



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA: PSICOLOGÍA

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: SALARIO EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL CENTRO DE ESTUDIOS "LETRAS Y VIDA" DURANTE EL
PERÍODO DE OCTUBRE 2023 A MARZO DEL 2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
Licenciado/a en Psicología

AUTORAS:

ALARCÓN MOROCHO CINDY MARCELA,

MORAN VILLAMAR DAYANA STEFANIE

TUTOR:

LCDO. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO, MSC.

Guayaquil, Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN**

Nosotras, **Cindy Marcela Alarcón Morocho** con documento de identificación
N° 0956106389 y **Dayana Stefanie Moran Villamar** con documento de identificación
N° 0954371548; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,



**Cindy Marcela Alarcón
Morocho
0956106389**



**Dayana Stefanie Moran
Villamar
0954371548**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Cindy Marcela Alarcón Morocho** con documento de identificación N° **0956106389** y **Dayana Stefanie Morán Villamar** con documento de identificación N° **0954371548**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de Experiencias prácticas de investigación y/o intervención: "Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro De Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de Octubre 2023 a Marzo del 2024"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

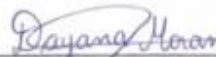
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,



**Cindy Marcela Alarcón
Morocho
0956106389**



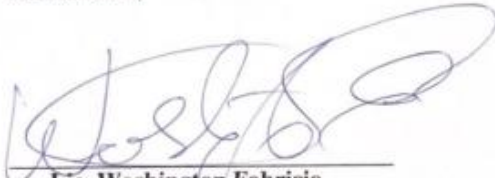
**Dayana Stefanie Moran
Villamar
0954371548**

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana** declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: SALARIO EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE ESTUDIOS "LETRAS Y VIDA" DURANTE EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 A MARZO DEL 2024**, realizado por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** con documento de identificación N° **0956106389** y por **Dayana Stefanie Moran Villamar** con documento de identificación N° **0954371548**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,



**Lic. Washington Fabricio
Escorza Flores, Msc.
0602898272**

Guayaquil, 13 de diciembre del 2023

RECTORA

Mgtr. Tanya Maritza Salazar Veloz
Centro de Estudios Letras y Vida.
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **ALARCÓN MOROCHO CINDY MARCELA** con número de cédula 0956106389, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **Centro de Estudios Letras y Vida**.

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: SALARIO EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE ESTUDIOS "LETRAS Y VIDA" DURANTE EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 A MARZO DEL 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,





Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
C.I: 092218254-8
Teléfono: 0987296625
Correo institucional: spaz@ups.edu.ec

cc. Cindy Alarcón, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTP



Guayaquil, 13 de diciembre del 2023

RECTORA

Mgtr. Tanya Maritza Salazar Veloz
Centro de Estudios Letras y Vida.
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **MORAN VILLAMAR DAYANA STEFANIE** con número de cédula 0954371548, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su Centro de Estudios Letras y Vida.

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: SALARIO EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE ESTUDIOS "LETRAS Y VIDA" DURANTE EL PERÍODO DE OCTUBRE 2023 A MARZO DEL 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
C.I: 092218254-8
Teléfono: 0987296625
Correo institucional: spaz@ups.edu.ec

cc. Dayana Moran, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTP



Dedicatoria

Dedico este logro principalmente a Dios por su amor, fidelidad y fortaleza en cada circunstancia de mi vida, a mi amado padre quien cada mañana me acompañó hasta la estación de mi expreso, a mi madre quien ha sido mi amiga y me motiva a continuar hasta alcanzar mis objetivos, mi hermano Isra quien sin saberlo me regaló la mejor carrera, me ha apoyado y ha creído en mis potencialidades.

No puedo olvidar dedicar unas palabras a mis docentes quienes más allá de su profesión han sido maestros de la vida, siempre motivándonos, siempre apoyándonos, han visto nuestro crecimiento dentro de las aulas universitarias, especialmente a mi Docente Fabricio quien con sus enseñanzas logré encontrar mi vocación en la psicología organizacional, especialidad que amo y la disfruto.

Mis amigas de la universidad quienes han hecho que 4 años y medio de estudios sean tiempos de calidad.

Tenía 19 años cuando esperaba encontrar una profesión que amara y lo logré.

Cindy Marcela Alarcón Morocho

Dedicatoria

A mis padres, por el apoyo brindado desde el comienzo de mi carrera universitaria hasta el final, especialmente a mi madre, gracias por ser mi ejemplo a seguir, por confiar en mí y por el apoyo incondicional, me llena de felicidad todo lo que han hecho por mí. Sin lugar a dudas, este logro también es de ustedes.

A mi familia, por estar orgullosos de mis logros, demostrándolo cada que tienen la oportunidad, ha sido una gran motivación para mí. En especial, gracias a mi abuelita Lidu, quien, durante diversas horas de estudio, me ha brindado su apoyo incondicional y ha demostrado su preocupación por mí a través de pequeños, pero significativos actos de amor manifestados mediante innumerables comidas.

A mis compañeras de la universidad, por el conocimiento brindado y la colaboración en las actividades académicas.

A mí, este logro es el resultado de mi constancia y dedicación a lo largo del camino.

Dayana Stefanie Moran Villamar

Resumen

La presente sistematización de experiencias es de tipo cualitativo con un diseño fenomenológico aplicado en el Centro de Estudios “Letras y Vida” en relación con el salario emocional y la motivación laboral en el periodo de octubre 2023 a marzo 2024. Como base teórica se utilizó la teoría de las expectativas de Víctor Vroom para conocer cómo los colaboradores perciben los beneficios que se derivan del salario emocional, para tener una visión amplia sobre la existencia de motivación laboral, así como de la influencia de una variable sobre otra, en el personal administrativo y docente. Para medir las variables se utilizó una escala de Likert de Salario Emocional y el Cuestionario McClelland de Perfil Motivacional, que dieron como resultado un salario emocional, en su mayoría, entre bajo y medio, así como, una motivación con tendencia al logro y con niveles bajos en necesidades de afiliación y poder. Los resultados del estudio señalan que en el Centro de Estudio “Letras y Vida” la variable independiente que es el Salario Emocional presenta una baja puntuación, por lo tanto, hay un bajo índice de motivación por parte de los colaboradores tanto del personal administrativo como el cuerpo docente lo cual influye en el rendimiento laboral y en el sentido de pertenencia, esto nos permite corroborar que es necesario por parte de la Institución aplicar estrategias o propuestas que ayuden a incrementar notablemente el Salario emocional para que de la misma manera al tener relación con la motivación laboral, mejore las condiciones de los colaboradores dentro del Centro de Estudio “Letras y Vida”, minimizando la insatisfacción y el bajo desempeño dentro de sus funciones.

Abstract

The present systematization of experiences is of a qualitative type with a phenomenological design applied in the Study Center "Letters and life" in relation to the emotional salary and labor motivation in the period from October 2023 to March 2024. As a theoretical basis, Victor Vroom's theory of expectations was used to know how the collaborators perceive the benefits derived from the emotional salary, in order to have a broad vision of the existence of labor motivation, as well as the influence of one variable on another, in the administrative and teaching staff. To measure the variables, a Likert scale of Emotional Salary and the McClelland Motivational Profile Questionnaire were used, which resulted in an emotional salary, mostly between low and medium, as well as a motivation with a tendency towards achievement and low levels of needs for affiliation and power. The results of the study indicate that in the Study Center "Letters and life" the independent variable that is the Emotional Salary presents a low score, therefore, there is a low index of motivation on the part of the collaborators both of the administrative personnel and the teaching staff which influences the work performance and the sense of belonging, this allows us to corroborate that it is necessary on the part of the Institution to apply strategies or proposals that help to increase notably the Emotional Salary so that in the same way when having relation with the emotional salary, it will have an impact on the work performance and the sense of belonging, this allows us to corroborate that it is necessary on the part of the Institution to apply strategies or proposals that help to increase notably the Emotional Salary so that in the same way when having relation with the emotional salary, it will have an impact on the work performance.

Índice de contenido

Dedicatoria	VII
Resumen	IX
Abstract	X
Primera Parte	1
1. Datos informativos del proyecto	1
Nombre de la práctica de intervención o investigación	1
Nombre de la institución o grupo de investigación	1
Tema que aborda la experiencia	1
Localización.....	2
2. Objetivo.....	2
3. Eje de intervención o investigación	3
1. Salario Emocional	3
1.1 Factores de Salario Emocional	4
2. Motivación Laboral	6
2.1 Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom	7
3. Relación entre Salario Emocional y Motivación Laboral	8
4. Objeto de la intervención.....	9
5. Metodología.....	9

6. Preguntas clave	10
Preguntas de Inicio	10
Preguntas Interpretativas	10
Preguntas de Cierre.....	11
7. Organización y procesamiento de información	11
8. Análisis de información	12
Segunda Parte	18
1. Justificación	18
2. Caracterización de los Beneficiarios.....	18
3. Interpretación	19
4. Principales Logros del Aprendizaje	22
5. Conclusiones y Recomendaciones	25
Bibliografía.....	26
Anexos.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados Generales de Salario Emocional	32
Tabla 2. Necesidad de Afiliación.....	47
Tabla 3. Necesidad de Poder	47
Tabla 4. Necesidad de Logro.....	48

Índice de Figuras

Figura 1	2
----------------	---

Índice de Anexos

Anexo 2. Encuesta de Salario Emocional y Escala de Calificación.....	31
Anexo 3. Resultados Generales de Encuesta Salario Emocional.....	32
Anexo 4. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 1	33
Anexo 5. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 2	33
Anexo 6. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 3	34
Anexo 7. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 4	34
Anexo 8. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 5	35
Anexo 9. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 6	35
Anexo 10. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 7	36
Anexo 11. Cuestionario Perfil Motivacional.....	37
Anexo 12. Hoja de Respuestas según el Nivel de Motivación.....	45
Anexo 13. Escala de Calificación de Perfil Motivacional.....	46
Anexo 14. Resultados Generales de Perfil Motivacional.....	47
Anexo 15. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 1	49
Anexo 16. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 2	49
Anexo 17. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 3	50
Anexo 18. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 4.....	50
Anexo 19. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 5.....	51
Anexo 20. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 6.....	51
Anexo 21. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 7.....	52
Anexo 22. Consentimiento Informado	53
Anexo 23. Diarios de Campo	63

Primera Parte

1. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.

Nombre de la institución o grupo de investigación

La Sistematización de experiencias que se aborda tendrá lugar en el Centro de Estudios "Letras y Vida".

Tema que aborda la experiencia

El tema que se aborda en la Sistematización de Experiencias se enmarca en el área de Psicología Organizacional. Zepeda (1999) menciona que esta rama se enfoca en el estudio de fenómenos psicológicos dentro de la organización, comprendiendo la influencia de los procesos organizacionales en las personas; por ende, se busca comprender cómo los aspectos emocionales y las motivaciones se relacionan con las dinámicas de la organización.

El salario emocional es una estrategia empresarial, la cual es aplicada en varias organizaciones como un método para la atracción y retención de talento humano, de modo que, busca el impulso de la motivación y reforzar el rendimiento laboral reduciendo niveles de estrés asociados al ambiente laboral (Muñoz & Robles, 2019).

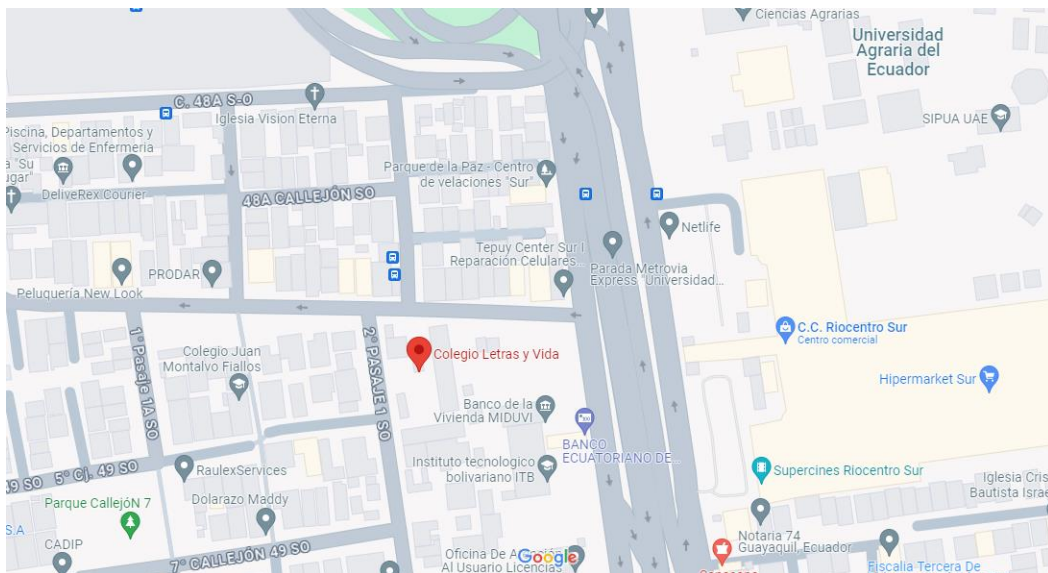
La motivación laboral es la fuerza psicológica influenciada por varios factores que conllevan a la ejecución de las tareas laborales a partir del involucramiento de las personas, lo cual mejora el rendimiento, mediante el buen desempeño de los mismos, asimismo mejora el rendimiento en el ámbito laboral (López, 2005).

Localización

El estudio en cuestión se encuentra ubicado en la Cdla. Los Esteros Mz. 38 A solar 21 y 22, en la ciudad de Guayaquil, según se visualiza en la figura N° 1.

Figura 1

Ubicación Geográfica del Centro de Estudios "Letras y Vida" en Guayaquil, Ecuador.



Fuente: Google Maps.

2. Objetivo

En la Sistematización de experiencias se busca analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral en personal administrativo y docente del Centro de Estudios “Letras y Vida”. Por lo tanto, se obtienen datos mediante la identificación de los factores

de salario emocional que complementan la motivación de los docentes dentro de la organización (Quintero & Betancur, 2018).

Huete, Soler y Serrano (2003) definen el salario emocional como aquella capacidad en la que los individuos se sienten bien remunerados por el desempeño o las funciones que realizan en la organización con algo más que lo económico.

De acuerdo a la motivación laboral, es explicada mediante la Teoría de las Expectativas propuesta por Víctor Vroom (1964) quien menciona que un trabajador va a tener una motivación si considera que el esfuerzo que realizará tendrá como resultado una recompensa, por consiguiente, la motivación es el resultado de tres factores: valencia, expectativa e instrumentalidad.

Dicho esto, el salario emocional juega un papel fundamental como motivador para los empleados de una organización, ya que, a más de recibir una retribución económica, a la que ya se está acostumbrado, los empleados valoran otros aspectos que benefician, es decir, aquello que perciben como más valioso, como, por ejemplo, equilibrio entre trabajo y vida. El beneficio monetario es fundamental, pero se requiere algo más allá del dinero que motive a los empleados a seguir en la organización (Pullupaxi, 2014).

3. Eje de intervención o investigación

1. Salario Emocional

El salario emocional es entendido como una compensación no económica brindada por la organización hacia sus empleados (Hurtado & Taquez, 2020). Además, ha adquirido mayor

relevancia en el ámbito empresarial por parte de las nuevas generaciones que valoran que la organización brinde un equilibrio entre su vida laboral y personal (Rodríguez & Roque, 2022).

Desde la perspectiva de Montalvo (2018), el salario emocional son beneficios intangibles hacia el empleado, cuyo objetivo es ser un complemento del salario económico, lo cual contribuye al compromiso y fidelidad por parte del empleado hacia la organización. Por su parte, Betancur y Quintero (2018), argumentan que debe ser integrada en la planeación estratégica, convirtiéndolo así en uno de los objetivos organizacionales que a su vez motive a los empleados.

De manera similar Rodríguez y Roque (2022), definen al salario emocional como acciones que impactan a la percepción del empleado sobre la organización y a su motivación con el fin de realizar los objetivos organizacionales, sin tener que suponer algo económico. De modo que, a través del incentivo y de la motivación hacia los empleados se logren mejoras como en el rendimiento y la productividad, lo cual como resultado no sólo beneficia al empleado, también a la organización (Pérez del Prado, 2018).

Rubio y Varón (2018), atribuyen una perspectiva adicional al concepto, entendiendo al salario emocional como aquel en el que los empleados por medio de la organización satisfacen varias necesidades tales como las familiares, personales y/o profesionales, aquello demuestra la preocupación de la organización por el bienestar de los empleados y fomenta la conciliación laboral al lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales y laborales.

1.1 Factores de Salario Emocional

Existen dos factores del salario emocional que son de naturaleza extrínseca e intrínseca, los intrínsecos, tienen que ver con lo subjetivo, es decir, con aquello que los empleados de forma

individual perciben en el entorno laboral, como el reconocimiento hacia los logros; por otra parte, lo extrínseco, representa lo objetivo y un costo para la organización, ya que implica beneficios tangibles (Montalvo, 2018).

Los horarios flexibles; el teletrabajo; planes de formación y capacitaciones, para el desarrollo profesional y personal; guardería para los hijos de los empleados; días libres; beneficios sociales; espacios recreativos en la organización y el reconocimiento ante el trabajo realizado son factores que las personas toman en cuenta al trabajar en una empresa (Barceló, 2016, citado en Rodríguez y Roque, 2022).

Las personas les dan más valor a otras variables, tal es el caso del bienestar laboral que los incentivos del salario emocional otorgan. Como complemento a los incentivos o factores anteriormente mencionados se encuentra disponer de un ambiente laboral sano, equitativo e inclusivo, donde existan buenas condiciones laborales junto a una comunicación efectiva y buen clima organizacional (Nicolás, 2011, citado en Espinoza y Toscano, 2020).

Conforme al uso de incentivos se obtienen beneficios para la organización como mejoras en productividad; desempeño; competitividad; rendimiento; comunicación y ambiente laboral; además, se observa reducción en cuanto a índices de absentismo, ya que los empleados se comprometen más con la organización. De acuerdo a los beneficios para los empleados, se encuentra la satisfacción de sus necesidades junto a un balance entre su vida personal, familiar y profesional, lo que podría dar paso a una mejora en la calidad de vida (Montalvo, 2018).

2. Motivación Laboral

Para Bernal, Flores y Álvarez (2022), la motivación laboral es definida como un factor estratégico que aporta al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, generando resultados en beneficio de la organización e impulsando a los empleados a desempeñarse de manera eficaz y eficiente. Coincidiendo con esta perspectiva, Saeteros y Orbe (2021) resaltan la importancia de la motivación en el ámbito laboral, ya que contribuye al éxito de la organización.

Desde la perspectiva de Peña y Villón (2018), la motivación laboral es entendida como la consecuencia de la interacción entre el individuo y los estímulos que proporciona la organización, de modo que, se alcanzan las metas de la organización en función de la satisfacción de las necesidades individuales del empleado.

Padovan (2020) complementa el concepto anterior atribuyendo que, un empleado motivado logra un buen desempeño, lo cual beneficia y mejora el rendimiento de la organización. Puma y Estrada (2020) proponen una mirada distinta al mencionar que, la motivación laboral contribuye a un sentido de pertenencia, debido a que al sentirse identificados con la organización se fomenta que los empleados deseen ser parte de la misma, mejorando la reputación de la organización.

Para que exista una efectiva motivación laboral, Parrales, Pisco y Villao (2022), sostienen que es necesario implementar elementos como: adecuado lugar y ambiente de trabajo; que se incluya a los empleados en la toma de decisiones; otorgarle autonomía de modo que realicen sus actividades sin presión; dar incentivos no sólo en cuanto a lo económico, también tomar en cuenta aspectos más allá de la retribución económica, por ejemplo, horarios flexibles.

Entre las dimensiones de motivación laboral que son fundamentales se encuentran seis aspectos conocidos como el reconocimiento, responsabilidad, trabajo en sí, progreso, logro y crecimiento. Así pues, cada una de estas dimensiones refleja una faceta específica que aporta a la motivación en el entorno laboral (Robbins y Coulter, 2014, como se cita en Moncada, 2019)

Dentro de los factores motivadores se identifican los diez más comunes en Ecuador que incluyen la afiliación, necesidad de logro, ambiente físico, reconocimiento, seguridad, expectativas, remuneración, poder, equidad y buenas relaciones tanto personales como sociales dentro del área de trabajo (Vaca, 2017, como se cita en Sornoza et al., 2020).

2.1 Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom

Esta teoría fue desarrollada en 1964 por Víctor Vroom, demostrando que la motivación es el resultado del esfuerzo ante la realización de una tarea, el rendimiento producto de aquello y la expectativa de la obtención de recompensas. En otras palabras, un incentivo es algo motivante, lo cual da como resultado que la persona se esfuerce para alcanzar las metas propuestas (Afzal, Sehar, & Rehman, 2019).

De acuerdo con la investigación de Aguirre et al., (2019), Vroom (1964) identifica tres factores clave en la teoría. Estos son expectativas, correspondiente a la convicción de que el esfuerzo en el trabajo conducirá al alcance de metas; instrumentalidad, se refiere a la creencia de que al tener un buen desempeño obtendrá una recompensa por parte de la organización; y valencia representa la percepción sobre el valor de dicha recompensa.

El salario emocional se relaciona con la teoría de las expectativas cuando se observa que los empleados se esfuerzan en la realización de sus actividades, tareas o responsabilidades

conforme a su puesto de trabajo, a fin de obtener un objetivo que incida en su bienestar psicológico y le brinde equilibrio en su vida (Bastidas & Bustamante, 2018).

3. Relación entre Salario Emocional y Motivación Laboral

Bastidas y Bustamante (2018) destacan en su investigación la relación que existe entre salario emocional y factores motivacionales, allí se evidencia que el reconocimiento y crecimiento dentro de la organización se vinculan con el bienestar psicológico y generan a nivel emocional, satisfacción; asimismo, la responsabilidad se alinea al bienestar psicológico, ya que se relaciona con el balance entre vida social, personal y laboral; finalmente, el crecimiento personal juega un papel importante dado que tiene que ver con las oportunidades de desarrollo que la organización brinda hacia el personal, lo cual tiene un impacto en la motivación y satisfacción.

En un estudio realizado por González, Suarez, y Velásquez (2023) coinciden en que el salario emocional juega un papel importante en la motivación de los empleados, quienes valoran más los incentivos referentes al salario emocional lo ven como una buena forma de compensación como agregado al salario económico, al ofrecerles oportunidades de crecimiento profesional, así como reconocimiento por su buen desempeño. De ahí que, como resultado exista un nivel alto de motivación, que a su vez favorece a la empresa, ya que, al estar motivados se vuelven proactivos y ofrecen una mejor calidad de trabajo.

Otro estudio realizado por Alarcón, Figueroa y Suarez (2020), da como resultado que implementar el salario emocional en las organizaciones mantiene a los empleados satisfechos, además, se puede observar que como consecuencia existe sentido de pertenencia, poca rotación de personal e incremento de la productividad, por consiguiente, de ganancias.

4. Objeto de la intervención

La presente sistematización de experiencias pretende analizar la experiencia relacionada con el salario emocional y motivación laboral de los docentes del Centro de Estudios “Letras y Vida” durante el periodo comprendido entre octubre de 2023 a marzo de 2024. Para ello, es necesario tomar en cuenta que la sistematización de experiencias se basa en la construcción de saberes a partir de la documentación de dicha experiencia, dado que se sistematiza su proceso de aprendizaje (Jara, 2018). Es así, pues, que se trata de recopilar datos, organizar y analizar la información obtenida, mediante la identificación de los factores del salario emocional que complementan la motivación de los docentes dentro de la organización.

5. Metodología

El presente trabajo es una investigación cualitativa con un diseño fenomenológico, que aborda el tema del salario emocional y la motivación laboral, el cual cuenta con una muestra compuesta por 7 participantes del Centro de Estudios “Letras y Vida”. Este estudio cualitativo de tipo fenomenológico se basa en la exploración, descripción y comprensión de la experiencia compartida, en base a la profundización de la perspectiva de los participantes (Hernández & Mendoza, 2018).

Por tal motivo, como instrumento de recolección de datos se aplicará una Escala de Likert de Salario Emocional que cuenta con 18 preguntas cuyas respuestas son 1: nunca; 2: casi nunca; 3: algunas veces; 4: frecuentemente; 5: casi siempre y 6: siempre. Además, el instrumento toma en cuenta tres factores: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad (Salvador, Vega, Noroña, & Torrens, 2021).

Asimismo, otro instrumento que se aplicará es el cuestionario McClelland, un test de motivación a fin de comprender las necesidades motivacionales individuales de los docentes. El cuestionario consta de 53 ítems en el que se obtiene un punto por respuesta, siendo 0 la puntuación mínima y 53 la máxima, este a su vez se divide en tres categorías conocidas como: necesidad de afiliación, de poder y de logro (Fratini, 2022).

6. Preguntas clave

Se formulan tres tipos de preguntas:

Preguntas de Inicio

¿El Centro de Estudios “Letras y Vida” manifiesta interés por la motivación laboral de sus empleados?

¿Existe un sistema de salario emocional implementado en el Centro de Estudios “Letras y Vida”?

¿Existen indicadores que respalden la preocupación del Centro de Estudios “Letras y Vida” respecto a salario emocional y motivación laboral?

Preguntas Interpretativas

¿El salario emocional tiene un impacto en la motivación laboral de los empleados del Centro de Estudios “Letras y Vida”?

¿Los factores de salario emocional implementados resultan eficaces en el Centro de Estudios “Letras y Vida”?

¿Cómo el Centro de Estudios “Letras y Vida” fomenta la motivación laboral en sus empleados?

Preguntas de Cierre

¿Cómo influye el salario emocional en la motivación de los docentes en el Centro de Estudios “Letras y Vida”?

¿Cuáles son las conclusiones obtenidas de la sistematización de experiencias acerca del salario emocional y motivación laboral en el Centro de Estudios “Letras y Vida”?

¿Qué se recomienda a partir de los resultados obtenidos de la sistematización de experiencias acerca del salario emocional y motivación laboral en el Centro de Estudios “Letras y Vida”?

7. Organización y procesamiento de información

La recopilación de datos e información utilizada para el proceso de sistematización se llevó a cabo mediante 4 etapas, las cuales se describen a continuación:

La primera etapa consistió en una reunión general por parte del MsC. Darwin Hidalgo que tuvo lugar el 18 de octubre de 2023, cuyo fin era realizar la carta de autorización para el desarrollo del proyecto, dirigida a la autoridad pertinente, en la que se llevará a cabo la sistematización de experiencias. Después, el tutor designado convocó a una reunión el 08 de noviembre de 2023, para dar a conocer los lineamientos e información específica del proceso de sistematización, detallando reuniones semanales para revisar y corregir los avances.

La segunda etapa consistió en la presentación en el Centro de Estudios “Letras y Vida” para obtener el permiso de llevar a cabo el desarrollo del proyecto, entregando la carta de autorización para su previa aprobación el día 13 de noviembre de 2023. Del mismo modo, se eligió la población de estudio, tomando en cuenta además el consentimiento informado dirigido de manera individual hacia los trabajadores de la institución.

Durante la tercera etapa, se realizó la revisión bibliográfica respecto a las variables de investigación “salario emocional” y “motivación laboral”, siguiendo las actividades a presentar semanalmente como se había acordado con el tutor encargado, estableciendo así el objeto de intervención y las preguntas clave.

La cuarta etapa consiste en la elección de los instrumentos de recolección de datos y análisis de los resultados, como la Escala de Likert para Salario Emocional y el Cuestionario McClelland para Motivación Laboral, los cuales se tomaron el 30 de enero de 2024 con la previa autorización de participar en el estudio voluntariamente, a través del consentimiento informado.

8. Análisis de información

La evaluación acerca de salario emocional y motivación laboral se realizó a 10 colaboradores de la Institución Educativa “Letras y Vida” con una variación de cargos ya que se tomó en cuenta entre personal administrativo como el psicólogo, docentes del área de inglés, docentes de inclusión y un colaborador con necesidad especial.

Los instrumentos se aplicaron de manera online mediante la plataforma Google Forms, lo cual permitió la recopilación de información y facilitó el análisis de datos, a continuación, los resultados de ambos:

Salario Emocional

Para calificar el instrumento se deben tomar en cuenta que las tres variables, ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad, están divididas en tres niveles, los cuales varían: ambiente bajo (6-25), medio (26-29), alto (30-36); desarrollo profesional bajo (6-19), medio (20-25), alto (26-36); flexibilidad baja (6-22), media (23-27), alta (28-36); finalmente, se determina si el salario emocional es bajo (6-69), medio (70-83) o alto (84-108). (ver anexo 1)

El sujeto 1 obtuvo una calificación en general de 87 indicando que tiene un salario emocional alto, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 31 siendo un valor alto, en el segundo rango también obtiene una calificación de 28 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación alta, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor alto con una puntuación de 28. (ver anexo 3)

El sujeto 2 obtuvo una calificación en general de 87 indicando que tiene un salario emocional alto, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 32 siendo un valor alto, en el segundo rango obtiene una calificación de 29 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación alta, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor medio con una puntuación de 26. (ver anexo 4)

El sujeto 3 obtuvo una calificación en general de 58 indicando que tiene un salario emocional bajo, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 23 siendo un valor bajo, en el segundo rango obtiene una calificación de 13 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación bajo, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor bajo con una puntuación de 22. (ver anexo 5)

El sujeto 4 obtuvo una calificación en general de 55 indicando que tiene un salario emocional bajo, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 22 siendo un valor bajo, en el segundo rango obtiene una calificación de 9 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación baja, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor medio con una puntuación de 24. (ver anexo 6)

El sujeto 5 obtuvo una calificación en general de 69 indicando que tiene un salario emocional bajo, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 24 siendo un valor bajo, en el segundo rango obtiene una calificación de 20 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación medio, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor medio con una puntuación de 25. (ver anexo 7)

El sujeto 6 obtuvo una calificación en general de 90 indicando que tiene un salario emocional alto, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 30 siendo un valor alto, en el segundo rango obtiene una calificación de 24 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación medio, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor alto con una puntuación de 36. (ver anexo 8)

El sujeto 7 obtuvo una calificación en general de 87 indicando que tiene un salario emocional alto, ya que en el primer rango que es ambiente alcanza un puntaje de 32 siendo un valor alto, en el segundo rango obtiene una calificación de 24 en el rango de desarrollo profesional ubicando así una puntuación media, el tercer rango el cual es flexibilidad alcanza un valor alto con una puntuación de 31. (ver anexo 9)

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Salario Emocional de 10 sujetos solo 4 han mencionado contar con Salario emocional alto, tres sujetos han mencionado presenciar un salario emocional bajo, el resto de los sujetos no aplicaron el instrumento, por lo que se hace el análisis de que en el Centro de Estudio “Letras y Vida” hay un índice del Salario emocional no determinado.

Cuestionario McClelland

Se clasificó la motivación mediante cuatro niveles, de acuerdo al puntaje bruto obtenido: dominante (46 - 60), alto (31- 45), moderado (21 - 30) y bajo (0 - 20). Dado esto, para analizar los datos, se los agrupó en una matriz donde se asociaba las respuestas en cada dimensión correspondiente, es decir, que al sumar las respuestas de acuerdo a la dimensión (afiliación, poder y logro) que pertenecía, se otorgaba un valor que determinaba si el nivel de motivación era bajo, moderado, alto o dominante. (ver anexo 12)

El primer sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 13, en la dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 7 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel alto con una puntuación de 33. (ver anexo 14)

El segundo sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 19, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 5 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel moderado con una puntuación de 29. (ver anexo 15)

El tercer sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 20, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 9 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel moderado con una puntuación de 24. (ver anexo 16)

El cuarto sujeto, presenta una motivación baja, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 20, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 13 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel bajo con una puntuación de 20. (ver anexo 17)

El quinto sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 19, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 7 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel moderado con una puntuación de 27. (ver anexo 18)

El sexto sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 18, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 6 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel moderado con una puntuación de 27. (ver anexo 19)

El séptimo sujeto, tiene una motivación con tendencia al logro, dado que, en la dimensión de afiliación obtuvo como resultado un nivel bajo con una puntuación de 15, en la segunda dimensión de poder presenta un nivel bajo con una puntuación de 9 y en la tercera dimensión de logro obtiene un nivel moderado con una puntuación de 29. (ver anexo 20)

De acuerdo con los resultados del Cuestionario McClelland, 7 de los sujetos presentan un nivel bajo en las necesidades de afiliación y poder, por otra parte, 5 sujetos presentan un nivel moderado en la necesidad de logro, un sujeto tiene un nivel alto y el último sujeto presenta un nivel bajo, lo cual indica que se enfocan más en su individualidad, autonomía y logros personales, que en establecer relaciones sociales y en ejercer alguna influencia sobre las demás personas. (ver anexo 13)

Al visualizar los resultados de estos dos factores nos facilita evidenciar la relación que, a mayor presencia del Salario Emocional, mejor motivación laboral.

Segunda Parte

1. Justificación

El presente estudio es acerca de salario emocional y motivación laboral en el Centro de Estudios “Letras y Vida” y tiene como propósito analizar la influencia del salario emocional en la motivación laboral, del personal administrativo y docentes; ante ello se puede mencionar que, el salario emocional sin suponer algo económico brinda beneficios para los trabajadores y para la empresa que implementa esta estrategia en la gestión de talento humano (Rodríguez & Roque, 2022). En dicho caso, el salario emocional es un instrumento o una forma de mantener motivados a los trabajadores, por tanto, resulta un complemento del salario que tradicionalmente se ofrece en las empresas (Pérez del Prado, 2018).

La sistematización de experiencias en el Centro de Estudios “Letras y Vida” contribuye a identificar si la empresa muestra interés en la implementación de la estrategia de salario emocional, por consiguiente, a conocer cómo los empleados perciben beneficios que se derivan del salario emocional, de esta manera se logra tener una visión amplia sobre la existencia de motivación laboral, así como de la influencia de una variable sobre otra.

2. Caracterización de los Beneficiarios

Los beneficiarios del proyecto son el personal administrativo y docente, así como, el Centro de Estudios “Letras y Vida”, debido a que, al brindar información sobre salario emocional y motivación laboral, la empresa podría abordar las necesidades que presenta el personal administrativo y docente, logrando así, cambios positivos en favor de ambos.

Para desarrollar el estudio participaron 10 sujetos, con un total de 5 mujeres y 5 hombres, además con una variación de cargos ya que se tomó en cuenta entre personal administrativo como

el psicólogo, docentes del área de inglés, docentes de inclusión y un colaborador con necesidad especial.

El sujeto uno, de género femenino cuyo cargo que desempeña es en el área de colecturía, ejerciendo como tesorera. El sujeto dos, de género femenino, desempeña el cargo de docente de inclusión. El sujeto tres, de género masculino, desempeña el cargo de jefe de área de inglés. El sujeto cuatro, de género masculino, desempeña su cargo como psicólogo en el área del DECE. El sujeto cinco, de género masculino, desempeña su cargo como asistente de secretaría. El sujeto seis, de género masculino, desempeña su cargo como técnico. El sujeto siete, de género femenino, desempeña el cargo de docente de inclusión. El sujeto ocho, de género femenino, desempeña su cargo como docente general. El sujeto nueve, de género masculino, desempeña su cargo como docente de inglés. El sujeto diez, de género femenino, desempeña su cargo como docente general.

3. Interpretación

Se procedió con el análisis de resultados por medio de la Escala de Likert de Salario Emocional, el cual consta de las dimensiones de ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad; con ello se mide el salario emocional, donde todo se clasifica en tres niveles: bajo, medio y alto. Por otra parte, el Cuestionario McClelland, cuyas dimensiones son afiliación, poder y logro, las clasifica en cuatro niveles de motivación: bajo, moderado, alto y dominante.

El primer sujeto tiene un salario emocional alto y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que se siente reconocido y valorado en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo en afiliación y poder, lo que indica que es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer control sobre

otros, mientras que, su punto fuerte está en la necesidad de logro, donde su nivel es alto, lo que supone un enfoque hacia el alcance de metas personales.

El segundo sujeto tiene un salario emocional alto y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que se siente reconocido y valorado en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo en afiliación y poder, lo que indica que es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer control sobre otros, mientras que, presenta un nivel moderado en la necesidad de logro, por lo cual, prefiere llevar un enfoque hacia el logro de sus metas personales.

El tercer sujeto tiene un salario emocional bajo y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que percibe una falta de reconocimiento y pocas oportunidades de desarrollo en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo en afiliación y poder, lo que indica que, es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer control sobre otros, mientras que, presenta una necesidad de logro moderada, indicando su enfoque hacia la realización personal.

El cuarto sujeto tiene un salario emocional bajo y en los resultados de motivación se evidencia en todas las dimensiones, de afiliación, poder y logro, niveles bajos de motivación. Se trata de alguien que no se siente reconocido y con escasas oportunidades de desarrollo. Además, se evidencia que el sujeto no experimenta motivación en su entorno laboral, carece de motivación para influir en otros, no se interesa en involucrarse con los demás ni en el logro de metas.

El quinto sujeto tiene un salario emocional bajo y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que no se siente valorado ni reconocido en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo en afiliación y poder, lo que indica que es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer

control sobre otros, por otra parte, su nivel de logro es moderado, lo cual indica que su enfoque es hacia el logro de sus metas personales.

El sexto sujeto tiene un salario emocional alto y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que se siente reconocido y valorado en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo tanto en afiliación como poder, lo que indica que es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer control sobre otros, mientras que, su nivel de logro es moderado, expresando su enfoque hacia el alcance de metas personales.

El séptimo sujeto tiene un salario emocional alto y en los resultados de motivación, tiene una motivación con tendencia al logro. Se trata de alguien que se siente reconocido y valorado en su entorno laboral. Además, se evidencia un nivel bajo en afiliación y poder, lo que indica que es alguien que no se involucra tanto con los compañeros de trabajo ni busca ejercer control sobre otros, sin embargo, se enfoca en alcanzar metas personales, al presentar un nivel moderado en la necesidad de logro.

De acuerdo a los resultados de los instrumentos aplicados al personal administrativo y docente del Centro de Estudios “Letras y Vida”, los sujetos que experimentan salario emocional alto se sienten valorados y reconocidos en su entorno laboral, mientras que, aquellos con un salario emocional bajo, no. Se evidencia que, 6 de los 10 sujetos presentan tendencias de motivación al logro, indicando que se sienten motivados cuando la empresa les ofrece oportunidades de desarrollo profesional.

Además, un salario emocional alto se puede relacionar con un nivel mayor de motivación, en este caso, al logro, pero con bajas necesidades motivacionales de afiliación y poder, sin embargo, esto no se da en todos los casos, porque puede existir un salario emocional bajo y aun

así tendencias moderadas de motivación al logro, con bajas necesidades motivacionales de afiliación y de poder. Por otra parte, un salario emocional bajo, puede dar como resultado bajos niveles de motivación al logro, poder y afiliación, ya que se ha podido evidenciar en bases teóricas que si el empleado se siente valorado emocionalmente y tiene un salario alto, entonces también existirá por parte de él una motivación alta, que conllevará a desempeñar bien sus funciones.

En resultados similares González, Suarez y Velásquez (2023) determinaron que, el salario emocional es un factor determinante en la motivación, allí se enfatiza que los colaboradores buscan empresas cuya motivación se enfoque hacia el logro, es decir, que tomen en cuenta las capacitaciones y reconocimiento, que genere en consecuencia, crecimiento personal a los colaboradores.

También en los hallazgos de Bastidas y Bustamante (2018), la realización personal es un factor, relacionado con el salario emocional y el bienestar psicológico, que todo profesional toma en cuenta en su lugar de trabajo, dado que este permite crecimiento en la empresa y se relaciona con las oportunidades de desarrollo.

4. Principales Logros del Aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Una de las lecciones más significativas ha sido aprender a influir con un tema a los colaboradores, ya que desde un inicio se muestran distantes a cooperar sobre un tema de investigación por temor a alguna divulgación de la información al exponer su situación laboral.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

La influencia directa que tiene el salario emocional en la motivación laboral de las personas ya que la mayor parte de su tiempo se encuentran laborando es ahí el valor de fomentar un buen ambiente donde se sientan seguros, que son escuchados y valorados como empleados. Así también el impacto que tiene el no brindar un correcto salario emocional hay un nivel de cortisol alto el cual afecta el rendimiento laboral de los mismos.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

El aprendizaje académico adquirido dentro de las aulas nos ha permitido comprender y saber abordar el tema, de modo que este influya en las demás personas, en este caso, el personal docente y administrativo del Centro de Estudios “Letras y Vida”.

¿Qué se haría igual?

La forma de abordar a las personas quienes fueron parte importante para el desarrollo de la sistematización, escuchar su opinión y lo que aspiran tener u alcanzar como profesionales.

¿Qué cambiaría?

El ambiente laboral en el cual ellos desarrollan sus funciones, debido a que, contar con un buen ambiente es muy importante, además que esté acompañado de un buen salario emocional ya que es donde la mayor parte del tiempo uno permanece.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Evidenciar que la presencia del salario emocional si influye en la motivación laboral, por lo cual, si es beneficioso que este forme parte del convivir dentro de una empresa, ya sea esta fiscal, privada u mixta.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Analizar la influencia del salario emocional en la motivación laboral y el impacto que tiene en la misma. Este objetivo se logró evidenciar ya que al realizar las respectivas aplicaciones de los instrumentos se obtuvieron datos que respaldaron la base teórica.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

La ubicación del lugar de la sistematización es considerada un factor de riesgo ya que se encuentra cerca de zonas peligrosas, por lo que hay que proporcionar una mayor seguridad a la comunidad educativa.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

La identificación de las áreas de mejora en el lugar donde se realizó la sistematización de experiencias, con respecto a las estrategias de salario emocional, debido a que, en su mayoría valoran aquello que tiene que ver con lo que le permita su desarrollo profesional, como es el caso de capacitaciones en diversos ámbitos.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Tiene un impacto positivo, debido a que con ello los colaboradores reconocen lo que se debe trabajar, y así generar sugerencias e ideas para abordar las áreas de mejora, a fin de que se logren cambios en favor del personal administrativo y docente, que no sólo los beneficie a ellos, sino que a la institución.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El impacto a nivel de la salud mental fue darles a conocer que para el desarrollo del estudio se necesita recopilar datos mediante los colaboradores, dado que, al inicio existe temor al

exponer su situación laboral, sin embargo, se explica que la recolección de datos es de forma anónima y que su colaboración es voluntaria, por ello, se firma un consentimiento informado.

5. Conclusiones y Recomendaciones

La conclusión que brinda la presente sistematización de experiencia es que tiene un impacto significativo el no implementar el Salario emocional en los colaboradores, factor que influye positivamente en la salud mental y crea un mejor entorno laboral. Los resultados explican que la relación entre el Salario Emocional y la Motivación Laboral, indican que a mayor presencia del Salario Emocional mayormente se sentirán motivados los colaboradores, de la misma forma la ausencia de este factor influirá en la baja motivación.

Se recomienda al Centro de Estudio “Letras y Vida” implementar esta estrategia ya que obtendrá resultados favorables como la motivación de sus empleados independientemente del cargo que estén desempeñando, fortalecerá la fidelización y mejorará la productividad de los colaboradores.

Bibliografía

- Afzal, M., Sehar, S., & Rehman, S. (2019). Performance Appraisal; Application of Victor Vroom Expectancy Theory. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 431-434.
- Aguirre, G., Álvarez, A., Cabanilla, M., Farfán, O., & Vaca, M. (2019). *Estudio sobre el Servicio Civil y la Motivación de los Empleados de Carrera de Entidades de la Administración pública Ecuatoriana*. UTEG.
- Alarcón, C., Figueroa, A., & Suarez, R. (2020). *Motivación y Salario Emocional, Factores Relevantes en las Empresas Felices*. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés.
- Bastidas, N., & Bustamante, C. (2018). *Análisis de Salario Emocional y su Influencia en el Nivel de Satisfacción de la Diversidad Generacional de los Colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bernal, I., Flores, A., & Álvarez, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90-100. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>
- Frattini, F. (2022). *Motivación, autoestima y búsqueda laboral: Un estudio descriptivo*. Rosario: Universidad Abierta Interamericana.

- González, D., Suarez, D., & Velásquez, L. (2023). *El salario emocional como motivación del talento humano de las empresas que tienen atención al cliente en la localidad de chapinero*. Universidad EAN.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Iteramericana.
- Huete, L. M., Soler, I., & Serrano, J. (2003). *Servicios & beneficios. La Fidelización de los Clientes y Empleados. La Inteligencia Emocional en los Negocios*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.
- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2020). *Salario Emocional: Estrategia para la Retención del Talento Humano en las Organizaciones*. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. Bogotá: CINDE.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
- Matamoros, N. (2020). *Mejoramiento Continuo del Salario Emocional como Estrategia para Renovar Ambientes Laborales. Caso: Dole*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Mieles, S., & Erazo, N. (2022). *Sitematización de la Experiencia sobre la Motivación Laboral en la Entidad Pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias Ubicado en la Puntilla - Samborondón en el Periodo mayo - agosto del 2022*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

- Moncada, P. (2019). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montalvo, M. (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Muñoz, M., & Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 2(16), 12-29.
- Padova, I. (2020). *Teorías de la Motivación. Aplicación Práctica*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Parrales, J., Pisco, G., & Villao, J. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Pérez del Prado, D. (2018). ¿Qué es el salario emocional?: hacia nuevas fórmulas de acción social empresarial. *Revista de Información Laboral*, 1, 235-254.
- Pullupaxi, P. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN cía. Ltda*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Científica Alas Peruanas*.
- Quintero, L., & Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 39(41), 8.
- Rodríguez, L., & Roque, N. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Revista de Administración*, 2(3), 23-35.
- Rubio, G., & Varón, A. (2018). Valor que Subroga el Salario Emocional como Práctica de Responsabilidad Social Empresarial Interna en la Gobernanza Cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 87-100.
- Saeteros, J., & Orbe, M. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 572-592.
doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.600>
- Salvador, J., Vega, V., Noroña, D., & Torrens, M. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revista ESPACIOS*.
- Velarde, K. (2023). *Salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua, 2023*. Lima: Universidad César Vallejo.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

<https://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

<https://toaz.info/doc-view-2>

Anexos

Anexo 1. Encuesta de Salario Emocional y Escala de Calificación

Dimensión	# Preg.	Pregunta
Factor 1	1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal
	4	La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal
	5	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo
	7	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan
	12	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa
	17	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros
Factor 2	2	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal
	8	Existen posibilidades de ascenso por méritos
	10	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores
	13	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial
	16	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa
	18	Se presentará la renuncia crees que te pedirían que te quedes
Factor 3	3	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal
	6	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal
	9	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo
	11	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.
	14	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo
	15	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar.

Variables	Bajo	Medio	Alta
Factor 1	6-25	26-29	30-36
Factor 2	6-19	20-25	26-36
Factor 3	6-22	23-27	28-36
TOTAL	6-69	70-83	84-108

Fuente: Salvador, Vega, Noroña, & Torrens (2021)

Anexo 2. Resultados Generales de Encuesta Salario Emocional

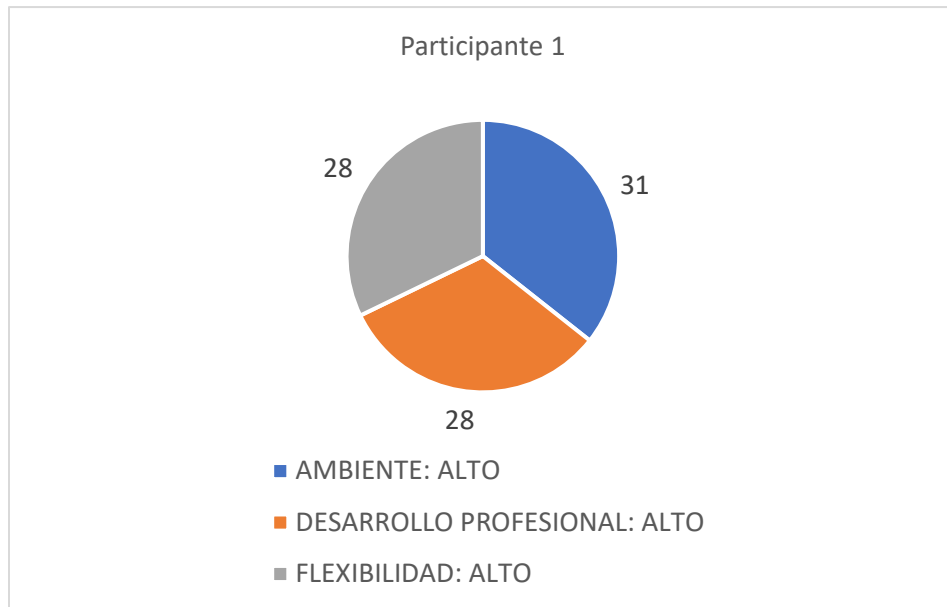
Tabla 1

Resultados Generales de Salario Emocional

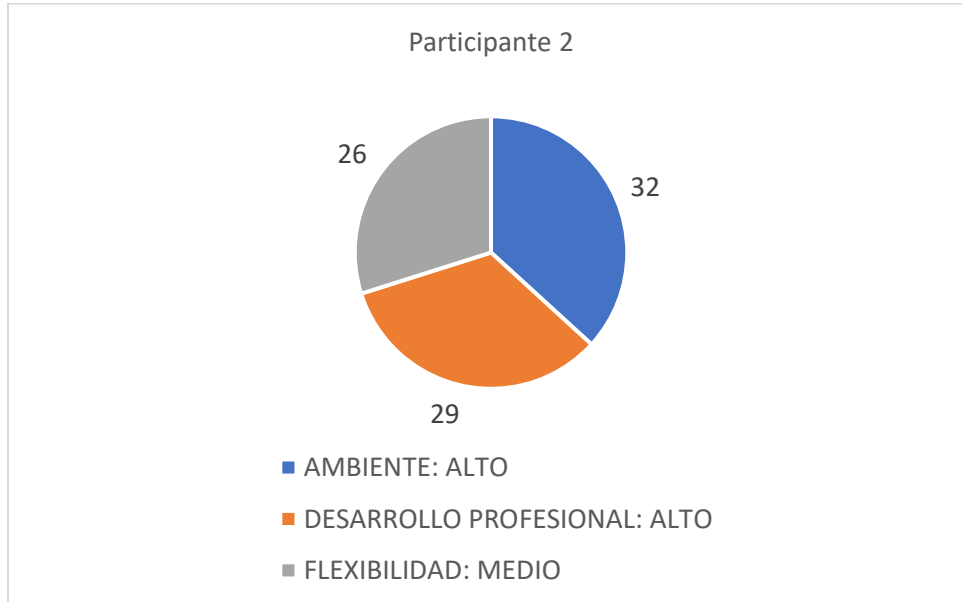
Participante	Ambiente	Desarrollo Profesional	Flexibilidad	Salario Emocional
1	31	28	28	87
2	32	29	26	87
3	23	13	22	58
4	22	9	24	55
5	24	20	25	69
6	30	24	36	90
7	32	24	31	87

Fuente: Elaborado por Dayana Moran.

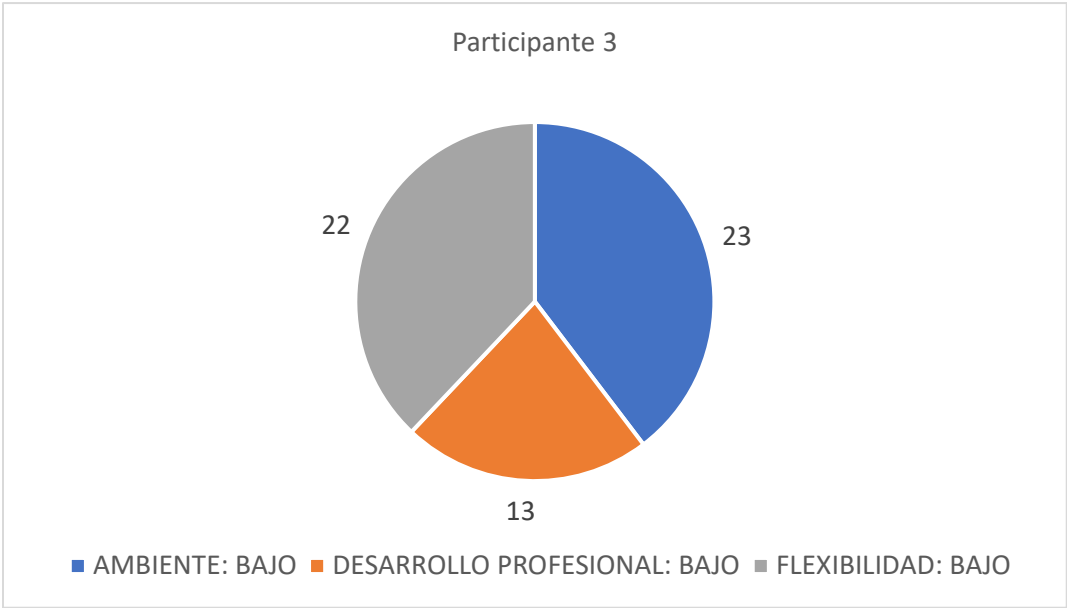
Anexo 3. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 1



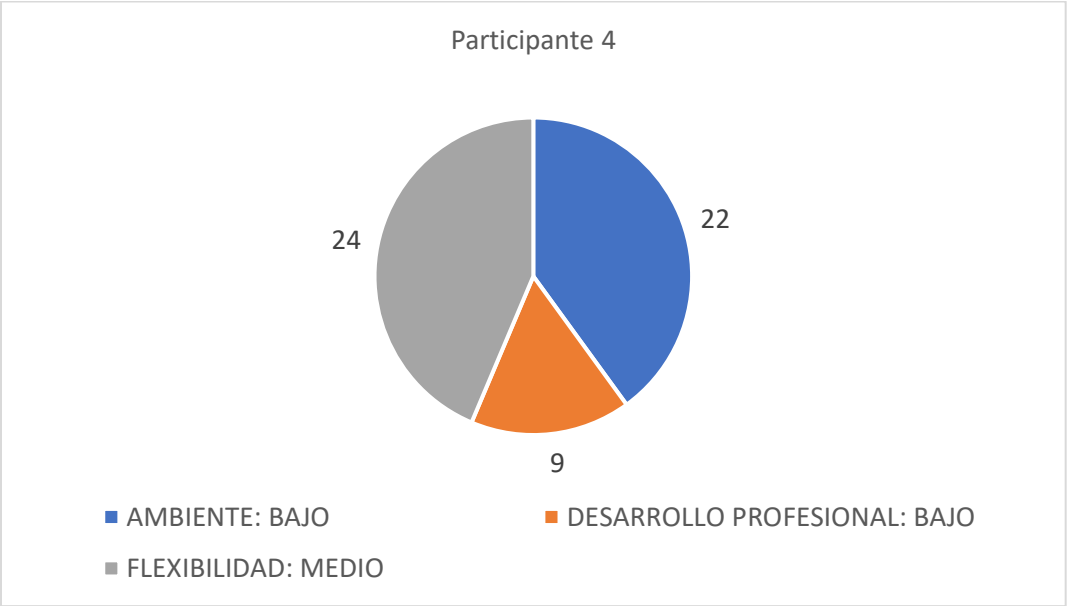
Anexo 4. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 2



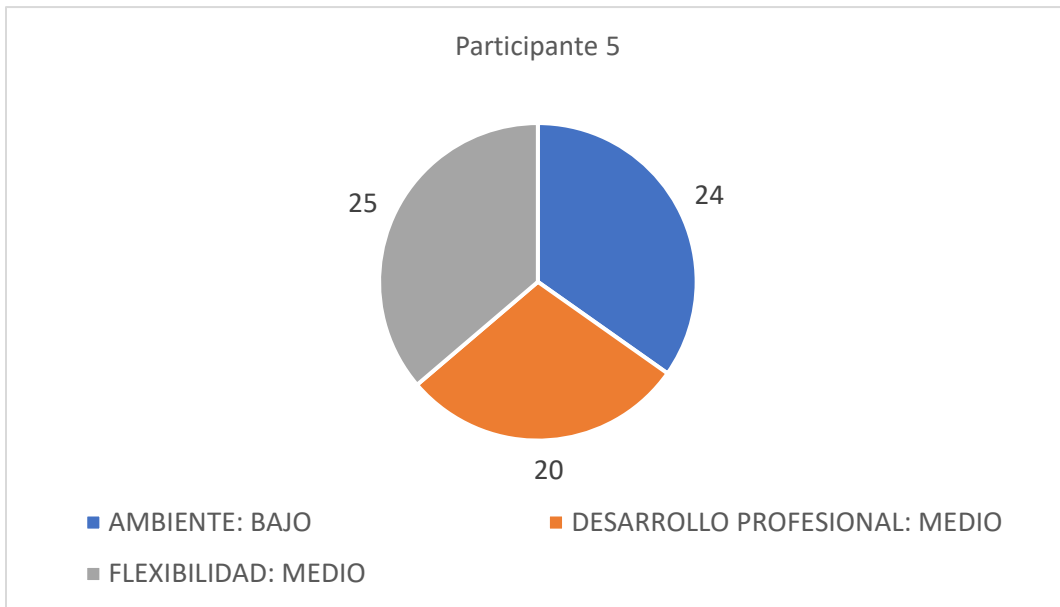
Anexo 5. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 3



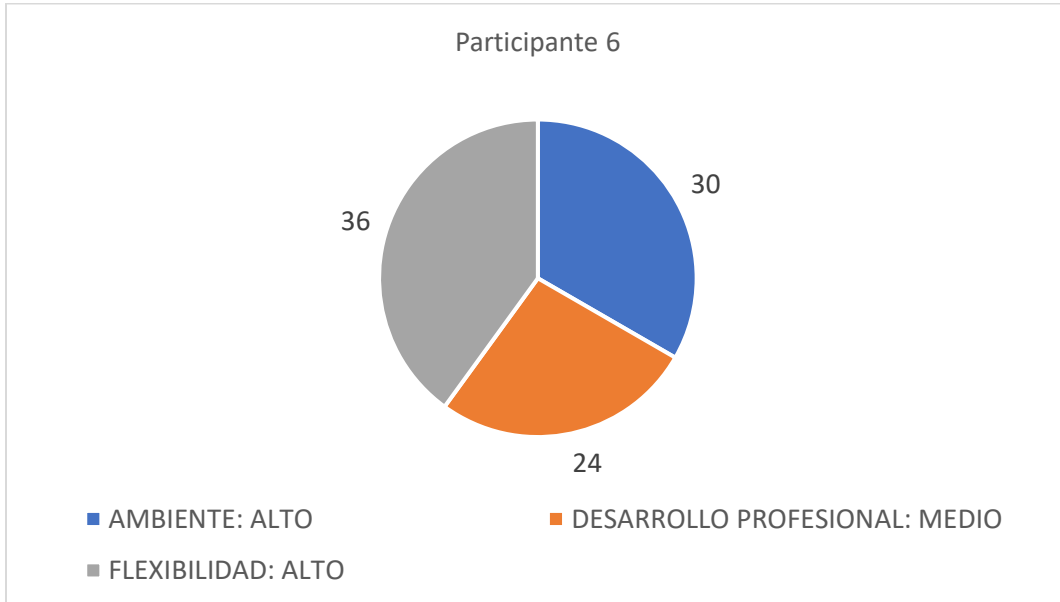
Anexo 6. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 4



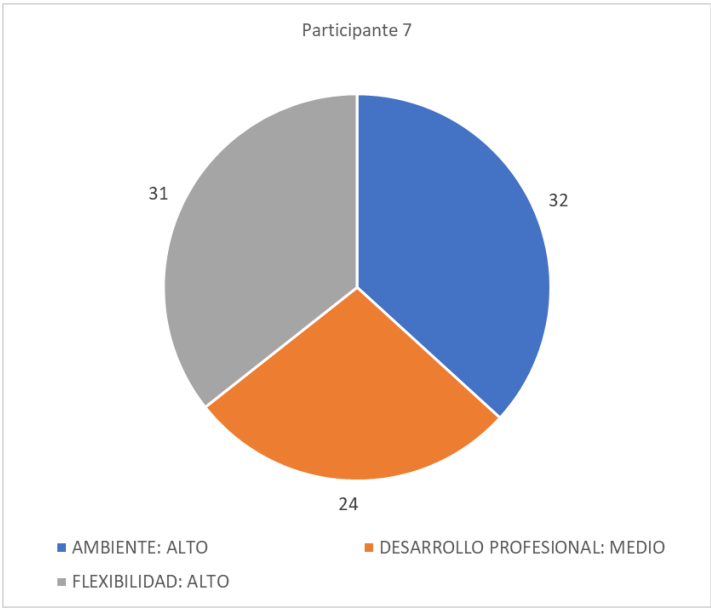
Anexo 7. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 5



Anexo 8. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 6



Anexo 9. Resultados Individuales de Salario Emocional: Participante 7



Anexo 10. Cuestionario Perfil Motivacional

CUESTIONARIO McCLELLAND

1. En mi actividad principal me gusta rodearme de:
 - a. Amigos
 - b. Personas que conozcan el trabajo
 - c. Personas influyentes

2. Las veces que más me divierto es cuando:
 - a. Tengo una buena discusión
 - b. Estoy conversando agradablemente
 - c. Gano un juego en el que se necesita habilidad

3. Las veces que me he sentido más triste ha sido porque:
 - a. Fracagé en alguna tarea que me había impuesto
 - b. Tuve disgustos con familiares o amigos
 - c. Creía haber perdido una discusión

4. Yo creo que el pecado de Adán fue debido a:
 - a. Falta de voluntad y carácter
 - b. Sus relaciones de afecto hacia Eva
 - c. Falta de responsabilidad

5. Cuando intercambio ideas, ante todo:
 - a. Controlo la discusión
 - b. Escucho para mejorar mi punto de vista
 - c. Evito llegar a herir a otra persona

6. En la vida yo:
 - a. Haría amigos
 - b. Lucharía
 - c. Mandaría

7. Si tengo tres reuniones en el mismo día y sólo puedo asistir a una de ellas, iría a:
 - a. El cumpleaños de un amigo al que no quiero enojar
 - b. Una reunión política en la cual puedo llegar a ser elegido
 - c. Una conferencia útil para desempeñar mejor mi trabajo

-
8. Al ver un retrato donde hay dos personas que desconozco, imagino que son:
- Dos amigos
 - Un jefe y un empleado
 - Dos empresarios
9. Yo tengo más facilidad para:
- Ordenar o dirigir
 - Hacer amigos
 - Obtener resultados
10. El material que más me gusta por su apariencia es el:
- Oro
 - Cobre
 - Hierro
11. Cuando yo aprendo lo hago para:
- Defenderme en una discusión
 - Tener recompensas posteriores
 - Colaborar con los demás
12. Lo que más admiro de la gente es:
- Su confianza en si misma
 - Su bondad y cooperación
 - Que sepa escuchar
13. Yo tengo la tendencia a:
- No darme por vencido fácilmente
 - Nunca demostrar que he sido vencido
 - Ayudar al vencido
14. Yo admiro más a:
- Una enfermera
 - Un negociante
 - Un político

-
15. Por lo general soy más capaz de:
 - a. Ser un buen líder
 - b. Tener el trabajo al día
 - c. Mantener buenas relaciones

 16. En el colegio o escuela yo:
 - a. Organizaba los juegos
 - b. Competía para ganar
 - c. Jugaba únicamente con mis amigos

 17. Para mí el sol significa:
 - a. Amor y vida
 - b. Dominio y poder
 - c. Actividad y energía

 18. Cuando hago algo difícil, generalmente lo hago por:
 - a. El reto
 - b. Demostrar capacidad
 - c. Caer bien

 19. Yo creo que la vida sirve para:
 - a. Vivir en paz y armonía
 - b. Ser una persona importante
 - c. Realizar algo

 20. La mayor parte de mi vida la he dedicado a:
 - a. Aprovechar mejor el tiempo
 - b. Estar en compañías agradables
 - c. Luchar por adquirir posición

 21. Las veces que practico algún juego o deporte me preocupó más por:
 - a. Poder hacerlo como lo hace el mejor
 - b. Salir peleando con alguien
 - c. Poder derrotarlos a todos

-
22. Cuando acabo de cometer un error me siento incómodo porque:
- Voy a perder influencia ante mis colegas
 - La demás gente se va a disgustar conmigo
 - El trabajo no me quedo como quería
23. Generalmente cuando estoy en grupo
- Tomo las decisiones
 - Me adelanto a los acontecimientos
 - Me voy bien con la gente
24. Con frecuencia siento:
- Rebote y náuseas
 - Malestar general
 - Que gozo de buena salud
25. El tiempo es para mí:
- Un pájaro que vuela
 - Una fuerza que domina
 - Un lago en calma
26. En el colegio me sentía satisfecho cuando:
- Me comentaban el resultado de mis tareas
 - Pegaba o insultaba a quien me ofendía
 - Jugaba en los recreos con mis colegas
27. Cuando estoy con otras personas:
- Me es fácil pensar sobre qué hablar
 - Me esfuerzo por hacer amigos
 - Fácilmente influyo sobre lo que hablan
28. Creo que la gente generalmente
- Se preocupa por la forma como se sienten los demás
 - Pretende que uno haga lo que ella quiere
 - Prefiere saber los resultados de su trabajo

-
29. Una de las metas de mi vida es:
- a. Ganar el respeto de los demás
 - b. Tener ayuda y cariño de alguien
 - c. Ser alguien de mérito por su trabajo
30. Tengo grandes cualidades para:
- a. Convencer a la gente
 - b. Agradar con buenos chistes
 - c. Aventajar a otras personas
31. Lo que más deseo en mi vida es:
- a. Ser querido y aceptado por la gente
 - b. Tener éxito en el mundo
 - c. Ser una persona de influencia
32. La mujer ante todo debe ser:
- a. Cariñosa
 - b. Respetuosa
 - c. Independiente
33. En todas las acciones de la vida lo más importante es:
- a. Tener mucha dedicación y responsabilidad
 - b. Tener mucho orden y control
 - c. Evitar herir sentimientos ajenos
34. Al estudiar lo hago por:
- a. Obtener recompensa posterior
 - b. Estar con otras personas
 - c. Convencer más tarde a otros
35. Creo que la religión es más que todo:
- a. Una necesidad interna del hombre
 - b. Un medio para armonizar la sociedad
 - c. Una forma de controlar la gente

-
36. Al entrar a un sitio donde hay varias personas, de las cuales conozco tres, buscaría la compañía del:
- Negociante famoso
 - Más amigable
 - Que me admira
37. Si pudiera elegir mi compañero para un viaje, preferiría:
- Alguien a quien le pueda contar mis problemas íntimos
 - Alguien a quien tenga que dar instrucciones
 - Alguien con quien analizar mis opiniones
38. En la vida se consigue más por:
- Influencia
 - Amabilidad
 - Esfuerzo
39. A mí me gusta jugar:
- Contra personas hábiles
 - Para estar con gente agradable
 - Siempre y cuando gane
40. Cuando alguien me dice que soy incapaz de hacer algo:
- Me disgusta porque ven mi debilidad
 - Me esfuerzo por hacer lo mejor
 - Me siento herido
41. Yo disfrutaría más:
- Si tuviera autoridad sobre otros
 - Si mantuviera buenas amistades
 - Si hiciera planes a largo plazo
42. La moral sirve:
- Para la paz y unión entre la gente
 - Para trabajar más efectivamente
 - Para controlar a la gente

43. A mí me produce una emoción más fuerte la:
- Oscuridad
 - Altura
 - Velocidad
44. A menudo deseo que:
- La gente me apruebe
 - Otras personas hagan lo que yo quiero
 - Mis propósitos se logren
45. Si yo viajara lejos lo haría para:
- Conocer el mundo y salir de la rutina
 - Visitar amigos y parientes
 - Sentirme importante y poderoso
46. Uno debe estar orientado hacia:
- El futuro
 - La amistad
 - El poder
47. Lo que más le gusta a la gente es:
- Mandar
 - Ayudar
 - Tener éxito
48. Hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, entonces:
- Busco un culpable
 - Pido disculpas y explico
 - Intento mejorarlo
49. En mi actividad lo que más me gusta es:
- Que me digan si lo hago bien
 - Decir cómo se debe hacer
 - Ayudar a mis compañeros

50. Me gustaría que la gente:
- a. Ayudara a quien lo necesite
 - b. Fueran tan convincentes como yo
 - c. Planeara sus actividades
51. La radio ha servido más para:
- a. Que la gente piense más y progrese
 - b. Tener ratos de alegría y unión
 - c. Que la gente aprenda a discutir
52. Cuando hago alguna cosa
- a. Nunca me arrepiento
 - b. Me esfuerzo
 - c. Me gusta hacerlo acompañado
53. Los buenos profesores
- a. Ponen metas de aprendizaje
 - b. Dan trato cordial a sus alumnos
 - c. Establecen controles estrictos

Fuente: Miele & Erazo (2022)

Anexo 11. Hoja de Respuestas según el Nivel de Motivación

PERFIL MOTIVACIONAL

(CUESTIONARIO McCLELLAND) RESPUESTAS SEGÚN MOTIVACIÓN

AFILIACIÓN

1. A	10. B	19. A	28. A	37. A	46. B
2. B	11. C	20. B	29. B	38. B	47. B
3. B	12. B	21. B	30. B	39. B	48. B
4. B	13. C	22. B	31. A	40. C	49. C
5. C	14. A	23. C	32. A	41. B	50. A
6. A	15. C	24. B	33. C	42. A	51. B
7. A	16. C	25. C	34. B	43. A	52. C
8. A	17. A	26. C	35. C	44. A	53. B
9. B	18. C	27. B	36. B	45. B	

PODER

1. C	10. C	19. B	28. B	37. B	46. C
2. A	11. A	20. C	29. A	38. A	47. A
3. C	12. C	21. C	30. A	39. C	48. A
4. A	13. B	22. A	31. C	40. A	49. B
5. A	14. C	23. A	32. B	41. A	50. B
6. C	15. A	24. A	33. B	42. C	51. C
7. B	16. A	25. B	34. C	43. B	52. A
8. B	17. B	26. B	35. B	44. B	53. C
9. A	18. B	27. A	36. C	45. C	

LOGRO

1. B	10. A	19. C	28. C	37. C	46. A
2. C	11. B	20. A	29. C	38. C	47. C
3. A	12. A	21. A	30. C	39. A	48. C
4. C	13. A	22. C	31. B	40. B	49. A
5. B	14. B	23. B	32. C	41. C	50. C
6. B	15. B	24. C	33. A	42. B	51. A
7. C	16. B	25. A	34. A	43. C	52. B
8. C	17. C	26. A	35. A	44. C	53. A
9. C	18. A	27. C	36. A	45. A	

Fuente: Mielles & Erazo (2022)

Anexo 12. Escala de Calificación de Perfil Motivacional

PERFIL MOTIVACIONAL

NOMBRE: _____

CIUDAD: _____

FECHA: _____

PUNTAJE BRUTO	NECESIDADES			NIVELES
	AFILIACIÓN	PODER	LOGRO	
0 - 20				BAJA
21 - 30				MODERADA
31 - 45				ALTA
46 - 60				DOMINANTE

Fuente: Mieles & Erazo (2022)

Anexo 13. Resultados Generales de Perfil Motivacional

Tabla 2. Resultados de Necesidad de Afiliación

Participante	Frecuencia	Nivel
1	13	Bajo
2	19	Bajo
3	20	Bajo
4	20	Bajo
5	19	Bajo
6	18	Bajo
7	15	Bajo

Tabla 3. Resultados de Necesidad de Poder

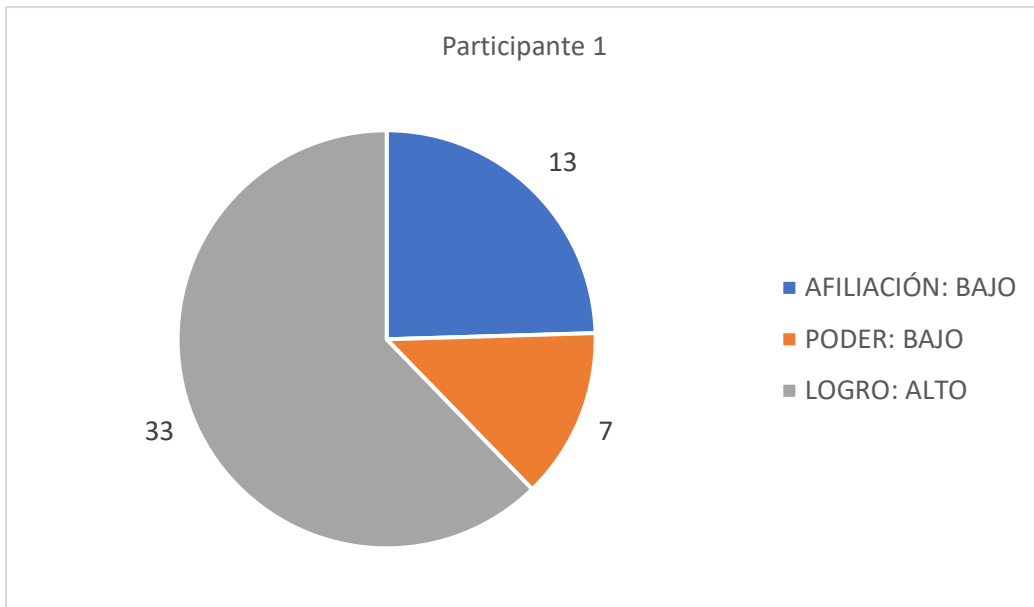
Participante	Frecuencia	Nivel
1	7	Bajo
2	5	Bajo
3	9	Bajo
4	13	Bajo
5	7	Bajo
6	6	Bajo
7	9	Bajo

Tabla 4. Resultados de Necesidad de Logro

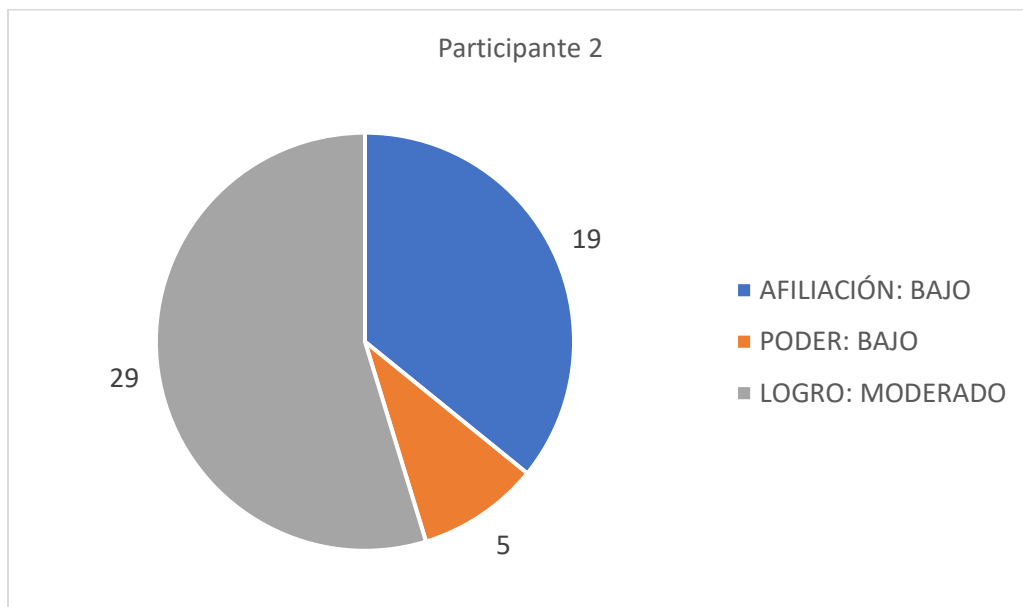
Participante	Frecuencia	Nivel
1	33	Alto
2	29	Moderado
3	24	Moderado
4	20	Bajo
5	27	Moderado
6	29	Moderado
7	29	Moderado

Fuente: Elaborado por Dayana Moran.

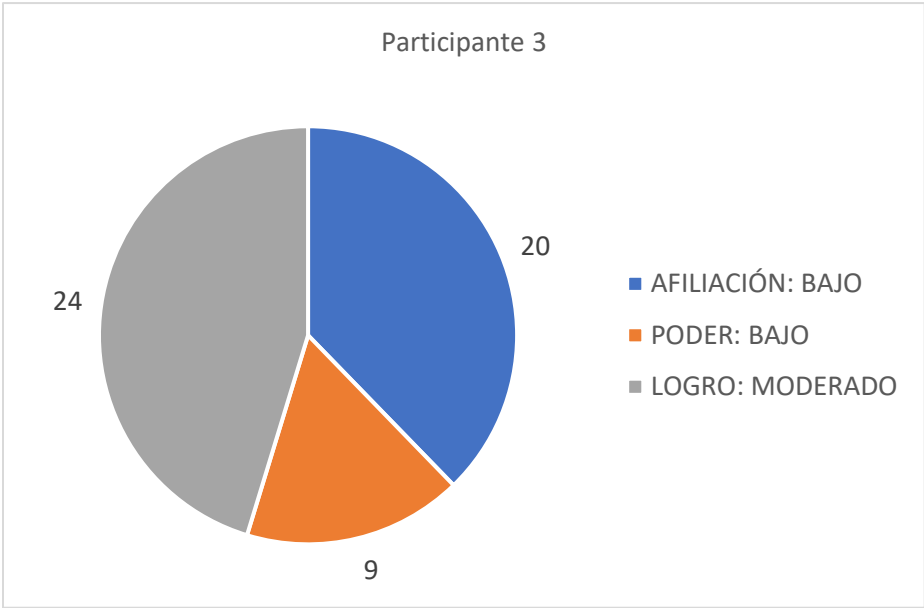
Anexo 14. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 1



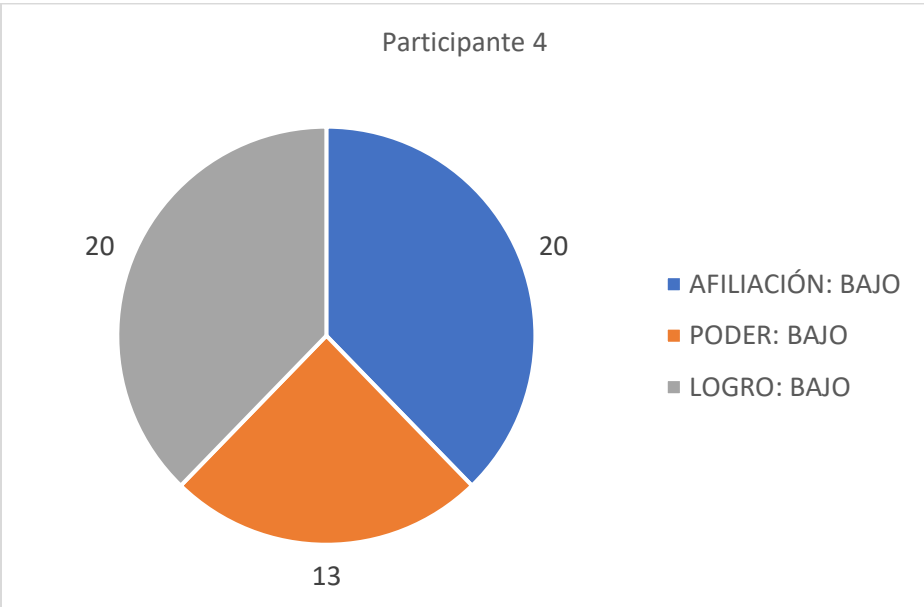
Anexo 15. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 2



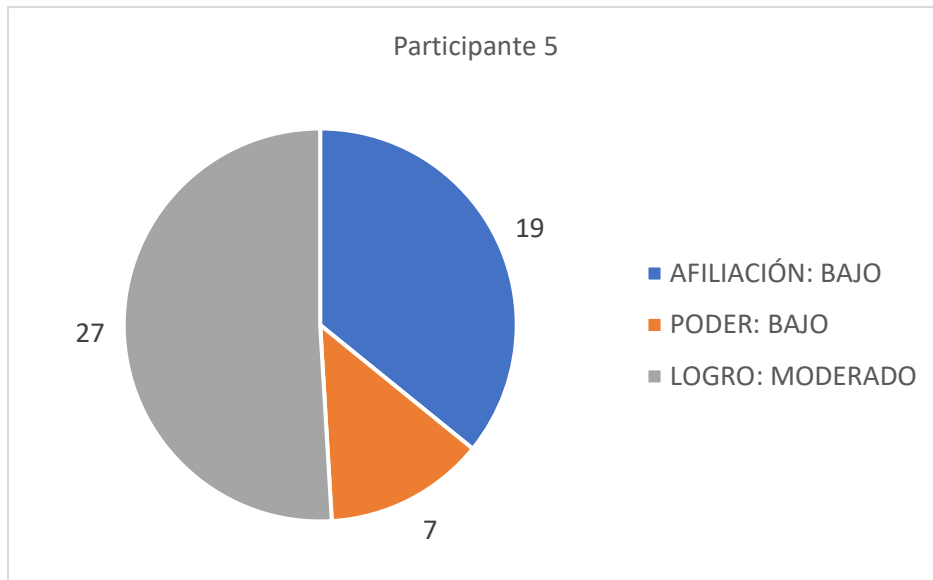
Anexo 16. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 3



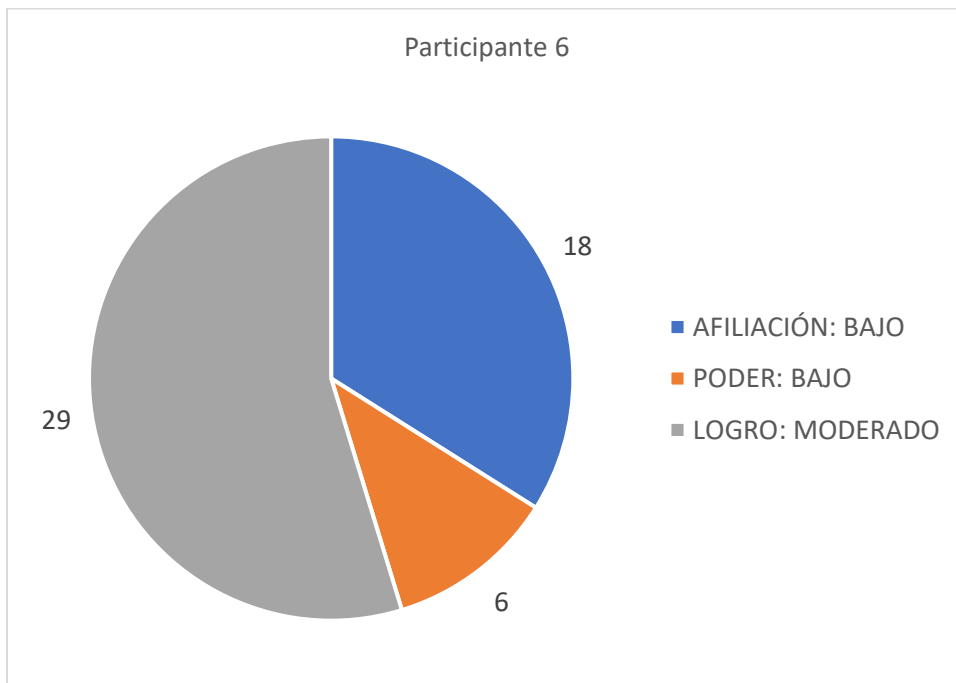
Anexo 17. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 4



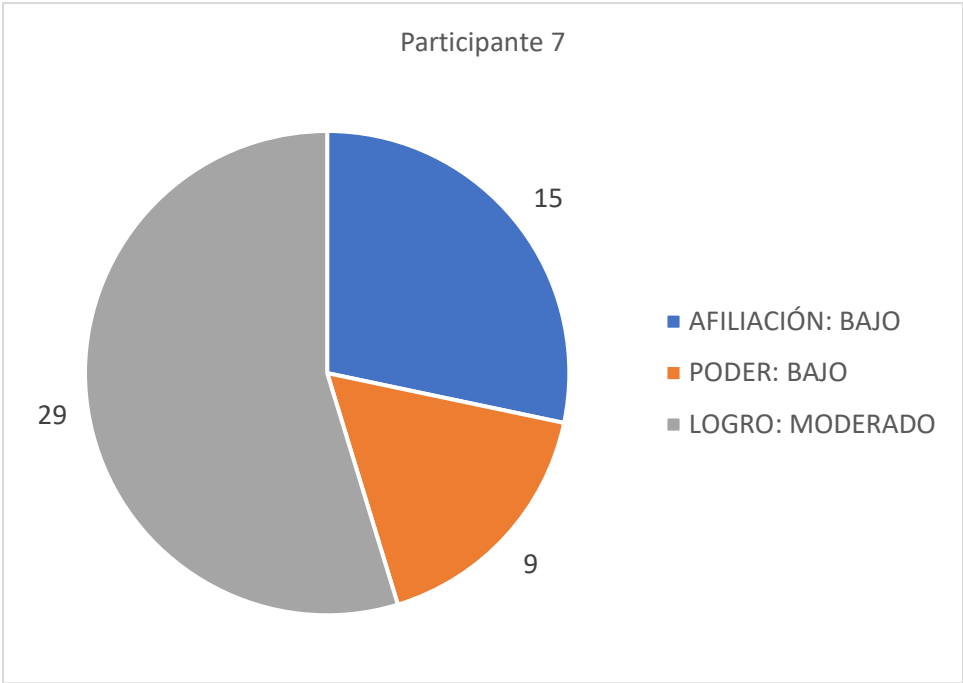
Anexo 18. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 5



Anexo 19. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 6



Anexo 20. Resultados Individuales de Perfil Motivacional: Participante 7



Anexo 21. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be the name of the participant.

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

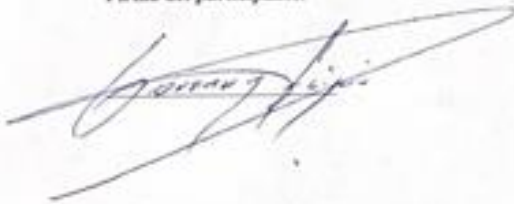
Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:



Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**, de la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la Escala de Likert acerca de Salario Emocional y un Cuestionario de McClelland sobre Motivación Laboral, las mismas que tendrán una duración de aproximadamente 2 horas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de recolección de información serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacerse saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Cindy Marcela Alarcón Morocho** y **Dayana Stefanie Moran Villamar**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar y comprender el impacto del salario emocional en la motivación laboral de los docentes.

Me han indicado también que tendré que responder la Escala de Likert sobre Salario Emocional y el Cuestionario McClelland acerca de Motivación Laboral, lo cual tomará aproximadamente 2 horas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.


Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha: 30/01/2024

Firma del participante:




Anexo 22. Diarios de Campo

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18 de octubre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	1
Actividad:	Elaboración de la carta de autorización
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (15:00 p.m. a 16:00 p.m.)
Para qué lo hice:	Para elaborar junto a MsC. Darwin Hidalgo la carta que autorice desarrollar el proyecto en la institución seleccionada.
Personas que intervienen:	MsC. Darwin Hidalgo y estudiantes de 9no Rediseño
Resultados:	Se realizaron las cartas individuales para presentar el día que asistamos a la institución y se firme el permiso de recopilar información en el Centro de Estudios “Letras y Vida”.
Observaciones e impresiones	Ninguna.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	08 de noviembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	2
Actividad:	Asistencia a la reunión general dirigida por el tutor asignado para avanzar con el trabajo de titulación.
Lugar – Tiempo utilizado	2 horas – (9:30 a.m. a 11:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Se asistió a la reunión a fin de obtener información específica del proceso de sistematización.
Personas que Intervienen:	Tutor Fabricio Escorza junto a 3 tutorados
Resultados:	Conocimiento de las directrices en relación a la sistematización, así como recomendaciones. Además, se definieron horarios para la revisión de los avances junto al plazo para la primera revisión con los apartados
Observaciones e impresiones	La reunión buscó aclarar dudas con respecto al nuevo proceso que se inicia a fin de desarrollar el tema.
Anexos	<p>Correo enviado por el tutor Fabricio Escorza, como se ilustra a continuación en la Figura 2.</p> <p>Figura 2. <i>Correo electrónico del tutor</i></p>  <p>Fuente: https://outlook.office.com</p>



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	09 de noviembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	3
Actividad:	Elaboración de datos informativos del proyecto y objetivo
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para avanzar con las actividades necesarias para el proceso de sistematización.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Avance de las actividades a fin de presentar en la siguiente reunión programada, para la respectiva corrección o sugerencias de parte del tutor.
Observaciones e impresiones	Se avanzó de forma rápida debido a que era información que el semestre pasado ya había sido coordinada con mi pareja de sistematización.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	15 de noviembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	4
Actividad:	Presentación de datos informativos del proyecto y objetivo
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar el avance de las actividades programadas.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón y Dayana Morán
Resultados:	Corrección y sugerencias por parte del tutor acerca de los avances presentados.
Observaciones e impresiones	Ninguna



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	29 de noviembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	5
Actividad:	Elaboración y presentación del objetivo de sistematización
Lugar – Tiempo utilizado	3 horas – (7:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para avanzar con las actividades necesarias para el proceso de sistematización y presentarlo al tutor.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón y Dayana Morán
Resultados:	Corrección y sugerencias por parte del tutor acerca de los avances presentados.
Observaciones e impresiones	Se realizaron las correcciones mencionadas por el tutor.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	06 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	6
Actividad:	Presentación del objetivo de sistematización
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar el avance y correcciones mencionadas en el objetivo de sistematización.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón y Dayana Morán
Resultados:	El tutor estuvo de acuerdo con la información proporcionada en el objetivo de sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	10 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	7
Actividad:	Elaboración del eje de intervención
Lugar – Tiempo utilizado	4 horas – (11:30 a.m. a 15:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para conocer más sobre la variable salario emocional y conceptos relacionados.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Investigué información sobre salario emocional, incluyendo beneficios y factores que intervienen.
Observaciones e impresiones	Ninguna



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	13 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	8
Actividad:	Autorización de la Institución para recopilar datos
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para obtener el consentimiento de recopilar datos y usar la información recolectada en el trabajo de titulación.
Personas que intervienen:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Resultados:	Se logró tener la autorización para desarrollar el proyecto en el Centro de Estudios "Letras y Vida".
Observaciones e impresiones	Ninguna.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	20 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	9
Actividad:	Elaboración del eje de intervención
Lugar – Tiempo utilizado	4 horas – (11:30 a.m. a 14:30 p.m.)
Para qué lo hice:	Para conocer más sobre la variable motivación laboral y conceptos relacionados.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Investigué información sobre motivación laboral, incluyendo beneficios y factores que intervienen.
Observaciones e impresiones	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	26 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	10
Actividad:	Elaboración de preguntas clave y metodología
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (10:30 a.m. a 11:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para detallar los instrumentos a utilizar para la sistematización y el número de participantes.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Información detallada sobre el instrumento para medir motivación laboral en los 7 participantes; además, formulación de preguntas de inicio, interpretativas y de cierre.
Observaciones e impresiones	Aún no se conocía con qué instrumento se iba a medir el salario emocional, sólo de motivación.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	27 de diciembre de 2023
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	11
Actividad:	Elaboración de organización y procesamiento de información
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (10:30 a.m. a 11:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para organizar y clasificar la información respecto al eje de sistematización.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Se obtuvo una descripción desde el inicio hasta el final de las actividades realizadas de acuerdo a cuatro fases.
Observaciones e impresiones	Ninguna.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	10 de enero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	12
Actividad:	Presentación de avances acerca del eje de sistematización
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para que el tutor revise los avances y mencione correcciones en caso de que haya alguna.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor) y Dayana Morán
Resultados:	El tutor mencionó correcciones en las preguntas clave y resolvió dudas que tenía.
Observaciones e impresiones	La revisión se realizó de forma virtual.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	17 de enero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	13
Actividad:	Presentación del Primer Avance
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar las correcciones mencionadas con en la anterior reunión y resolver dudas.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón y Dayana Morán
Resultados:	El tutor nos sugirió una encuesta para medir el salario emocional, debido a que aún no encontrábamos una herramienta para ello.
Observaciones e impresiones	La presentación se realizó de forma virtual, además nos permitió subir nuevamente el archivo debido a que se había subido uno incorrecto en la plataforma.




OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	24 de enero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	14
Actividad:	Elaboración de consentimiento informado, encuesta de salario emocional y cuestionario de perfil motivacional
Lugar – Tiempo utilizado	2 horas – (19:30 p.m. a 21:30 p.m.)
Para qué lo hice:	Para tener todo lo necesario respecto a la recopilación de información mediante las herramientas seleccionadas.
Personas que intervienen:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Morán Villamar
Resultados:	Se realizó el consentimiento informado y en cuanto a los instrumentos para medir salario emocional y motivación laboral, se los pasó a la plataforma Google Forms.
Observaciones e impresiones	La encuesta de salario emocional y el Cuestionario McClelland están validados.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	30 de enero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	15
Actividad:	Consentimiento informado y Aplicación de instrumentos
Lugar – Tiempo utilizado	2 horas – (8:00 a.m. a 10:00 a.m.)
Para qué lo hice:	Para tener la autorización de participar en el estudio, por consiguiente, recopilar datos mediante la encuesta y el cuestionario.
Personas que intervienen:	Marcela Alarcón y participantes del estudio
Resultados:	Luego de obtener el consentimiento informado se recopiló la información de los 7 participantes sobre encuesta de Salario Emocional y Cuestionario McClelland de Perfil Motivacional.
Observaciones e impresiones	<p>De manera presencial e individual se realizó la firma del consentimiento informado a todos los participantes, como se muestra a continuación en la Figura 3.</p> <p>Figura 3 <i>Firma del consentimiento informado</i></p>  <p>Fuente: Elaboración propia.</p>



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	31 de enero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	16
Actividad:	Presentación de las correcciones del Primer Avance
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar las correcciones mencionadas en la anterior reunión y resolver dudas.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón y Dayana Morán
Resultados:	El tutor nos sugirió cambiar ciertas palabras en nuestro documento y resolvió algunas dudas.
Observaciones e impresiones	Ninguna.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	07 de febrero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	17
Actividad:	Elaboración de justificación y caracterización de los beneficiarios
Lugar – Tiempo utilizado	2 horas – (09:30 a.m. a 11:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para describir a los beneficiarios y el porqué del proyecto junto a su propósito.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Destaque en que contribuye el proyecto y a quienes va dirigido el mismo, específicamente describí quienes reciben beneficios y qué tipo de beneficios.
Observaciones e impresiones	Ninguna.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	12 de febrero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	18
Actividad:	Análisis de resultados acerca de los instrumentos utilizados
Lugar – Tiempo utilizado	12 horas – (8:00 a.m. a 20:00 p.m.)
Para qué lo hice:	Para visualizar las respuestas de los participantes, dividiéndolas en dimensiones para presentar dichas respuestas a través de gráficas y tablas.
Personas que intervienen:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Morán Villamar
Resultados:	Se logró el análisis de información, basado en las dimensiones respectivas de cada instrumento.
Observaciones e impresiones	Se obtuvo una visualización detallada de los datos recolectados sobre salario emocional y motivación laboral.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	17 de febrero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	19
Actividad:	Elaboración de Anexos
Lugar – Tiempo utilizado	3 horas – (11:00 a.m. a 14:00 p.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar información que no se ha añadido en el estudio, pero que resulta de suma importancia detallar.
Personas que intervienen:	Dayana Morán Villamar
Resultados:	Organización de documentos indispensables como: consentimiento informado, resultados de los instrumentos aplicados mediante tablas y gráficas.
Observaciones e impresiones	Ninguna.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21 de febrero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	20
Actividad:	Presentación del documento de sistematización
Lugar – Tiempo utilizado	1 hora – (9:30 a.m. a 10:30 a.m.)
Para qué lo hice:	Para presentar el avance y realizar las respectivas correcciones.
Personas que intervienen:	Fabricio Escorza (tutor), Marcela Alarcón
Resultados:	Se despejaron dudas y el docente tutor sugirió cambios en el documento.
Observaciones e impresiones	Para la siguiente semana se debe presentar el documento final.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	24 de febrero de 2024
Nombres:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Moran Villamar
Nombre del proyecto:	Sistematización de Experiencias: Salario Emocional y Motivación Laboral en el Centro de Estudios "Letras y Vida" Durante el Período de octubre 2023 a marzo del 2024.
Número de programa:	21
Actividad:	Elaboración de interpretación, conclusiones y recomendaciones
Lugar – Tiempo utilizado	2 horas – (19:30 p.m. a 21:30 p.m.)
Para qué lo hice:	Para realizar la interpretación de los resultados obtenidos durante la recolección de datos.
Personas que intervienen:	Marcela Alarcón Morocho y Dayana Morán Villamar
Resultados:	Según los datos analizados, se realizó la interpretación, en base a ello la conclusión y las recomendaciones que se sugieren al Centro de Estudios "Letras y Vida".
Observaciones e impresiones	Ninguna.