X		X				
		Nivel de esfuerzo.						X		X				
		Entorno competitivo.				X		X		X				
	Incentivos	Nivel de puntualidad.						X		X				
		Números de horas extras.							X		X			
		Nivel de estrategias planteadas.				X		X		X				


8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	✓
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	✓

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: **VALORACIÓN:** *Excluyente*

Chiclayo, 01 Diciembre 2020

Mg.: Ana Proda Rodríguez
 DNI: 16613322
 Teléfono: 945599320
 E-mail: antheather-10@hotmail.com.



 Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Extrínseca	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.				✓		✓		✓				
		Nivel de esfuerzo.				✓		✓		✓				
		Entorno competitivo.				✓		✓		✓				
	Incentivos	Nivel de puntualidad.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque le otorga incentivos por cumplir con los valores, objetivos y metas establecidas				✓		✓		✓			
		Número de horas extras.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque tiene una política de incentivos por realizar horas extras				✓		✓		✓			
		Nivel de estrategias planteadas.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque hace uso de estrategias de compensaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores				✓		✓		✓			

Condiciones de Trabajo	Nivel de condiciones estéticas	Se siente usted motivado con el trabajo que realiza en el Hospital Belén de Lambayeque.				✓		✓		✓		✓	
	Números de horas extras.	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque. ejecuta revisiones de las condiciones de trabajo que perjudiquen la salud de los trabajadores				✓		✓		✓		✓	
	Nivel de seguridad laboral	Considera Ud. que el Hospital Belén de Lambayeque cumple con todas las necesidades de seguridad y salud en el trabajo						✓		✓		✓	

Fecha: 01 Dic/2020

Firma:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital
Belén de Lambayeque

2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre motivación extrínseca y desempeño laboral

3 TESISISTA:

Br. Bances Correa Erinda Noemi

4 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de Diciembre de 2020



Firma/DNI 16613322 -
EXPERTO

Confiabilidad de instrumentos

Ficha técnica de Motivación extrínseca

1. Autor : Bances Correa Erlinda Noemi
2. Administración : Individual
3. Duración : 20 minutos
4. Sujetos de Aplicación : Personal de salud del Hospital Belén Lambayeque
5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 9 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Baremación : Autor

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	9

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

8. Opciones de Respuesta
Es la baremación del instrumento

Nº de Ítems	Categorías – Motivación extrínseca
Del 1 al 9	Bueno [77– 150]
	Regular [58 – 77]
	Deficiente [30 – 58]

Ficha técnica de satisfacción laboral

1. Autor : Bances Correa Erlinda Noemi
2. Administración : Individual
3. Duración : 20 minutos
4. Sujetos de Aplicación : Personal de salud del Hospital Belén Lambayeque.
5. Consigna
El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 36 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
6. Baremación : Autor
7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	36

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

8. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Factores motivacionales
1 –36	Buena [70 – 95]
	Regular [44 – 69]
	Deficiente [19 – 43]

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL “BELÉN” DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Enf. **BANCES CORREA ERLINDA NOEMI**, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, ha sido autorizada para ejecutar su tesis denominada **"MOTIVACIÓN EXTRINSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE"**.

Se expide la presente, para los fines que la interesada considere conveniente.

Lambayeque, 05 de enero del 2021.

Firmado digitalmente
FELIX SANTIAGO GARCIA AHUMADA
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 05/01/2021 - 22:47:53

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgado3.regionlambayeque.gob.pe/verificar/>

VoBo electrónico de:

- 9.0 UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
MILUSKA JUDITH TERAN MEDINA
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA
05-01-2021 / 13:20:29

Anexo 6: Consentimiento informado

Estimado usuario:

A través del presente documento se solicita su participación en la investigación: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que asista en una fecha coordinada previamente, en un tiempo aproximado de 30 minutos, en el cual se le aplicará un cuestionario.

La información sobre los datos del cuestionario serán confidenciales los mismos que serán codificados a través de letras y números por lo tanto serán anónimas, y serán registrados únicamente por el investigador además, no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Se tomarán las medidas para proteger su información personal y no se incluirá su nombre en ningún formulario, reporte, publicaciones o cualquier futura divulgación.

La participación es voluntaria. Ud. tiene el derecho de retirar su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni implica costo alguno. No recibirá ninguna compensación por participar.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda. El personal del estudio responderá sus preguntas antes, durante y después del estudio.

Si luego deseo realizar alguna pregunta relacionada con esta investigación, deberá comunicarse con el investigador.

Alumna: Br. Bances Correa Erlinda Noemi

Por favor lea y complete si estuviera de acuerdo

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la presente investigación

Nombre del usuario y Firma

DNI:

Noviembre, 2020

Anexo 7: Matriz de consistencia, tablas, figuras

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Marco teórico	Dimensiones	Métodos
¿Cuál es la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque?	H1: Existe relación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. H0: No existe relación entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Caracterizar al personal de salud del hospital Belén de Lambayeque Diagnosticar el nivel de la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020. Analizar la correlación de las dimensiones de la motivación extrínseca entre la satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020.</p>	<p>Variable independiente Motivación extrínseca</p> <p>Variable dependiente Satisfacción laboral</p>	<p>Tiempo de espera. Son todo tipo de recompensas o recompensas que recibimos u otorgamos al realizar tareas o tareas específicas.</p> <p>Satisfacción del usuario” Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y se fundamenta en aspectos relacionados como la posibilidad de desarrollo personal, los ingresos laborales y retributivos obtenidos, la política administrativa, la relación con los demás miembros de la organización y la relación con la autoridad, el material y la conveniencia condiciones materiales de su trabajo y desempeño de tareas.</p>	<p>Reconocimientos Incentivos y condiciones de trabajo</p> <p>Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas Relaciones sociales. Desarrollo personal. Desempeño de tareas. Relación con la autoridad</p>	<p>Enfoque: cuantitativo, de tipo Correlacional.</p>
						<p>Diseño: no experimental</p>
						<p>Población: La población estuvo conformada por un total de 120 trabajadores. Técnica Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

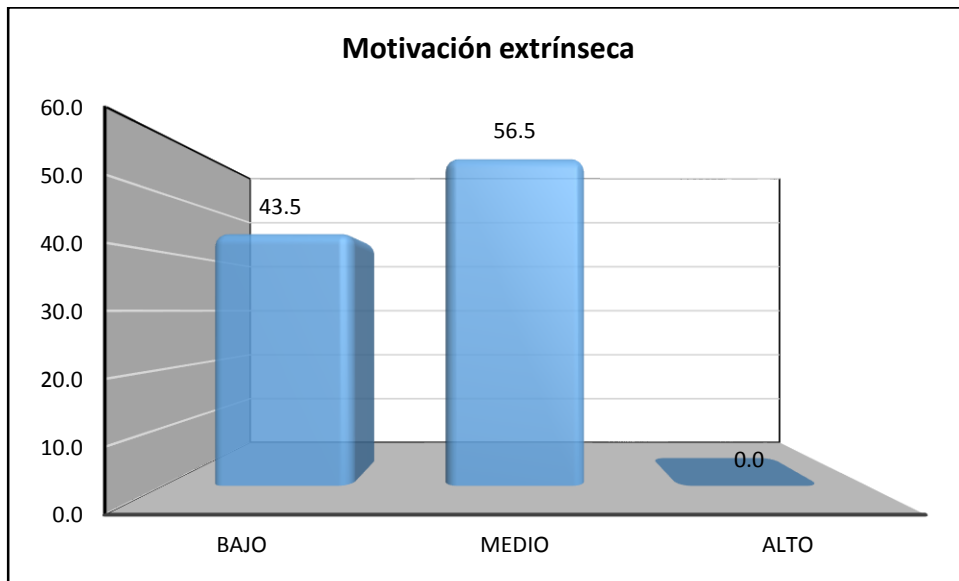


Figura 1. Nivel de la motivación extrínseca del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

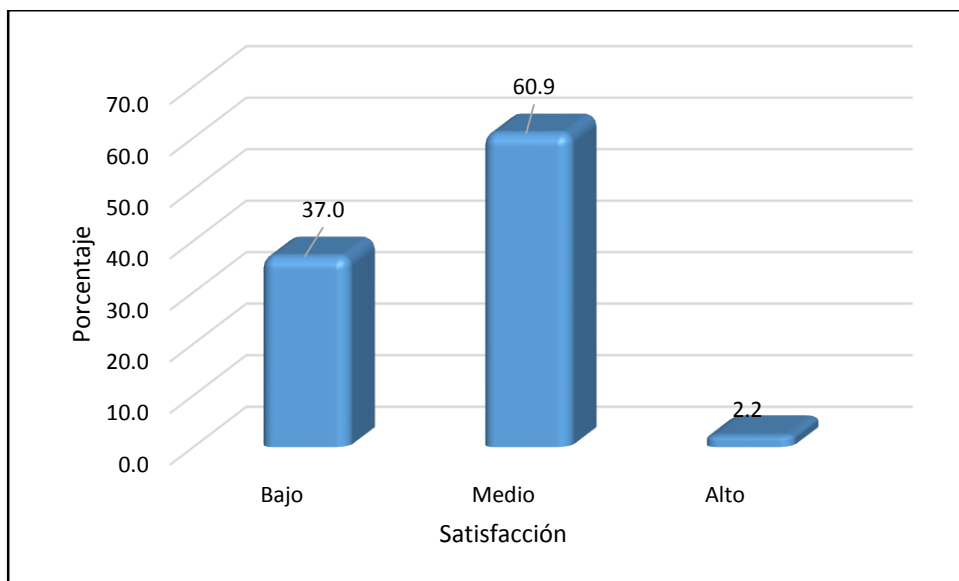


Figura 2. Nivel satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

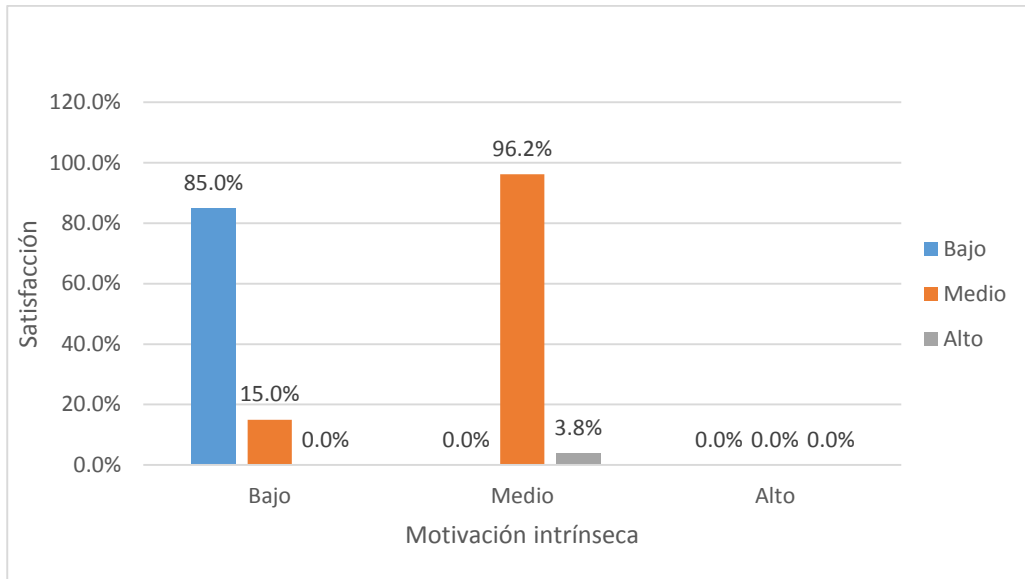


Figura 3. Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020

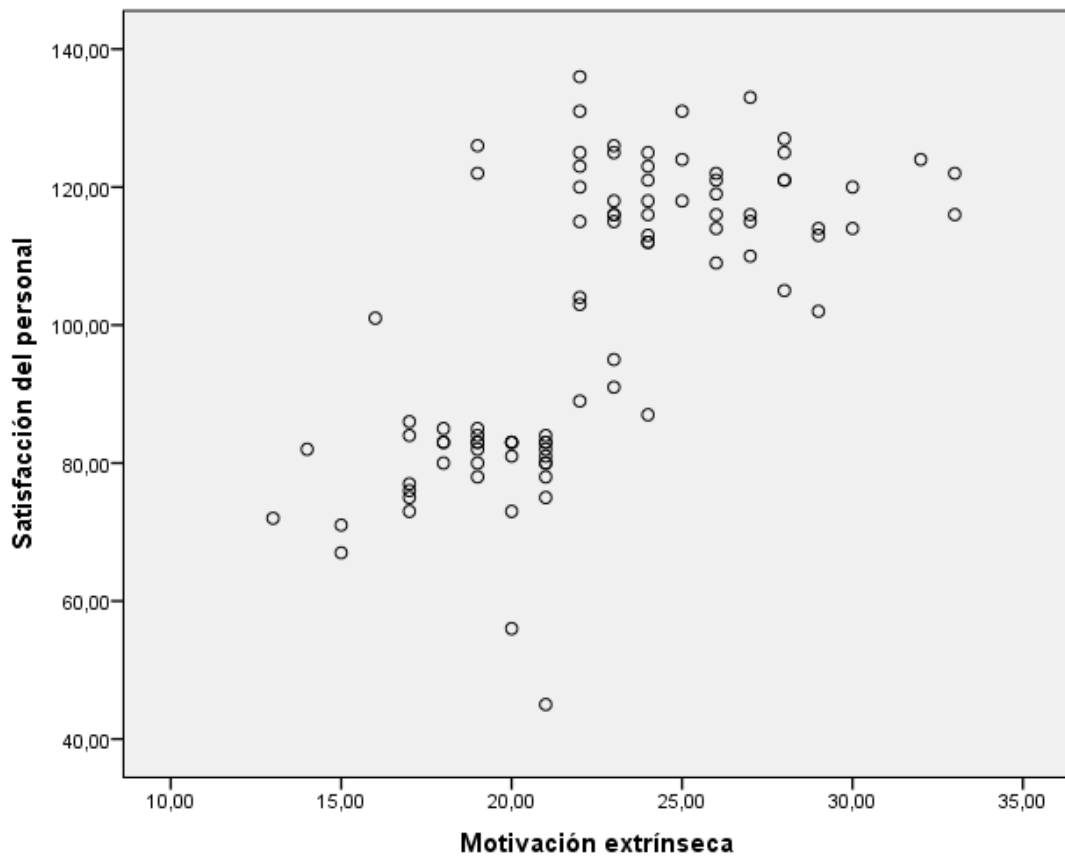


Figura 4. Dispersión de puntos de la correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque 2020