

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2019

Tema: “Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión de Talento Humano

Autor: Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster e Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el informe de investigación con el tema: “*Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano.*” elaborado y presentado por el *señor Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire* para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano”, le corresponde exclusivamente al Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire, autor bajo la Dirección del Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster., Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire
C.C.1804214466
AUTOR

Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster
C.C.1803101243
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire
c.c.:1804214466

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas. ..	ii
Autoría del informe de investigación.....	iii
Derechos de autor.....	iv
Índice general de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Agradecimiento.....	x
Dedicatoria.....	xi
Resumen ejecutivo.....	xii
Executive summary.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Justificación.....	4
1.2. Objetivos.....	5
1.2.1. General.....	5
1.2.2. Específicos.....	5
CAPÍTULO II.....	6
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	6
2.1. Estado del arte.....	6
2.1.1. Base teórica.....	15
CAPÍTULO III.....	30
MARCO METODOLÓGICO.....	30
3.1. Ubicación.....	30
3.2. Equipos y materiales.....	30
3.3. Tipo de investigación.....	31
3.4. Prueba de Hipótesis.....	31
3.5. Población o muestra.....	32
3.6. Recolección de información.....	32
3.6.1 Validación de los instrumentos.....	33

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico	34
3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Análisis Descriptivo	36
4.1.1. Género de personal encuestado	36
4.1.2. Estado civil de población encuestada.....	36
4.1.3. Lugar de residencia de los encuestados	37
4.1.4. Nivel de formación de los encuestados	38
4.1.5. Experiencia laboral de los encuestados.....	38
4.1.6. Jerarquía del cargo	39
4.2. Análisis descriptivo de la variable motivación extrínseca	40
4.3. Análisis descriptivo de la variable rendimiento del talento humano.....	52
4.4. Comprobación de hipótesis	64
4.5. Plan de acción sugerido	66
CAPÍTULO V.....	69
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES.....	69
5.1 Conclusiones	69
5.2 Recomendaciones.....	70
5.3 Bibliografía	71
ANEXOS	79
Anexo 1. Carta compromiso	79
Anexo 1. Guía de evaluación Juicio de expertos	80
Anexo 2. Evaluación Juicio de expertos	82
Anexo 3. Encuesta.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías de la motivación	10
Tabla 2. Cuadro diferencial de los tipos de motivación.....	13
Tabla 3. Recursos	30
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos	34
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad	34
Tabla 6. Género.....	36
Tabla 7. Estado civil.....	36
Tabla 8. Residencia	37
Tabla 9. Formación	38
Tabla 10. Experiencia laboral	38
Tabla 11. Jerarquía del cargo	39
Tabla 12. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	40
Tabla 13. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta...	41
Tabla 14. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	42
Tabla 15. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.....	43
Tabla 16. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	44
Tabla 17. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	45
Tabla 18. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	46
Tabla 19. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	47
Tabla 20. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	48
Tabla 21. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.....	50
Tabla 22. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?.....	52
Tabla 23. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?	53
Tabla 24. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?.....	54
Tabla 25. ¿Piensa antes de actuar y actúa?	55
Tabla 26. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?	56

Tabla 27. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas? ...	57
Tabla 28. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?	58
Tabla 29. ¿Trabaja diariamente su planificación?.....	59
Tabla 30. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	60
Tabla 31. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?	61
Tabla 32. Correlaciones	65
Tabla 33. Prueba de Pearson (chi cuadrado).....	66
Tabla 34. Plan de acción	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.....	40
Figura 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta ...	41
Figura 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	42
Figura 4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	43
Figura 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí	44
Figura 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.....	45
Figura 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	47
Figura 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	48
Figura 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares	49
Figura 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.....	50
Figura 11. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?	53
Figura 12. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?.....	54
Figura 13. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?	55
Figura 14. ¿Piensa antes de actuar y actúa?	56
Figura 15. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?.....	57
Figura 16. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?..	58
Figura 17. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?.....	59
Figura 18. ¿Trabaja diariamente su planificación?	60
Figura 19. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	61
Figura 20. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?.....	62

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios primeramente por haberme permitido culminar mi maestría, todo a su tiempo, todo llega a su momento, y solo hay que esperar por ello trabajando constantemente.

A mis padres sin duda, el pilar fundamental no solo en mí vida personal, sino también en mi vida académica y profesional por ser siempre mi apoyo incondicional.

A la Universidad Técnica de Ambato y a todos sus docentes que a través de todas sus enseñanzas y consejos y tutorías han permitido que finalmente el sueño que se dio al iniciar la maestría hoy se vea plasmado en una realidad tan anhelada.

Edwin Carrillo Freire

DEDICATORIA

Con infinito agradecimiento, dedico esta tesis primeramente a Dios, que me ha dado la sabiduría y el valor de estudiar para esta maestría. Desde luego agradecer a mi familia, mis padres Gloria y Patricio, a mis hermanos, que jamás me dejaron de alentar y apoyar para que esta etapa la concluya.

Mis amigos que no se pueden olvidar ni pasar por alto, todos y cada uno de ellos que me han sabido dar un consejo, y su apoyo cuando las cosas parecían ponerse complicadas.

Edwin Carrillo Freire

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA:

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DEL
TALENTO HUMANO

AUTOR: *Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

FECHA: *06 de septiembre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio desarrolla como tema central, la motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano, cuyo objetivo es analizar la incidencia de la motivación extrínseca en el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Por lo tanto, se estudia si la recompensa y el rendimiento se relacionan significativamente; para lo cual, se utilizó un enfoque cuantitativo y un nivel no experimental. Desarrolla una investigación descriptiva por las explicaciones y teoría que detallan las variables de estudio y también ocupa una investigación correlacional por el análisis de correlación que mide el nivel de significancia entre las variables, además de una modalidad básica de carácter bibliográfica o documental por los antecedentes y la revisión teórica especializadas y un estudio de campo donde se recaba información del personal del Gobierno Provincial de Tungurahua, para ello se aplica una encuesta que ha sido validada a través del alpha de Cronbach y juicio de expertos, los cuales recomiendan su ejecución por su practicidad y contenido que es de aporte para alcanzar las respuestas deseadas que contrasten con la realidad de la problemática identificada. Los resultados evidencian que existe motivación extrínseca, además del gusto por su trabajo, lo cual mantiene motivado al personal y contribuye al rendimiento de este; también se conoce, que no son motivados por lo económico, saben que es necesario, pero tienen su sueldo y la satisfacción de un trabajo bien hecho

y con ello se mantienen en un estado anímico adecuado. Tampoco se evidencia castigo o amonestación y que se relacionen con el rendimiento; además de ello, se observa una fluidez adecuada de comunicación, lo cual facilita el cumplimiento de tareas y el trabajo en equipo. Para la comprobación de la hipótesis se utiliza el estadístico de correlación de Pearson, el cual permite relacionar las variables, encontrando en sus resultados que la motivación extrínseca si se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

DESCRIPTORES: *CORRELACIÓN DE VARIABLES, DESEMPEÑO, EXTRÍNSECA, GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA, INTRÍNSECA, MOTIVACIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO, TALENTO HUMANO, TRABAJO EN EQUIPO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME:

EXTRINSIC MOTIVATION AND ITS RELATIONSHIP WITH THE
PERFORMANCE OF HUMAN TALENT.

AUTHOR: *Psicólogo Organizacional Edwin Patricio Carrillo Freire*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

DATE: *06 de septiembre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The study develops as a central theme, extrinsic motivation and its relationship with the performance of human talent, whose objective is to analyze the incidence of extrinsic motivation in the performance of human talent of the Provincial Government of Tungurahua. Therefore, it is studied whether reward and performance are significantly related; for which, a quantitative approach and a non-experimental level were used. It develops a descriptive investigation for the explanations and theory that detail the study variables and also occupies a correlational investigation for the correlation analysis that measures the level of significance between the variables, in addition to a basic bibliographic or documentary modality for the antecedents and the specialized theoretical review and a field study where information is collected from the staff of the Provincial Government of Tungurahua, for this a survey is applied that has been validated through Cronbach's alpha and expert judgment, which recommend its execution for its practicality and content that is of contribution to reach the desired answers that contrast with the reality of the identified problem. The results show that there is extrinsic motivation, in addition to the taste for their work, which keeps the staff motivated and contributes to their performance; it is also known that they are not motivated by economics, they know that it is necessary, but they have their salary and

the satisfaction of a job well done and with this they remain in an adequate state of mind. There is also no evidence of punishment or reprimand and that they are related to performance; In addition to this, an adequate fluidity of communication is observed, which facilitates the fulfillment of tasks and teamwork. To test the hypothesis, the Pearson correlation statistic is used, which allows the variables to be related, finding in its results that extrinsic motivation is related to the performance of the human talent of the Provincial Government of Tungurahua.

KEYWORDS: CORRELATION OF VARIABLES, PERFORMANCE, EXTRINSIC, PROVINCIAL GOVERNMENT OF TUNGURAHUA, INTRINSIC, MOTIVATION, PRODUCTIVITY, PERFORMANCE, HUMAN TALENT, TEAMWORK.

INTRODUCCIÓN

Se desarrolla como tema para la presente investigación la motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Primero se determina la concepción de lo que refiere la motivación intrínseca y extrínseca. La primera se refiere a la participación en una conducta que es inherentemente satisfactoria o placentera. La motivación intrínseca es de naturaleza no instrumental, es decir, la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable de la conducta en sí. Por ejemplo, un niño puede jugar al aire libre, corriendo, brincando, saltando; sin otra razón que porque es divertido e innatamente satisfactorio. Por el contrario, la motivación extrínseca se refiere al desempeño de un comportamiento que depende fundamentalmente de la consecución de un resultado que sea separable de la acción en sí.

En otras palabras, es de naturaleza instrumental y se realiza con el fin de lograr algún otro resultado. Por ejemplo, un adolescente puede lavar los platos en casa para recibir una mesada. De manera similar, un estudiante puede estudiar para un examen con el fin de recibir un 10/10. La motivación extrínseca es multidimensional y varía desde completamente externa (por ejemplo, lavar los platos para obtener una mesada) hasta completamente interna (por ejemplo, participar en el reciclaje porque uno se percibe a sí mismo como un ciudadano ambientalmente responsable) (Yépez, 2017). Por otra parte, para las organizaciones es necesario que exista resultados, por lo cual todo es medible y cuantificable, en este sentido el talento humano debe tener un rendimiento deseado para el alcance de metas y cumplimiento de objetivos (Armendáriz, 2019).

Mencionado lo anterior, el estudio se centra en la motivación, el cual es un tema importante a nivel organizacional, esto se hace con la finalidad de conocer si este aporta o no al rendimiento del personal o talento humano. “La motivación extrínseca es el conjunto de recompensas monetarias, directas como el pago de salarios, incentivos, complementos por méritos o indirectas como tiempo no trabajado, protección, pagos en especie, formación, etc., que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo” (Martín, Martín, & Trevilla, 2019). Por lo tanto, se esperaría que estas variables estén relacionadas.

La motivación en el personal siempre es un requerimiento en las organizaciones que manejan un volumen alto de talento humano, pues la atención no solo debe concentrarse en las jefaturas, sino en todo el personal incluido el operativo; mencionado lo anterior, en el Gobierno Provincial de Tungurahua, se observa que la motivación podría ser un elemento de conflicto, no se evidencia capacitaciones en temas de liderazgo y motivación, actividades en trabajo de equipo, estrategias destinadas a motivar el personal, lo cual puede generar un bajo autoestima de los trabajadores, niveles altos de estrés, disminución de la productividad, y en si un bajo rendimiento del personal.

Para muchos líderes la motivación basado en recompensas si bien da resultados, no siempre los trabajadores muestran su desempeño por el gusto a sus actividades, sino son movidos por el interés y acción de las recompensas; cuando no hay dichos premios esto podría afectar en el rendimiento normal, es por ello que algunos autores como Muñiz (2019) menciona que se debe manejar un tipo de motivación mixta, donde exista premios y recompensas no solo económicos en los salarios sino también, en la acción de felicitar, de la voz de aliento que demuestre que hace un buen trabajo.

Para Arooj (2017) la motivación intrínseca y extrínseca es un determinante importante del desempeño de la tarea de los empleados, ya que representa el nivel de motivación de los empleados hacia su trabajo y su empresa. Este estudio examinó la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño de la tarea de los empleados y también tuvo como objetivo descubrir la diferencia entre hombres y mujeres en el desempeño de la tarea en función de su motivación intrínseca y extrínseca. Se utilizó el Inventario de Preferencias Laborales (Amabile, T. M., et al., 1994) y la Escala de Desempeño Laboral (Goodman y Svyantek, 1999) para recopilar datos. Se predijo que la motivación intrínseca y extrínseca se correlacionará positivamente con el desempeño de las tareas de los empleados y tendrá un impacto en el desempeño de las tareas de los empleados.

El estudio de Munir (2016) se realiza para medir el efecto de las recompensas (intrínsecas y extrínsecas) en el desempeño laboral de los empleados. Se analizaron las experiencias y opiniones personales de los empleados que trabajan en diferentes empresas de mensajería a través de cuestionarios en la ciudad de Faisalabad. El

objetivo clave del estudio fue encontrar que las recompensas afectan el desempeño de un empleado.

El estudio persigue como objetivo general determinar si la motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Esto con la finalidad que tener un marco referencial y estadística para una adecuada toma de decisiones y estrategias que motiven al personal y se vea reflejado en su rendimiento. Por lo cual, la pregunta directriz sería: ¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua?

La metodología detalla la ubicación donde se realiza la investigación, los equipos y materiales que son utilizados en el proceso investigativo, el tipo de investigación cuyo enfoque es cuantitativo, además de un nivel no experimental siendo descriptivo y correlacional. Una modalidad básica de carácter bibliográfica o documental y un estudio de campo para recabar la información. Se describe la hipótesis del estudio o idea a defender, se establece población y muestra a estudiar, así como el procedimiento para la recolección de información para su respectivo análisis.

El trabajo de titulación ha sido estructurado a partir del: Capítulo I explicar la problemática de estudio, se plantean objetivos que sean claros y medibles; así como se justifica detalladamente la ejecución e importancia del estudio. Capítulo II.- En este se plantea el estado del arte, por lo que se recurre a fuentes científicas que sustenten las ideas del autor. La información es extraída de libros o revistas indexadas, y son fuentes científicas comprobadas, en este se explican a través de la teoría y resultados de diferentes autores donde ha comprobado la existencia de la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano. Capítulo III.- se desarrolla la metodología, donde interviene el tipo de investigación con enfoque cuantitativo, además de un nivel no experimental siendo descriptivo y correlacional. Se detalla además la hipótesis del estudio o idea a defender, se establece población y muestra a estudiar, así como el procedimiento para la recolección de información para su respectivo análisis.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Justificación

La justificación de este trabajo de investigación radica en la novedad porque se aborda un tema controversial en la sociedad, como lo es la motivación extrínseca como factor de empuje para efectuar de una manera más eficiente y que sirva como aliciente al resto de sus compañeros colaboradores a dar lo mejor de sí en sus funciones dentro de la organización.

La importancia de investigar la motivación extrínseca y su influencia en el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización permite resolver el problema del desconocimiento en el tema, con lo cual se crea un ambiente laboral sólido en el talento humano, como un grupo comprometido e identificado con su empresa, generando una propuesta de trabajo como parte esencial para el crecimiento de la misma.

Los beneficios de la investigación, están relacionados a la solución de las causas y efectos del problema; mejorando la productividad a través de la motivación extrínseca, así como, mejorar la competitividad organizacional; por ello, los beneficios son tanto para los clientes internos como externos, y la organización.

La investigación contribuye con sus hallazgos a fortalecer y ampliar la literatura inherente a comportamiento organizacional, específicamente sobre nuevas relaciones entre las variables motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano. Por otro lado, abre nuevas vías para futuras investigaciones que orienten el establecimiento de políticas y estrategias que promuevan repensar las organizaciones como lugares de trabajo desde una perspectiva más integral de género (Collings, Conner, McPherson, Midson, & Wilson, 2010) lo cual supone la integración de mayor sensibilidad en la identificación de las construcciones sociales de las relaciones de género (Moreira, 2010).

Por lo que la presente investigación contribuirá a generar conocimiento científico que permita ampliar y profundizar el estudio de la motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Analizar la incidencia de la motivación extrínseca en el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

1.2.2. Específicos

- Establecer los fundamentos teóricos de las variables: “motivación extrínseca” y “rendimiento del talento humano”.
- Identificar la percepción de la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano en el Gobierno Provincial de Tungurahua.
- Determinar la relación existente entre motivación extrínseca y el rendimiento de talento humano, que permita establecer un plan de acción que mejore la gestión en el Gobierno Provincial de Tungurahua.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. Estado del arte

A la presente investigación anteceden los siguientes trabajos que fundamentan y refuerzan las ideas y variables como son la motivación extrínseca y la incidencia en el rendimiento, detallándose así las siguientes conclusiones de varios autores entendidos en el tema. En el artículo académico con el tema “La Motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo” propuesto por (Soriano, 2019) concluye que; los estudiantes que no están motivados no aprenden; los trabajadores que no lo están no producen y pierden calidad y competitividad; las personas no motivadas para vivir son serias aspirantes a la indefensión aprendida y padecen debilitamiento progresivo de su sistema inmune (p. 4).

Desde cualquier punto de vista la motivación es la clase para que cualquier persona o grupo se mejore de una forma continua, es la fuerza que tienen o que emplean para seguir con determinada obra o trabajo, todos tienen su propia motivación es el motor que impulsa a levantarse por las mañanas y de una forma determinada ir a por las metas, sin motivación prácticamente no sería posible una forma de vida, ya que desde las funciones o necesidades biológicas se cumplen en base a ello.

Otra conclusión que se puede citar es el trabajo de grado con el tema “La importancia de prevenir riesgos laborales de una organización” que según su autor (Guevara, 2015) concluye que: Para que la empresa tenga éxito, sus trabajadores cumplen un papel esencial ya que ellos son la motivación, la satisfacción y la calidad de vida de la sociedad al contribuir con la productividad y el desarrollo del país; por esto es necesario que las organizaciones generen y promuevan el trabajo sano y seguro, con buenos ambientes de trabajo realzando su bienestar físico, mental y social.

En la motivación contiene también otros aspectos fundamentales como lo son la satisfacción y la calidad de vida, dos aspectos por los que cada persona lucha día a día por mejorar, está en la esencia humana, en el interior de cada persona el buscar la mejor forma de vida, como suplir las necesidades y la de su familia o las personas que

se tenga a su cuidado. Por ello se da la voluntad para alcanzar nuevas metas y fijar otras que permitan alcanzar un mejor nivel de vida.

Esto definitivamente incidirá en la segunda variable como es el rendimiento o productividad en la organización por parte del talento humano, en otra investigación desarrollada y presentada en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Técnica de Ambato, con el tema: “El clima organizacional y su incidencia en la productividad en la empresa de Carrocerías VARGAS”, presentado por (Franco, 2012), luego de cumplir sus objetivos llego a concluir:

En los últimos años, la tasa de rotación de empleados para el mercado laboral juvenil de China ha sido aumentando, provocando así muchos problemas sociales. Al incorporar la teoría de la carrera social cognitiva, teoría de la evaluación y un modelo de demandas-recursos del trabajo, este estudio tiene como objetivo comparar los niveles de empleados compromiso laboral y examinar los roles de la motivación para mejorar el compromiso laboral y reducir intención facturación (Franco, 2012).

Los resultados empíricos mostraron que solo la autoeficacia moderada intrínseca, es la motivación para el compromiso laboral. Tanto la retroalimentación como la autoeficacia moderaron negativamente, mientras la influencia de la motivación extrínseca moderó positivamente en la rotación intención. Los hallazgos sugieren que la clave para mejorar el compromiso de los empleados se basa en mantener su motivación intrínseca.

El propósito del estudio propuesto por Sumra(2018) es examinar los efectos de los factores motivacionales externos en los empleados. En el estudio actual se emplea la teoría de los dos factores de Herzberg para investigar los efectos de los factores extrínsecos en el desempeño de los empleados en las industrias alimentaria y textil de Sindh, Pakistán. La escala Likert de siete puntos se utiliza para fines de encuesta. La prueba de confiabilidad se realiza para conocer la consistencia interna de los factores extrínsecos y el desempeño de los empleados. La correlación de Pearson, el análisis de varianza (ANOVA), la prueba t y las técnicas de regresión múltiple se emplean para el análisis de datos. Los resultados encontraron que todos los factores extrínsecos tienen efectos positivos y significativos en los empleados. Este estudio proporciona

una buena cantidad de conocimiento sobre la importancia de los factores extrínsecos para mejorar el desempeño de los empleados.

Para Arooj(2017) la motivación intrínseca y extrínseca es un determinante importante del desempeño de la tarea de los empleados, ya que representa el nivel de motivación de los empleados hacia su trabajo y su empresa. Este estudio examinó la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño de la tarea de los empleados y también tuvo como objetivo descubrir la diferencia entre hombres y mujeres en el desempeño de la tarea en función de su motivación intrínseca y extrínseca. Se utilizó el Inventario de Preferencias Laborales (Amabile, T. M., et al., 1994) y la Escala de Desempeño Laboral (Goodman y Svyantek, 1999) para recopilar datos. Se predijo que la motivación intrínseca y extrínseca se correlacionará positivamente con el desempeño de las tareas de los empleados y tendrá un impacto en el desempeño de las tareas de los empleados. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca y extrínseca tiene una correlación positiva con el desempeño de la tarea del empleado y la motivación intrínseca y extrínseca tiene un impacto en el desempeño de la tarea del empleado. Los resultados también muestran que las mujeres están más motivadas intrínsecamente en comparación con los hombres.

Rajesh (2017) ayuda a comprender la motivación en la fuerza laboral es un paso crucial hacia la creación de una dinámica del ambiente de trabajo que enriquece y satisface a los trabajadores. Esta investigación surge de los debates de la clase de gestión de LIS sobre el tema de la motivación y destaca la necesidad de cambios radicales en los enfoques de gestión de la motivación en las organizaciones de la información. El análisis de 98 estudiantes de MLS de cuatro cohortes de estudiantes desde la primavera de 2013 hasta la primavera de 2014 muestra que los motivadores intrínsecos son mucho más influyentes que cualquier tipo de "palo y zanahoria" de enfoque. Los hallazgos indican que los futuros líderes y gerentes de información deben reconocer que los factores intrínsecos juegan un papel más importante en la motivación de los empleados y poner más esfuerzo para crear una cultura de respeto, reconocimiento, confianza y autonomía al adaptar sus estrategias de gestión para aprovechar las emociones de sus compañeros de trabajo. Estos motivadores intrínsecos son más importantes para el personal que los factores extrínsecos como el dinero. Los educadores de LIS tienen un papel que desempeñar en el desarrollo de las expectativas

de los graduados dentro de un marco holístico que promueve el desarrollo y el avance profesionales.

El estudio de Munir(2016) se realiza para medir el efecto de las recompensas (intrínsecas y extrínsecas) en el desempeño laboral de los empleados. Se analizaron las experiencias y opiniones de los empleados que trabajan en diferentes empresas de mensajería a través de cuestionarios en la ciudad de Faisalabad. El objetivo clave del estudio fue encontrar que las recompensas afectar el desempeño de un empleado. El paquete estadístico (SPSS) se utiliza para nuestro estudio de análisis descriptivo-empleados como supervisores de campo, mensajeros de mensajeros seleccionados que se quejan (TCS, OCS, Leopard y Express Servicios de mensajería) fueron elegidos al azar.

El enfoque de este estudio fue distribuir el nivel adecuado de incentivos a los empleados y crear un equilibrio en la distribución de recompensas para que cada empleado contribuya con sus esfuerzos para el crecimiento de la empresa. Este estudio también se centra en dos recompensas principales, intrínsecas y extrínsecas. Las recompensas juegan un papel motivador en la personalidad de un empleado y lo instan a generar lealtad y muestran un buen desempeño Según los resultados, el estudio muestra que existe una fuerte relación entre ambos tipos de recompensas y sobre el desempeño de los empleados. En conclusión, este estudio ha verificado nuevas oportunidades de investigación que puede mejorar la comprensión de las recompensas y el desempeño laboral de los empleados (Munir, 2016).

Tabla 1.*Teorías de la motivación*

Teoría de Maslow	Teoría de MacClelland	Teoría de la X y Y
Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.	Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.	Teoría X (Trabajan lo menos posible) y Teoría Y (Consideran al trabajo natural como el juego).
Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.	Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.	Teoría X (Carecen de ambición) y Teoría Y (Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les confían).
A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.	Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.	Teoría X (Evitan responsabilidades) y Teoría Y (En ciertas condiciones, buscan responsabilidades).
Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más	Los individuos se encuentran motivados, con la intensidad de su	Teoría X (Prefieren que las manden) y Teoría Y

bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero básicas predominarán sobre las superiores.	deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia.	(Tienen imaginación y creatividad).
Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.	Poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos y necesidades en un ciclo más corto.	Teoría X (Haría muy poco por la empresa si no fuera por la dirección) y Teoría Y (Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociendo los méritos).
Planteo la hipótesis que dentro de cada ser humano hay cinco necesidades.	Propuso dos puntos de vista diferentes para definir la naturaleza de los humanos.	Propuso tres puntos de vista para definir las necesidades dominantes del ser humano.
Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima, de autorrealización.	Teoría X (dominio de las necesidades orden inferior de Maslow) Teoría Y (dominio de las necesidades orden superior de Maslow)	La necesidad del logro, poder y de afiliación.
Que aunque una necesidad quede satisfecha por completo, una necesidad suficientemente satisfecha ya no motivara al individuo.	Que la participación en la toma de decisiones, en puesto de responsabilidad y desafiantes además de las buenas relaciones de grupo incrementarían al máximo la motivación en el empleo.	Que la persona desea tener éxito y necesita recibir retroalimentación positiva a menudo.

<p>No proporciono ninguna sustentación empírica para su teoría y varios estudios posteriores no lograron sustentar su teoría.</p>	<p>No existe evidencia que confirme que cualquiera de las dos series de hipótesis sea válidas.</p>	<p>No existe ninguna sustentación para su hipótesis aunque estudios recientes han demostrado que tal la hipótesis puede ser fundamentada.</p>
<p>Maslow asume dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.</p>	<p>McClelland asume que la gran mayoría de la gente posee y exhibe una combinación de estas necesidades. Algunas personas necesitan de constante motivación, que es la que afecta en su rendimiento de trabajo. McClelland sugirió que una fuerte necesidad de afiliación genera problemas en la alta gerencia, ya que su comportamiento es subjetivo, por su necesidad de ser agradable, lo cual afecta su capacidad de tomar decisiones.</p>	<p>La Teoría X asume que a los individuos no les gusta su profesión y se debe tener una supervisión en las acciones realizadas por los trabajadores. Por otra parte en la Teoría Y se asume que a los individuos les gusta su profesión y están dispuestos a tomar ciertas responsabilidades.</p>

*Nota:*Obtenido de (Plasencia & Montalvo, 2015)

Tabla 2.*Cuadro diferencial de los tipos de motivación*

Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Motivación trascendental
Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal.	Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.	Aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Esta motivación es poco egoísta ya que busca los intereses del equipo.
La base está en que, intrínsecamente una persona motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea.	La base de la motivación extrínseca es el fin de conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí	La base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo.
La competencia es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.	Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta.	La motivación trascendente está orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo.
La autodeterminación es la capacidad para elegir y	Los factores motivadores externos funcionarán	Hace referencia a la actitud que toma el líder

que estas elecciones determinen las acciones.	siempre que el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos (no motivan si ya se tienen).	para motivar y desarrollar las potencialidades de todos los miembros del grupo.
Busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno (lo hago porque me sale del interior hacerlo y no porque me den recompensas o premios si lo hago).	La actividad laboral no es un fin en sí misma, es un medio para obtener un fin y satisfacer las necesidades propias del individuo.	Satisface necesidades ajenas pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente.

Nota: Obtenido de (Plasencia & Montalvo, 2015)

Importancia del estudio teórico

La investigación es importante para la organización donde se ejecuta puesto que contribuirá a mejorar la motivación extrínseca que eleve el nivel del rendimiento del personal. Por lo tanto, la teoría y conceptos generados en el presente estudio son de vital importancia para la comprensión y entendimiento de las variables, además que se pretende que el impacto sea aceptable dentro del Gobierno Provincial de Tungurahua donde se está llevando a cabo la investigación.

Novedad científica

Si bien es cierto es un tema que ha sido ampliamente estudiado y abordado en diferentes organizaciones, son las empresas públicas donde menos se ha aplicado una metodología de motivación extrínseca, y aunque miden resultados siempre están en función del desempeño y no de otras situaciones como el gusto y el sentir de querer a la institución y de trabajar con el ánimo sin esperar nada a cambio. Por lo tanto, si bien el tema no es novedoso por las variables, si lo es porque no ha sido realizado en el Gobierno Provincial de Tungurahua, por lo tanto, tiene una originalidad científica,

pues es la primera vez que se lleva el estudio a cabo en esta institución de carácter gubernamental.

2.1.1. Base teórica

2.1.1.1. Motivación

La motivación puede definirse como los estados mentales e internos de los empleados para realizar trabajos o actividades con el fin de satisfacer necesidades, deseos, expectativas y deseos. Es la última incorporación en el campo de la gestión moderna y la administración de empresas. Los psicólogos están de acuerdo en que las personas están motivadas para trabajar duro o no, por una increíble variedad de factores (Nazrul, 2019). Estos factores son de naturaleza interna y externa. Por lo general, las técnicas del palo y la zanahoria se aplican para motivar a las personas. El uso de recompensas y sanciones para inducir el comportamiento deseado de los empleados que proviene de la vieja historia de que la mejor manera de hacer que un burro se mueva es ponerle una zanahoria delante o pincharlo con un palo por detrás (Asha, 2020).

Estas técnicas a menudo se denominan técnicas positivas y negativas. Las personas directivas no pueden realizar un trabajo sin tener el conocimiento de los factores humanos, que dirigen a los empleados a realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto, los trabajadores realizan sus tareas con total eficiencia y entusiasmo. Los científicos del comportamiento y los psicólogos hacen hincapié en dicho asunto debido a la complejidad de la gestión moderna y el entorno empresarial en esta era.

El dinero es la técnica de motivación más importante y eficaz que podría aumentar el rendimiento de los empleados. El dinero puede ser en forma de salario, salario, trabajo a destajo (recibir pago por unidades producidas en un cierto nivel de calidad), cualquier otro incentivo como pago, bonificaciones, opciones sobre acciones, seguro pagado por la empresa, etc. Si se aumentan las facilidades monetarias, el desempeño de los trabajadores también aumentará. Por el contrario, si se reducen las facilidades monetarias, el rendimiento de los trabajadores también disminuirá simultáneamente. Los economistas y gerentes tienden a ubicar el dinero en el lado más alto de la escala de motivación (Asha, 2020).

Los científicos del comportamiento tienden a colocarlo en el lado inferior. Ninguno de los dos conceptos es correcto. Esencialmente, el dinero es el único factor que está muy relacionado con la satisfacción familiar. Una vez lograda la satisfacción familiar, también se ganará la satisfacción laboral. Pero el dinero no siempre es una técnica de motivación efectiva. Con respecto al estatus social y familiar, el grado de necesidad de dinero es variable. Las demandas de dinero de las personas de mayor estatus social y familiar no son más fuertes que las de los individuos de mediano o bajo estatus social y familiar. Por lo tanto, el dinero es una herramienta de motivación importante solo cuando el estatus social y familiar del individuo es más bajo. Es probable que sea más importante para las personas que tienen familias que crecen gradualmente. El dinero también se utiliza como medio para mantener una organización con el personal adecuado. Se utiliza para mantener un ambiente de trabajo fluido y una atmósfera agradable en el negocio (Nazrul, 2019).

La definición de motivación es empoderar a las personas para que alcancen altos niveles de desempeño y superen las barreras para lograr el cambio. La motivación es el motor de la guía, el control y la persistencia en el comportamiento humano. ¿Qué fortalece el comportamiento de una persona? ¿Qué orienta entonces tales comportamientos o conductas en una determinada dirección? ¿Qué mejoró o mantuvo el comportamiento? Se llama motivación. Sobre la importancia de la motivación, las investigaciones han demostrado que los empleados con alta motivación laboral muestran un mayor compromiso con su trabajo; por otro lado, los trabajadores que se sienten más comprometidos aun cuando las cosas no avanzan de acuerdo al procedimiento, minimizan el impacto de este problema.

2.1.1.2. Tipos de motivación

La motivación es un término general que se aplica a toda la clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacer aquellas cosas que esperan satisfaga estos impulsos y deseos e induzcan la subordinación para actuar de la manera deseada. Mucha gente conoce la motivación como la fuerza impulsora detrás de una acción. Esto es probablemente la explicación más simple sobre la motivación (Kumar, 2015).

La motivación puede considerarse el estado de tener ánimo para hacer algo. Se dice que la motivación es intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca es interna y ocurre cuando las personas se ven obligadas a hacer algo por placer, importancia o deseo. La motivación extrínseca ocurre cuando los factores externos obligan a la persona a hacer algo (Kumar, 2015).

Los tipos de motivación intrínseca y extrínseca han sido ampliamente estudiados, y la distinción entre ellos ha arrojado luz importante sobre las prácticas educativas y de desarrollo. En esta revisión revisamos las definiciones clásicas de intrínseco y motivación extrínseca a la luz de la investigación y la teoría contemporáneas. La motivación intrínseca sigue siendo un constructo importante, que refleja la propensión humana natural a aprender y asimilar. Sin embargo, se argumenta que la motivación extrínseca varía considerablemente en su autonomía relativa y, por lo tanto, puede reflejar control externo o una verdadera autorregulación. Se discuten las relaciones de ambas clases de motivos con las necesidades humanas básicas de autonomía, competencia y relación (Ryan & Deci, 2020).

Básicamente en este estudio se observa dos tipos de motivación, la intrínseca y extrínseca, la primera generada por la motivación propia del ser humano, por el gusto o placer de hacer una actividad, mientras la extrínseca viene condicionada a estímulos de terceros a modo de recompensas a fin de elevar el nivel de motivación y genere un mejor desempeño. Por lo cual en opinión propia, los dos tipos de motivación son importantes dentro de las organizaciones tanto a nivel público como privado, pues los estímulos propios de las personas o de terceros contribuyen a un mejor desempeño de las personas.

2.1.1.3. Motivación intrínseca definición

La motivación intrínseca (MI) se refiere a la participación en un comportamiento que es inherentemente satisfactorio o placentero. La IM es de naturaleza no instrumental, es decir, la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable del comportamiento en sí mismo. Más bien, los medios y el fin son uno y lo mismo. Por ejemplo, un niño puede jugar al aire libre (correr, brincar, brincar) sin otra razón que porque es divertido e innatamente satisfactorio (Legault, 2016).

La motivación intrínseca se define como la realización de una actividad por sus inherentes satisfacciones más que por alguna consecuencia separable. Cuando intrínsecamente está motivado una persona, esta se mueve a actuar por la diversión o el desafío que implica en lugar de que debido a estímulos, presiones o recompensas externas. El fenómeno de la motivación intrínseca fue reconocida por primera vez en estudios experimentales de comportamiento animal, donde se descubrió que muchos organismos participan en conductas exploratorias, lúdicas e impulsadas por la curiosidad, incluso en ausencia de refuerzo o recompensa (Ryan & Deci, 2020).

La motivación intrínseca (MI) se refiere a la participación en un comportamiento que es inherentemente satisfactorio o placentero. La MI no es de naturaleza instrumental, es decir, la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable del comportamiento en sí mismo. Más bien, los medios y el fin son uno y lo mismo. Por ejemplo, un niño puede jugar al aire libre (correr, brincar, brincar) sin otra razón que porque es divertido e innatamente satisfactorio.

2.1.1.4. Motivación extrínseca definición

La motivación extrínseca (EM) se refiere a la realización de una conducta que depende fundamentalmente de la consecución de un resultado que es separable de la acción misma. En otras palabras, EM es de naturaleza instrumental. Se realiza con el fin de lograr algún otro resultado. Por ejemplo, un adolescente podría lavar los platos en casa para recibir una mesada. De manera similar, un estudiante puede estudiar para un examen a fin de recibir una A. La motivación extrínseca es multidimensional y varía desde completamente externa (p. ej., lavar los platos para obtener una mesada) hasta completamente interna (p. ej., participar en el reciclaje porque uno se percibe a sí mismo como un ciudadano ambientalmente responsable) (Legault, 2016).

La motivación extrínseca es un constructo que se aplica cada vez que se realiza una actividad hecho para lograr algún resultado separable. La motivación extrínseca por lo tanto contrasta con la motivación intrínseca, que se refiere a realizar una actividad simplemente por el disfrute de la actividad en sí, más que por su valor instrumental. Sin embargo, a diferencia de algunas perspectivas que ven el comportamiento motivado extrínsecamente como invariablemente no autónomo (Tirole & Benabou, 2013).

La motivación extrínseca puede variar mucho en el grado en que es autónomo; por ejemplo, un estudiante que hace su tarea solo porque teme las sanciones de los padres por no hacerlo está extrínsecamente motivado porque está haciendo el trabajo para lograr el resultado separable de evitar sanciones. Del mismo modo, un estudiante que hace el trabajo porque personalmente cree que es valioso para la carrera elegida también está motivada extrínsecamente porque ella también lo está haciendo por su valor instrumental y no porque lo encuentre interesante (Tirole & Benabou, 2013).

Ambos ejemplos involucran instrumentos, sin embargo, el último caso implica un respaldo personal y un sentimiento de elección, mientras que el primero implica el mero cumplimiento de un control externo. Ambos representan un comportamiento intencional, pero los dos tipos de la motivación extrínseca varían en su autonomía relativa (Tirole & Benabou, 2013).

A la motivación extrínseca se relacionan incentivos o recompensas que provienen de lados externos; tales recompensas como dinero, promoción, reconocimiento, oportunidades de carrera y otros. En otras palabras, es algo generalmente tangible o un propósito que debe ser perseguido por un empleado. La motivación extrínseca incluye diferentes teorías que describen el comportamiento psicológico y diferentes métodos de motivación (Rajesh, 2017).

La motivación extrínseca tiene un gran poder y con el uso de la escritura puede conducir a resultados altos. Las recompensas pueden estimular el interés y la participación en los que la persona no ha tenido interés inicial, los elogios son capaces de inducir a obtener nuevas habilidades o conocimientos. En el momento en que la gente tiene estudiado más se vuelven más motivados intrínsecamente. Las recompensas externas pueden ser una buena señal que un trabajador hace un buen trabajo y dar la oportunidad de entender que su desempeño es logrado (Rajesh, 2017).

La motivación extrínseca (ME) se refiere a la realización de una conducta que depende fundamentalmente de la consecución de un resultado que es separable de la acción misma. En otras palabras, ME es de naturaleza instrumental. Se realiza con el fin de lograr algún otro resultado. Por ejemplo, un adolescente podría lavar los platos en casa para recibir una mesada. De manera similar, un estudiante puede estudiar para un examen a fin de recibir una calificación de 10/10.

2.1.1.5. Recompensas de la motivación extrínseca

La motivación extrínseca se puede usar para motivarlo a hacer varias cosas diferentes. Si hay una recompensa conocida relacionada con la tarea o el resultado, es posible que esté motivado extrínsecamente para completar la tarea.

Los ejemplos de recompensas extrínsecas externas incluyen:

- Compitiendo en deportes por trofeos
- Completar el trabajo por dinero
- Descuentos por fidelización de clientes
- Compre uno, obtenga uno gratis ventas
- Premios de viajero frecuente (Fischer, 2019)

Los ejemplos de recompensas psicológicas extrínsecas incluyen:

- Ayudar a las personas para recibir elogios de amigos o familiares
- Haciendo trabajo para la atención, ya sea positivo o negativo
- Hacer tareas para la aclamación pública o la fama
- Hacer tareas para evitar el juicio
- Completar el trabajo de curso para las calificaciones (Sohrab & Khurram, 2011).

La motivación extrínseca se considera como el conjunto de recompensas monetarias, bien directas -pago de salarios, incentivos, complementos por méritos- o indirectas -tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación- que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo. Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización (Martín, 2019).

Dependiendo de la actividad realizada y el sector o trabajo, es que van las recompensas; porque estas son estímulos que deben elevar el nivel de motivación, pasando por recompensas monetarias como bonos, obsequios de la empresa, y recursos que ayudan al autoestima y motivación de los trabajadores, y también las recompensas psicológicas como elogios, reconocimientos, placas por buen trabajo y

comportamiento en la organización, que también pueden llegar a motivar en un gran nivel a las personas.

2.1.1.6. Motivación extrínseca efectos

La motivación es una definición multidimensional. Incluye no sólo características intrínsecas y extrínsecas, pero también depende de la expectativa del empleado personalmente. A pesar del hecho de que a veces los motivadores extrínsecos e intrínsecos pueden ser observados y completamente diferentes enfoques, estas dos categorías definitivamente se pueden usar para crear ambiente de trabajo (Svetlana, 2021).

Las recompensas transaccionales son recompensas tangibles y se refieren a cualquier forma de compensación financiera (por ejemplo, aumento en el salario base, bonificación, premios monetarios y capacitación externa con certificaciones). En cuanto a las recompensas transaccionales, el meta análisis apoyó un efecto principal positivo significativo entre las recompensas monetarias y el desempeño general (Fischer, 2019).

Ryan y Deci(2020) encontraron que las recompensas monetarias esperadas pueden mejorar la creatividad, una forma específica de desempeño, cuando los participantes comprenden la necesidad de realizar acciones creativas, ya sea a través de instrucciones o experiencia previa. Descubrieron además que las bonificaciones por reconocer el trabajo de las personas son muy eficaces cuando estos trabajadores del conocimiento esperan una bonificación.

Otros investigadores, como Plasencia y Montalvo (2015), encontraron resultados controvertidos: aunque las recompensas en general se correlacionaron de manera significativa y positiva con la creatividad, las recompensas financieras no mostraron un efecto significativo sobre la creatividad, por lo que los autores explicaron este hallazgo con la falta de estímulos transaccionales destacados (Plasencia & Montalvo, 2015).

La mayoría de autores mencionan que los efectos de la motivación extrínseca son positivos y contribuyen en gran medida, pero así también, temen que en algunos momentos se pueda corromper la motivación intrínseca que es propia de las personas,

pues se verían tentados por recompensas ajenas a su motivación interna, aunque otros mencionan que sería complementar y entre ambas motivaciones y generar mejores logros en las personas. En todo caso las investigaciones muestran resultados positivos que ayudan a mantener un personal motivado y trabajan por esas recompensas y un trabajo bien logrado.

En cuanto al rendimiento del talento humano, este se decide estudiarlo bajo los siguientes conceptos:

2.1.1.7. Gestión

La gestión es universal en el mundo industrial moderno y no hay sustituto para la buena administración. Hace que los efectos humanos sean más productivos y trae mejor tecnología, productos y servicios en la sociedad. Es un recurso económico crucial y un elemento vital en los negocios. Sin una gestión adecuada, los recursos de producción (hombres, máquinas y materiales, dinero) no se pueden convertir en producción. Así, la gestión es una función vital relacionada con todos los aspectos del funcionamiento de una organización (Kanaka, 2019).

Es muy difícil dar una definición precisa del término gestión. Diferentes autores de administración han visto la administración desde sus propios ángulos; además, durante el proceso evolutivo de la administración, diferentes pensadores pusieron énfasis en diferentes expectativas. Por ejemplo, F.W. Taylor enfatizó los aspectos de ingeniería, Elton Mayo enfatizó los aspectos de relaciones humanas, E.F.L. Brech, George R. Terry enfatizó el aspecto de la toma de decisiones, Ralph Davis enfatiza el aspecto de liderazgo y algunos otros como Barry Richman, etc. enfatizaron el aspecto de integración o coordinación (Haidar, 2020).

Por lo tanto, el concepto de gestión está bien establecido y es muy familiar tanto para académicos como para profesionales. Sin embargo, también es muy vago, con definiciones de libros de texto tradicionales que casi no contienen características concretas. Gestionar es pronosticar y planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar. Prever y proporcionar medios para examinar el futuro y elaborar el plan de acción. Significa construir la estructura dual, material y humana, de la empresa, mantener la actividad entre el personal. Coordinar, unir, unificar y armonizar toda

actividad y esfuerzo. Controlar, velar por que todo ocurra de conformidad con la regla establecida y el mandato expreso.

2.1.1.8. Gestión del talento humano

En el mundo actual del comercio global, puede garantizar el éxito y la excelencia de las organizaciones frente a los competidores los recursos humanos talentosos en una organización, especialmente a nivel gerencial. Pero los desafíos que enfrentan las organizaciones incluyen: atraer, evaluar, explorar y desarrollar y mantener el talento. El objetivo principal debe ser definir los componentes de la gestión del talento, con el fin de proporcionar una forma de reducir los desafíos y las deficiencias y también se analizan formas de mejorar el desempeño de los empleados (Shafieian, 2014).

La definición se basa en la idea de que el punto de partida para cualquier sistema de gestión de talento humano debe ser la identificación sistemática de los puestos clave que contribuyen de manera diferencial a la ventaja competitiva sostenible de una organización. Esto es coherente con un reconocimiento cada vez mayor de que debe haber un mayor grado de diferenciación de roles dentro de las organizaciones, con un mayor enfoque en los trabajos estratégicos sobre los no estratégicos (Collings & Mellahi, 2019).

La gestión de recursos humanos se examina en dos partes; la primera parte está relacionada con la coordinación y la interacción entre los subcomponentes de la función de recursos humanos (RH) y la segunda parte se evalúa en términos de ser un socio estratégico de apoyo y contribuir a los objetivos estratégicos de la organización. Cuando los sub factores de la gestión de recursos humanos que son la selección, contratación, desarrollo y retención, apoyan los objetivos estratégicos de la organización se puede explicar en ese caso que los recursos humanos son de importancia crítica para atraer, desarrollar y retener empleados talentosos para los objetivos de la organización. Las organizaciones, hoy en día enfrentan dificultades para lograr recursos humanos talentosos. Uno de los ejemplos de estos son las barreras y los comportamientos agresivos y competitivos de los competidores en las guerras de talentos (Pinar, 2016).

La gestión del talento es una parte integral de la gestión de recursos humanos. La gestión del Talento Humano se puede definir como un enfoque deliberado

implementado para reclutar o contratar, desarrollar y retener a las personas con las aptitudes o habilidades requeridas para enfrentar el presente y el futuro de la organización. Es la creación y mantenimiento de una cultura organizacional solidaria y pro-persona. La gestión del talento es, por tanto, el compromiso de una organización para reclutar, desarrollar, retener a los empleados más talentosos y cualitativos disponibles en el mercado laboral.

2.1.1.9. Rendimiento laboral

Los recursos humanos como uno de los recursos de la organización juegan un papel importante en el logro exitoso de los objetivos organizacionales. En el desarrollo de los recursos humanos, el desempeño de un empleado en una empresa es necesario para lograr el desempeño del empleado en sí mismo y también para el éxito de la empresa. Mejorar el desempeño de estos empleados no solo es benéfico para la empresa, sino también para los propios empleados. Porque con un buen desempeño teóricamente se puede lograr un mejor nivel de desarrollo de carrera de los empleados (Utin & Sri, 2019).

La definición de desempeño no incluye los resultados del comportamiento de un empleado, sino solo los comportamientos mismos. El desempeño tiene que ver con el comportamiento o lo que hacen los empleados, no con lo que producen los empleados o los resultados de su trabajo. El desempeño percibido del empleado representa la creencia general del empleado sobre su comportamiento y contribuciones al éxito de la organización. El desempeño de los empleados puede tomarse en la perspectiva de tres factores que hacen posible desempeñarse mejor que otros, los determinantes del desempeño pueden ser tales como “conocimiento declarativo”, “conocimiento procedimental” y “motivación”. Las prácticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en el desempeño de las personas y la efectividad se transferirá al comportamiento de los empleados como resultado de la gestión de recursos humanos, lo que también demuestra una asociación positiva (Sohrab & Khurram, 2011).

Una definición de desempeño laboral debería ser útil para toda la gama de estrategias e intervenciones que el campo de la psicología industrial y organizacional (I/-O) podría utilizar para mejorar el desempeño humano en las organizaciones laborales. Muchas de estas estrategias implican reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo o

motivación. Además, otras estrategias que podrían involucrar la eliminación de las restricciones que impiden que las personas contribuyan a los objetivos de la organización y que brinden a las personas mejores oportunidades para contribuir con la organización también podrían afectar el desempeño directamente. Por lo tanto, una definición de desempeño debe permitir la variación atribuible a diferencias en (a) rasgos medidos en programas de selección, (b) participación en programas de capacitación y desarrollo, (c) exposición a intervenciones y prácticas motivacionales, y (d) restricciones situacionales y oportunidades (Motowidlo, 2022).

El desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico. Esos investigadores enfatizan dos cuestiones clave en esta definición. Primero, el desempeño es una propiedad agregada de comportamientos múltiples y discretos que ocurren con el tiempo. Segundo, la propiedad del comportamiento a la que se refiere el desempeño es su valor esperado para la organización.

2.1.1.10. Indicadores de desempeño

Los indicadores clave de desempeño son indicadores financieros y no financieros que las organizaciones utilizan para estimar y fortalecer su éxito, apuntando a metas de largo plazo previamente establecidas. La selección adecuada de los indicadores que se utilizarán para la medición es de suma importancia. Es necesario constituir una organización de procesos del negocio para realizar tal sistema efectivo y eficiente o medir el desempeño a través de KPI. La organización de procesos también implica la orientación al cliente y la flexibilidad necesaria en las condiciones actuales de competencia global (Velimirovic, 2011).

La mayoría de las organizaciones utilizan el concepto de gestión del rendimiento para asegurarse de que van por el camino correcto o no. Para gestionar el desempeño, las organizaciones deben conocer los indicadores de desempeño. Los resultados de varias investigaciones muestran que las organizaciones de fabricación se centran más en la satisfacción del cliente y la fiabilidad de la entrega en términos de medición del rendimiento. Y medir el desempeño en términos de costos, finanzas, calidad, tiempo, flexibilidad, confiabilidad en la entrega, seguridad, satisfacción del cliente,

satisfacción de los empleados e indicadores de desempeño social tiene un impacto positivo significativo en el desempeño general de la organización (Ishaq, 2014).

Se podría haber dado una definición del término KPI a partir del principio, pero esto no es una tarea tan fácil como podría pensarse, debido al hecho de que hay tantas variaciones diferentes de la definición de un KPI disponible en la literatura escrita sobre este tema. Como consultores, generalmente preferimos un enfoque más concreto, más bien operativo, de los diferentes conceptos; KPI deben ser herramientas prácticas en lugar de los discursivos (Warren, 2018).

Un KPI es una medida que evalúa cómo una empresa ejecuta su visión estratégica. El término visión estratégica se refiere a la estrategia de una empresa en su conjunto. Es importante que todos los involucrados en la estrategia de la empresa estén de acuerdo en qué representa la estrategia y cómo son sus variaciones al interpretarlas. Un KPI, o un grupo de KPI para ser más exactos (ya que un KPI rara vez existe solo), forman un tipo de lenguaje que puede ser usado, no solo para medir la efectividad de los proyectos, sino también para exponer sus posibilidades de éxito. Un KPI tiene su característica fundamental, y sin acuerdo alguno en su significado, se convertiría en una fuente de caos más que una fuente de acción enfocada (Warren, 2018).

Los indicadores de desempeño deben ser construidos en base a las necesidades de la empresa, y responden a los objetivos, metas, visión y misión empresarial; en tal sentido por ejemplo, si el objetivo es mejorar las ventas, el indicador de desempeño estará en función de las ventas, por ejemplo:

$$\text{Mejoramiento de ventas 1} = \frac{\text{Ventas por vendedor}}{\text{Total ventas}}$$

$$\text{Mejoramiento de ventas 2} = \frac{\text{Cantidad de articulos vendidos por vendedor}}{\text{Total articulos vendidos en periodo de tiempo}}$$

$$\text{Mejoramiento de ventas 3} = \frac{\text{Número de clientes atendidos}}{\text{Total ventas cerradas}}$$

Lo anterior solo es una muestra de indicadores de desempeño que las organizaciones pueden plantear en base a los objetivos deseados. De ahí que los indicadores se dirigen

a la calidad del trabajo, el tiempo de entrega, la cantidad de trabajo, la resolución de problemas, las propuestas presentadas, y todo aquello que sume y que revelen que el empleado ha realizado una acción acercándose a los estándares y requerimientos institucionales y que merece un reconocimiento o estímulo por ello.

2.1.1.11. Importancia del Rendimiento laboral

Las actitudes de los empleados son importantes para la gerencia porque determinan el comportamiento de trabajadores en la organización. La opinión común es que “Un trabajador satisfecho es un trabajador productivo”. Una fuerza de trabajo satisfecha creará un ambiente agradable dentro de la organización para desempeñarse bien. Por lo tanto, la satisfacción laboral se ha convertido en un tema importante para los estudios de investigación. Lo específico problema abordado en este estudio es examinar el impacto de la satisfacción laboral en el rendimiento (Utin & Sri, 2019).

Eso considero que recompensas (intrínsecas y extrínsecas) determinan la satisfacción laboral de un empleado. También se consideró la influencia de la edad, el sexo y la experiencia de los empleados en el nivel de satisfacción laboral. Además investigó en el evento más satisfactorio de un empleado en el puesto, por qué los empleados se quedan y dejan la organización (Ishaq, 2014).

En algunos trabajos, los datos objetivos de desempeño pueden no estar disponibles y, en cambio, las evaluaciones del supervisor, compañero de trabajo, cliente y subordinado sobre la calidad y cantidad del trabajo realizado por la persona se convierten en indicadores del desempeño laboral. El desempeño laboral es uno de los principales resultados estudiados en el comportamiento organizacional y es una variable importante que los gerentes deben evaluar cuando están comprometidos en el rol de Control.

2.1.1.12. Valoración del Rendimiento laboral

En la actualidad el desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso transcendental para el éxito de la organización. Existen varios métodos de evaluación, ya sea de manera sistematizada, a través de un software, o mediante el aprendizaje basado en la experiencia, todo esto en base a los

objetivos establecidos en cada organización, siendo esta última, un método muy común (Guartán, 2019).

Se revisan las evaluaciones de desempeño en ambientes de trabajo y se integran con las bases de reseteo e histórico previo. La investigación contemporánea refleja varios temas: se están desarrollando modelos generales de desempeño laboral, se está ampliando el dominio del desempeño laboral, la investigación continúa explorando las características psicométricas de las calificaciones de desempeño, se está desarrollando investigación sobre posibles sesgos en las calificaciones, se examina la capacitación de evaluadores y se investiga continúa en términos de esfuerzos para asignar valores de utilidad al rendimiento nominal. Los investigadores están reconociendo que el desempeño laboral es más que solo la ejecución de tareas específicas y que involucra una gama más amplia de actividades organizacionales importantes. También hay un mayor optimismo con respecto al uso de calificaciones de supervisión y el reconocimiento de que dichos instrumentos de evaluación "subjetivos" no se traducen automáticamente en errores o sesgos del calificador (Ishaq, 2014).

La valoración del rendimiento laboral se lo puede realizar aplicando diferentes herramientas y técnicas, en su mayoría dan buenos resultados, por ejemplo un formulario de evaluación del desempeño, en el cual se genera preguntas con valoración que deben responder a las necesidades identificadas, y estar enlistado de acuerdo a las actividades desarrolladas por el trabajador. Un tablero de indicadores también puede ser muy útil, pues se desarrolla en función de los objetivos planteados, de los alcances y necesidades identificadas, y se construyen para conocer porcentualmente los alcances de desempeño del personal. Las evaluaciones pueden ser también recibido por parte de los clientes o una tercera persona, que con perspectiva diferente puede evaluar al personal, por ejemplo la calidad de un producto, la atención recibida, el seguimiento a conflictos o solución de garantías.

Las valoraciones sin duda son resultados que permiten conocer valorativamente el nivel de desempeño de la empresa y de los trabajadores, de donde se desprenden análisis que permitan tomar decisiones para mejorar dichos indicadores de gestión. Uniendo las dos variables de estudio, si se invierte en motivación, en acciones afirmativas que ayuden a mejorar el desempeño, al aplicar estas encuestas o

indicadores, automáticamente los resultados deberían ser mejores que un estado anterior, si por ejemplo se desea mejorar la calidad de atención al cliente, y el responsable de la atención está motivado y realiza esfuerzos más allá de su trabajo como un seguimiento personalizado al caso y solucionar conflictos en menor tiempo, lo más seguro es que reciba una calificación alta por parte del cliente, y se refleje en una mejor calificación de su desempeño.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La investigación se realiza en el Gobierno Provincial de Tungurahua, que está ubicado en la ciudad de Ambato calle Bolívar y Castillo esquina; en este edificio trabajan 233 personas bajo Código de trabajo y 203 servidores público bajo las estipulaciones de la LOSEP.

3.2. Equipos y materiales

Los recursos a utilizar serán los siguientes:

Tabla 3.

Recursos

Recursos	Valor
Humanos	\$400
Tecnológicos (computador con conexión a internet)	\$500
Material didáctico y papelería (impresiones de encuestas, esferos, copias)	\$200
Total:	\$1100

Nota: La tabla explica los recursos a utilizar para elaboración de la investigación

Los recursos en su mayoría son un aporte del autor, la investigación busca desarrollar utilizando elemento en medios digitales por lo que la búsqueda de información y la conexión a internet son fundamentales para gestionar la construcción del estudio. Además, los recursos humanos que se da por el tiempo del autor en investigar el presente documento, están también terceras personas que prestan sus servicios y su tiempo para brindar información, siendo muy importante cada elemento mencionado en recursos y equipos, puesto que con ello se presenta el informe final.

3.3. Tipo de investigación

Se utiliza un enfoque cuantitativo que es más analítico, permite argumentar, comprobar la hipótesis utilizando herramientas estadísticas y matemáticas, con lo cual se aprueba o rechaza la hipótesis y así proceder a concluir e implementar soluciones respecto a la motivación extrínseca y su incidencia en el rendimiento del talento humano. También se presenta una metodología no experimental, pues las variables la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano, no son sometidas a pruebas ni laboratorios, sino que son examinadas y observadas, para a partir de ello proponer respuestas a los problemas que pueden surgir.

Para el nivel o tipo de investigación se utiliza una investigación descriptiva la cual: “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describiendo tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 80). La investigación descriptiva nos permite detallar o describir las variables en estudio, es decir que se podrá conocer la motivación extrínseca y su incidencia en el rendimiento, su relación, su funcionamiento individual y colectivo, y todo lo referente a estas variables.

Así también se utiliza la investigación correlacional. “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 93). La investigación correlacional persigue y analiza la relación que hay entre las variables, esto permite que se pueda comprobar la hipótesis a través de determinada prueba, además de conocer las implicaciones positivas y negativas que conlleva el estudio de estas dos variables en cuestión.

3.4. Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realizará el chi cuadrado que es un estadístico que permitirá conocer si se aprueba o rechaza la hipótesis bajo las siguientes postulaciones:

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

H₁: La motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Variables de estudio:

- La motivación extrínseca
- Rendimiento del talento humano

3.5. Población o muestra

Población. “Es el conjunto de elementos, individuos o entes sujetos a estudio y de los cuales se quiere obtener un resultado. Se dice que es población finita cuando se conoce el número de elementos que la forman, y por el contrario cuando no se conoce su número es infinito” (Samperio, Pérez, Zúñiga, Hernández, & Domínguez, 2011, pág. 6)

La población o universo está constituido por elementos que se puede estudiar, en este sentido la población a ser intervenida, son los trabajadores de toda la organización, regulados bajo el Código de Trabajo que asciende a 233 trabajadores. En este sentido, se escogió a este grupo en específico, pues bajo Código de trabajo a diferencia de la LOSEP, necesitan de motivación diferenciada, así lo dieron a conocer desde el departamento de talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua, por lo que el tema está direccionado para este grupo de trabajadores y se tendría una mejor dimensión del problema.

N= 233

Se trabajará con el total de la población identificada; por esa razón no se aplica cálculo de muestra.

3.6. Recolección de información

Para la recolección de la información se trabaja con encuestas, ya que estas permiten recabar información sintetizada, además que cada encuesta es un acercamiento a la realidad organizacional. Estas encuestas estarán validadas, de forma que se tenga la certeza que la información recolectada es eficiente para generar estadísticos que permitan comprobar la hipótesis.

Para efectos del caso, la encuesta será aplicada de manera digital a través de formularios de Google, lo cual permite tener un mayor acercamiento a las personas y facilidad de llenado a través de distintos dispositivos móviles; en este sentido el cuestionario global contará con un total de 47 preguntas de opción múltiple, y la base se guarda automáticamente en la nube. Una vez que se recopile la información a través de la encuesta (ver encuesta: <https://forms.gle/F48jn1ocTSVomF2p9>) se descarga la base de datos para trabajarlo en SPSS, donde se depura la información recolectada y se procede a realizar los diferentes análisis.

3.6.1 Validación de los instrumentos

Los instrumentos del presente estudio ya fueron probados con anterioridad, por lo tanto, se cuenta con la referencia de resultados obtenidos y que sirvieron para refutar o aprobar la hipótesis; además de ello se utiliza la validación de los instrumentos a través del método de juicio de expertos (anexos 1 y 2) quienes mencionan del instrumento suficiencia, claridad, relevancia y coherencia alta; dando pie a su aplicación en el campo.

En promedio general referente a las respuestas recibidas por parte de los expertos se tiene, que la suficiencia recibió un puntaje total de 3,64/4 puntos considerándose de alto nivel; la claridad tiene un puntaje promedio de 3,85/4; la coherencia un promedio de 3,87 y la relevancia de 3,89 estando todos en un nivel alto.

Una vez validados y presentados los instrumentos definitivos (ver anexo 3) que fueron aprobados por el juicio de expertos, se procede a medir la confiabilidad de los mismos, para lo cual se utiliza el Alfa de Cronbach, que es un estadístico que permite obtener la confiabilidad de los instrumentos, presentando los siguientes resultados.

Realizado el indicador de validación de instrumentos en SPSS se obtuvo como resultado:

Tabla 4.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Nota: a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	47

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta y tabulados en el sistema SPSS

Aplicado el Alfa de Cronbach con 18 casos, dio un resultado de 0,953 estando lo más cercano a 1; por lo tanto, se tiene un fiabilidad del instrumento bastante elevada, lo cual permite concluir conjuntamente con el juicio de expertos que el instrumento es acertado y que las respuestas que se obtengan del mismo conllevaran a la confrontación de la hipótesis.

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico

El procesamiento de la información se lo realiza mediante la tabulación en el programa estadístico SPSS, el cual permite generar tablas y gráficas de manera dinámica y así presentar los resultados que conlleven a un análisis y comprobación de hipótesis. La información será procesada y tabulada directamente en el SPSS una vez que se descargue la base de datos de Google Formularios, para lo cual previamente debió revisarse la información, de forma que los resultados sean lo más apegados a la realidad posible y así puedan tomarse decisiones acertadas.

Una vez realizado lo anterior se prevé utilizar una prueba de normalidad y a partir de ello si el modelo permite aplicar Pearson para comprobar las hipótesis de estudio. El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística

entre dos variables continuas, en este caso la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano.

3.8 Variables respuesta o resultados alcanzados

Una vez determinado los resultados a través del análisis descriptivo de las encuestas aplicadas al personal del Gobierno Provincial de Tungurahua, se procede a la comprobación de la hipótesis para lo cual se plantea el siguiente procedimiento:

1. Planteamiento de hipótesis:

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

H₁: La motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de significancia es del 0,05 por lo que se tiene un nivel de confiabilidad del 95%.

3. Estadístico de Pearson

Se realiza una correlación de variables a través de tablas cruzadas y para ello se emplea el estadístico de Pearson, el cual permite la relación estadística entre dos variables continuas en este caso entre la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua como estudio de caso.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Género de personal encuestado

Tabla 6.

Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	132	57	57	57
	Femenino	101	43	43	100,0
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En la tabla 6 se observa que del total de encuestados el 57% corresponde al género masculino y el 43% corresponde al género femenino. Se puede observar que existe una cierta equidad de género y se esperaría que los valores se equiparen para los próximos años.

4.1.2. Estado civil de población encuestada

Tabla 7.

Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	60	26	26	26
	Casado	113	49	49	74
	Unión libre	32	14	14	88
	Divorciado	28	12	12	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En cuanto al estado civil la tabla 7 muestra que del total de 233 encuestados la mayoría son casados con 49%; el 26% está soltero; el 14% tiene una unión libre o está comprometido, y un 12% está divorciado. Por lo tanto, la mayoría de las personas presentan un estado civil de casado, por lo cual, sin querer realizar sujeciones, estas personas necesitan de su trabajo para mantener a sus familias y por ende esa será una de las mayores motivaciones. Sin embargo, se descubrirá en los resultados de la presente investigación.

4.1.3. Lugar de residencia de los encuestados

Tabla 8.

Residencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ambato	127	55	55	55
	Pelileo	50	22	22	76
	Cevallos	22	9	9	85
	Latacunga	6	3	3	88
	Riobamba	7	3	3	91
	Patate	6	3	3	94
	Pillaro	5	2	2	96
	Quero	10	4	4	100
	Total	233	100	100,0	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En la tabla 8 se observa que del total de encuestados que son 233 personas, la mayoría de los trabajadores son de Ambato con un 55%, seguido por Pelileo con un 22%; Cevallos con un 9%, Latacunga con un 3%; Riobamba con un 3%, Patate con el 3%, Pillaro con 2% y Quero con un 4%. La mayoría de las personas residen en la ciudad de Ambato, por lo que son de la misma ciudad donde se realiza la investigación.

4.1.4. Nivel de formación de los encuestados

Tabla 9.

Formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	39	17	17	17
	Universidad	172	74	74	91
	Posgrado	22	9	9	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En cuanto a la formación, del total de encuestados, la tabla 9 muestra que el 74% que son la mayoría tienen títulos universitarios, un 17% son bachilleres o han culminado la secundaria, y un 9% tiene un posgrado. El Gobierno Provincial de Tungurahua cuenta con personal altamente capacitado y preparado en distintas áreas según los cargos y puestos requeridos, esto se debe en su mayoría a los procesos de selección para postulaciones a través de méritos y oposición.

4.1.5. Experiencia laboral de los encuestados

Tabla 10.

Experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	< 4 años	143	61	61	61
	> 4 años	90	39	39	100
	Total	233	100	100,0	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En cuanto a la experiencia laboral, la tabla 10 muestra que un 61% tiene o cuenta con experiencia menor a 4 años; un 39% son personas experimentadas con más de 4 años.

Por lo tanto, si existe un personal capacitado o que es apto para ejercer distintas actividades en el Gobierno Provincial de Tungurahua.

4.1.6. Jerarquía del cargo

Tabla 11.

Jerarquía del cargo

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Personal operativo	225	97	97	97
Personal administrativo	8	3	3	100
Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Análisis e interpretación

En la tabla 11 se muestra como está distribuido el personal, del total de encuestados el 97% corresponde a personal operativo, mientras que un 3% corresponde a personal administrativo. Mencionar que existe otro grupo de trabajadores que ejerce iguales o distintas funciones, pero en este grupo es donde mayormente se observa el problema.

4.2. Análisis descriptivo de la variable motivación extrínseca

Aplicada la encuesta sobre motivación extrínseca y rendimiento del talento humano se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 12.

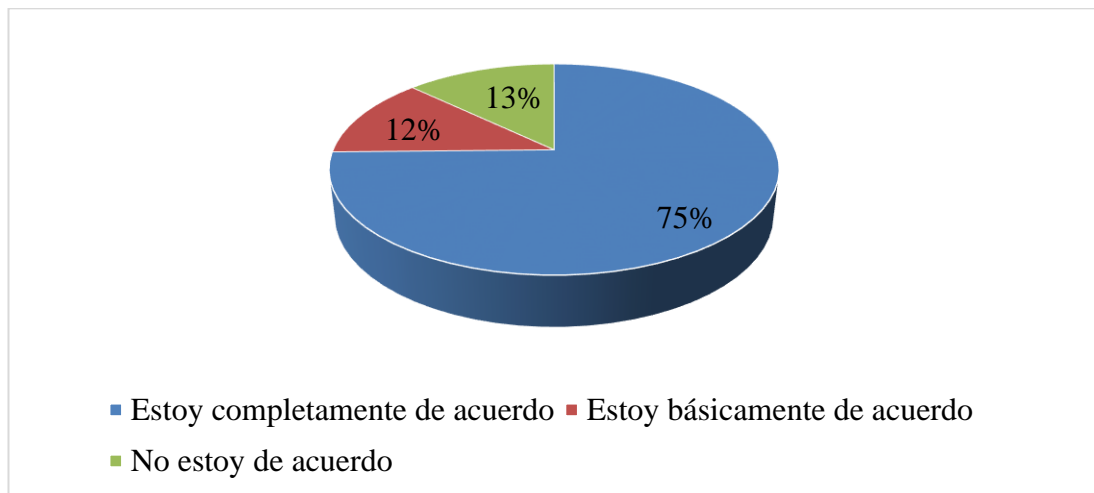
Lo más importante para mí es tener un empleo estable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Estoy Completamente de acuerdo	174	75	75	75
Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	12	87
No estoy de acuerdo	30	13	13	100
Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 1.

Lo más importante para mí es tener un empleo estable



Análisis e interpretación

La primera ronda de preguntas está basado en la variable motivación extrínseca. Entonces en la primera pregunta el 75% del total encuestado menciona que lo más importantes es tener empleo. El 13% no está de acuerdo con la aseveración y un 12%

está básicamente de acuerdo; por lo tanto, el tener un empleo es una motivación para la gran mayoría.

Tabla 13.

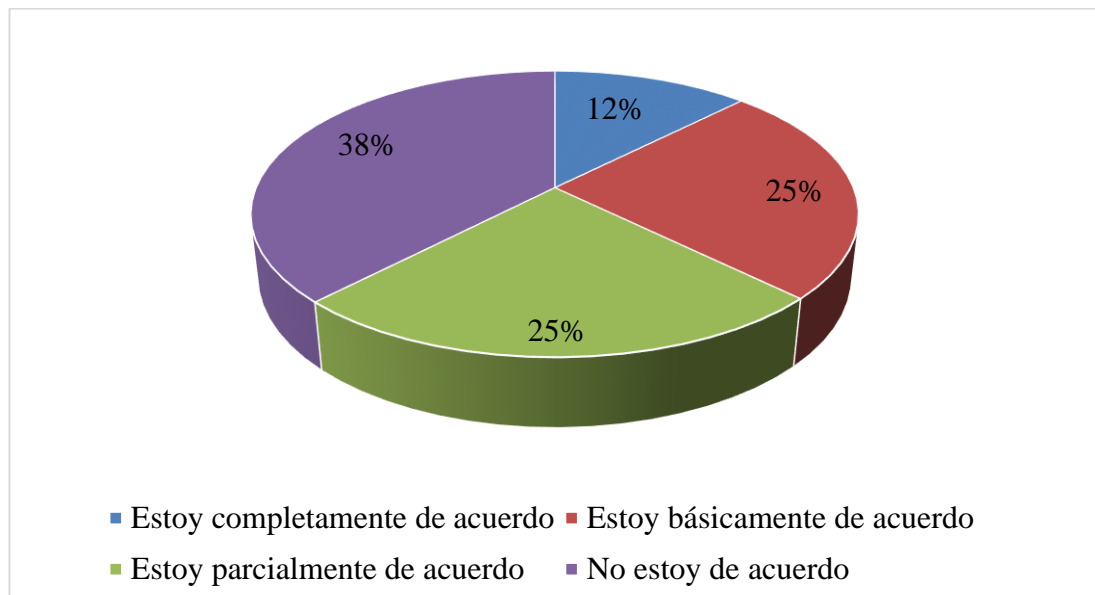
Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	29	12	12	12
	Estoy Básicamente de acuerdo	58	25	25	37
	Estoy Parcialmente de acuerdo	58	25	25	62
	No estoy de acuerdo	88	38	38	100
	Total	233	100	100,0	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 2.

Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta



Análisis e interpretación

El 38% de los encuestados mencionaron que no está de acuerdo con trabajar de forma independiente, el 25% parcialmente de acuerdo, otro 25% está básicamente de acuerdo

y un 12% está completamente de acuerdo. Lo cual significa que son muy dependientes y no están abiertos a posibles cambios.

Tabla 14.

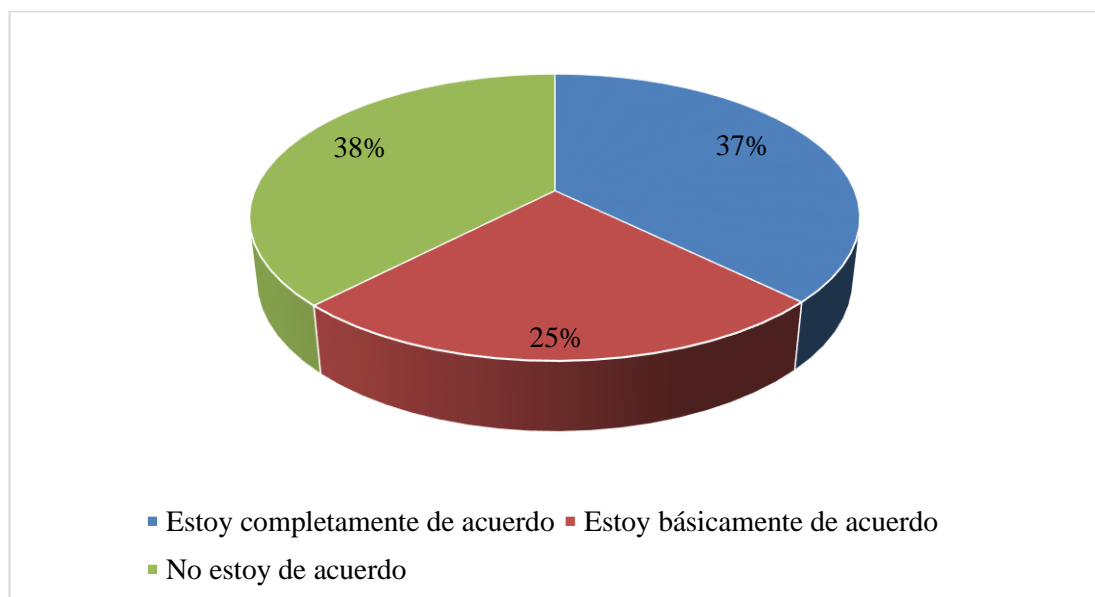
Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	87	37	37	37
	Estoy Básicamente de acuerdo	58	25	25	62
	Estoy Parcialmente de acuerdo	88	38	38	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 3.

Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa



Análisis e interpretación

El 38% que son la mayoría de encuestados opinaron que están particularmente de acuerdo con que la postulación de un sueldo alto significa que el trabajador tiene más valor para la empresa; un 37% está completamente de acuerdo, un 25% que está

básicamente de acuerdo. Por lo que debe existir pequeños conflictos o desacuerdos, además de inseguridades respecto a cuánto ganan, de todas maneras hay un porcentaje que en perspectiva está de acuerdo con la postulación realizada.

Tabla 15.

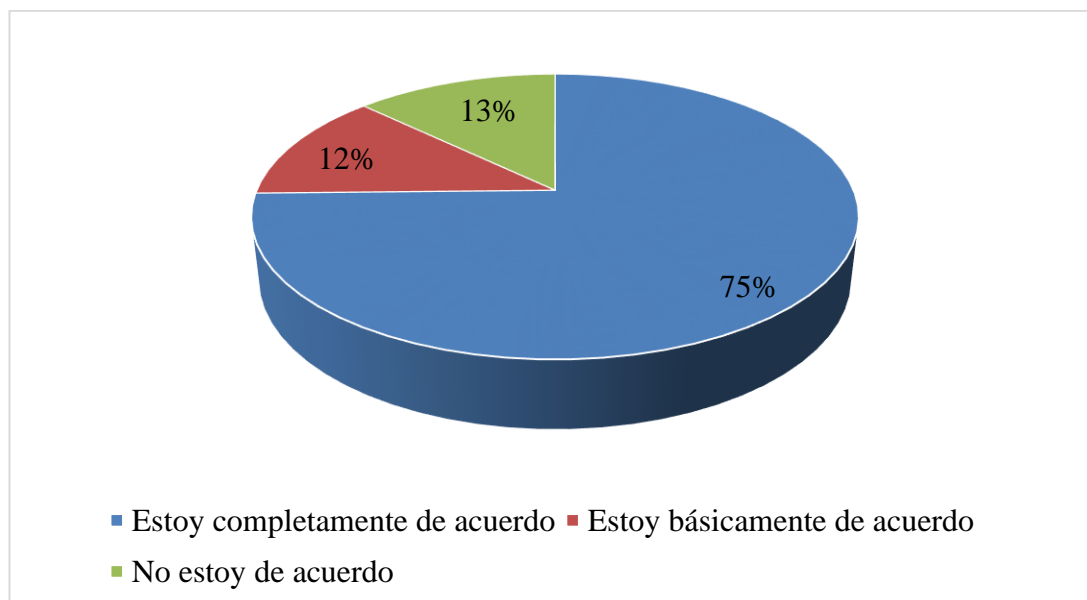
Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	174	75	75
	Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	87
	No estoy de acuerdo	30	13	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 4.

Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida



Análisis e interpretación

El 75% de los encuestados mencionan que están completamente de acuerdo con buscar aquello que los haga felices ya que eso significa lo más importante en la vida, un 13% no está de acuerdo y un 12% está básicamente de acuerdo. Reflejando que la mayoría

tienen sueños y anhelos y que aun así no son felices completamente con lo que poseen actualmente, se puede esperar que sean materialistas.

Tabla 16.

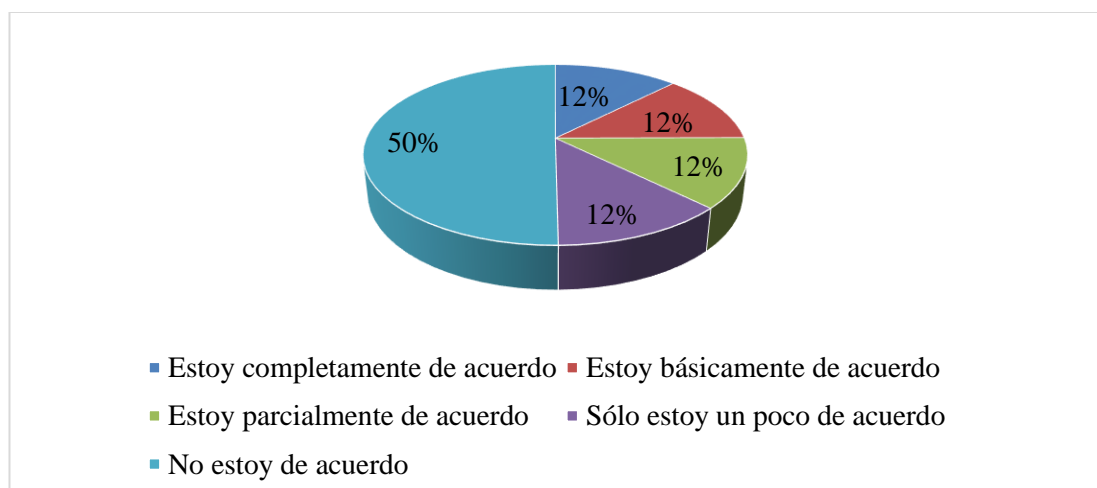
La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	29	12	12
	Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	25
	Estoy Parcialmente de acuerdo	29	12	37
	Sólo estoy un poco de acuerdo	29	12	50
	No estoy de acuerdo	117	50	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 5.

La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí



Análisis e interpretación

El 50% que representa a la mayoría de encuestados no está de acuerdo con la seguridad que tienen en el trabajo y no lo consideran importante para estos encuestados. Podría

reflejar seguridad que es muy importante dentro de la motivación de los empleados, puesto que la mayoría están seguros en sus puestos de trabajo que no lo toman como un riesgo el perder su puesto o no en la importancia relativa señalada.

Tabla 17.

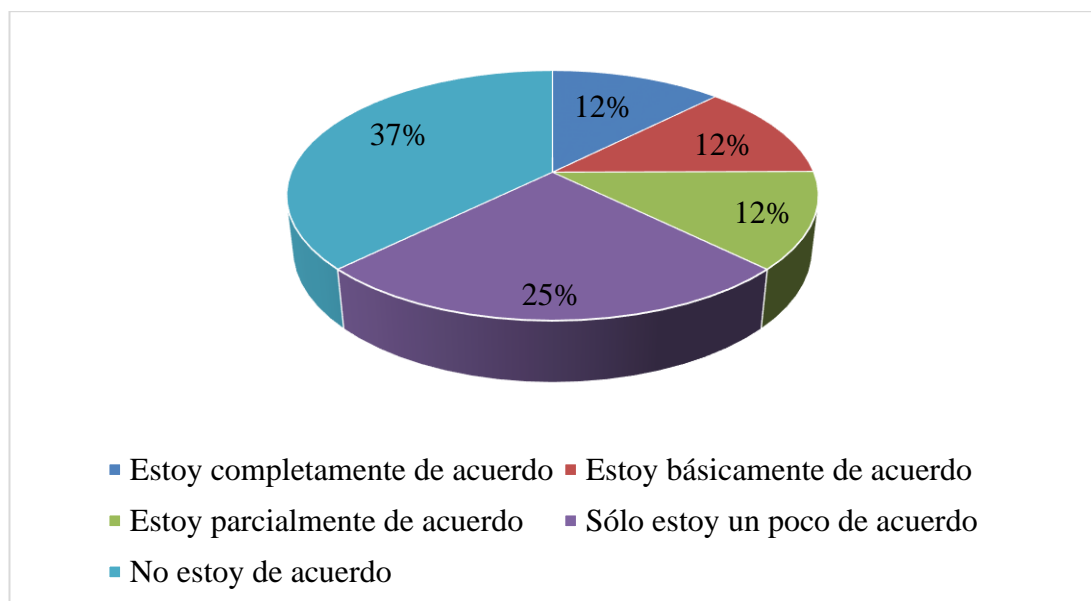
Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	29	12	12	12
	Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	12	25
	Estoy Parcialmente de acuerdo	29	12	12	37
	Sólo estoy un poco de acuerdo	59	25	25	63
	No estoy de acuerdo	87	37	37	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 6.

Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí



Análisis e interpretación

El 37% no está de acuerdo en priorizar las amistades y mencionan que los amigos no significan mucho, el 25% esta solo un poco de acuerdo, y el 36% restante está entre de acuerdo y completamente de acuerdo. Por lo tanto, la mayoría pueden considerar separar lo prioritario frente a las amistades. Denota mucha confianza, las respuestas podrían anunciar alguna antipatía por parte de los profesionales, por lo que se evidencia falta de trabajo en equipo.

Tabla 18.

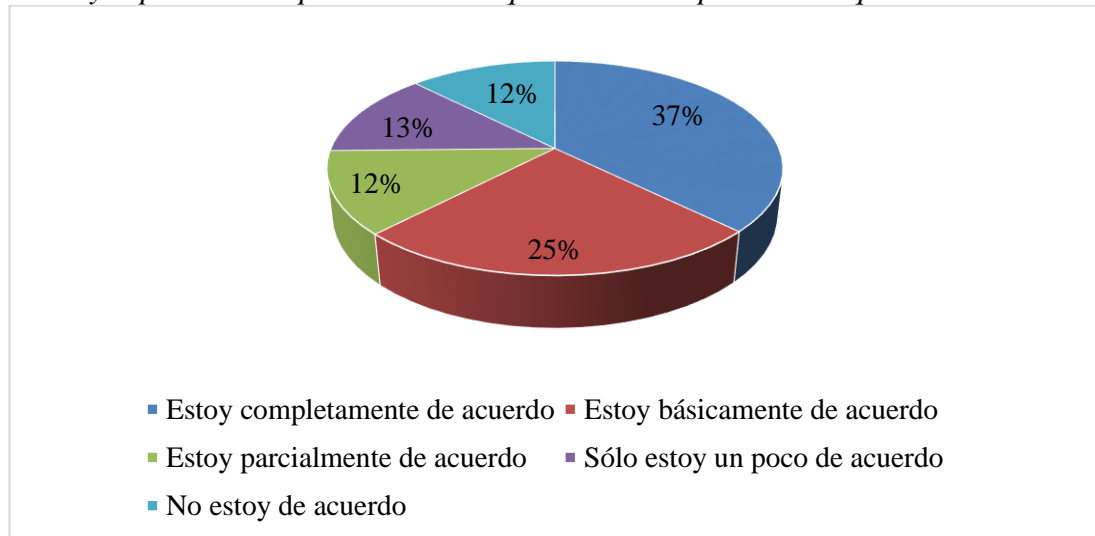
La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	87	37	37
	Estoy Básicamente de acuerdo	58	25	62
	Estoy Parcialmente de acuerdo	29	12	75
	Sólo estoy un poco de acuerdo	30	13	88
	No estoy de acuerdo	29	12	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 7.

La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son



Análisis e interpretación

El 37% está completamente de acuerdo en creer en sus capacidades incluso más de lo que ya son, un 25% menciona que estar básicamente de acuerdo, el 13% solo un poco de acuerdo, y un 24% no están de acuerdo. Este estímulo de confianza puede mencionar que existe una motivación propia del trabajador sin la necesidad que alguien se lo recuerde, pues denota que la mayoría de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

Tabla 19.

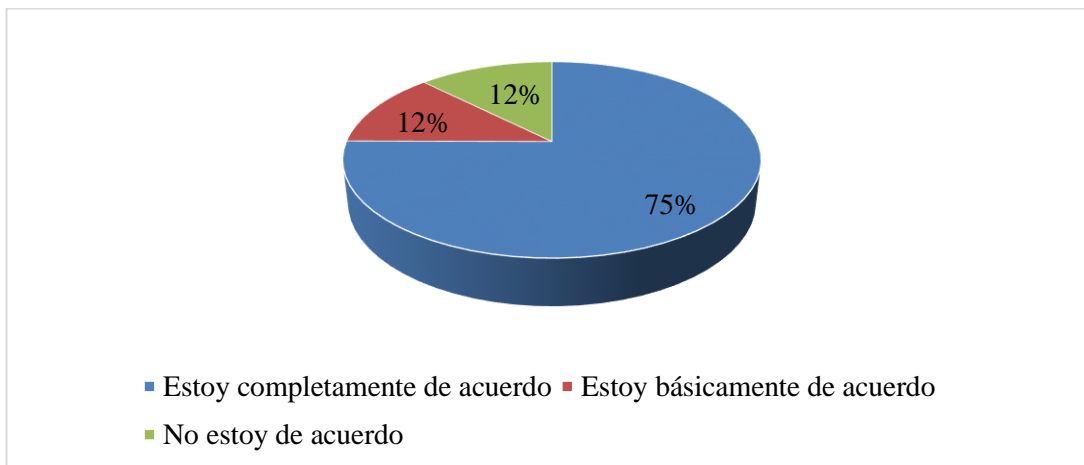
Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	175	75	75
	Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	88
	No estoy de acuerdo	29	12	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 8.

Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas



Análisis e interpretación

El 75% menciona que está completamente de acuerdo con tener un trabajo que le permita aprender cosas y desarrollar nuevas destrezas, un 12% está básicamente de acuerdo, y un 12% no está de acuerdo. Por lo que se observa que la mayoría tiene una motivación adecuada que no es llevada por los premios sino por el gusto de aprender cosas nuevas día tras día.

Tabla 20.

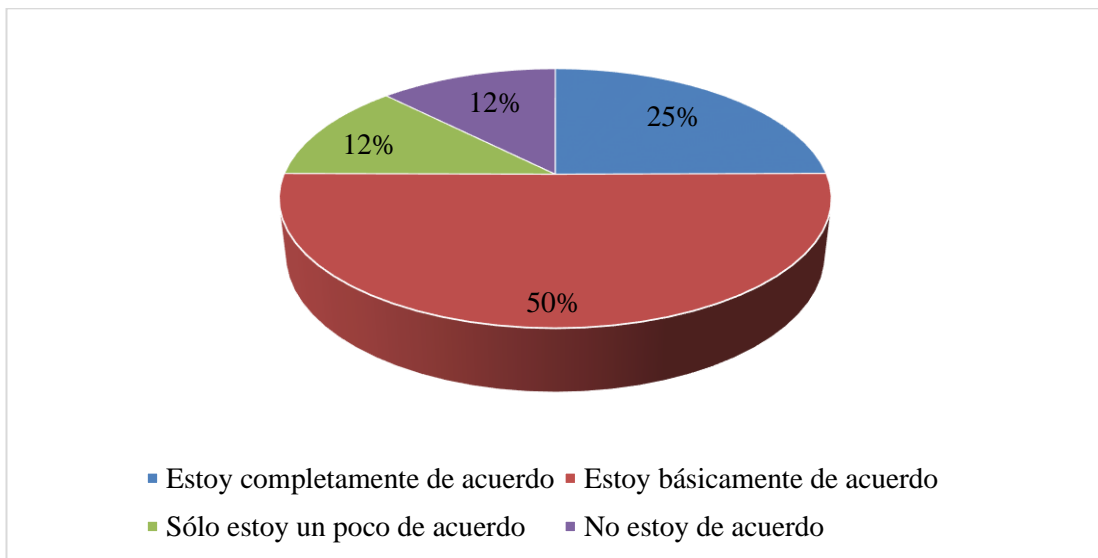
Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	58	25	25
	Estoy Básicamente de acuerdo	117	50	75
	Sólo estoy un poco de acuerdo	29	12	88
	No estoy de acuerdo	29	12	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 9.

Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares



Análisis e interpretación

El 50% está básicamente de acuerdo con disponer de ingresos de manera regular, un 25% está completamente de acuerdo, un 12% está un poco de acuerdo, y un 12% no está de acuerdo. Esta pregunta indicaría que la mayoría es motivado por percibir un sueldo regular, sea por sus necesidades que se identificaron previamente, como el de sostener una familia ya que la mayoría es casado, sin ser respectivos de los solteros y otros estados civiles que también tienen sus necesidades de percibir un sueldo de manera regular.

Tabla 21.

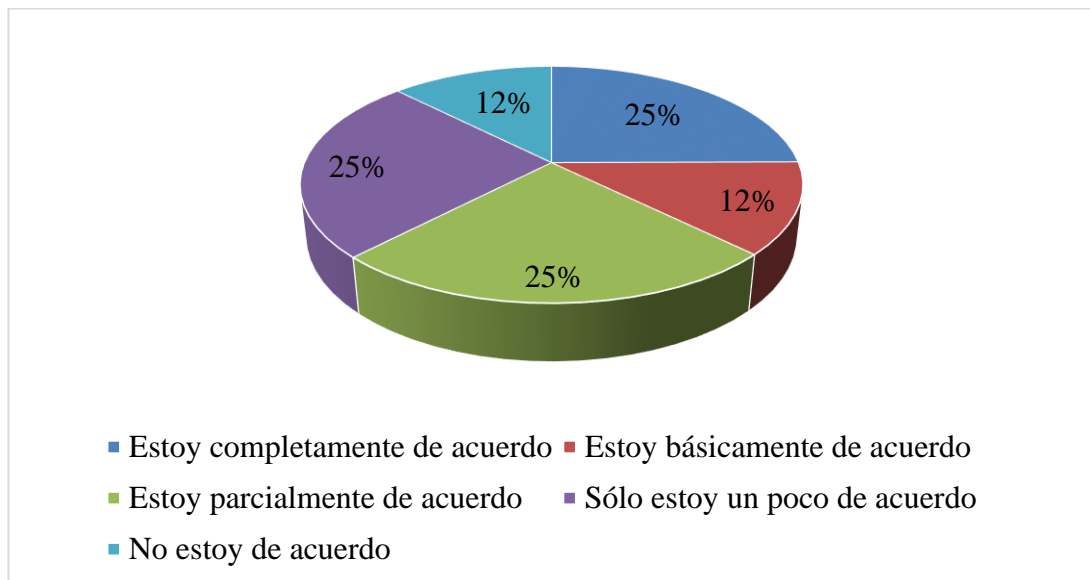
Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy Completamente de acuerdo	58	25	25
	Estoy Básicamente de acuerdo	29	12	37
	Estoy Parcialmente de acuerdo	58	25	62
	Sólo estoy un poco de acuerdo	59	25	88
	No estoy de acuerdo	29	12	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 10.

Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo



Análisis e interpretación

El 25% menciona que solo está un poco de acuerdo en evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo, otro 25% menciona estar parcialmente de acuerdo, un 25% más menciona que está completamente de acuerdo, un 12% está

básicamente de acuerdo y un 12% no está de acuerdo. La mayoría piensa que la relación debe ser profesional y no mezclar sentimientos que puedan generar conflictos, es decir centrarse en el trabajo y mantenerse enfocado y motivado.

Interpretación de los resultados

Después de los análisis e interpretación de resultados, en forma resumida se presenta los datos de mayor relevancia o que mayor resultado obtuvieron en las respuestas; encontrando que el 38% de los encuestados asegura que está básicamente de acuerdo con la opinión del resto de personas pues demuestra seguridad de sí mismo y no se deja llevar por comentarios mal intencionados, dejando ver que se sienten seguros y motivados de sus acciones dentro de la institución.

El 50% de las personas no está de acuerdo en que perseguir los sueños sea una pérdida de tiempo, lo que quiere decir que todos van tras sus sueños y los mantienen motivados; también un 50% de los encuestados está completamente de acuerdo en que un buen trabajo debería perseguir un buen plan de jubilaciones, es una motivación a largo plazo y una realidad que todos los trabajadores desean tener. Otro 38% de encuestados está completamente de acuerdo en tener un trabajo o realizar actividades donde este en contacto permanente con otras personas, sean estos clientes o compañeros de trabajo, es una de las motivaciones sociales que le impulsa el deseo de contribución y trabajo en equipo.

Así mismo a un 38% de personas le molesta ver que otras personas alcancen logros con méritos o esfuerzos que han hecho en su momento sin ser reconocidos por aquello; es una de las situaciones que desmotiva, y que están conscientes en levantar la voz de protesta. El 75% de encuestados está completamente de acuerdo en estar motivado en llegar más lejos incluso fuera de sus límites. En otra pregunta, el 38% está parcialmente de acuerdo en que un puesto de trabajo cuente con un plan de seguros para enfermedades, y esto lo mencionan puesto que deben tener por lo menos el aseguramiento a la seguridad social, de ahí que si las empresas pueden motivar con seguros privados da la pauta para que trabajen con mayor seguridad.

El 50% de encuestados está completamente de acuerdo en formar parte de equipos de trabajo, sobre todo cuando observan unidad y apoyo, eso motiva a seguir trabajando

en equipo y contribuyendo al desarrollo organizacional. Otro 50% de personas en el Gobierno Provincial de Tungurahua está básicamente de acuerdo en que los logros que se puedan alcanzar proporcionen autorrespeto, pues la motivación de cada persona no está basado en logros sino en la conciencia de un trabajo bien ejecutado. Finalmente, un 37% de encuestados está básicamente de acuerdo en hacer las cosas bien y no intentar cosas nuevas sujetas al fracaso, esto porque su pensamiento está activo y deseosos de asumir nuevos retos.

De esta primera parte del cuestionario se puede observar que existe motivación extrínseca, basado en motivaciones exógenas que permiten a los trabajadores motivarles para un mejor desarrollo profesional; esta encuesta se complementa a continuación con la parte del desempeño laboral, con lo cual al concluir el cuestionario por completo se analizara si desde este estudio de campo se cumple con los objetivos de estudio.

4.3. Análisis descriptivo de la variable rendimiento del talento humano

Tabla 22.

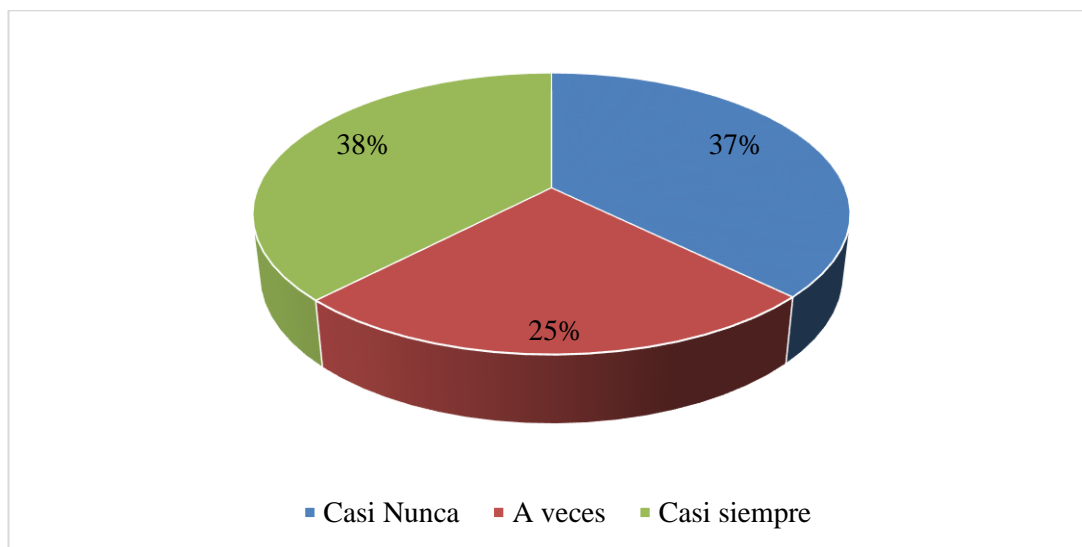
¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	87	37	37	37
	A veces	58	25	25	62
	Casi siempre	88	38	38	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 11.

¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?



Análisis e interpretación

El 38% casi siempre piensa que toda dificultad encierra una oportunidad, un 37% menciona que casi nunca una dificultad encierra una oportunidad, y un 25% menciona que a veces. Por lo que, no se detienen en el fracaso sino lo que podrá derivarse como experiencia y aprendizaje del mismo para implementarlo posteriormente a favor personal y de la organización.

Tabla 23.

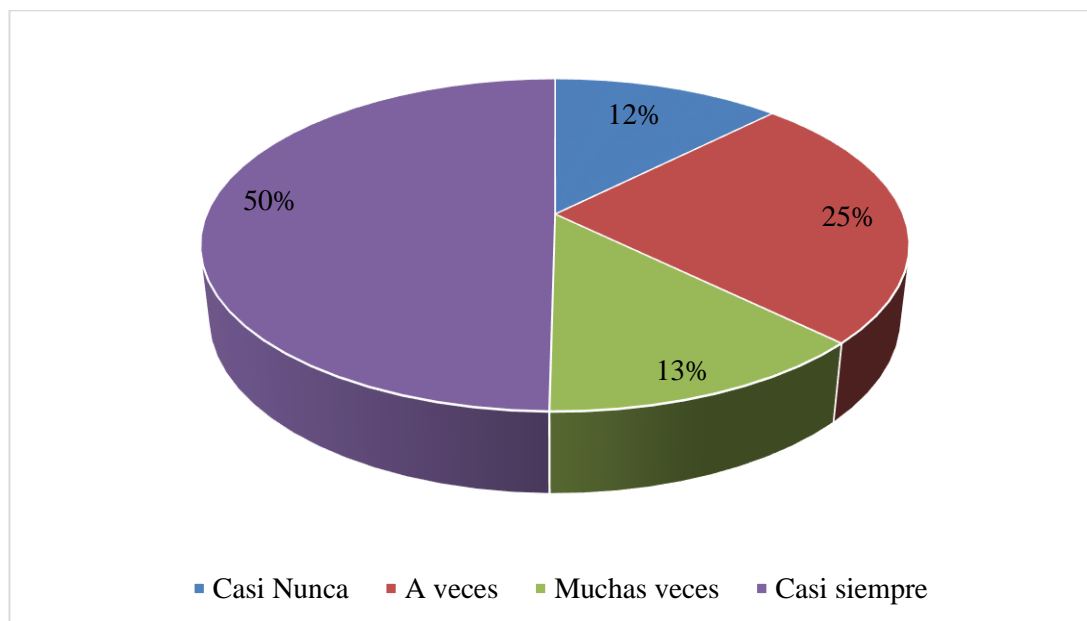
¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	29	12	12	12
	A veces	58	25	25	37
	Muchas veces	30	13	13	50
	Casi siempre	116	50	50	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 12.

¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?



Análisis e interpretación

El 50% casi siempre tratan de encontrar la parte positiva del problema para iniciar una mejora, un 25% lo hace a veces, un 13% muchas veces y un 12% casi nunca realiza esta acción. Por lo cual, la mayoría es gente positiva, que trata de aportar al ambiente de trabajo y mantener una motivación alta en lo que hace día a día.

Tabla 24.

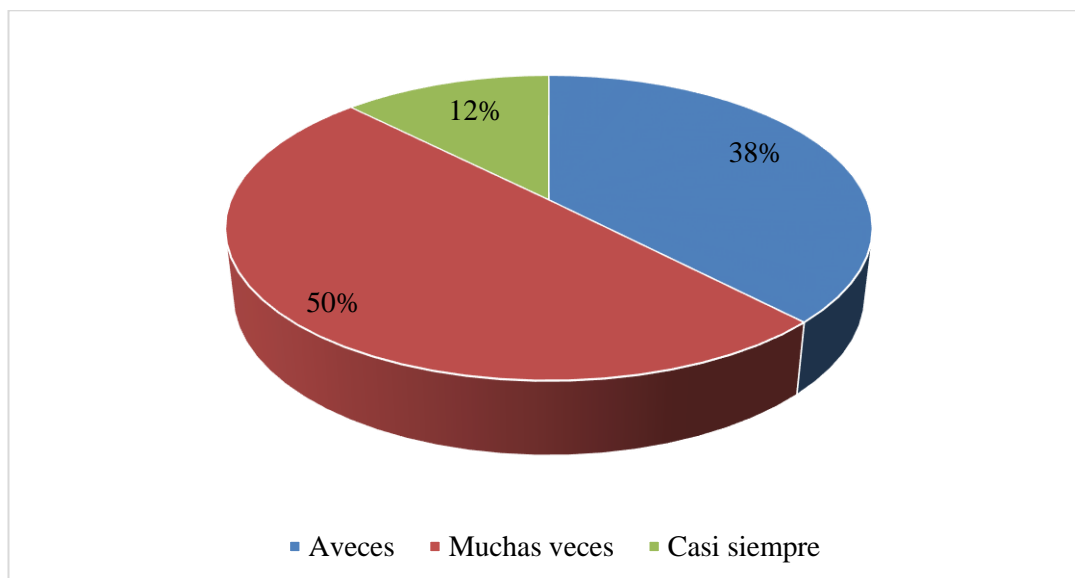
¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	88	38	38	38
	Muchas veces	116	50	50	88
	Casi siempre	29	12	12	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 13.

¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?



Análisis e interpretación

El 50% menciona que muchas veces marcan la fecha de inicio y empiezan según lo programado, sin retrasos y siendo provisorios de lo que pueda suceder, un 38% lo hace a veces y un 12% casi siempre. La mayoría saben planificar y es un síntoma de eficiencia, pues con la fecha planificada empiezan sin retrasos.

Tabla 25.

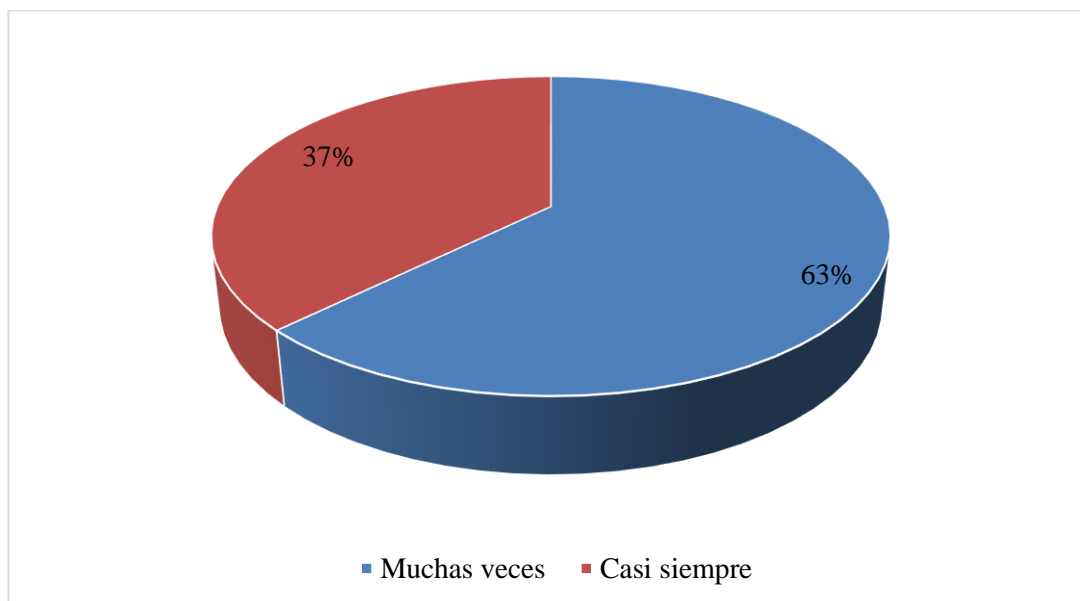
¿Piensa antes de actuar y actúa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muchas veces	146	63	63	63
	Casi siempre	87	37	37	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 14.

¿Piensa antes de actuar y actúa?



Análisis e interpretación

El 63% de las personas encuestadas, primero piensa y después actúa, mientras un 37% lo hace casi siempre. Por lo tanto, es la manera más correcta de no tener inconvenientes por las acciones desarrolladas sin el debido análisis y en eso concuerdan la mayoría.

Tabla 26.

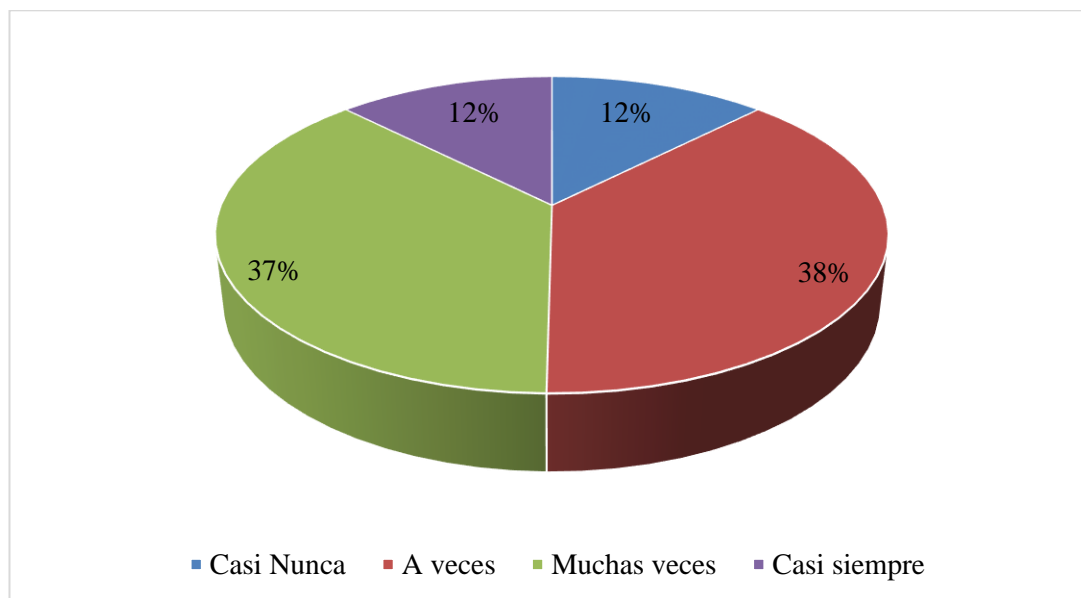
¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	29	12	12	12
	A veces	88	38	38	50
	Muchas veces	87	37	37	88
	Casi siempre	29	12	12	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 15.

¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?



Análisis e interpretación

El 38% menciona que solo a veces le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo, un 37% mencionan que muchas veces le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo, un 12% que casi siempre y un 12% que casi nunca. Por lo tanto, la mayoría demuestra que están planificados y consientes que no pueden cometer errores en el trabajo, sobre todo están seguros de lo que hacen.

Tabla 27.

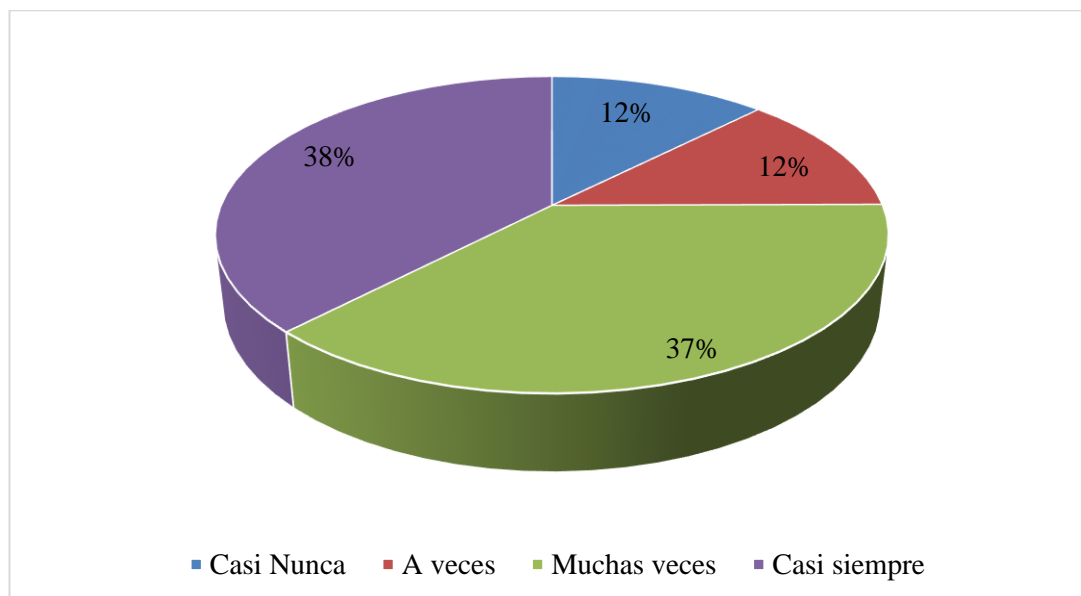
¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	29	12	12	12
	A veces	29	12	12	25
	Muchas veces	87	37	37	62
	Casi siempre	88	38	38	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 16.

¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?



Análisis e interpretación

El 38% de las personas casi siempre vuelven a dejar las cosas en su lugar una vez que han sido utilizadas o consultadas, un 37% lo hacen muchas veces, un 12% a veces, y un 12% casi nunca. Esto demuestra que a la mayoría le gusta el orden y procesos bien definidos, por lo que ayuda dentro de la organización a no tener conflictos internos.

Tabla 28.

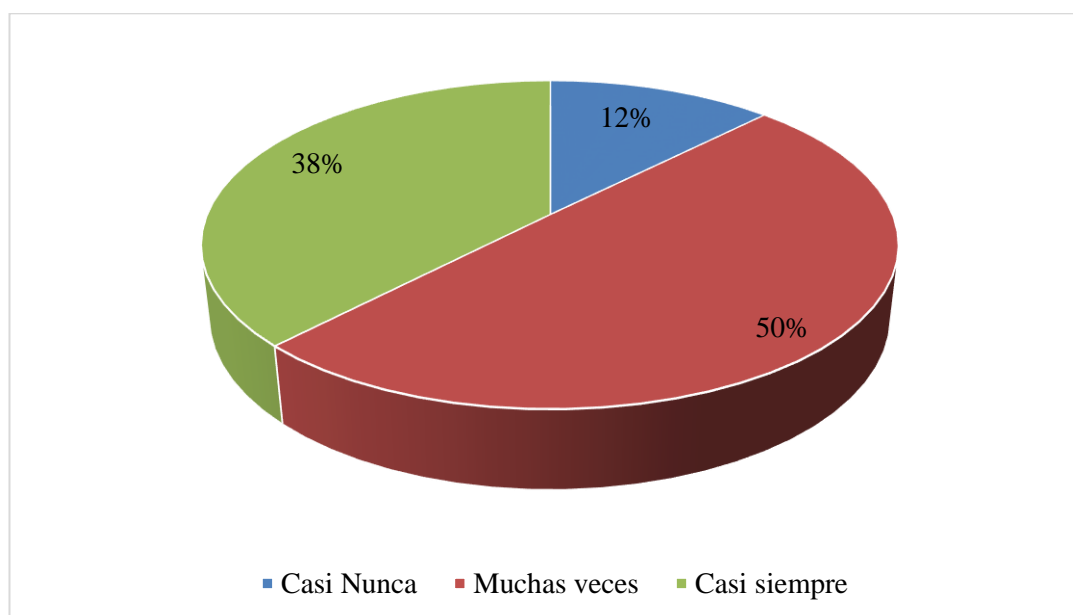
¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	29	12	12	12
	Muchas veces	116	50	50	62
	Casi siempre	88	38	38	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 17.

¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?



Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas manifiestan que muchas veces ordena su lugar de trabajo una vez finalizado su jornada laboral, un 38% casi siempre realiza esta acción y un 12% casi nunca. En este sentido, se observa que la mayoría guarda el orden y es síntoma de una buena educación, además de aportar a la cultura empresarial.

Tabla 29.

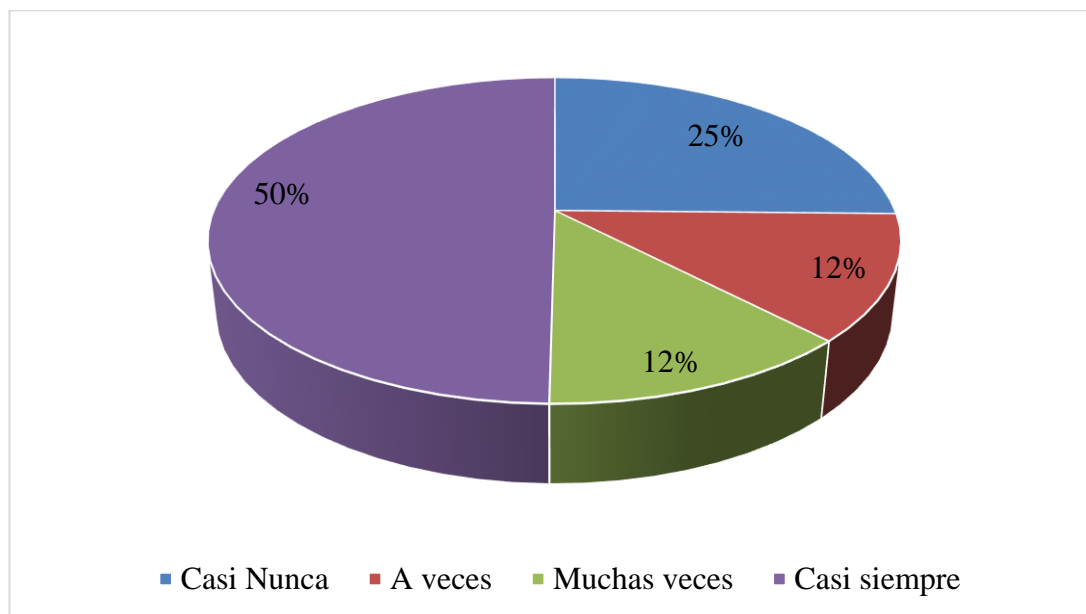
¿Trabaja diariamente su planificación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	59	25	25	25
	A veces	29	12	12	38
	Muchas veces	29	12	12	50
	Casi siempre	116	50	50	100,0
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 18.

¿Trabaja diariamente su planificación?



Análisis e interpretación

El 50% menciona que casi siempre trabaja diariamente en su planificación, un 25% casi nunca planifica a diario, un 12% lo hace en muchas ocasiones y un 12% a veces. Esto se complementa a otras preguntas, conociendo del orden y del deber de cumplimiento que tienen al estar planificados, además de presentar evidenciables del alcance en la ejecución de sus planificaciones.

Tabla 30.

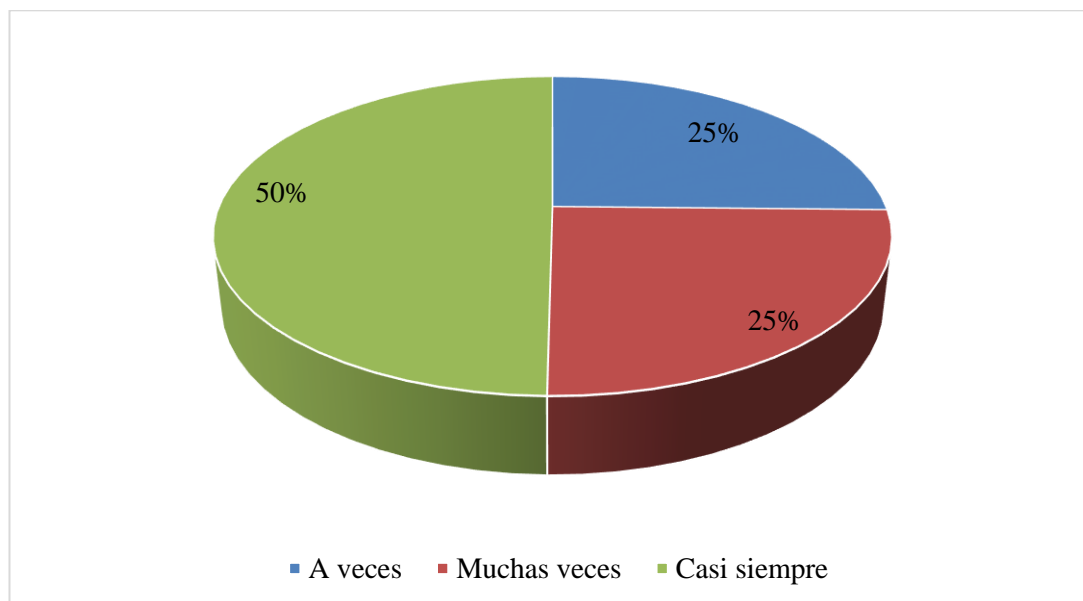
¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	59	25	25
	Muchas veces	58	25	50
	Casi siempre	116	50	100
	Total	233	100	100

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 19.

¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?



Análisis e interpretación

El 50% casi siempre prioriza su día a día en función de las fechas límites y prioridades del día, un 25% lo hace muchas veces, y un 25% a veces. Esto denota que la mayoría dan cumplimiento a lo más urgente y toman de decisiones acertadas y basadas en disposiciones o planificaciones previas para no caer en desacato o llamados de atención.

Tabla 31.

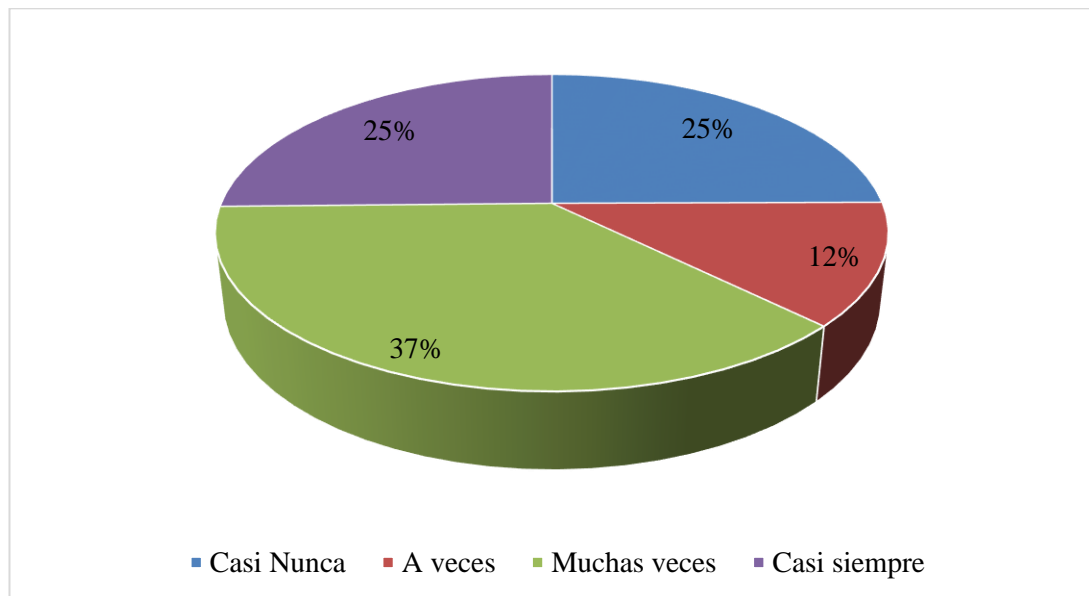
¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	58	25	25	25
	A veces	29	12	12	37
	Muchas veces	87	37	37	75
	Casi siempre	59	25	25	100
	Total	233	100	100	

Nota: Fuente aplicación de encuesta en el Gobierno Provincial de Tungurahua

Figura 20.

¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?



Análisis e interpretación

El 37% de los encuestados mencionan que muchas veces trabaja por inercia los imprevistos o urgencias que se van presentando, un 25% lo hace casi siempre, un 25% casi nunca, y un 12% a veces. Por lo cual, se denota la responsabilidad, pero también el sentido común en desarrollar acciones en el caso de presentación de problemas que necesiten de soluciones rápidas.

Interpretación de resultados

De la misma manera se resumen el resto de respuestas de la segunda parte del cuestionario esperando poder expresar lo que se recolecto como información de campo. En tal sentido, el 37% de las personas menciona que muchas veces se protege de interrupciones en el día a día de su trabajo, centrándose en lo que tiene que hacer y no desviarse en conversaciones o perdiendo el tiempo en cosas que no aportan al trabajo. Así mismo, el 37% de los encuestados casi siempre empieza muchas cosas al mismo tiempo pero no las termina como quisiera, convirtiéndose en un ítem o pendientes por desarrollar.

El 37% del total de encuestados casi siempre trabaja en lo que le gusta o en lo que debería, por lo que en ese sentido se sienten a gusto y motivados. Un 50% de las

personas menciona que a veces tienen tiempo que dedican a la semana para pensar en su actividad y cómo mejorarla, lo que conlleva a un cierto estrés emocional, pero garantiza el compromiso y cumplimiento de actividades. El 37% de encuestados menciona que a veces trabaja con la cartera de clientes y la búsqueda de los mismos, aunque para aplicación de esta pregunta, se basa en la satisfacción y trato al cliente que tienen los trabajadores, lo cual no es muy aplicable en esta institución gubernamental.

El 50% de las personas encuestadas muchas veces realizan seguimiento a sus clientes, sus propuestas o presupuestos, lo cual habla de la garantía y cumplimiento a las disposiciones y alcance de resultados. El 50% de encuestados muchas veces trabaja en la primera parte del día que le puede llevar a los resultados directos, es decir que optimiza su tiempo más productivo para tener mejores resultados. También, el 50% de personas muchas veces delega tareas para luego revisarlas y así libera tiempo para ejecutar otras actividades, que también está dentro de sus capacidades y es mejor para poder abarcar más alcances o resultados.

El 50% de los encuestados muchas veces revisa y actualiza sus tareas pendientes lo cual permite estar al tanto de los evidenciables y presentaciones de actividades terminadas. El 50% de encuestados muchas veces fija objetivos que sean medibles y alcanzables para trabajar mejor en equipo. El 50% de las personas muchas veces tienen en cuenta la forma de ser de sus colaboradores, esto para tomar en consideración la delegación de actividades, el trabajo en equipo y en sí tomar decisiones adecuadas.

El 37% de los encuestados casi siempre dedican tiempo en pensar cómo potenciar el equipo de trabajo, lo cual habla del liderazgo y de la motivación que tienen para trabajar día a día. El 51% muchas veces reprocha y/o elogia aptitudes de los miembros del equipo, lo cual fortalece la unidad y contribuye al desempeño de las personas. El 37% de las personas casi nunca le cuesta recibir opiniones que no son sus ideas o criterios, por lo que están siempre abiertos al diálogo; asimismo, el 38% casi nunca le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás, esto es favorable porque existe confianza y compañerismo a fin de cumplir con las distintas actividades. El 37% muchas veces les gusta prestar ayuda y se sienten bien al hacerlo, lo cual habla del compañerismo y del deseo de superación en conjunto. Y finalmente el 38% de los encuestados a veces

dedica tiempo a la familia, vida social y aficiones; y aunque contrario a la respuesta que se esperaba, dedican poco tiempo a su vida personal y más al trabajo, lo cual a la larga podría representar un riesgo en su salud.

En conclusión, se observa la existencia de compromiso con el trabajo, la dedicación, la organización, tiempo y deseo de superación, trabajo en equipo y demás aptitudes que permiten un desempeño laboral deseado en las organizaciones por parte de los trabajadores. Por lo cual, los resultados o respuestas ayudan a comprobar que la motivación extrínseca si está relacionada con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

4.4. Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se plantea una hipótesis nula que es la negativa o la que no presenta relación entre variables y una alterna que presenta la relación existente, es así que se plantea las siguientes hipótesis de estudio:

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

H₁: La motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Para la comprobación se aplica una correlación de datos en el programa SPSS, tomando en consideración que la correlación es un tipo de asociación entre variables numéricas, con lo cual se evalúa la tendencia de los datos recolectados en campo. Normalmente se toma en consideración dos variables que pueden estar asociadas y cuando una variable arroja información acerca de la otra, da como resultado lo siguiente:

Tabla 32.*Correlaciones*

	11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N 233	1 ,877** ,000 233
20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N 233	,877** 1 ,000 233

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

En la correlación se puede observar que tanto para la pregunta elegida por la variable motivación extrínseca así como para rendimiento del talento humano, el valor p o significancia es de 0,000 lo cual es menor al 0,05; mientras que la correlación es positiva y fuerte con el 8,77 comprobándose la hipótesis de estudio, es decir rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Pero también se realiza la aplicación de una tabla cruzada en estadísticos descriptivos a través de Pearson teniendo como resultado:

Tabla 33.

Prueba de Pearson (chi cuadrado)

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	183,378 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	211,452	8	,000
Asociación lineal por lineal	16,140	1	,000
N de casos válidos	233		

Nota: a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,22.

En cuanto a los resultados de Chi-cuadrado de Pearson se tiene un valor p inferior a 0,05 y un chi de Pearson al de tabla que es de 183,378 con 8 grados de libertad superando al 15,507; por lo cual está en la zona de rechazo, aceptando la hipótesis alterna que dice: “La motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua”.

4.5. Plan de acción sugerido

Una vez que se ha comprobado la hipótesis aceptando aquella que menciona que: La motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua, se desarrolla el siguiente análisis a fin de cumplir con el objetivo tres de la investigación el cual en su segunda parte menciona que, determinado la relación existente entre motivación extrínseca y el rendimiento de talento humano, se debe establecer un plan de acción que mejore la gestión en el Gobierno Provincial de Tungurahua, por lo tanto, el esquema que a continuación se detalla es de manera resumida un plan para que la institución después de los resultados evidenciados, considere ponerlo en marcha.

Tabla 34.*Plan de acción*

Estrategia	Objetivos	Actividades	Responsable	Recursos	Presupuesto	Tiempo	Evaluación
Asignación de recursos	Asignar recursos para mantener motivado al personal	Generar recompensas y regalos por cumplimiento de actividades y buen desempeño	TTHH	Personal Monetarios	\$300,00	Mensual	Indicadores de cumplimiento y evaluación de desempeño. Empleado del mes
Campaña comunicacional	Mantener la comunicación entre los empleados	Desarrollar infografías que motiven al personal a tener un mejor rendimiento	Comunicaciones	Personal Equipos informáticos	\$100,00	Semanal	Métricas de alcances y resultados estadísticos de las comunicaciones
Generación de programas	Planificar programas de integración	Participar en programas de integración que motiven la participación de los empleados y que tengan una recompensa	Administrativos TTHH	Personal Equipos informáticos Asesoría externa	\$2.500,00	Anual	Poner a ejecución la planificación de programas de integración

Capacitación continua	Desarrollar programas de capacitación continua	Realizar capacitaciones que contribuyan a motivar y tomar liderazgo en el personal	TTHH	Personal Equipos informáticos	\$1600,00	Trimestral	Número de personal capacitado
Clima organizacional	Desarrollar un buen ambiente de trabajo	Realizar programas de integración que contribuya a mejorar el ambiente laboral	TTHH	Personal Equipos informáticos	\$1000,00	Anual	Encuestas hasta llegar a niveles altos de calificación
				Presupuesto Total	\$6000,00		

Nota: Elaboración propia (2022)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se estableció los fundamentos teóricos de las variables: “motivación extrínseca” y “rendimiento del talento humano”, esto a partir de los fundamentos teóricos y el estado del arte, aplicando la investigación bibliográfica y documental. Estos aportes teóricos permitieron abordar el tema central y establecer las teorías en las que se basa el estudio.

Se identificó la percepción de la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano en el Gobierno Provincial de Tungurahua a través de un estudio de campo. Con ello, se evidencia la existencia de motivación extrínseca, además del gusto por su trabajo, lo cual les mantiene motivados y contribuye al desempeño. También se conoció, que no son movidos por lo económico, saben que es necesario, pero tienen su sueldo y la satisfacción de un trabajo bien hecho y con ello se mantienen en un estado anímico adecuado. Tampoco se evidencia que el castigo o la amonestación y el rendimiento se relacionan significativamente; puesto que no esperan a que eso suceda y existe una fluidez adecuada de comunicación, lo que facilita el cumplimiento de tarea, también existe el apoyo y trabajo en equipo que reduce significativamente que al personal se lo amenace para presionar a la realización de un mejor trabajo; en este caso los resultados muestran cosas positivas, por lo que la motivación extrínseca si se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Finalmente, se determinó la relación existente entre motivación extrínseca y el rendimiento de talento humano, que permita establecer un plan de acción que mejore la gestión en el Gobierno Provincial de Tungurahua. Esto se lo hizo a través de la aplicación de encuestas, cuyos resultados encontrados, dio a conocer que existe motivación extrínseca, un personal que tienen fe en su trabajo y confía en sus conocimientos, pese a ello se puede mejorar para obtener mejores resultados en el rendimiento de las personas, por ello la parte de la encuesta que refiere al desempeño, da a conocer que trabajan bien en equipo, se preocupan mucho más en sus actividades

que destinan poco tiempo para sí mismos, son planificadores, organizados y tienen el ímpetu de mejorar continuamente. No le temen a la crítica y piden apoyo cada que lo necesitan; uniendo estas respuestas se puede observar que la motivación va y esta de la mano del desempeño, pues a mayor motivación mayor es el rendimiento que tiene el personal. Además en la comprobación de la hipótesis se muestra un nivel de significación muy alto, por lo que existe una correlación fuerte, y Pearson lo confirma al tener un valor p inferior al 0,05 y un resultado que está en la zona de rechazo. Por lo tanto, los resultados son irrefutables y se reconoce que la motivación extrínseca si se relaciona con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

5.2 Recomendaciones

Se considera revisar los antecedentes anotados, así como el marco conceptual entorno a la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano, esto a fin de comprender las dimensiones e importancia del tema en el Gobierno Provincial de Tungurahua. Esto, con la finalidad de continuar profundizando en investigaciones relacionadas con la temática en mención.

Se debe identificar periódicamente el nivel de la motivación extrínseca y el rendimiento del talento humano en el Gobierno Provincial de Tungurahua. Con ello, se puede mejorar los indicadores encontrados en el estudio, así como alcanzar más beneficios para todos los involucrados.

Finalmente, al existir relación entre motivación extrínseca y el rendimiento de talento humano, se debe establecer un plan de acción que mejore la gestión en el Gobierno Provincial de Tungurahua. El plan puede consistir en ejes que motiven al personal a través de herramientas como el liderazgo, acciones participativas, un atractivo paquete de incentivos que necesariamente no deben ser económicos, y demás herramientas que logren la motivación el personal y a su vez mejoren el rendimiento

5.3 Bibliografía

- Andrade Espinoza, S. (2006). *Diccionario de Economía* (3ra ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade.
- Arooj, M. (2017). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño de las tareas del empleado. Obtenido de DOI:10.5430/sass.v4n1p38
- Asha, K. (2020). Motivación. *DSPMU*. Obtenido de <http://www.dspmuranchi.ac.in/pdf/Blog/Motivation%20slides.pdf>
- Boccaletti, S., Latorab, V., Moreno, Y., Chavez, M., & Hwanga, D. U. (2006). Complex networks: Structure and dynamics. *Physics Reports*, 424(4-5), 175-308.
- Cárdenas Rodríguez, N. G., & Franco Mora, G. S. (2020). *Las herramientas digitales y su incidencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el banco del Pacífico de la ciudad de Guayaquil*. Trabajo de grado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador.
- Cárdenas Rodríguez, N. G., & Franco Mora, G. S. (2020). *Las herramientas digitales y su incidencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el banco del pacífico de la ciudad de Guayaquil*. Trabajo de Grado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador.
- Castaño Collado, M. G., López Montalvo, G. d., & Prieto Zamora, J. M. (2014). *Guía Técnica y de buenas prácticas enreclutamiento y selección de persona (R&S)*. Madrid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración. Teoría, proceos y práctica* (3ra ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Collings, D., & Mellahi, K. (2019). Gestión estratégica del talento: una agenda de revisión e investigación. *Human Resource Management Review*, III(4). Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=FBDBB347B3C9EA64DC47D7AD45BB5BD7?doi=10.1.1.471.2102&rep=rep1&type=pdf>
- Contreras Pacheco, O. E., Camacho Cantillo, D. C., & Badrán Lizarazo, R. M. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Entramado*, 13(10), 92-100.

- Cunha, M., & Magano, J. (2019). Un análisis de los perfiles de los usuarios de redes sociales de marcas de moda de lujo. *Revista Espacios*, 40(40), 1-8.
- De Olim Medina, A. M. (2021). *Utilidad de las redes sociales profesionales en le proceso de reclutamiento respecto a los medios convencionales*. Pregrado, Universidad de la Laguna, Facultad de Derecho, Tenerife, España.
- Del Alcázar Ponce, J. P. (1 de julio de 2021). *Estado Digital Ecuador Actualización Julio 2021*. Recuperado el 30 de julio de 2021, de Mentinno – Innovation & Lifetime Value Partners: <https://www.mentinno.com/estadodigitalecuador/#descarga>
- Digital 2022. (enero de 2022). *Redes sociales con mayor número de usuarios activos a nivel mundial en enero de 2022 (en millones)*. Recuperado el 18 de marzo de 2022, de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/600712/ranking-mundial-de-redes-sociales-por-numero-de-usuarios/>
- EAE Business School. (2015). *¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* Colombia: EAE Business School. Obtenido de <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Fischer, C. (2019). La influencia de la motivación intrínseca y los motivadores extrínsecos sinérgicos en la creatividad y la innovación. *International School of Management, Dortmund, Germany*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Fondevila Gascón, J. F., Gutiérrez Aragón, Ó., Meritxell, C., Villalba Palacín, V., & Polo López, M. (2020). Influencia de las historias de Instagram en la atención y emoción según el género. *Revista Científica de Educomunicación*, 28(63), 41-50.
- Franco, A. (2012). El Talento Humano y su incidencia en la Productividad en la Empresa de "Carrocerías Vargas". *universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1439>
- García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. d., Hernández García, J., . . . Macías Díaz, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12).

- García Perelló, M. D. (2016). *Percepción de las redes sociales*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- García Rodríguez, C. (2017). *Reclutamiento y selección a través de redes sociales y plataformas digitales*. Tesis de Pregrado, Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Sevilla, España.
- Guartán, A. (2019). La evaluación del desempeño laboral. *Universidad Técnica de Machala*. doi:DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guevara, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/6499>
- H. Gobierno Provincial de Tungurahua. (2019). *Agenda_Tungurahua2019-2021*. Dirección de Planificación. Ambato: Gobierno Provincial de Tungurahua.
- Haidar, M. (2020). Definición de Gestión. *Corporate Social Responsibility*. Obtenido de https://www.academia.edu/6695354/1_1_Definition_of_Management
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- INEC. (31 de marzo de 2021). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Ecuador en Cifras: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral%20enero-marzo%202021_Mercado_Laboral.pdf
- Ishaq, B. (2014). Los indicadores clave de rendimiento (KPI) y su impacto en el rendimiento general de la organización. *Performance Excellence*. doi:10.1007/s11135-013-9945-y
- Kanaka, D. (Enero de 2019). Introducción, Significado E Importancia De Gestion. *HR Governance and Management/Leadership Systems*. Obtenido de <http://anucde.info/bba1a.pdf>
- Kumar, P. (2015). Motivación. Concepto, Teoría y Práctica. *International Research Journal Commerce arts science*. Obtenido de https://www.academia.edu/19739571/MOTIVATION_CONCEPT_THEORIES_AND_PRACTICAL_IMPLICATIONS
- Legault, I. (2016). Motivación Intrínseca y Extrínseca. *Clarkson University*. doi:10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1

- Lind, M. W. (2012). Estadística Aplicada a los Negocios de la Economía.
- López Garzón, W. F., & Cárdenas López, J. C. (2019). Tecnología internet of things (IoT) y el big data. *Mare Ingenii. Ingenierías*, 1(1), 73-79.
- Lozares, C. (1996). La teoría de redes sociales. *Papers*, 48, 103-126.
- Maldonado Córdova, A. V., & Pérez Espinoza, M. J. (2019). El Talento Humano: la clave del éxito para el mejoramiento de la competitividad de las empresas. *Revista Científica Agroecosistemas*, 7(1), 68-74.
- Marín Díaz, V., & Cabero Almenara, J. (2019). Las redes sociales en educación: desde la innovación a la investigación educativa? *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22(2), 25-33.
- Marina, L. (2019). Instagram: Donde Millennials, Generación Z, McLuhan y Bolter se cruzan. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, 24, 187-201.
- Martín, N. (2019). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Martín, N., Martín, V., & Trevilla, C. (2019). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Valencia, España: ISSN: 0213-8093.
- Mentinno. (2021). *Mentinno. Innovation & lifetime value partners*. Recuperado el 17 de marzo de 2022, de Tendencias Digitales Ecuador 2021 - 2025: <https://www.mentinno.com/gracias-aqui-esta-tu-informe-sobre-tendencias-digitales/>
- Miranda, S., Cunha, P., & Duarte, M. (2021). An integrated model of factors affecting consumer attitudes and intentions towards youtuber-generated product content. *Review of Managerial Science*, 15(1), 55-73.
- Montag, C., Yang, H., & Elhai, J. D. (2021). On the Psychology of TikTok Use: A First Glimpse From Empirical Findings. *Front. Public Health*, 9, 1-6. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.641673>
- Montes Alonso, M. J., & González Rodríguez, P. (2016). Selección de personal. Madrid, España: Ideaspropias Editorial.

- Morán Quiñóez, C. J., & Cañarte Rodríguez, T. C. (2017). Redes sociales factor predominante en la fidelización del cliente. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 3(4), 519-532.
- Motowidlo, S. (2022). Desempeño laboral. *Handbook of psychology*. doi:10.1002/0471264385.wei1203
- Munir, R. (2016). Impacto de las recompensas (intrínsecas y extrínsecas) en el empleado Rendimiento con especial referencia a empresas de mensajería de Ciudad Faisalabad. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234627487.pdf>
- Narváez Pérez, N. E. (2018). *Propuesta de mejora para selección de personal, en el área de admisión de talento humano de la empresa*. Tesis de Grado, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, Guayaquil, Ecuador.
- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e Innovación del Capital Humano*. Bogotá: Grupo Editorial Patria S.A.
- Navarro Beltrá, M., García Medina, I., & Miquel Segarra, S. (2020). Utilización de Facebook como canal de comunicación en el sector de la moda: una comparativa de su vertiente dialógica entre las marcas de moda rápida y de lujo. *Palabra Clave*, 23(3), 1-31.
- Nazrul, I. (2019). Algunos aspectos de la motivación: una descripción general de conceptos, teorías y técnicas. *MANAGEMENT & BUSINESS STUDIES*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/308120249_A_Few_Aspect_of_Motivation_An_Overview_of_Concepts_Theories_and_Techniques
- Osorio Perdomo, R. (2020). Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 11(1), 219-236.
- Pancorbo Castillo, R. (2016). *Tendencias actuales en la selección de RR.HH: Las Redes Sociales*. Trabajo de Grado, Universidad de Jaen, Facultad de Ciencias Sociales, Andalucía, España. Obtenido de <https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/6764>
- Pinar, A. (2016). Viaje Teórico De La Gestión Del Talento: Enfoque Igualitario Y Elitista. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, III(3). doi:2148-6670

- Pintado Blanco, T., & Sánchez Herrera, J. (2017). *Nuevas tendencias en comunicación estratégica* (4ta ed.). Madrid, España: ESIC.
- Plasencia, R., & Montalvo, G. (23 de Junio de 2015). La motivacion. Comportamiento organizacional.
- Quintero Salazar, Y. P. (2019). *Propuesta de apoyo para el área de talento humano de Eficacia SA en los procedimientos de selección de personal en la ciudad de Bucaramanga*. Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Psicología, Bucaramanga, Colombia.
- Rajesh, S. (2017). El impacto de los motivadores intrínsecos y extrínsecos sobre la participación de los empleados en la información de las Organizaciones. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>
- Rivas Cuicas, A. C. (2019). Uso de las redes sociales en las universidades públicas del municipio Cabimas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, Enfoques*, 3(10), 111-125.
- Rivera Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 4(12), 58-71.
- Rodríguez Araneda, M. J., Navarrete Moraga, R., & Bargsted Aravena, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección del personal. *Psicoperspectivas*, 16(3), 164-176.
- Rodríguez Ponce, A. P. (2020). *Estudio de los factores que originan la rotación del personal. Caso: ECUATRAN S.A.* Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato, Ingeniería Comercial, Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, J. (2020). *HubSpot*. Obtenido de 13 redes sociales profesionales para tu networking en 2022: <https://blog.hubspot.es/sales/redes-sociales-profesionales>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica. *REDVET*, 14.
- Romero Parra, L. M., & Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos*, 11(2), 99-117.

- Ruiz Ramírez, I. P., Ruiz Ramírez, A. K., & Martínez Zea, P. (2017). *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil, Ecuador: Grupo Compás.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. Obtenido de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2020_RyanDeci_IntExtDefs.pdf
- SEPS. (2022). *Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria*. Obtenido de <https://www.seps.gob.ec/institucion/segmentacion-de-esfps/>
- Serrano Angulo, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. *Blog Aula Magna 2.0. Revistas Científicas de Educación en Red*. Obtenido de <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>
- Shafieian, G. (2014). Defining talent management components. *Universities of Chaloos*. doi:DOI:10.5899/2014/ACTE-00182
- Sheldon, P., & Bryant, K. (2016). Instagram: Motives for its use and relationship to narcissism and contextual age. *Computers in Human Behavior*, 58, 89-97. doi:Doi: 10.1016/j.chb.2015.12.059
- Siyuan, M. (2020). La motivación afecta el compromiso laboral o la rotación. Un estudio comparativo en China. *Sustainability* 2020, 12, 3630. Obtenido de doi:10.3390/su12093630
- Sohrab, A., & Khurram, S. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, V(13). Obtenido de https://www.academia.edu/828341/HRM_and_Employee_Performance
- Solano Gómez, A., & Smith Castro, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Revista Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13.
- Soriano, M. (2019). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Universidad de Zaragoza*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Sumra, H. (2018). El impacto de la motivación extrínseca en el desempeño de los empleados: un análisis comparativo de las industrias alimentaria y textil en Sindh, Pakistán. doi:DOI:10.5539/ibr.v11n12p61

- Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria. (1 de junio de 2022). *Segmentación de entidades del SFPS, año 2022*. Obtenido de Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria: <https://www.seps.gob.ec/wp-content/uploads/1.-Segmentacio%CC%81n-2022.pdf>
- Svetlana, G. (2021). El impacto de los motivadores intrínsecos y extrínsecos en los profesionales de TI. Caso de Letonia. *Turiba University, Latvia*. Obtenido de https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/03/shsconf_glob20_04008.pdf
- Tapia Apaza, L. C. (2020). *Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones*. Trabajo de Grado, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Administración, Puno, Perú.
- Tirole, J., & Benabou, R. (2013). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Review of Economic Studies*. doi:0034-6527/03/00190489\$02.00
- Tumbaco Bourne, N. R. (2018). *Redes sociales como fuente de reclutamiento para las áreas de recursos humanos*. Tesis de maestría, Universidad Espiritu Santo, Facultad de Postgrados, Guayaquil, Ecuador.
- Utin, N., & Sri, Y. (13 de Abril de 2019). El modelo de desempeño de los empleados. *International Review of Management and Marketing*. doi:<https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Valdemoros, M., Alonso, R., & Sáenz de Jubera, M. (2017). Los centros de enseñanza y la educación del ocio. Percepción de los docentes españoles según áreas geográficas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 89(31.2), 103-116.
- Valls Arnau, M. (2016). *Redes Sociales. Herramienta de Gestión Empresarial*. Argentina: Ugerman Editor.
- Velimirovic, D. (2011). Rol e importancia de la medición de indicadores clave de desempeño. *Serbian Journal of Management*. doi:10.5937/sjm1101063V
- Warren, J. (2018). Key Performance Indicators (Kpi) – Definition And Action. *At Internet*. Obtenido de https://www.kwantyx.com/wp-content/uploads/AT_WP_KPI_EN.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Carta compromiso



**Honorable Gobierno
Provincial de Tungurahua**

W: www.tungurahua.gob.ec
T: 06 276 0220
C: Casilla 18401320
E: gobierno.provincial@tungurahua.gob.ec



Productividad



Ciencia



Innovación



Turismo

Ambato julio 15, 2021
UATH-0586-2021

Señor
Edwin Patricio Carrillo Freire
Presente

De mi consideración:

En referencia al Oficio s/n con fecha 06 de julio de 2021 suscrito por usted, nos permitimos indicarle que ha sido autorizado para que realice su tesis de grado referente al Rendimiento del Talento Humano con el tema "Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento Humano", misma que será coordinada con la Dirección Administrativa de la Entidad.

Particular que comunicamos para los fines pertinentes.

Atentamente,



Lcd. Alexandra Aguilar Cortez
Jefe Unidad de Talento Humano

Visto Bueno:



Ing. Mg. Luis Ángel Salazar
Director General Provincial
de la Dirección Administrativa

Anexo 1. Guía de evaluación Juicio de expertos

ANEXO No. 1
GUÍA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Objetivo del juicio del experto: Validar el contenido de prueba del instrumento de evaluación referente a la motivación extrínseca se relaciona en el rendimiento del talento humano del GAD Provincial de Tungurahua.

Elementos muestrales: 233 trabajadores bajo las estipulaciones del Código de trabajo

Uso del instrumento de prueba: Con los resultados del instrumento se establecieron las variables que guardan relación y causalidad entre ellas y serán estas variables las que intervengan en el presente estudio.

Definición de los constructos, dimensiones y escala utilizadas en el instrumento

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	PREGUNTA	ESCALA
Motivación extrínseca	La motivación es aquella fuerza que impulsa a las personas a realizar cualquier tipo de actividad o a iniciar y mantener todos los proyectos que se proponga.	Motivación	La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados.	<ol style="list-style-type: none"> Lo más importante para mí es tener un empleo estable Prefero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa" Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. " Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son." Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. ¿Te altera realizar trámites que ya anteriormente habías realizado? Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo." La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. " Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. Prefero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.- " Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido." Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites" Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. " Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí 	Opción múltiple de acuerdo al Test (Escala de Likert)
Rendimiento del talento humano	El rendimiento del Talento humano tiene que ver con la capacidad que tiene un profesional para resolver los problemas y obstáculos que se presentan en su lugar de trabajo	Rendimiento	Mide de forma periódica, tanto cuantitativamente como cualitativamente, lo eficaz que es cada empleado en su puesto de trabajo. Es decir, permite conocer cuáles son sus puntos fuertes y débiles para elaborar estrategias que mejoren sus resultados.	<ol style="list-style-type: none"> ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad? ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora? ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza? ¿Piensa antes de actuar y ACTUA? ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo? ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas? ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral? ¿Trabaja diariamente su planificación? ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día? ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo? ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo? ¿Suele empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría? ¿Trabaja mayormente lo que le gusta o lo que realmente debería? ¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su actividad y cómo mejorarla? ¿Trabaja semanalmente su cartera de clientes y la búsqueda de nuevos? ¿Hace el seguimiento de clientes, propuestas y presupuestos ya realizados? ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado? ¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas? ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes? ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo? ¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para comunicarse mejor? ¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo? ¿Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su equipo? ¿Le cuesta recibir opiniones que no sintonizan con sus ideas o criterio? ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás? ¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y 	Opción múltiple de acuerdo al Test (Escala de Likert)

Definición de la escala con la cual valorara el experto

CATEGORIA	DEFINICIÓN	ESCALA	INDICADOR
Suficiencia	Los ítems que consta en la dimensión son suficientes para poderla medir	1) No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
		2) Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponde a la dimensión total
		3) Moderado nivel	Se debe incrementar algunos ítems para evaluar la dimensión completamente
		4) Alto nivel	Los ítems son suficientes
Claridad	El ítem se comprende, su sintaxis y semántica son correctas	1) No cumple con el criterio	El ítem no es claro
		2) Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a su significado o su ordenación
		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 correcta
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que se encuentra midiendo	1) No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
		2) Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
		3) Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se pretende medir
		4) Alto nivel	El ítem se relaciona completamente con la dimensión
Relevancia	El ítem es esencial y tiene que ser incluido	1) No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado
		2) Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero hay otro ítem que mide lo mismo
		3) Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
		4) Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

El experto a su criterio puede solicitar se incluya alguna dimensión que haga falta al constructo o algún ítem

Gracias por su tiempo y colaboración

Anexo 2. Evaluación Juicio de expertos

ANEXO 2					
PLANILLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL EXPERTO					
Objetivo del juicio del experto: Validar el contenido de prueba del instrumento de evaluación referente a la motivación extrínseca se relaciona en el rendimiento del talento humano del GAD Provincial de Tungurahua. Instrucción general: Para iniciar con el proceso de validación se solicita leer detenidamente la Guía de evaluación de experto, que se encuentra adjunta a este formulario					
INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO					
Nombres completos del juez:		Msc. Alex Quiñonez			
Institución en la cual labora:		Centro de Bienestar Personal			
Cargo:		Psicólogo Institucional			
Email de contacto:		alex1215@hotmail.com			
Título de más alto nivel que posea:		Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado <input type="checkbox"/>	Post doctorado <input type="checkbox"/>	
Años de docencia superior:		NA		Años de experiencia profesional:	
Número de investigaciones en las cuales ha participado		4			
Número de publicaciones que tenga (libros, papers, congresos)		2			
Se siente comprometido de alguna manera con el autor de esta Investigación		SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
FECHA:		CODIGO:			
	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Motivación extrínseca	1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	4	4	4	4
	2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	3	4	4	4
	3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para	3	4	4	3
	4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	4	4	4	4
	5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para	3	4	4	4
	6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	3	3	3	3
	7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que	4	4	4	4
	8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	4	4	4	4
	9. ¿Te altera realizar trámites que ya anteriormente habías realizado?	4	4	4	4
	10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros	3	4	4	4
	11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de	3	4	4	4
	12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	3	4	4	4
	13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	3	4	3	4
	14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros	4	4	4	4
	15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he	3	3	3	3
	16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios	4	4	4	4
	17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de	3	4	3	4
	18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	4	4	4	4
	19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	4	4	4	4
	20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	4	3	4	4
	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Rendimiento del talento humano	1. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?	4	4	4	4
	2. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?	4	4	4	4
	3. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?	4	3	4	4
	4. ¿Piensa antes de actuar y ACTUA?	4	4	4	4
	5. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?	4	4	4	4
	6. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?	3	3	4	4
	7. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?	4	4	4	4
	8. ¿Trabaja diariamente su planificación?	4	4	4	4
	9. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	4	4	4	4
	10. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?	3	4	4	4
	11. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría?	4	4	4	4
	13. ¿Trabaja mayormente lo que le gusta o lo que realmente debería?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su actividad y cómo mejorarla?	3	4	3	4
	15. ¿Trabaja semanalmente su cartera de clientes y la búsqueda de nuevos?	4	4	4	4
	16. ¿Hace el seguimiento de clientes, propuestas y presupuestos ya realizados?	3	3	3	4
	17. ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan	4	4	4	4
	18. ¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las	4	4	4	4
	19. ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?	4	4	4	4
	20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en	3	4	4	4
	21. ¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para	4	4	4	4
	22. ¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades	4	4	4	4
	23. ¿Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su	4	4	4	4
	24. ¿Le cuesta recibir opiniones que no sintonizan con sus ideas o criterio?	3	3	4	3
	25. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	4	4	4	4
	26. ¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	4
	27. ¿Dedica tiempo a la familia, vida social y aficiones?	3	4	4	3

Estimadas autoridades mediante la presente menciono que la evaluación fue hecha por mi persona.

Para fines pertinentes:



firmado electrónicamente por:
ALEX ROBERTO QUINONEZ ABAD

ANEXO 2

PLANILLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL EXPERTO

Objetivo del juicio del experto: Validar el contenido de prueba del instrumento de evaluación referente a la motivación extrínseca se relaciona en el rendimiento del talento humano del GAD Provincial de Tungurahua.
Instrucción general: Para iniciar con el proceso de validación se solicita leer detenidamente la Guía de evaluación de experto, que se encuentra adjunta a este formulario

INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO

Nombres completos del juez: Mg. Johana Muñoz
 Institución en la cual labora: Psicohelp
 Cargo: Dirección de talento humano
 Email de contacto: j.muñoz85@hotmail.com
 Título de más alto nivel que posea: Maestría Doctorado Post doctorado
 Años de docencia superior: NA Años de experiencia profesional: _____
 Número de investigaciones en las cuales ha participado 2
 Número de publicaciones que tenga (libros, papers, congresos) 2
 Se siente comprometido de alguna manera con el autor de esta investigación SI NO

FECHA: _____

CODIGO: _____

	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Motivación extrínseca	1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	4	4	4	4
	2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	3	4	4	4
	3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para	3	4	4	3
	4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	4	4	4	4
	5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para	3	4	4	4
	6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	4	4	4	4
	7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que	4	4	4	4
	8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	4	4	4	4
	9. ¿Te altera realizar trámites que ya anteriormente habías realizado?	4	3	4	4
	10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros	3	3	3	3
	11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de	4	4	4	4
	12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	4	4	4	4
	13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	4	4	4	4
	14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros	4	4	4	4
	15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he	3	3	3	3
	16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios	4	4	4	4
	17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de	4	4	4	4
	18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	4	4	4	4
	19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	4	4	4	4
	20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	4	4	4	4
Rendimiento del talento humano	1. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?	4	4	4	4
	2. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?	4	4	4	4
	3. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?	4	4	4	4
	4. ¿Piensa antes de actuar y ACTUAR?	4	4	4	4
	5. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?	4	4	4	4
	6. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?	4	4	4	4
	7. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?	4	4	4	4
	8. ¿Trabaja diariamente su planificación?	4	4	4	4
	9. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	4	4	4	4
	10. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?	4	4	4	4
	11. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suéle empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría?	4	4	4	4
	13. ¿Trabaja mayormente lo que le gusta o lo que realmente debería?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su actividad y cómo mejoraría?	4	4	4	4
	15. ¿Trabaja semanalmente su cartera de clientes y le búsqueda de nuevos?	4	4	4	4
	16. ¿Hace el seguimiento de clientes, propuestas y presupuestos ya realizados?	4	4	4	4
	17. ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan	4	4	4	4
	18. ¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las	4	4	4	4
	19. ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?	4	4	4	4
	20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en	4	4	4	4
	21. ¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para	4	4	4	4
	22. ¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades	4	4	4	4
	23. ¿Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su	4	4	4	4
	24. ¿Le cuesta recibir opiniones que no sintonizan con sus ideas o criterio?	4	4	4	4
	25. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	4	4	4	4
	26. ¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	4
	27. ¿Dedica tiempo a la familia, vida social y aficiones?	4	4	4	4

[Handwritten signature]
 100391475-2

ANEXO 2

PLANILLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL EXPERTO

Objetivo del juicio del experto: Validar el contenido de prueba del instrumento de evaluación referente a la motivación extrínseca se relaciona en el rendimiento del talento humano del GAD Provincial de Tungurahua.

Instrucción general: Para iniciar con el proceso de validación se solicita leer detenidamente la Guía de evaluación de experto, que se encuentra adjunta a este formulario

INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO

Nombres completos del juez: Mg. Roberto Veloz
Institución en la cual labora: IST LAM
Cargo: Coordinador de Carrera
Email de contacto: robertovelozvasco@hotmail.com
Título de más alto nivel que posea: Maestría Doctorado Post doctorado
Años de docencia superior: 5 **Años de experiencia profesional:** 5
Número de investigaciones en las cuales ha participado: 5
Número de publicaciones que tenga (libros, papers, congresos): 5
Se siente comprometido de alguna manera con el autor de esta investigación SI NO

FECHA: _____ **CODIGO:** _____

	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Motivación extrínseca	1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	4	4	4	4
	2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	4	4	4	4
	3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para	4	4	4	4
	4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	4	4	4	4
	5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para	4	4	4	4
	6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	4	4	4	4
	7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que	4	4	4	4
	8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	4	4	4	4
	9. ¿Te altera realizar trámites que ya anteriormente habías realizado?	4	4	4	4
	10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros	4	4	4	4
	11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de	4	4	4	4
	12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	4	4	4	4
	13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	4	4	4	4
	14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros	4	4	4	4
	15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he	4	4	4	4
	16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios	4	4	4	4
	17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de	4	4	4	4
	18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	4	4	4	4
	19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	4	4	4	4
	20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	4	4	4	4
	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Rendimiento del talento humano	1. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?	4	4	4	4
	2. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?	4	4	4	4
	3. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?	4	4	4	4
	4. ¿Piensa antes de actuar y ACTUA?	4	4	4	4
	5. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?	4	4	4	4
	6. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?	4	4	4	4
	7. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?	4	4	4	4
	8. ¿Trabaja diariamente su planificación?	4	4	4	4
	9. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	4	4	4	4
	10. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?	4	4	4	4
	11. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Suele empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría?	4	4	4	4
	13. ¿Trabaja mayormente lo que le gusta o lo que realmente debería?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su actividad y cómo mejorarla?	4	4	4	4
	15. ¿Trabaja semanalmente su cartera de clientes y la búsqueda de nuevos?	4	4	4	4
	16. ¿Hace el seguimiento de clientes, propuestas y presupuestos ya realizados?	4	4	4	4
	17. ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan	4	4	4	4
	18. ¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las	4	4	4	4
	19. ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?	4	4	4	4
	20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en	4	4	4	4
	21. ¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para	4	4	4	4
	22. ¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades	4	4	4	4
	23. ¿Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su	4	4	4	4
	24. ¿Le cuesta recibir opiniones que no sintetizan con sus ideas o criterio?	4	4	4	4
	25. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	4	4	4	4
	26. ¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	4
	27. ¿Dedica tiempo a la familia, vida social y aficiones?	4	4	4	4

Anexo 3. Encuesta

TEST DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y RENDIMIENTO

DEL TALENTO HUMANO

Objetivo: Determinar si la Motivación Extrínseca se relaciona en el Rendimiento del Talento Humano del Gobierno Provincial de Tungurahua.

PREGUNTAS DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes
o compañeros de trabajo-*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros
de enfermedad de la empresa*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.*

Estoy Completamente de acuerdo
Estoy Básicamente de acuerdo
Estoy Parcialmente de acuerdo
Sólo estoy un poco de acuerdo
No estoy de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.*

Estoy Completamente de acuerdo

Estoy Básicamente de acuerdo

Estoy Parcialmente de acuerdo

Sólo estoy un poco de acuerdo

No estoy de acuerdo

PREGUNTAS DE RENDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

1. ¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

2. ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

3. ¿Si se puede hacer, marca la fecha de inicio y empieza?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

4. ¿Piensa antes de actuar y ACTUA?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

5. ¿Le cuesta pasar a la acción porque necesita estar seguro de todo?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

6. ¿Vuelve a dejar las cosas en su sitio una vez utilizadas o consultadas?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces
Casi siempre

7. ¿Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

8. ¿Trabaja diariamente su planificación?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

9. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

10. ¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

11. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

12. ¿Suele empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

13. ¿Trabaja mayormente lo que le gusta o lo que realmente debería?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

14. ¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su actividad y cómo mejorarla?*

Casi Nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

15. ¿Trabaja semanalmente su cartera de clientes y la búsqueda de nuevos?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

16. ¿Hace el seguimiento de clientes, propuestas y presupuestos ya realizados?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

17. ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

18. ¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

19. ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

20. ¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

21. ¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para comunicarse mejor?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

22. ¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

23. ¿Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su equipo?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

24. ¿Le cuesta recibir opiniones que no sintonizan con sus ideas o criterio?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

25. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

26. ¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

27. ¿Dedica tiempo a la familia, vida social y aficiones?*

Casi Nunca

A veces

Muchas veces

Casi siempre

Nota: Aplicado en Google Forms (<https://forms.gle/F48jn1ocTSVomF2p9>)