



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los  
colaboradores de una empresa del sector de salud en Los  
Olivos, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Chavez Jimenez, Karen (orcid.org/0000-0002-9345-7274)

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (orcid.org/0000-0003-4627-6339)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio de investigación primeramente a Dios por su compañía y fuerza que me brinda día a día para salir adelante, a mis padres por sus constantes oraciones para que salga adelante, a mi pareja que es la persona que me ha da todo el soporte y mi profesor que nos brindó toda su disposición para llevar a cabo el presente proyecto.

## **Agradecimiento**

A todos los docentes que me acompañaron durante toda la carrera hasta la actualidad y brindaron su soporte y conocimientos para aplicarlo en mi vida diaria y profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector de salud en Los Olivos, 2023", cuyo autor es CHAVEZ JIMENEZ KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 23-11-2023 18:53:31

Código documento Trilce: TRI - 0659939





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVEZ JIMENEZ KAREN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector de salud en Los Olivos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KAREN CHAVEZ JIMENEZ DNI: 45085081 ORCID: 0000-0002-9345-7274	Firmado electrónicamente por: KCHAVEZJI el 22-11- 2023 14:36:57

Código documento Trilce: TRI - 0659938



## Índice de contenidos

Carátula	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	vi
<b>Índice de tablas</b>	vii
<b>Índice de figuras</b>	viii
<b>Resumen</b>	ix
<b>Abstract</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	7
<b>III. METODOLOGÍA</b>	13
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b>	13
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	14
<b>3.3 Población y muestra</b>	16
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	16
<b>3.5 Procedimientos</b>	16
<b>3.6 Métodos de análisis de datos</b>	17
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	17
<b>IV. RESULTADOS</b>	18
<b>V. DISCUSIÓN</b>	28
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	32
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	33
<b>REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Descripción estadística de la variable motivación intrínseca	18
<b>Tabla 2</b>	Descripción estadística de la dimensión satisfacción	19
<b>Tabla 3</b>	Descripción estadística de la dimensión interés	20
<b>Tabla 4</b>	Descripción estadística de la variable motivación extrínseca	21
<b>Tabla 5</b>	Descripción estadística de la dimensión incentivo	22
<b>Tabla 6</b>	Descripción estadística de la dimensión reconocimiento	23
<b>Tabla 7</b>	Hipótesis para la prueba de normalidad	24
<b>Tabla 8</b>	Pruebas de normalidad de motivación intrínseca y extrínseca	24
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre motivación intrínseca y extrínseca	25
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre la dimensión satisfacción y motivación extrínseca	26
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre la dimensión interés y motivación extrínseca	27

## Índice de figuras

<b>Ilustración 1</b>	Gráfico descriptivo de la variable MI	18
<b>Ilustración 2</b>	Gráfico descriptivo de la dimensión satisfacción	19
<b>Ilustración 3</b>	Gráfico descriptivo de la dimensión interés	20
<b>Ilustración 4</b>	Gráfico descriptivo de la variable ME	21
<b>Ilustración 5</b>	Gráfico descriptivo de la dimensión incentivo	22
<b>Ilustración 6</b>	Gráfico descriptivo de la dimensión reconocimiento	23



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo en determinar la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca en colaboradores de una empresa del sector de salud en Los Olivos, 2023. Se empleó como metodología de investigación aplicada con un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal a nivel descriptivo correlacional y con método hipotético deductivo. La población y muestra fue censal con un total de 42 trabajadores. Asimismo, se recolectó los datos mediante una encuesta de Google Forms de manera virtual. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos para cada variable y se aplicó la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach teniendo como resultados 0,880 para la V1 y 0,864 para la V2. Se trabajó mediante SPSS V.25. Los resultados fueron descriptivos y evidenciados mediante tablas, figuras, frecuencias y porcentajes e inferenciales revelando que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, es no paramétrica. Se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman teniendo como resultado una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0,819) y una significancia de ( $p=0,00$ ), por lo que al ser menor que  $<0,05$ , se acepta H1 y rechaza la H<sub>0</sub>, concluyendo así el estudio que la motivación intrínseca está altamente asociada a la motivación extrínseca.

**Palabras clave:** Motivación intrínseca, motivación extrínseca, recompensa, interés, satisfacción.

## Abstract

The current aims to propose a determine the relationship between intrinsic motivation and extrinsic motivation in the employees of a company in the health sector in Los Olivos, 2023. It was used as an applied research methodology with a non-experimental quantitative approach, cross section at a descriptive correlational level and with a hypothetical deductive method. The population and sample was census with a total of 42 individuals. In addition, the data was collected through a Google Forms application survey virtually. The instruments were validated by expert judgment for each variable and reliability was applied using Cronbach's Alpha, with results of 0.880 for V1 and 0.864 for V2. We worked using SPSS V.25. The results were descriptive and were evidenced by tables, figures, frequencies, and percentages and inferential revealed that the data does not follow a normal distribution, therefore it is non-parametric and the Spearman's Rho statistic was applied resulting in a high positive correlation (Spearman's Rho = 0.819) and a significance of ( $p=0.00$ ), therefore, being less than  $<0.01$ , H1 is accepted and H0 is rejected, thus concluding the study that intrinsic motivation is highly associated with extrinsic motivation.

**Keywords:** Intrinsic motivation, extrinsic motivation, reward, interest, satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Como sabemos, toda organización para que pueda subsistir en el ámbito empresarial, requiere cumplir sus objetivos y metas trazadas. Sin embargo, en la actualidad, son muy pocas las organizaciones que informan a sus colaboradores cuál es su misión, visión y objetivos, teniendo como consecuencias, la confusión del rol que deben cumplir dentro de la organización y la desmotivación para realizar su labor.

Por tal motivo, se considera importante que mantengan informados a todos sus colaboradores, sobre todo lo referente a la organización, para que conozcan lo que se quiere y debe lograr; de hacerlos participar mediante sus opiniones y hacerlos sentir que forman parte de la organización. Es así como se puede lograr conseguir que los colaboradores se sientan comprometidos y sobre todo motivados para realizar su trabajo. Partiendo de esto último, podemos decir que la motivación forma un papel primordial a considerar en toda organización, ya que ayudará que ambos se sientan satisfechos tanto por los trabajadores, que se sentirán contentos y serán mucho más eficaces con su trabajo, como la organización que logrará llegar a su objetivo final.

A nivel internacional, se observó que las organizaciones consideran importante aplicar la motivación extrínseca. Según Torres-Flórez y Laverde-Forero (2020) menciona la importancia de motivar a su personal de manera extrínseca, ya que una buena compensación salarial de manera justa y equitativa acorde con la labor a ejecutar va a permitir conseguir una mayor productividad dentro de la organización.

Camilleri et al., (2023) realizaron un estudio sobre las variables en estudio y el compromiso para trabajar en una empresa del sector industrial. En el que refieren que, para conseguir la lealtad del trabajador, reducir la rotación y captar excelentes talentos, es importante que se motive a los trabajadores tanto intrínseca como extrínsecamente ofreciendo un mejor entorno de trabajo y recompensas e incentivos acorde al desempeño.

Du et al., (2021) en su estudio en una institución de salud sobre la relación de la V1 y la felicidad en la práctica, teniendo como población 2000 médicos EE.UU.

en el que demostraron que los factores extrínsecos no tenían una relación con la felicidad.

Filimonov, D. (2017) en su investigación sobre la motivación extrínseca y los incentivos, refiere que la motivación extrínseca es importante a considerar en una organización ya que mantendrá a los colaboradores felices, pero a su vez refiere que puede existir insatisfacción cuando en un cierto periodo del año perciba un importe menor a lo que estaba desempeñándose. Sin embargo, en la mayoría de los hallazgos que se encontraron refieren que los colaboradores refieren el incentivo como parte fundamental a considerar respecto a su desempeño.

Garas et al., (2023) en su estudio para evaluar los factores motivacionales, encontraron que existe una relación positiva de la V2 del estudio con la adicción al trabajo, mientras que se ve una asociación entre V1 con el compromiso laboral. Por tanto, refieren la importancia en motivar al personal si es que desea conseguir un buen desempeño en vez de que crezca la adicción en el trabajo.

Herlambang et al., (2021) en su estudio sobre los efectos en la primera variable del estudio, refiere que la motivación intrínseca tiene una mejor respuesta al agotamiento mental cuando un colaborador se encuentra más motivado intrínsecamente, es decir que tendrá una menor fatiga mental cuanto más motivado se encuentre.

Li et al., (2019) realizaron un estudio sobre la segunda variable de estudio en un grupo de artículos referentes a la salud. Los resultados arrojaron que los trabajadores perciben una satisfacción baja y que uno de los factores importantes a considerar para mejorar ello es motivarlos extrínsecamente.

Itri et al., (2019) en su estudio sobre el personal de salud, evaluó programas de incentivos económicos en el personal de salud en el que tuvo como resultado que la motivación extrínseca puede tener un impacto negativo debido a que no siempre un mayor incentivo económico se traduce en un mejor rendimiento laboral cuando un trabajador ya se encuentre de por sí motivado intrínsecamente como el hecho de mejorar sus conocimientos y autonomía.

Liu et al., (2020) realizaron un estudio en más de trece mil estudiantes sobre las variables de estudio. Los resultados fueron que el brindarles un incentivo económico a un grupo de estudiantes que se encontraban motivados intrínsecamente fueron negativos, mientras que resultó positivo para los estudiantes que no tenían una motivación intrínseca de por sí ya que ayudaron a mejorar su rendimiento.

Morris et al., (2022) en su estudio sobre ambas variables, refiere la importancia de considerar la motivación extrínseca solo para los casos que la labor desarrollada no resulte agradable para el colaborador, mientras que por otro lado cuando un colaborador ya se encuentra motivado intrínsecamente puede ser contraproducente o insignificante ya que de por sí el colaborador realiza su labor por placer propio.

Ates & Yilmaz (2018) en su estudio en un centro educativo en Estambul conformada por 343 profesores y 28 administradores, sus resultados arrojaron que el personal tenía un nivel bajo de motivación. Según hallazgos encontrados mencionan que el trabajador produce mucho más cuando existe motivación, y las razones depende mucho del entorno laboral, del propio individuo y su manera de relacionarse.

Asimismo, Dueñas, Urquía y Zepeda (2022) refirió para que un colaborador se sienta motivado y se desempeñe eficazmente en su puesto de trabajo, debe existir una compensación económica justa, dentro de ellos como aplicar un esquema de incentivos acorde a la responsabilidad asignada a cada uno de los colaboradores.

Valderrama (2018) en su investigación refirió que se analizaron varias entrevistas a los colaboradores de una empresa en España con el fin de confirmar algunos elementos motivacionales en el trabajo, teniendo como resultado que el 60% prefería que las empresas reconozcan su labor además de una buena remuneración económica, el 30% consideraban como importante las relaciones interpersonales además de la remuneración, mientras que el 10% preferían el reconocimiento y que mejoren sus recursos para poder trabajar (pp. 16-17).

A nivel nacional, se observó que en las empresas peruanas existe una baja motivación. Díaz y Silvestre (2021) mencionaron en su investigación que la mayoría de los colaboradores demostraron estar poco motivados intrínsecamente y extrínsecamente. Los hallazgos fueron que el principal problema era el jefe de la institución ya que no demostraba liderazgo e importancia a los colaboradores, se observó mucho machismo y preferencias familiares. Los colaboradores mencionaron que, si bien es cierto, la empresa les brindaba el equipamiento necesario para trabajar; por otro lado, no reconocían sus trabajos, tampoco tenían una oportunidad de crecimiento en la institución debido a que daban preferencia a sus familiares para ocupar los principales cargos.

A nivel local, se observó lo mismo. Según Neyra et al., (2016) en su investigación realizada en una empresa bancaria en todas las regiones de Lima, demostró que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas tenían un nivel medio, es decir, que se observó una motivación intrínseca por parte de los trabajadores gracias al buen clima laboral dentro de la institución, por otro lado, se observó que la motivación extrínseca, por más que exista buen clima laboral, los colaboradores tuvieron una motivación media para realizar sus labores debido a que es más el compromiso por parte de ellos para ser finalmente reconocidos y recompensados económicamente.

Por consiguiente, Fernández (2018) en su investigación realizada en centro educativo en la ciudad de Lima, refiere que es importante aplicar la motivación mediante un plan de reconocimiento hacia los trabajadores, ya que refiere que según sus hallazgos encontrados cuando existe una alta motivación, el desempeño será mejor.

La empresa del presente estudio es del sector de salud y cuenta con una población total de 42 trabajadores integrados por personal de salud y administrativo. Se observó que algunos de los trabajadores realizaban sus labores por iniciativa propia con la finalidad de sentirse bien consigo mismos, sin embargo, otro grupo de trabajadores, demostraban estar muy pocos comprometidos con su trabajo ya que, si bien es cierto que la empresa puede reconocer mediante un

agradecimiento personal por su labor, no les era suficiente ya que referían que la carga del trabajo era demasiado y debería ser equivalente a su remuneración.

Por lo tanto, el **problema de investigación** fue el siguiente: ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023?, Asimismo, estuvo orientado en los **siguientes problemas específicos**: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con la motivación extrínseca?, ¿Cómo se relaciona el interés con la motivación extrínseca?

La presente investigación tuvo como **justificación teórica** conocer la importancia de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca dentro de una organización, así como conocer los beneficios que se obtendrían en aplicarlo tanto para la organización y su personal. Referente a la justificación **metodológica** se desarrolló mediante la utilización del cuestionario, ya que permitió determinar el objetivo propuesto basándose en teorías y métodos científicos, de tal forma que se demostró si existe una relación o asociación entre las variables del presente estudio. Su justificación **práctica** del presente trabajo estuvo desarrollada en base a la necesidad de detectar si existe asociación entre la motivación intrínseca y extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector de salud, en el que se llevó a cabo mediante cuestionarios de manera online para que sea respondido por cada colaborador, gracias a ello permitió resolver los problemas establecidos en las que se propuso soluciones de estas.

Seguidamente, la investigación tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023, Asimismo, tuvo como **objetivos específicos**: a) Conocer la relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023. b) Determinar la relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

Asimismo, la investigación tuvo como **hipótesis general**: Existe relación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023. A su vez tuvo las siguientes

**hipótesis específicas:** a) Existe relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos,2023. b) Existe relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos,2023.



## II. MARCO TEÓRICO

La investigación tuvo diversos **antecedentes**, empezando a nivel nacional e internacional sobre la V1 y la V2, como se detalla a continuación.

Según Bello y Bustamante (2019) realizaron un estudio para determinar la posibilidad de incrementar extrínsecamente la variable 1. Su estudio fue cualitativo por lo que solo se definió, explicó y se demostró las diferencias que existen entre ambas variables del estudio presente. Dentro de su estudio, mencionan que las motivaciones extrínsecas pueden ser un efecto negativo para el interés intrínseco del individuo, ya que, si de por sí el individuo se siente motivado intrínsecamente por hacer algo y posterior a su interés propio se le brinda una recompensa a cambio, corre el riesgo que el individuo pierda la motivación intrínseca debido a que hará sentir al individuo que realizar dicha labor será un conducto para percibir la recompensa.

Carcasi y Torres (2019) realizaron un estudio considerando ambas variables de investigación y asociada al nivel de satisfacción laboral, en la que tuvo como objetivo en determinar la V1 y la V2 relacionada al nivel de satisfacción laboral del personal. Su población de estudio fue 120 trabajadores y los hallazgos encontrados fueron que el 44,4% tuvieron un nivel medio de motivación intrínseca-extrínseca, mientras que el 37,8% tuvieron una satisfacción laboral medianamente satisfecha. En relación con la motivación extrínseca tuvieron un indicador medio respecto al salario y la satisfacción laboral medianamente satisfecha. Por tanto, se halló una relación significativa entre la V1 y V2 del presente estudio con el nivel de satisfacción laboral.

Gonzáles (2021) realizó un estudio en la ciudad de Chiclayo en el que consideraron ambas variables de la presente investigación y a su vez relacionando con la satisfacción laboral, plantearon la necesidad de investigar ambos tipos de motivación en el personal en un centro de salud, teniendo como muestra un total de 45 trabajadores. Aplicaron un cuestionario sobre la motivación según el modelo teórico de Herzberg y tuvieron como resultado una relación significativa entre la V1, V2 del presente estudio con la satisfacción laboral.

Nolazco-Labajos et al., (2021) realizaron una investigación en la ciudad de Lima con las mismas variables del presente estudio de investigación en una empresa de servicios. Su objetivo fue determinar y diagnosticar los factores determinantes de la motivación laboral en los trabajadores de una compañía de servicios. Aplicaron una encuesta y entrevista a un total de 30 trabajadores, dentro de ellos se incluyeron a los que trabajadores actuales y los extrabajadores. Como resultado encontraron que los trabajadores tuvieron una alta desmotivación extrínseca, pero a su vez manifestaron sentirse intrínsecamente motivados.

Sánchez y Sifuentes (2018) realizaron una investigación para ver la influencia entre las variables del presente estudio y su intención en la permanencia de los trabajadores de una compañía de comida rápida en la ciudad de Lima. Su objetivo fue estudiar la influencia de la V2 y V1 en la intención de permanencia del personal de servicio al cliente. Tuvieron como conclusión que los trabajadores percibieron más la motivación extrínseca, sin embargo, mencionan que la motivación intrínseca es considerada primordial para la permanencia del personal de tal forma que ayudará a reducir la posible rotación del personal y se consiga más personal estable.

Por otro lado, a nivel internacional, Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018) realizaron un estudio en una institución de la salud sobre las variables en estudio y la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada, para ello aleatoriamente escogieron 69 instituciones y la muestra total fue de 224 trabajadores. En los resultados se demostraron que los trabajadores percibían una buena motivación intrínseca, por otro lado, no se sentían motivados extrínsecamente, debido a que expresaron que eran poco reconocidos, no aplicaban incentivos económicos y tampoco tenían posibilidad de crecer profesionalmente.

Du et al., (2021) realizaron un estudio sobre las variables del presente estudio para ver si existe una asociación con la alegría, tuvo como muestra 2000 personal de salud americanos. Los resultados arrojaron que el personal de salud sentía mayor alegría estando fuera del trabajo, mientras que arrojaron

negativamente por otro lado la motivación extrínseca ya que no se sentían cómodos con su entorno laboral y los sueldos que percibían.

Giamos et al., (2023) realizaron un estudio sobre las variables mencionadas en el país de Rumanía. Su objetivo fue proponer una interacción novedosa de la motivación V1 y V2 y el entorno laboral. Para ello se probó en cuatro grupos de puestos de trabajo como empleados, gerentes de oficina, gerentes de departamento y ejecutivos. Como resultado encontraron que, cuando se observa, que ambas motivaciones son altas, el clima laboral es bueno, caso contrario, cuando las motivaciones son bajas, se demuestra que el personal es indiferente al trabajo.

Godás-Otero et al., (2023) realizaron un estudio sobre las variables mencionadas en el país de España. Su objetivo fue analizar qué componentes motivacionales considera un trabajador inmigrante para sentirse satisfecho. Se tomó como muestra a 100 profesionales de servicios sociales de 43 localidades en Galicia. El hallazgo encontrado en dicho estudio fue que existe una asociación entre la satisfacción laboral y la V1, mientras que la insatisfacción se asoció con el poco interés por parte de la institución y factores extrínsecos.

Kotera et al., (2022) realizaron una investigación sobre ambas variables mencionadas en el que se identificó que la motivación laboral resulta ser positiva en aplicar en una organización hasta incluso se ve una mejoría en la salud mental en el trabajo. Mencionan que una de las formas de poder medir la presente investigación fue usando la medida reconocida como la escala de motivación extrínseca e intrínseca en el trabajo (denominado con las siglas en inglés como WEIMS). La presente medida tuvo una escala de 18 ítems que examina seis tipos de motivación laboral. Sin embargo, para el presente estudio decidieron construir y validar una forma más corta denominada como SWEIMS que tuvo 12 elementos que terminan evaluando lo mismo que la versión larga. Para ello analizaron dos muestras profesionales distintas como el sector de construcción y otra de salud y tuvieron como conclusión que aplicando la versión corta se obtuvieron los mismos resultados que si usa la medida original.

Morkevičiūtė & Endriulaitienė (2023) realizaron un estudio sobre la motivación y la adicción al trabajo. Su objetivo fue medir la motivación laboral entre las condiciones organizacionales exigentes y la adicción al trabajo por parte de los trabajadores en distintas organizaciones en Lituania. El estudio fue transversal con una muestra de 669 trabajadores de distintas organizaciones en dicho país. Como resultado tuvieron que las condiciones organizacionales exigentes (en los niveles más altos como la adicción al trabajo de un gerente, la carga laboral, un clima organizacional competitivo) se relacionó con una mayor adicción al trabajo mediante la motivación extrínseca, mientras que la relación indirecta entre las condiciones organizacionales exigentes y la adicción al trabajo fue solo significativa en los niveles más bajos de la motivación intrínseca.

Rabanal-Oyarce et al., (2020) sostienen como motivación la teoría de las necesidades humanas por Abraham Maslow (1991), en el refiere que todo ser humano tiene la necesidad de satisfacer sus necesidades internas y que éstas deben estar satisfechas para que se convierta en un factor motivacional.

Tak et al., (2017) realizaron un estudio sobre la relación de V1 del estudio y marcadores del bienestar de los médicos, en el que tuvieron como población total 2000 médicos. Los especialistas demostraron estar satisfechos intrínsecamente, pero a su vez también se halló negativamente al bienestar médico debido a que el personal presentaba agotamiento y una motivación extrínseca baja respecto a la relación con el compromiso.

Tung et al., (2020) realizaron un estudio en Taiwán para conocer la relación existente entre las variables del presente estudio y la satisfacción laboral en personal de salud teniendo un total como población de 1152 médicos. Los resultados demostraron que es importante fomentar el entorno laboral debido a que ayudará a motivar intrínsecamente al personal reduciendo así el cansancio y la insatisfacción en el trabajo. Además, es importante brindar una motivación extrínseca mediante incentivos de manera equitativa para alentar al personal a trabajar en equipo.

Zeng et al., (2022) realizaron un estudio en el Este de Japón sobre la motivación extrínseca e intrínseca. Su objetivo fue estudiar el efecto de la V2 de las

enfermeras sobre el compromiso laboral en centros de salud con atención a largo plazo. Para ello se seleccionó de 6055 centros de salud, 1200 centros al azar. En su análisis tuvieron como resultado que la motivación laboral extrínseca no tuvo un efecto significativo en relación con el compromiso laboral. Asimismo, llegaron a la conclusión que es importante implementar medidas para fomentar la motivación intrínseca en las enfermeras de tal forma que mejore el compromiso en el trabajo.

Bello y Bustamante (2019) refiere que Maslow apunta a 05 necesidades humana fundamentales, la primera son las necesidades fisiológicas que son comer, dormir, respirar, etc.; la segunda son las necesidades de seguridad que viene hacer lo que una persona necesita para tener una mayor estabilidad incluso económica; la tercera encontramos la necesidad de pertenencia, seguidamente de la estimación que es cuando la mayoría de las personas tienen la sensación de pensar en sí mismos y por último la necesidad de la autorrealización.

La presente investigación tuvo como enfoques conceptuales lo siguiente:

Motivación intrínseca: Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, además se refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

Motivación extrínseca: Valeria et al., (2022) nos dice que la motivación extrínseca busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico.

La investigación tuvo como dimensiones lo siguiente:

Para Pérez (2023) define la satisfacción como la sensación de complacer los deseos de una persona, complacer sus necesidades personales además de cubrir una necesidad propia del individuo.

Para Editorial Etecé (2021) define el interés como la atención de una persona hacia un acontecimiento, la necesidad de una persona en obtener un provecho de algo, como el interés de un individuo en adquirir una posición social.

Para Gorbaneff, Torres & Fernando (2009) refieren como definición del incentivo el hecho de ofrecer o incrementar la remuneración más de lo que se ofrece en la industria, teniendo como resultados el buen desempeño e incremento de las metas de producción esperadas.

Para Zangaro & Szlechter (2022) refiere que el reconocimiento es la afirmación de cualidades positivas de un individuo, además hace referencia que existen tres subtipos, el primero es el reconocimiento de las relaciones primarias que gracias a ella permite desarrollar la autoconfianza, el segundo el de las relaciones de derecho que induce el auto respeto y por último el de la comunidad social favoreciendo así la autoestima.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró **aplicada**, debido a que Nicaragua (2018) explica que este tipo de investigación ayudará a resolver problemas sociales requiriendo de una o más alternativas de solución.

##### Diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó el **enfoque cuantitativo**, debido a que se analizaron y recogieron información cuantitativa sobre las variables de investigación, estudiando así la posible relación entre las variables consideradas en el marco teórico. (Nicaragua, 2018)

El diseño fue **no experimental** debido a que solo se observó el contexto y buscó dar soluciones al problema planteado. Según Babativa (2017) nos dice que, en el diseño no experimental, no existe manipulación de las variables estudiadas de manera intencional, sino que trata de encontrar evidencias sistemáticas, donde el investigador no controla directamente sobre el objeto de estudio (p.69).

Asimismo, fue **transversal** debido a que la presente investigación solo fue por un tiempo determinado. Como nos dice Babativa (2017) que es de naturaleza transversal debido a que toda la información recolectada es tomada en un solo momento y tiempo específico (67).

Fue **descriptivo** debido a que es el mejor estudio para recolectar información. Babativa (2017) menciona que su objetivo de este tipo de investigación es detallar las características o propiedades de un fenómeno, que se supedita a un análisis (p.54).

Fue **correlacional** ya que ayudó a determinar si las variables en estudio tuvieron un grado de asociación. Tal como nos dice Babativa (2017) que su objetivo en sí es determinar la relación que pueda existir entre dos o más variables en una situación en particular.

Se usó el método **hipotético deductivo** debido a que se dedujo, contrajo o corroboró las hipótesis planteadas para luego llegar a la conclusión de los sucesos que validan la hipótesis. Así como Pérez-Talia (2018) nos dice que la hipótesis parte de deducciones y suelen ser especulativas. Su misión es comparar la hipótesis inicial con las deductivas y afirmar si es consecuente con la realidad (p.13).

### **3.2 Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Motivación intrínseca

#### **Definición Conceptual:**

Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, mientras que la motivación intrínseca refleja el grado de interés de una persona, que llega a hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

#### **Definición Operacional:**

Se aplicó un cuestionario vía online con la finalidad de determinar si los trabajadores se encuentran motivados intrínsecamente.

#### **DIMENSIONES**

#### **INDICADORES**

Satisfacción

Complacer los deseos

Necesidades personales

Placer por cubrir una necesidad

Interés

Obtener un provecho de algo

Obtener una posición social

Atención a un acontecimiento



## **Variable 2:** Motivación extrínseca

### **Definición Conceptual:**

Valeria et al., (2022) nos dice que la motivación extrínseca “busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico.

### **Definición Operacional:**

Se aplicó un cuestionario vía online con la finalidad de determinar si los trabajadores se encuentran motivados extrínsecamente.

Ambas variables son cuantitativas y son de escala ordinal. Se encontró en el Anexo 01 la matriz de operacionalización en el que se detalla todos los caracteres de las variables mencionadas líneas arriba.

### **DIMENSIONES**

### **INDICADORES**

Incentivo

Remuneración mayor

Sobre pasar metas de producción

Incrementa el desempeño

Reconocimiento

Favorecimiento de la autoestima

Desarrolla la autoconfianza

Induce el auto respeto

La escala de medición es ordinal y se aplicó la escala de Likert teniendo como opciones de respuestas para ambos casos:

Totalmente de acuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Neutral (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

### 3.3 Población y muestra

La **población y muestra** de la investigación fue censal y se consideró el total de los colaboradores de una empresa del sector salud, siendo un total de 42 colaboradores.

Según Robles (2019) define la **población** como un conjunto de elementos en el que tuvo como objetivo estudiarla, mientras que la **muestra** es solo la extracción de la población de interés.

#### Criterios de Inclusión

- Todos los trabajadores de la empresa del presente estudio del sector Salud en Los Olivos
- Todos los trabajadores de ambos sexos

#### Criterios de Exclusión

- Todos los individuos que no laboren en la empresa del presente estudio del sector Salud en Los Olivos

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como **técnica** para recolectar datos se realizó mediante una encuesta vía online y referente al **instrumento** será mediante cuestionarios de la variable “motivación intrínseca” y “motivación extrínseca”. Asimismo, con la finalidad de obtener la confiabilidad y validez de cada instrumento, se empleará el Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) mediante el software SPSS V.25. La presente encuesta se detalla en Anexos 3.

### 3.5 Procedimientos

Seguidamente de haber avanzado el marco teórico, se estableció las variables motivación intrínseca y motivación extrínseca como cuantitativas, considerando como investigación de tipo correlacional. Por las razones expuestas, en la presente investigación se usó como técnica de recolección de información la encuesta mediante el uso del aplicativo Google Forms y como instrumento se consideró cuestionarios para la variable motivación intrínseca y motivación extrínseca, siendo

un total de 16 ítems dirigido a los colaboradores de una empresa del sector salud quienes permitieron dar a conocer la relación de las variables en estudio.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se empleó el sistema de estadística SPSS V.25 del idioma español.

Asimismo, se realizó dos clases de estudio, el primero **descriptivo**, en el que se implementó gráficas y tablas de frecuencia; y el segundo **inferencial**, debido a que se usó el Chi Cuadrado para corroborar las hipótesis planteadas. Hernández et al. (2017) nos dice que el Chi Cuadrado es una prueba confiable que permite analizar y contrastar una hipótesis de dos o más variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación cumplió con la ética profesional, por lo que se cuidó de la información personal de los colaboradores de una empresa del sector de salud. Asimismo, se protegió todo resultado de cada colaborador encuestado.

En síntesis, tuvo como finalidad hallar si es verdad o falso las hipótesis propuestas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

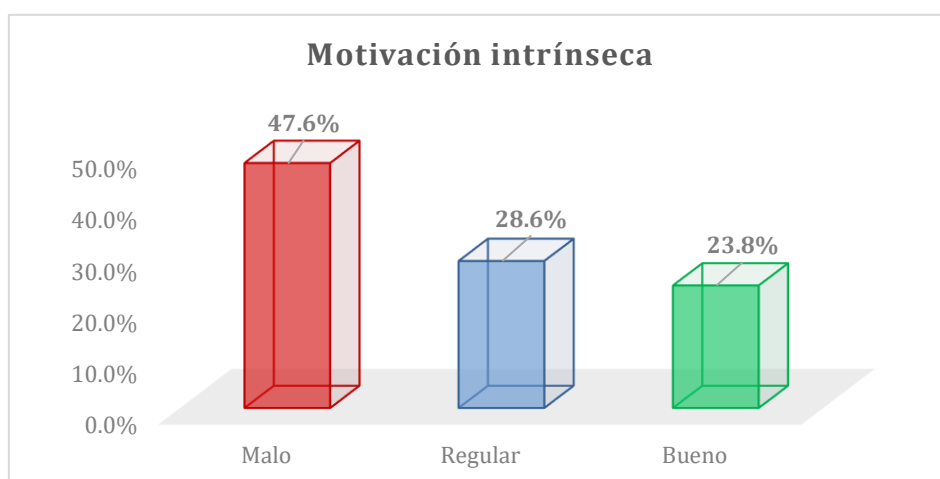
**Tabla 1**

Descripción estadística de la variable motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	47,60	47,60	47,60
	Regular	12	28,60	28,60	76,20
	Bueno	10	23,80	23,80	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 1**

Gráfico descriptivo de la variable MI



*Nota.* La presente ilustración muestra los gráficos descriptivos de la variable motivación intrínseca, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud.

**Interpretación:** En la tabla 1 y en la ilustración 1; se evidencia que el 47.6% de los colaboradores califican a la motivación intrínseca como “malo”, el 28.6% de los trabajadores lo valoran como “regular”, mientras que el 23.8% de los mismos lo ubican en el nivel “bueno”.

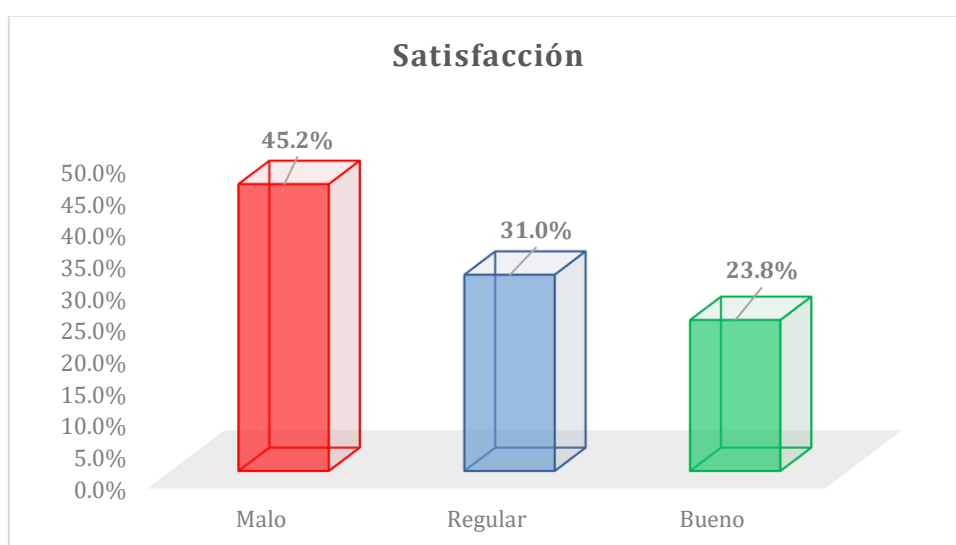
**Tabla 2**

Descripción estadística de la dimensión satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	45,20	45,20	45,20
	Regular	13	31,00	31,00	76,20
	Bueno	10	23,80	23,80	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 2**

Gráfico descriptivo de la dimensión satisfacción



*Nota.* La presente ilustración muestra los gráficos descriptivos de la dimensión satisfacción, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud

**Interpretación:** En la tabla 2 y en la ilustración 2; se observó que el 45.2% de los trabajadores consideran a la dimensión como "malo", el 31% del personal lo valoran como "regular", mientras que el 23.8% de los mismos lo sitúan en el nivel "bueno".

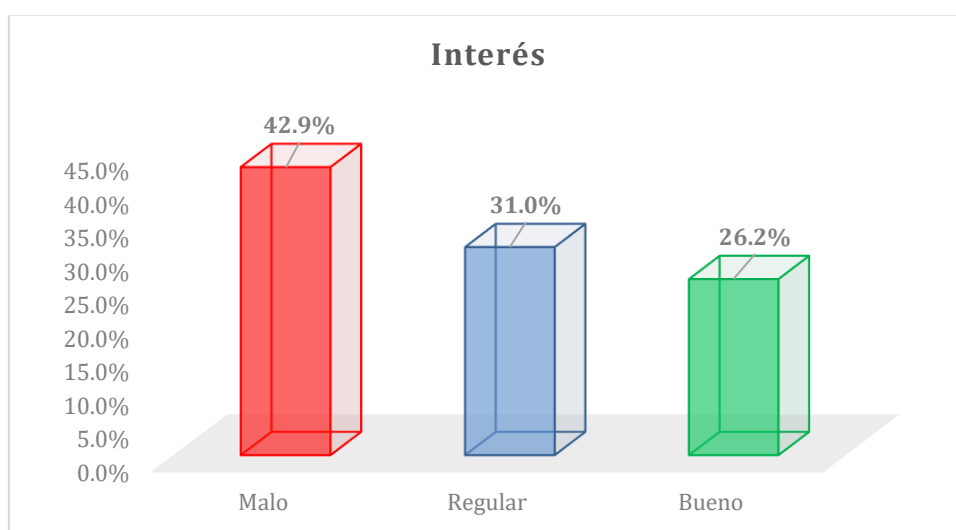
**Tabla 3**

Descripción estadística de la dimensión interés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	42,90	42,90	42,90
	Regular	13	31,00	31,00	73,80
	Bueno	11	26,20	26,20	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 3**

Gráfico descriptivo de la dimensión interés



*Nota.* La presente ilustración muestra los gráficos descriptivos de la dimensión interés, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud

**Interpretación:** En la tabla 3 y en la ilustración 3; se visualizó que el 42.9% del personal afirmó que la dimensión es “malo”, el 31% de los colaboradores señalaron que es “regular”, mientras que el 26.2% afirman que es “bueno”.

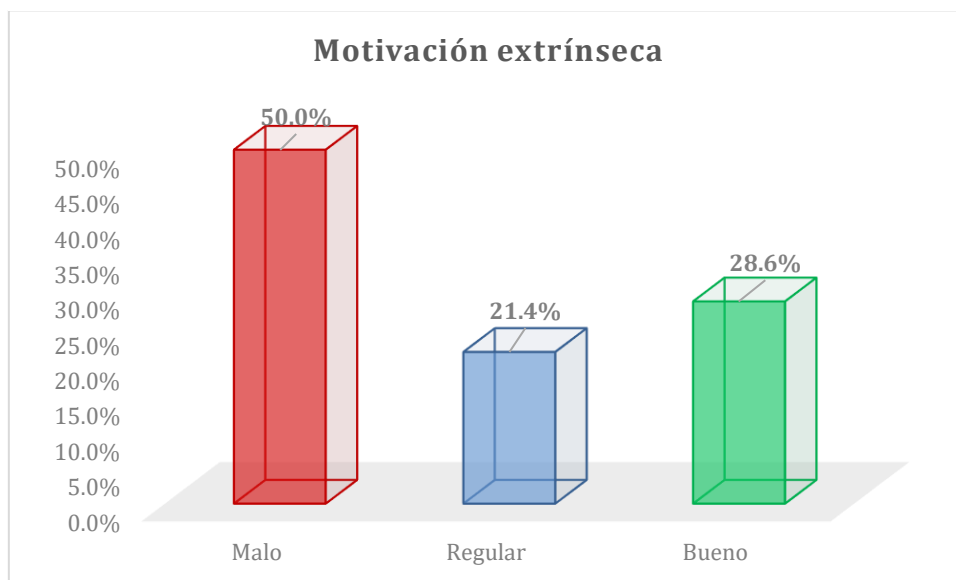
**Tabla 4**

Descripción estadística de la variable motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	50,00	50,00	50,00
	Regular	9	21,40	21,40	71,40
	Bueno	12	28,60	28,60	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 4**

Gráfico descriptivo de la variable ME



*Nota.* La ilustración muestra los gráficos descriptivos de la variable motivación extrínseca, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud.

**Interpretación:** La tabla 4 y la ilustración 4, nos permite exteriorizar que el 50% de los participantes consideran a la motivación extrínseca como "malo", por otro parte el 28.6% de los colaboradores lo valoran como "bueno", mientras que el 21.4% de los trabajadores refieren que es "regular".

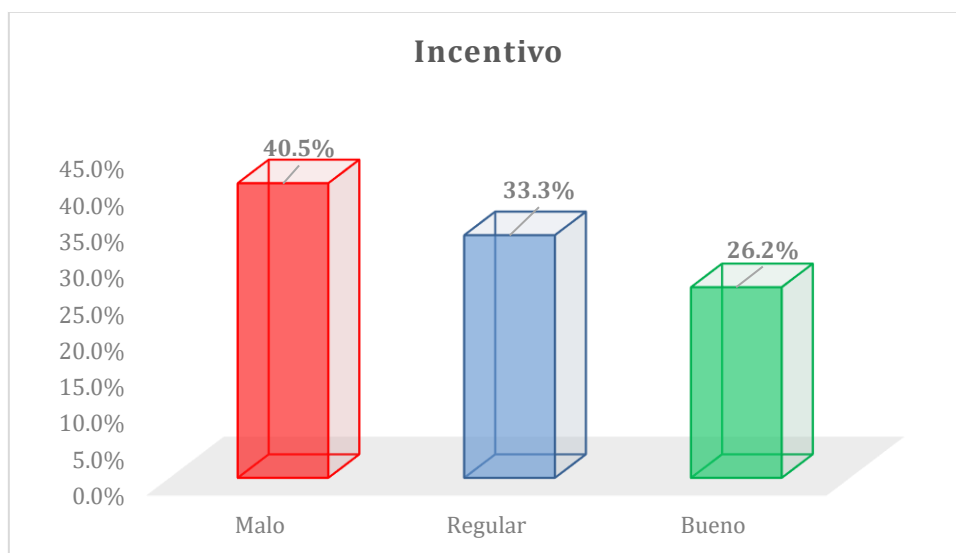
**Tabla 5**

Descripción estadística de la dimensión incentivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	40,50	40,50	40,50
	Regular	14	33,30	33,30	73,80
	Bueno	11	26,20	26,20	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 5**

Gráfico descriptivo de la dimensión incentivo



*Nota.* La ilustración muestra los gráficos descriptivos de la dimensión incentivo, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud

**Interpretación:** En la tabla 5 y la ilustración 5; se visualizó que del total de los empleados encuestados el 40.5% afirmó que la dimensión es “malo”, por el contrario, el 33.3% de los trabajadores señalaron que es “regular”, mientras que el 26.2% de los colaboradores afirman que es “bueno”.



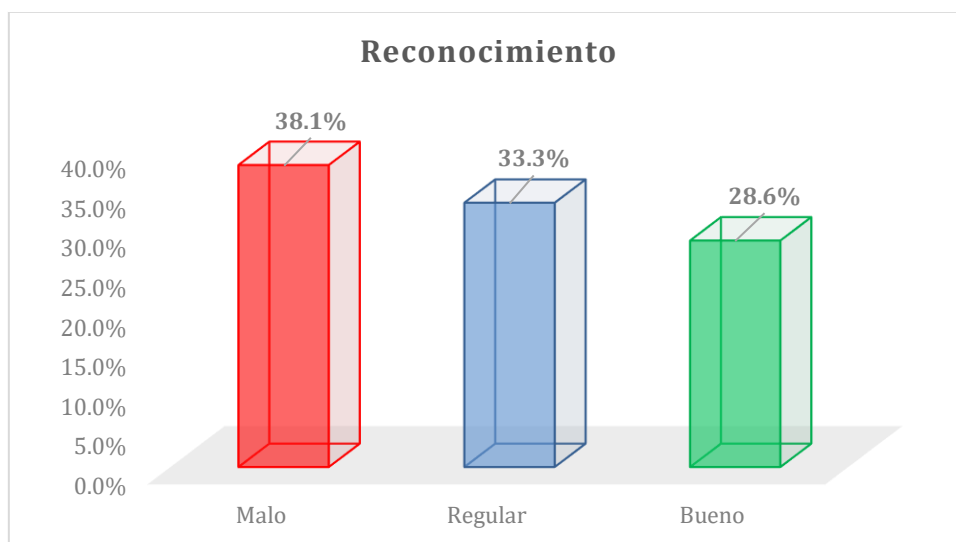
**Tabla 6**

Descripción estadística de la dimensión reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	38,10	38,20	38,10
	Regular	14	33,30	33,30	71,40
	Bueno	12	28,60	28,60	100,00
	Total	42	100,00	100,00	

**Ilustración 6**

Gráfico descriptivo de la dimensión reconocimiento



*Nota.* La ilustración muestra los gráficos descriptivos de la dimensión reconocimiento, de acuerdo con la valoración de una compañía del sector salud

**Interpretación:** En la tabla 6 y en la ilustración 6; se observó que el 38.1% considera que la dimensión es “malo”, en cambio 33.3% de los colaboradores aseveraron que es “regular”, por otro lado, el 28.6% del personal asumen que es “bueno”.

## 4.2 Análisis inferencial

Debido a que la muestra está conformada por 42 trabajadores; se realizó la prueba de normalidad mediante Shapiro-Wilk, el cual se utiliza en muestras inferiores a 50 elementos.

### Tabla 7

Hipótesis para la prueba de normalidad

---

Ho: La distribución de sus datos es normal Sig. > 0,05

H1: La distribución de datos no es normal Sig. < 0,05

---

Nota: Ho (Hipótesis nula) y H1(Hipótesis alterna)

### Tabla 8

Pruebas de normalidad de motivación intrínseca y extrínseca

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	0,763	42	0,000
Motivación extrínseca	0,739	42	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** En la tabla 8 visualizamos que ( $m < 50$ ); es decir, se trabajará con Shapiro-Wilk y tiene ( $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ). Por tanto, se rechaza la Ho; es decir que los datos no siguen una distribución normal. Esto representa que se utilizará la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables y dimensiones.

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

### Tabla 9

Correlación entre motivación intrínseca y extrínseca

Correlaciones		Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	0,819**
		Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,000
		42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Con un nivel de confianza del 95%, significación (0,00) <0,05, y Rho de Spearman = 0,819, la Tabla 9 indica una correlación positiva alta entre las variables. Por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>: la motivación intrínseca está altamente asociada a la motivación extrínseca en los profesionales del sector salud de Los Olivos, 2023.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

**Tabla 10**

Correlación entre la dimensión satisfacción y motivación extrínseca

Correlaciones		Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Satisfacción	0,934**
		0,000
		42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la Tabla 10 se evidencia una correlación positiva muy alta entre la dimensión y la variable, con un nivel de confianza del 95%, significación (0,00) <0,05 y Rho de Spearman = 0,934. Por tanto, se acepta la H<sub>1</sub>: teniendo una alta relación entre la dimensión 1 y la variable 2.

## Prueba de hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.

**Tabla 11**

Correlación entre la dimensión interés y motivación extrínseca

Correlaciones		Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Interés	0,772**
		0,000
		42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla 11 indica una correlación positiva alta entre dimensión y variable, con 95% de NC (0,00) <0,05 y Rho de Spearman = 0,772. Se reconoce H<sub>1</sub>, mostrando que el interés del personal del sector salud de Los Olivos, 2023 está fuertemente vinculado a la variable.

## V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados de la hipótesis general de la presente investigación, se demuestra que existe relación entre la motivación intrínseca con la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, evidenciando una correlación positiva alta entre las variables. Con un nivel de confianza del 95%, significación  $(0,00) < 0,05$ , y Rho de Spearman = 0,819, por lo que se acepta la hipótesis alterna, cuyo objetivo general fue determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023, estudio que fue basado en el modelo teórico de Sánchez y Sifuentes (2018) quién refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, además se refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales y por otro lado a Valeria et al., (2022) quien refiere la motivación extrínseca como la búsqueda de un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico.

El planteamiento de la presente investigación estuvo reforzado por Sánchez y Sifuentes (2018) habiendo demostrado una relación significativa de  $r=,221$  entre las variables de la presente investigación y aunando la intención de permanencia de los colaboradores. Asimismo, se determinó que los trabajadores percibían mayor motivación extrínseca más no la motivación intrínseca, por lo que los autores reforzaron que ambos tipos de motivación jugaban un papel importante para que el colaborador se siente plenamente motivado y decida permanecer en la organización.

Por otro lado, los autores Carcasi & Torres (2019) demostraron también en su estudio de una empresa del sector salud con una población de 120 y muestra de 90 trabajadores, tener una asociación significativa entre las variables de la presente investigación con el nivel de satisfacción laboral. Se determinó que la mitad de los trabajadores perciben la variable 1 y 2 a nivel medio mientras que los otros colaboradores demuestran tener un nivel de satisfacción medianamente satisfecho.

Por tanto, se observa que, tanto en los resultados de la presente investigación como estudios de otros autores, tienen una relación similar en el que se observa a primera instancia que existe una relación significativa entre ambas variables además que los resultados a nivel internacional demuestran que los colaboradores perciben poca motivación sea intrínseca o extrínsecamente.

Planteado el primer objetivo específico que es conocer la relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023, se evidenció una correlación positiva muy alta entre la dimensión y la variable, con un nivel de confianza del 95%, significación  $(0,00) < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,934, por lo que se acepta la H1, demostrando así tener una alta relación entre la dimensión 1 y la variable 2.

Ello fue reforzado por Gonzáles (2021) habiendo demostrado una relación significativa entre la dimensión 1 y la variable 2, su estudio contó con una muestra de 45 colaboradores, en este caso aplicando el cuestionario según el modelo teórico de Herzberg, por lo que sus resultados fueron tener una relación significativa directa entre la dimensión 1 y la variable 2.

Otro hallazgo similar lo realizaron Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018) en el que su enfoque fue determinar la percepción de la satisfacción y los factores motivacionales, su muestra total fue de 224 trabajadores en distintas instituciones del servicio de Salud. Los resultados demostraron que los trabajadores tenían una baja percepción de la motivación extrínseca debido a que manifestaron que la organización no reconocía su trabajo, no aplicaban incentivos económicos además que la posibilidad de crecer profesionalmente era baja. Por lo tanto, destacan la importancia de tener al trabajador motivado para que el colaborador pueda tener un mayor desempeño en la organización.

Cabe reiterar a los autores Carcasi & Torres (2019) en su estudio enfocado en buscar la asociación entre una de las variables que es la motivación extrínseca con la dimensión satisfacción, percibiendo un nivel medio de la variable 2 y una satisfacción medianamente satisfecha.

Cabe mencionar el modelo teórico Pérez, M. (2023) que define la satisfacción como la sensación de complacer tanto los deseos de un individuo, de sus necesidades personales y de cubrir una necesidad propia del individuo.

Por consiguiente, se demuestra tanto en la presente investigación que existe una relación significativa entre la dimensión 1 y la variable 2, demostrando que la motivación extrínseca es importante para que el colaborador se siente satisfecho consigo mismo, además de sentirse realizado y complacido por sus propias necesidades individuales.

Referente al segundo objetivo específico que es determinar la relación del interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023, demostrando una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, con 95% de NC (0,00) <0,05 y Rho de Spearman = 0,772, reconociendo la H1 y mostrando que el interés del personal del sector salud de Los Olivos, 2023 está fuertemente vinculado a la variable.

Podemos mencionar a los autores Bello y Bustamante (2019) que realizó un estudio usando la metodología cualitativa en el que refiere que las motivaciones extrínsecas pueden ser un efecto negativo para el interés intrínseco del individuo, esto debido a que una persona que demuestra interés propio por realizar una actividad y seguidamente se le recompensa por ello, algunos autores en la investigación mencionan que el individuo pierde completamente el interés debido a que en adelante solo hará una actividad para sentirse motivado extrínsecamente.

Como definición teórica de la dimensión 2 tenemos a Editorial Etecé (2021) que define el interés como la atención de un individuo hacia algo, como también la necesidad de obtener un provecho a cambio y el interés en adquirir una posición social.

De manera que, si bien la presente investigación se encontró un vínculo fuerte entre el interés con la motivación extrínseca; dentro de los hallazgos encontrados nos mencionan que, si un individuo siente interés propio por hacer algo, es poco recomendable que se motive de inmediato extrínsecamente mediante alguna recompensa, debido a que existe posibilidad que el individuo pierda el



interés intrínseco solo para recibir algo a cambio. Sin embargo, los autores también mencionaron que, si el individuo no siente interés por hacer alguna actividad, el hecho de aplicar una motivación extrínseca hará que incremente su interés para realizarlo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La presente investigación evidencia que la motivación intrínseca por parte de los trabajadores de una empresa del sector de salud tiene un efecto considerable con la motivación extrínseca. Ello mismo se confirma mediante el análisis de correlación del estadígrafo Rho de Spearman, que nos evidencia una “correlación positiva alta” (Rho de Spearman = 0,819) y una significancia de  $(p=0,00) < 0,05$ . Por tanto, enfatiza la importancia de la motivación intrínseca que deben tener los colaboradores en una organización para sentirse satisfechos consigo mismo ante la realización de una actividad, resultando así tener una mayor productividad favoreciendo a la organización, generando confianza y fortaleciendo la satisfacción propia del individuo. Por consiguiente, se concluye que una buena motivación intrínseca y extrínseca puede contribuir significativamente en mejorar la relación entre los trabajadores con la organización.

**Segunda:** En referencia al primer objetivo específico, se evidencia que la dimensión satisfacción se relaciona con la motivación extrínseca, demostrando así una correlación positiva muy alta entre la dimensión y la variable, con una significancia de  $(p=0,00) < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,934. Por esta razón, cuando un colaborador se siente extrínsecamente motivado sea mediante una recompensa, incentivo u otros, ayuda a que el colaborador se siente satisfecho por realizar dicha actividad. Es decir, a mayor motivación extrínseca genera satisfacción en el individuo.

**Tercera:** Se concluye el segundo objetivo específico con una relación entre el interés con la variable 2, evidenciando una “correlación positiva alta” entre dimensión y variable, con una significancia de  $(p=0,00) < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,772. En consecuencia, se evidencia que, a mayor motivación extrínseca genera mayor interés por parte del colaborador en realizar alguna actividad.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** La organización deberá incentivar a sus trabajadores intrínsecamente haciéndolos sentir que forman parte de la organización y que su labor es importante para conseguir los objetivos trazados, además de hacerlos más participados en las decisiones para generarles autonomía. Por otro lado, se recomienda que la organización pueda motivar a sus colaboradores extrínsecamente, puede darse económicamente mediante alguna bonificación por productividad, de tal forma que los colaboradores sientan que su esfuerzo está siendo recompensado acorde a su desempeño, mejorando así la relación entre el colaborador y la organización.

**Segunda:** Para que el trabajador se sienta satisfecho consigo mismo y realizando alguna actividad encomendada por la organización, se recomienda que se les motive extrínsecamente, esto puede darse no solo mediante un incentivo económico sino también brindando la oportunidad de crecer profesionalmente en la organización como también darles una estabilidad laboral y/o un mejor estatus social.

**Tercera:** Para captar un mayor interés por parte del colaborador, se recomienda de igual forma motivarlos extrínsecamente mediante algún beneficio atraíble como ser reconocido como el trabajador del año, conseguir un ascenso, algún viaje o beca de estudios para crecer profesionalmente.

## REFERENCIAS

- Arboleda-Posada, G. & Cardona-Jiménez, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Arburrrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1657-7027. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psld>
- Babativa, A. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bello Toribio, J. V. & Bustamante Maslucan, Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?*. [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Camilleri, M.A., Troise, C. & Morrison, A. (2023). Motivations and commitment to work in the hospitality industry: investigating employee psychology and responsible organizational behaviors. *Tourism Review*. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0611>
- Carcasi, O., & Torres, G. M. (2019). *Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la REDESS LAMPA*.
- Díaz, W. y Silvestre, S. (2021). *El salario emocional en los colaboradores de la empresa "Consortio Salud y Belleza" S.R.L.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7622/1/REP\\_WALDIR.D%c3%8dAZ\\_SAIRA.SILVESTRE\\_EL.SALARIO.EMOCIONAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7622/1/REP_WALDIR.D%c3%8dAZ_SAIRA.SILVESTRE_EL.SALARIO.EMOCIONAL.pdf)
- Du, M., Tak, H., & Yoon, J. (2021). Association of Intrinsic Motivating Factors and Joy in Practice: A national physician survey. *Southern Medical Journal*, 114(9), 583-590. <https://doi.org/10.14423/smj.0000000000001297>

Dueñas, R., Urquía, M. y Zepeda, A. (2022). *Las compensaciones e incentivos laborales como elementos motivacionales en la empresa Jacobo y Asociados, S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de San Salvador*. [Trabajo de grado, Universidad de El Salvador]. Repositorio institucional. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/28984/1/LAS%20COMPENSACIONES%20E%20INCENTIVOS%20LABORALES%20COMO%20ELEMENTOS%20MOTIVACIONALES%20EN%20LA%20EMPRESA%20JACOBO%20Y%20AS.pdf>

Editorial Etecé (2021, 05 de agosto). *Interés*. Concepto. <https://concepto.de/interes/>

Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laborar en un instituto técnico superior, Lima – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Filimonov, D. (2017). *Extrinsic motivation and incentives*. [Bachelor's Thesis, University of Applied Sciences]. Repository institucional. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131731/Filimonov\\_Danila.PDF?sequence=3&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131731/Filimonov_Danila.PDF?sequence=3&isAllowed=y)

Garas, L., Aziz, S., Wuensch, K. & Waterwall, B. (2023). Motivation drivers of heavy work investment: intercultural comparison between USA and Egypt. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(5/6), 379-395. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2022-0169>

Giamos, D., Shkoler, O., Tziner, A., Vasiliu, C. & Shertzer, Y. (2023). Work motivation in three-way interaction with organizational justice across four different managerial positions. *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 513-538. <https://doi.org/10.1108/jamr-09-2022-0195>

Godás-Otero, A., Quiroga-Carrillo, A., Míguez-Salina, G., & Núñez-García, J. (2023). Motivation, social work and immigration: Job satisfaction according to a qualitative and quantitative evaluation. *International Social Work*, 66(2), 419–432. <https://doi.org/10.1177/00208728211065709>

- González, M. (2021). *Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el Consorcio Nefrológico del Norte Chiclayo 2019*.
- Gorbaneff, Y., Torres, G., & Fernando, J. (2009). El concepto de incentivo en administración, una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73-91. <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>
- Herlambang, M., Cnossen, F. & Taatgen, N. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *Plos One*, 16(1), e0243754. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754>
- Hernández de la Rosa, Y. et al. (2017). ¿Chi cuadrado o Ji cuadrado?. *Medicentro Electrónica*, 21(4), 294-295. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432017000400001&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001&lng=es&tlng=es).
- Li, H., Yuan, B., Wang, D., & Meng, Q. (2019). Motivating factors on performance of primary care workers in China: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(11), e028619. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028619>
- Itri, J. N., Bruno, M. A., Lalwani, N., Munden, R. F. & Tappouni, R. (2019). The incentive dilemma: Intrinsic motivation and workplace performance. *Journal of the American College of Radiology*, 16(1),39-44. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2018.09.008>
- Ates, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the work motivation levels of primary school teachers. *Journal of education and training studies*, 6(3), 184-196. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i3.2948>
- Kotera, Y. et al. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *Int J Environ Res Public Health*, 25;19(21):13864. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36360743/>
- Liu, Y., Hau, K. -T., Liu, H., Wu, J., Wang, X., & Zheng, X. (2020). Multiplicative effect of intrinsic and extrinsic motivation on academic performance: A

longitudinal study of Chinese students. *Journal of Personality*, 88(3), 584-595. <https://doi.org/10.1111/jopy.12512>

Morkevičiūtė, M. & Endriulaitienė, A. (2023). Motivational background of work addiction: the role of perceived demanding organizational conditions, *Baltic Journal of Management*, 18(2), 190-206. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BJM-02-2022-0051/full/html>

Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816. <https://doi.org/10.1017/s0033291722001611>

Neyra, C. et al. (2016). El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. *Revista de investigación de apuntes universitarios*, 6(2). 199-220. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra\\_universitarios/article/view/101](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101)

Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1, 1-89

Nolazco-Labajos, Bustamante-Cieza, Moreno-Rodríguez & Carhuacho-Mendoza (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>

Pérez, M. (2023, 14 de junio). *Definición de Satisfacción*. Concepto definición. <https://conceptodefinicion.de/satisfaccion/>

Pérez-Talia, M. (2018). El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: la destitución de Fernando Lugo. *Revista Sociedad Global*, 5(1-2), 11-19 [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/162102/CONICET\\_Digital\\_](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/162102/CONICET_Digital_)

Nro.9c3bb498-6652-46b1-a062-  
f13151567645\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rabanal-Oyarce, R., Huamán-Muñoz, C., Murga-Valderrama, N. & Chauca-Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 250-257.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/28063431020.pdf>

Robles-Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>

Sánchez, Ch. N. y Sifuentes, E. 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 de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez\\_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tung, Y.-C, Chou, Y.-Y, Chang, Y.H, & Chung, K.-P. (2020). Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction: a nationwide cross-sectional survey in Taiwan. *BMJ Open*, 10(3), e035948.  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-035948>

Valeria et al. (2022). Análisis de la motivación extrínseca y la retroalimentación afectiva en la interacción profesor-alumno. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*. 8(1), 1-19.  
<https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/.01/838>

Valderrama, L. (2018). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín*.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13356/LuisaFernanda\\_ValderramaLoteroto\\_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13356/LuisaFernanda_ValderramaLoteroto_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)



- Tak, H., Curlin, F. & Yoon, J. (2017). Association of Intrinsic Motivating Factors and Markers of Physician Well-Being: A National Physician Survey. *J Gen Intern Med.*,32(7):739-746. doi: 10.1007/s11606-017-3997-y
- Torres-Flórez, D. y Laverde-Forero, A. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: Caso Villavicencio. *Criterio Libre*, 18(33), 111-125
- Zangaro, M. & Szlechter, D. (2022). Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y Sociedad*, XXIII(39), 105-125. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/v23n39/1514-6871-tys-23-39-105.pdf>
- Zeng, D., et al. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(3):1284. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35162307/>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Motivación Intrínseca</b>	<i>Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, mientras que la motivación intrínseca refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales</i>	Se aplicará un cuestionario online para determinar si el trabajador se encuentra motivado intrínsecamente. Se utilizará mediante la escala tipo Likert de la variable Motivación Intrínseca y será medido a través de los factores de satisfacción e interés	Satisfacción	Complacer los deseos Necesidades personales Placer por cubrir una necesidad	Ordinal Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutral (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Interés	Obtener un provecho de algo Obtener una posición social Atención a un acontecimiento o un proceso	
<b>Variable 2: Motivación Extrínseca</b>	<i>Valeria et al. (2022) nos dice que la motivación extrínseca "busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico.</i>	Se aplicará un cuestionario online para determinar si el trabajador se encuentra motivado extrínsecamente. Se utilizará mediante la escala tipo Likert de la variable Motivación Extrínseca y será medido a través de los factores de Incentivo y Reconocimiento.	Incentivo	Ofrecimiento de una remuneración mayor Sobre pasar metas de producción Incrementa el desempeño	Ordinal Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Reconocimiento	Favorece la autoestima Desarrolla la autoconfianza Induce el auto respeto	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.										
La presente encuesta va a permitir demostrar la relación que existe entre "LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA". Por lo cual, esta encuesta es anónima Marque con una "X" la respuesta que considera correcta										
Preguntas cerradas										
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5					
ITEMS						1	2	3	4	5
<b>Primera variable: Motivación intrínseca</b>										
1	¿Me siento complacido con el trabajo que tengo?									
2	¿Me resulta gratificante lo que hago en mi trabajo?									
3	¿Significa mucho para mí que la empresa valore mi trabajo?									
4	¿Estoy dispuesta a apoyar a mis compañeros de trabajo y a la empresa cuando lo requieran?									
5	¿El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis objetivos personales?									
6	¿Me complace aprender nuevas cosas?									
7	¿La empresa me permite crecer profesionalmente?									
8	¿Siento que mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?									
9	¿La empresa me brinda los recursos necesarios para realizar mi trabajo?									
<b>Segunda variable: Motivación extrínseca</b>										
1	¿La empresa brinda algún reconocimiento económico por cumplir con la meta propuesta?									
2	¿Cumplo con los objetivos de la organización solo por ser reconocido económicamente?									

3	¿Considero que si la empresa me brinda mayores beneficios incrementaría mi desempeño?				
4	¿Siento que me desempeñaría mejor si la empresa me brinda mayor flexibilidad en el trabajo?				
5	¿La empresa suele reconocer mi trabajo ante el resto de mis compañeros?				
6	¿La empresa me felicita cuando tomo correctas decisiones?				
7	¿La empresa valora y respeta mis opiniones ante mi equipo de trabajo?				

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	TEODORO CARRANZA ESTELA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia en Investigación-Marketing		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Chavez Jimenez Karen
Procedencia:	Los Olivos - Lima
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos



Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa del sector Salud en Los Olivos, 2023
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 7 ítems en total.</li> </ul> <p>El objetivo es determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023</p>

#### 4. Soporte teórico

##### ▣ Variable 1: Motivación intrínseca

Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, mientras que la motivación intrínseca refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

##### ● Variable 2: Motivación extrínseca

Valeria et al. (2022) nos dice que la motivación extrínseca busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico (p.4).

Variables	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Satisfacción	Para Pérez, M. (2023) define la satisfacción como la sensación de complacer los deseos de una persona, complacer sus necesidades personales además de cubrir una necesidad propia del individuo.
	Interés	Para Editorial Etecé (2021) define el interés como la atención de una persona hacia un acontecimiento, la necesidad de una persona en obtener un provecho de algo, como el interés de un individuo en adquirir una posición social.
Motivación extrínseca	Incentivo	Para Gorbaneff, Y., Torres, S. & Fernando, J. (2009) refieren como definición del incentivo el hecho de ofrecer o incrementar la remuneración más de lo que se ofrece en la industria, teniendo como resultados el buen desempeño e incremento de las metas de producción esperadas.
	Reconocimiento	Para Zangaro & Szlechter (2022) refiere que el reconocimiento es la afirmación de cualidades positivas de un individuo, además hace referencia que existen tres subtipos, el primero es el reconocimiento de las relaciones primarias que gracias a ella permite desarrollar la autoconfianza, el segundo el de las relaciones de derecho que induce el auto respeto y por último el de la comunidad social favoreciendo así la autoestima.



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023", elaborado por Chavez Jimenez Karen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación intrínseca

☐ Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Complacer los deseos	1	4	4	4	
Necesidades personales	2	3	4	4	
Placer por cubrir una necesidad	3	4	4	4	

☐ Segunda dimensión: Interés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtener un provecho de algo	4	4	4	3	
Obtener una posición social	5	4	4	4	
Atención a un acontecimiento	6	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Motivación extrínseca

☐ Primera dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración mayor	10	4	4	4	
Sobrepasar metas de producción	11	4	4	4	
Incremento del desempeño	12	4	3	4	

☐ Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrolla la autoconfianza	13	4	4	4	
Induce el auto respeto	14	3	3	4	
Favorecimiento de la autoestima	15	4	3	4	



  
DR. TEODORO CARRANZA ESTELA  
.....  
JUECE EN ADMINISTRACIÓN  
CIAD PRITI  
Dr. TEODORO CARRANZA ESTELA  
DNI N° 08074405

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.										
La presente encuesta va a permitir demostrar la relación que existe entre "LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA". Por lo cual, esta encuesta es anónima Marque con una "X" la respuesta que considera correcta										
Preguntas cerradas										
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5					
ITEMS						1	2	3	4	5
<b>Primera variable: Motivación intrínseca</b>										
1	¿Me siento complacido con el trabajo que tengo?									
2	¿Me resulta gratificante lo que hago en mi trabajo?									
3	¿Significa mucho para mí que la empresa valore mi trabajo?									
4	¿Estoy dispuesta a apoyar a mis compañeros de trabajo y a la empresa cuando lo requieran?									
5	¿El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis objetivos personales?									
6	¿Me complace aprender nuevas cosas?									
7	¿La empresa me permite crecer profesionalmente?									
8	¿Siento que mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?									
9	¿La empresa me brinda los recursos necesarios para realizar mi trabajo?									
<b>Segunda variable: Motivación extrínseca</b>										
1	¿La empresa brinda algún reconocimiento económico por cumplir con la meta propuesta?									



2	¿Cumplo con los objetivos de la organización solo por ser reconocido económicamente?				
3	¿Considero que si la empresa me brinda mayores beneficios incrementaría mi desempeño?				
4	¿Siento que me desempeñaría mejor si la empresa me brinda mayor flexibilidad en el trabajo?				
5	¿La empresa suele reconocer mi trabajo ante el resto de mis compañeros?				
6	¿La empresa me felicita cuando tomo correctas decisiones?				
7	¿La empresa valora y respeta mis opiniones ante mi equipo de trabajo?				

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



### 6. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Luis Junior Montenegro Príncipe	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración, logística, marketing, planificación estratégica e investigación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Chavez Jimenez Karen
Procedencia:	Los Olivos - Lima
Administración:	Virtual



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa del sector Salud en Los Olivos, 2023
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 7 ítems en total.</li> </ul> <p>El objetivo es determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023</p>

**9. Soporte teórico**

**Variable 1: Motivación intrínseca**

Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, mientras que la motivación intrínseca refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

**Variable 2: Motivación extrínseca**

Valeria et al. (2022) nos dice que la motivación extrínseca busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico (p.4).

Variables	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Satisfacción	Para Pérez, M. (2023) define la satisfacción como la sensación de complacer los deseos de una persona, complacer sus necesidades personales además de cubrir una necesidad propia del individuo.
	Interés	Para Editorial Etecé (2021) define el interés como la atención de una persona hacia un acontecimiento, la necesidad de una persona en obtener un provecho de algo, como el interés de un individuo en adquirir una posición social.
Motivación extrínseca	Incentivo	Para Gorbaneff, Y., Torres, S. & Fernando, J. (2009) refieren como definición del incentivo el hecho de ofrecer o incrementar la remuneración más de lo que se ofrece en la industria, teniendo como resultados el buen desempeño e incremento de las metas de producción esperadas.
	Reconocimiento	Para Zangaro & Szlechter (2022) refiere que el reconocimiento es la afirmación de cualidades positivas de un individuo, además hace referencia que existen tres subtipos, el primero es el reconocimiento de las relaciones primarias que gracias a ella permite desarrollar la autoconfianza, el segundo el de las relaciones de derecho que induce el auto respeto y por último el de la comunidad social favoreciendo así la autoestima.



**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023”, elaborado por Chavez Jimenez Karen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------



<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación intrínseca

☐ Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Complacer los deseos	1	4	4	4	
Necesidades personales	2	3	4	4	
Placer por cubrir una necesidad	3	4	4	4	

☐ Segunda dimensión: Interés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtener un provecho de algo	4	4	4	3	
Obtener una posición social	5	4	4	4	
Atención a un acontecimiento	6	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Motivación extrínseca

☐ Primera dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración mayor	10	4	4	4	
Sobrepasar metas de producción	11	4	4	4	
Incremento del desempeño	12	4	3	4	

☐ Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrolla la autoconfianza	13	4	4	4	
Induce el auto respeto	14	3	3	4	
Favorecimiento de la autoestima	15	4	3	4	



**Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior**

**DNI: 43978959**

**CLAD: 44173**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.										
La presente encuesta va a permitir demostrar la relación que existe entre "LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA". Por lo cual, esta encuesta es anónima Marque con una "X" la respuesta que considera correcta										
Preguntas cerradas										
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5					
ITEMS						1	2	3	4	5
<b>Primera variable: Motivación intrínseca</b>										
1	¿Me siento complacido con el trabajo que tengo?									
2	¿Me resulta gratificante lo que hago en mi trabajo?									
3	¿Significa mucho para mí que la empresa valore mi trabajo?									
4	¿Estoy dispuesta a apoyar a mis compañeros de trabajo y a la empresa cuando lo requieran?									
5	¿El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis objetivos personales?									
6	¿Me complace aprender nuevas cosas?									
7	¿La empresa me permite crecer profesionalmente?									
8	¿Siento que mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?									
9	¿La empresa me brinda los recursos necesarios para realizar mi trabajo?									
<b>Segunda variable: Motivación extrínseca</b>										
1	¿La empresa brinda algún reconocimiento económico por cumplir con la meta propuesta?									



2	¿Cumplo con los objetivos de la organización solo por ser reconocido económicamente?					
3	¿Considero que si la empresa me brinda mayores beneficios incrementaría mi desempeño?					
4	¿Siento que me desempeñaría mejor si la empresa me brinda mayor flexibilidad en el trabajo?					
5	¿La empresa suele reconocer mi trabajo ante el resto de mis compañeros?					
6	¿La empresa me felicita cuando tomo correctas decisiones?					
7	¿La empresa valora y respeta mis opiniones ante mi equipo de trabajo?					

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



### 11. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Abraham Cárdenas Saavedra		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autor(es):	Chavez Jimenez Karen
Procedencia:	Los Olivos - Lima
Administración:	Virtual





Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa del sector Salud en Los Olivos, 2023
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 9 ítems en total.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 3 indicadores y 7 ítems en total.</li> </ul> <p>El objetivo es determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023</p>

#### 14. Soporte teórico

##### ▣ Variable 1: Motivación intrínseca

Según Sánchez y Sifuentes (2018) refiere la motivación intrínseca como la satisfacción de realizar cierta actividad sin tener que recibir algo a cambio, mientras que la motivación intrínseca refleja el grado de interés de una persona, que llega hacer cierta actividad solo con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

##### ● Variable 2: Motivación extrínseca

Valeria et al. (2022) nos dice que la motivación extrínseca busca un incentivo externo para realizar una actividad y a su vez un reconocimiento que puede ser social o físico (p.4).

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Motivación intrínseca	Satisfacción	Para Pérez, M. (2023) define la satisfacción como la sensación de complacer los deseos de una persona, complacer sus necesidades personales además de cubrir una necesidad propia del individuo.
	Interés	Para Editorial Etecé (2021) define el interés como la atención de una persona hacia un acontecimiento, la necesidad de una persona en obtener un provecho de algo, como el interés de un individuo en adquirir una posición social.
Motivación extrínseca	Incentivo	Para Gorbaneff, Y., Torres, S. & Fernando, J. (2009) refieren como definición del incentivo el hecho de ofrecer o incrementar la remuneración más de lo que se ofrece en la industria, teniendo como resultados el buen desempeño e incremento de las metas de producción esperadas.
	Reconocimiento	Para Zangaro & Szlechter (2022) refiere que el reconocimiento es la afirmación de cualidades positivas de un individuo, además hace referencia que existen tres subtipos, el primero es el reconocimiento de las relaciones primarias que gracias a ella permite desarrollar la autoconfianza, el segundo el de las relaciones de derecho que induce el auto respeto y por último el de la comunidad social favoreciendo así la autoestima.





15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023", elaborado por Chavez Jimenez Karen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación intrínseca

☐ Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Complacer los deseos	1	4	4	4	
Necesidades personales	2	3	4	4	
Placer por cubrir una necesidad	3	4	4	4	

☐ Segunda dimensión: Interés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtener un provecho de algo	4	4	4	3	
Obtener una posición social	5	4	4	4	
Atención a un acontecimiento	6	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Motivación extrínseca

☐ Primera dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración mayor	10	4	4	4	
Sobrepasar metas de producción	11	4	4	4	
Incremento del desempeño	12	4	3	4	

☐ Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrolla la autoconfianza	13	4	4	4	
Induce el auto respeto	14	3	3	4	
Favorecimiento de la autoestima	15	4	3	4	



.....  
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

**DNI N° 07424958**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p>	<p><b>Motivación intrínseca</b></p>	<p><b>Satisfacción</b></p>	Complacer los deseos	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 42</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
					Necesidades personales	
					Placer por cubrir una necesidad	
				<p><b>Interés</b></p>	Obtener un provecho de algo	
					Obtener una posición social	
					Atención a un acontecimiento	
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la satisfacción con la motivación extrínseca?</p> <p>¿Cómo se relaciona el interés con la motivación extrínseca?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Conocer la relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Secundaria:</b></p> <p>H1: Existe relación entre la satisfacción y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p> <p>H2: Existe relación entre el interés y la motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023.</p>	<p><b>Motivación extrínseca</b></p>	<p><b>Incentivo</b></p>	Remuneración mayor	
					Sobrepasar metas de producción	
					Incrementa el desempeño	
				<p><b>Reconocimiento</b></p>	Favorecimiento de la autoestima	
					Desarrolla la autoconfianza	
					Induce el auto respeto	

**Tabla 1:** Confiabilidad del instrumento de motivación intrínseca

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	9

*Nota: Reporte SPSS V.25***Tabla 2:** Estadística total del elemento del instrumento de motivación intrínseca

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	15.27	26.781	.373	.889
Item2	15.47	23.267	.866	.845
Item3	14.80	25.600	.462	.883
Item4	15.07	26.352	.411	.886
Item5	15.53	23.981	.745	.856
Item6	15.53	24.267	.801	.852
Item7	15.47	23.267	.866	.845
Item8	15.67	25.952	.628	.867
Item9	15.33	25.810	.587	.870

*Nota: Reporte SPSS V.25*

**Análisis de la confiabilidad:** El coeficiente de fiabilidad del cuestionario fue =0,880 cuando se aplicó a una muestra piloto de 15 encuestados con características similares, como se muestra en las tablas 1 y 2. El cuestionario es internamente coherente y de nivel BUENA, por lo que es adecuado para aplicarlo a los participantes de la muestra.



**Tabla 3:** Confiabilidad del instrumento de motivación extrínseca

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	7

**Nota:** Reporte SPSS V.25

**Tabla 4:** Estadística total del elemento del instrumento de motivación extrínseca

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	13.33	20.095	.602	.864
Item10	13.47	19.124	.748	.847
Item11	13.53	20.124	.658	.857
Item12	13.93	20.781	.689	.856
Item13	13.33	19.238	.721	.850
Item14	13.33	19.952	.622	.861
Item15	13.47	20.838	.512	.873
Item16	12.93	21.638	.550	.868

**Nota:** Reporte SPSS V.25

**Análisis de la confiabilidad:** Como se indica en las tablas 3 y 4, una muestra piloto de 15 encuestados comparables arrojó un valor de fiabilidad del cuestionario de 0,864. El cuestionario tuvo una buena consistencia interna y de nivel BUENA, por lo que debe utilizarse con los participantes de la muestra.

**Tabla 5:** Rango Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\geq 0,90$	Excelente
$0,80 \leq y < 0,89$	Buena
$0,70 \leq y < 0,79$	Aceptable
$0,60 \leq y < 0,69$	Cuestionable
$0,50 \leq y < 0,59$	Pobre
$< 0,50$	Inaceptable

**Tabla 6:** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de $\rho$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta







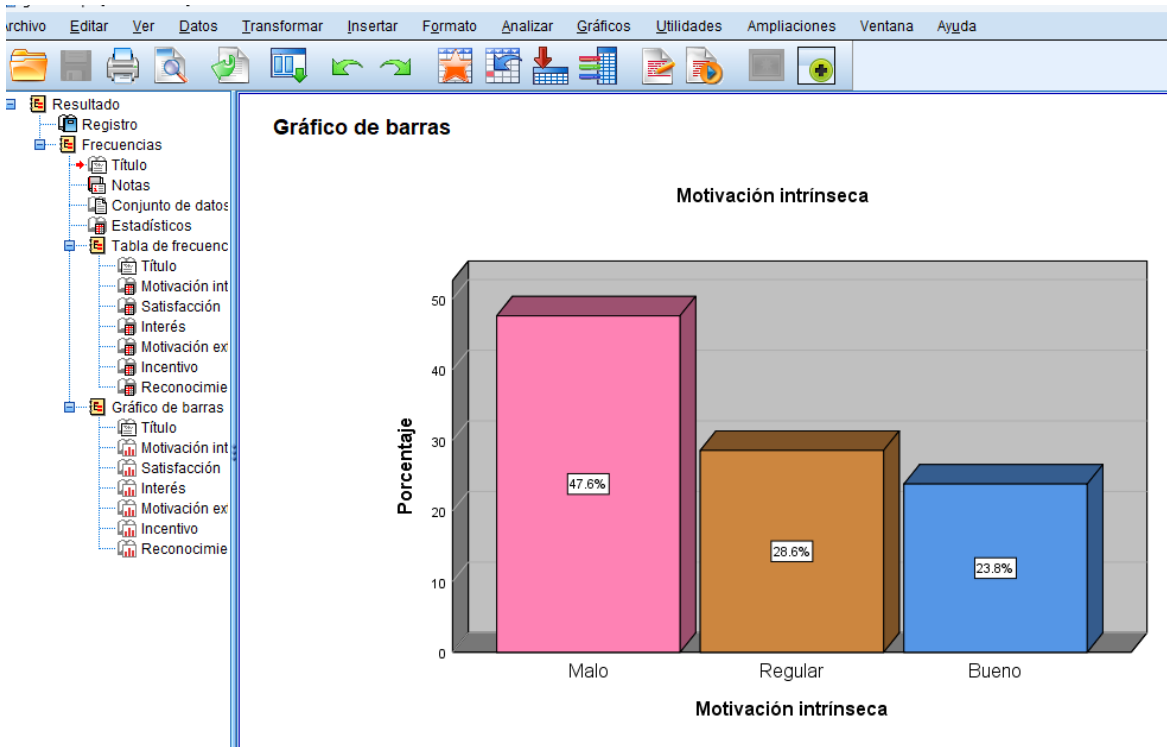
data motivación intrínseca y extrínseca.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Intrínseca	Satisfacción	Interés	Extrínseca	Incentivo	Reconocimiento	var	var	var	var	var	var	var
24	1	2	1	1	1	1							
25	2	1	2	1	2	1							
26	1	1	1	1	1	1							
27	2	2	2	3	3	3							
28	1	1	2	1	1	2							
29	1	1	1	1	1	2							
30	3	3	3	3	3	3							
31	1	1	1	1	1	1							
32	2	2	2	1	1	2							
33	1	1	1	1	2	1							
34	2	2	2	2	2	2							
35	1	1	1	1	1	1							
36	1	1	1	1	1	1							
37	3	3	3	3	3	3							
38	2	2	2	2	2	2							
39	1	1	1	1	1	1							
40	1	2	1	2	2	2							
41	1	1	1	1	1	1							
42	2	1	2	1	2	1							
43													
44													
45													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo





Cuestionario virtual para la encuesta

# "Cuestionario Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector salud en Los Olivos, 2023"

La presente encuesta va a permitir demostrar la relación que existe entre "LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA". Por lo cual, esta encuesta es anónima. Considerar como opciones de respuestas: Totalmente en desacuerdo; En desacuerdo; Neutral; De acuerdo; Totalmente de acuerdo.

## Motivación intrínseca

1) ¿Me siento complacido con el trabajo que tengo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

Cuestionario Motivación intrínseca y motivación extrínseca"



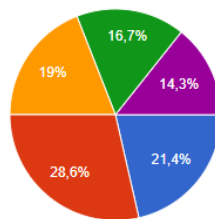
Preguntas Respuestas **42** Configuración

### Motivación intrínseca

1) ¿Me siento complacido con el trabajo que tengo?

42 respuestas

Copiar

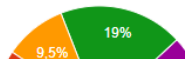


- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2) ¿Me resulta gratificante lo que hago en mi trabajo?

42 respuestas

Copiar



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral