



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE: CAMPUS MARIA AUXILIADORA**

**CARRERA: PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

**SISTEMATIZACIÓN 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.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del**

**título de: Licenciado en Psicología/o**

**AUTORES:**

- **SELENA FERNANDA MIELES ARGANDOÑA**
- **NÍCHOLAS ANDRÉ ERAZO CAÑIZARES**

**TUTOR:**

**LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES. MSC**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**2022**

## Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

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

Nosotros, Selenia Fernanda Miele Argandoña con documento de identificación N° 0953893567 y Nicholas André Erazo Cañizares con documento de identificación N° 0930415120; manifestamos que:

Somos los autores 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, 25 de agosto del año 2022

Atentamente,

  
Selenia Fernanda Miele  
Argandoña  
0953893567

  
Nicholas André Erazo  
Cañizares  
0930415120

## Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana

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

Nosotros, Selena Fernanda Mieles Argandoña con documento de identificación No. 0953893567 y Nicolás André Erazo Cañizares con documento de identificación No. 0930415120, 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 autores de la Sistematización de experiencia prácticas de investigación y/o intervención: **"Sistematización 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"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada/o 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, 25 de agosto del año 2022

Atentamente,



Selena Fernanda Mieles  
Argandoña  
0953893567



Nicolás André Erazo  
Cañizares  
0930415120

## Certificado de dirección del trabajo de titulación

### 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 LA EXPERIENCIA SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA SERVICIO NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGO Y EMERGENCIAS EN LA PUNTILLA SAMBORONDÓN EN EL PERIODO DE MAYO-AGOSTO DEL 2022"**, realizado por Selena Fernanda Mieles Argandoña con documento de identificación N° 0953893567 y por Nicholas André Erazo Cañizares con documento de identificación N° 0930415120, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción: Sistematización de experiencia prácticas de investigación y/o intervención, que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 25 de agosto del año 2022

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza  
Flores  
0602898272



Servicio Nacional de Gestión  
de Riesgos y Emergencias

Oficio Nro. SNGRE-DARH-2022-0030-O

Samborondón, 06 de junio de 2022

**Asunto:** Autorización

Licenciado en Ciencias de la Comunicación Social  
Stalyn Israel Paz Guerra  
En su Despacho

De mi consideración:

En relación a los Oficios S/N, de 25 y 30 de mayo de 2022, suscrito por el Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, Director de Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, en la cual solicita autorización para que la Señorita Míeles Argandoña Selena Fernanda y el Sr. Erazo Cañizares Nicholas André, realicen el desarrollo del proyecto de titulación: "Sistematización de la Experiencia sobre la Motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias", tengo a bien indicar:

La Dirección de Administración de Recursos Humanos, luego de revisar la solicitud realizada por los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana, considera pertinente "Autorizar", la realización del proyecto titulación en las instalaciones del SNGRE, a su vez se solicita que los estudiantes una vez culminado el proyecto, nos faciliten una copia del mismo, con la finalidad de considerar la información de ser posible en algún tipo de mejora continua a nivel institucional.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Psic. Ricardo Orlando Córdova Empuño  
**DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Copia:

Señora Magister  
Johanna Andrea Ordoñez González  
**Coordinadora General Administrativa Financiera**

Señor Ingeniero  
Angel Vicente Rodríguez Apolinario  
**Analista Administrativo de Recursos Humanos 3**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme llegar hasta aquí, por brindarme salud y bendiciones para poder lograr mis objetivos a nivel personal y profesional, por toda su luz, guía y amor infinito en cada paso.

A mis padres Freddy y Elena, quienes siempre me han brindado su amor, cariño, paciencia; y, sobre todo su esfuerzo e incondicional apoyo, que me han permitido realizar un sueño más. Gracias por ser, bases fundamentales en mi formación como persona y profesional, así también, por ser un gran ejemplo de superación, que me ha enseñado a ser perseverante, a nunca rendirme; y, que todo se puede lograr con disciplina, esfuerzo y dedicación.

A mis hermanos, cuñados y sobrinos; por su cariño y apoyo durante todo este proceso. A toda mi familia y amigos, quienes con sus consejos y oraciones me acompañan siempre en el transcurso de mi camino; hacia las metas y sueños que me he propuesto.

**Selena Fernanda Mieles Argandoña**

A Dios por tantas enseñanzas y experiencias puestas durante este camino trazado, sin ello no hubiese podido aprender de la vida y sus adversidades.

A mis padres por apoyarme y ayudarme en este proceso tan gratificante. Para ustedes es este pequeño gran paso.

A mi hermana que siempre tuvo palabras de aliento y de motivación en este tiempo, para ti también es este logro Andreita.

**Nicholas André Erazo Cañizares**

## Índice de contenido

Índice de contenido.....	8
Resumen .....	12
Abstract.....	13
Primera parte.....	15
1. Datos informativos del proyecto.....	15
1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación.....	15
1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación .....	15
1.3 Tema que aborda la experiencia .....	15
1.4 Localización.....	16
2. Objetivo de la sistematización .....	17
3. Eje de la intervención o investigación .....	18
4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación .....	22
5. Metodología.....	23
6. Preguntas clave .....	25
6.1 Preguntas de inicio.....	25
6.2 Preguntas interpretativas.....	25
6.3 Preguntas de cierre.....	25
7. Organización y procesamiento de la información .....	25

8. Análisis de la información .....	30
Segunda parte.....	38
1. Justificación .....	38
2. Caracterización de los beneficiarios .....	41
3. Interpretación.....	43
4. Principales logros del aprendizaje .....	45
Conclusiones.....	50
Recomendaciones .....	51
Referencias bibliográficas .....	52
Anexos .....	55

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Análisis de la información .....	34
<b>Tabla 2</b> Personal beneficiario .....	41

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> .....	16	<b>Figura 2</b>
.....	33	<b>Índice de Gráficos</b>

<b>Gráfico 1</b> Cuestionario Perfil Motivacional .....	56
<b>Gráfico 2</b> Resultados Individuales .....	68
<b>Gráfico 3</b> Resultados Individuales .....	69
<b>Gráfico 4</b> Resultados Individuales .....	70
<b>Gráfico 5</b> Resultados Individuales .....	71
<b>Gráfico 6</b> Resultados Individuales .....	72
<b>Gráfico 7</b> Resultados Individuales .....	73
<b>Gráfico 8</b> Resultados Individuales .....	74
<b>Gráfico 9</b> Resultados Individuales .....	75
<b>Gráfico 10</b> Resultados Individuales .....	76

<b>Gráfico 11 Resultados Individuales .....</b>	
77	
<b>Gráfico 12 Resultados Individuales .....</b>	
78	
<b>Gráfico 13 Resultados Individuales .....</b>	
79	
<b>Gráfico 14 Resultados Generales .....</b>	
81	
<b>Gráfico 15 Resultados Generales .....</b>	
<b>81 Gráfico 16 Resultados Generales</b>	
.....	82

### Índice de Anexo

<b>Anexo 1 Consentimiento Informado .....</b>	83
<b>Anexo 2 Diarios de Campo .....</b>	96

## **Resumen**

La sistematización que se describe en el presente informe surge de la necesidad de dar a conocer la motivación en cada uno de los colaboradores elegidos aleatoriamente de la entidad pública SNGRE, mediante cuestionarios o test psicométricos, para que, mediante estos, poder develar el perfil motivacional que se basa cada persona, sea consciente o inconscientemente. El tema central de esta problemática se centra en el desconocimiento de las necesidades motivacionales existentes en los trabajadores en el área para el análisis de datos y procesamientos de la información de la entidad pública. En base a las necesidades suscitadas en la organización, se planteó sistematizar la experiencia. Tras la aplicación de la sistematización de experiencias a los 12 colaboradores de la entidad pública SNGRE, se pudo evidenciar mediante el cuestionario McClelland aplicado en la plataforma Google Forms que la necesidad motivacional de mayor tendencia entre los participantes fue el logro en un nivel

moderado-alto en 11 de ellos, siendo esta, la necesidad intrínseca que impulsa al colaborador a trabajar y luchar por la meta que desea alcanzar. La necesidad de afiliación, fue determinada en segunda plaza con un nivel principalmente moderado mostrado en cuatro colaboradores, haciendo referencia a la necesidad de tener relaciones interpersonales y sociales con otras personas o grupos dentro de la entidad pública. De esta forma intentan trabajar en grupo y construir relaciones amistosas y duraderas evitando situaciones de alto riesgo e incertidumbre. Al revelar un nivel significativamente bajo en la necesidad motivacional de poder, se descarta la influencia de la conducta dominante y decisiones influyentes sobre otros trabajadores pertenecientes a la organización.

**Palabras clave:** Motivación, Logro, Afiliación, Poder, McClelland

### **Abstract**

The systematization described in this report arises from the need to reveal the motivation in each of the randomly chosen collaborators of the public entity SNGRE, through questionnaires or psychometric tests, so that, through these, the motivational profile can be revealed. that each person is based on, whether consciously or unconsciously. The fundamental element of this problem lies in the lack of knowledge of the existing motivational needs of workers in the area for data analysis and information processing of the public entity. Based on the needs raised in the organization, it was proposed to systematize the experience. After the application of the systematization of experiences to the 12 collaborators of the public entity SNGRE, it was possible to show through the McClelland questionnaire applied on the Google Forms platform that the motivational need with the greatest tendency among the participants was achievement at a moderate-high level. in 11 of them, this being the intrinsic need that drives the collaborator to work and fight for the goal they want to achieve. The need for affiliation was determined in second place with a mainly

moderate level shown in four collaborators, referring to the need to have interpersonal and social relationships with other people or groups within the public entity. In this way they try to work as a group and build friendly and lasting relationships avoiding situations of high risk and uncertainty. By revealing a significantly low level in the motivational need for power, the influence of dominant behavior and influential decisions on other workers belonging to the organization is ruled out.

**Keywords:** Motivation, Achievement, Affiliation, Power, McClelland

## **Primera parte**

### **1. Datos informativos del proyecto**

#### **1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación**

Sistematización de la Experiencia sobre la Motivación Laboral en la Entidad Pública "Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias en la Puntilla Samborondón en el periodo de Mayo- Agosto del 2022.

#### **1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación**

El proyecto que se describe se ejecutó en la entidad pública SERVICIO NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGO Y EMERGENCIAS durante el periodo de Mayo - Agosto del 2022.

#### **1.3 Tema que aborda la experiencia**

El tema que aborda la experiencia se enmarca en la categoría de psicología organizacional, ya que se refiere a la motivación laboral, donde permitirá observar cuáles son los factores que motivan más al personal donde a través de sus resultados podrá contribuir dichos datos a la entidad pública.

La motivación se ha definido en un grupo de procesos que repercuten en fuerza, dirección y perseverancia del trabajo que realiza un sujeto para la obtención de sus objetivos (Hattie et al., 2020). Es decir que la motivación nos permite en su medida demostrar qué elementos aportan en el compartimiento de una persona para que estos lleven a cabo sus objetivos.

Por su parte la motivación laboral va enfocada más para ejercer el esfuerzo de cada persona en llegar a sus metas organizacionales, llevándolo por un objetivo no solo personal

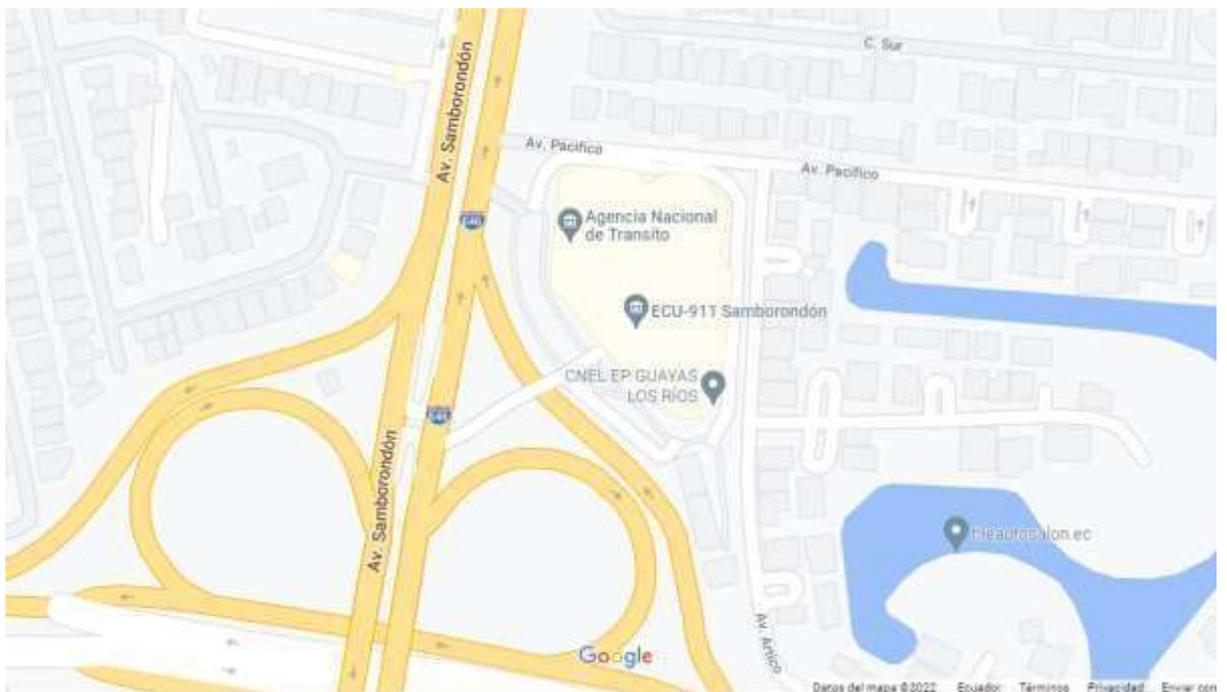
sino profesional (Nurun & Dip, 2017). Y dentro de este marco las empresas pueden alentar a que sus colaboradores den lo mejor de sí, proporcionando un nivel alto en el rendimiento de cada uno de ellos.

#### 1.4 Localización

El proyecto que se describe en el presente informe de sistematización se llevó a cabo en los departamentos de la entidad pública SNGRE situada en el edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla, en el cantón Samborondón provincia del Guayas, Ecuador, tal y como se observa en la figura No. 1.

#### Figura 1

*Ubicación de la entidad eje de estudio*



**Nota:** La figura representa a la ubicación entidad pública SNGRE situada en el edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla, en el cantón Samborondón provincia del Guayas, Ecuador. Tomado de Google maps, (2022).

## **2. Objetivo de la sistematización**

Sistematizar es poner en palabras nuestro proyecto ejecutado mediante la recopilación de resultados previamente analizados ya sea de un grupo de personas o sector específico, respondiendo a preguntas o inquietudes que generan una necesidad dentro de nuestro foco de estudio (Carvajal, 2018). Es decir, sistematizar es describir paso a paso las diferentes etapas de nuestro proyecto, como la observación, la delimitación de tiempos y la elaboración de la misma y su posterior redacción, a partir de nuestra participación pretendemos analizar la motivación laboral de los empleados, cuáles son estos factores y diferenciar o agrupar qué factores están más marcados en el personal de trabajo de nuestra institución (Noguera, 2021). En este orden de ideas, el sistematizar nos permite comprender con más detalle nuestras experiencias y de esta manera mejorarlas. Además, nos permite intercambiar y compartir nuestros aprendizajes prácticos, llevándolo también a contribuir en el conocimiento teórico.

Para poder enunciar claramente nuestra visión y enfoque de nuestra sistematización, necesitamos aclarar la noción de motivación para tener una mejor idea de qué trata nuestra investigación y cómo influye o impacta en las formaciones públicas. Basado en ello Rivera et al., (2018) expone que la motivación desde una mirada filosófica o psicológica se considera como un factor estimulante que afecta a una persona o a un grupo de sujetos con el fin de movilizarlos para realizar diferentes funciones o acciones ya incrustadas en cada uno de ellos. De este modo, un estímulo o impulso interno o externo, que los obliga a lograr sus metas u objetivos trazados a corto, mediano o bien, a largo plazo.

Conjuntamente, los autores hacen mención que la motivación está relacionada con el comportamiento humano y es toda acción que incita a un individuo a proceder de determinada forma (Rivera et al., 2018). En consideración a ello, estos incentivos pueden ser tanto internos como externos y están asociados al deseo de realizar la actividad propuesta

para lograr sus metas. esta motivación basada en incentivos crea energía adicional para completar sus tareas diarias. Por otro, la motivación del ser humano está definida por necesidades de supervivencia o conveniencia, y que este tipo de necesidades pueden dirigir nuestro comportamiento para realizar acciones conscientes o inconscientes (Puma, 2020). Entonces, según el planteamiento anterior nuestro propio instinto humano de seres racionales que evoluciona cada día hacia la supervivencia, nos lleva a tener o percibir los estímulos que se denominan motivaciones a los cuales respondemos con un fin específico.

Por lo tanto, lo que queremos obtener como objetivo de nuestra sistematización de experiencias es el poder analizar la motivación de cada uno de los integrantes de la institución o de la entidad pública SNGRE, mediante cuestionarios que nos arrojen los resultados esperados, para que, mediante estos, podamos develar por cual tipo de motivación se basa cada persona, sea consciente o inconscientemente.

Con esta sistematización, se pretende establecer un antecedente, que de indicio o indicativos sobre la importancia de la motivación en el personal que trabaja en un organismo, a fin de poder obtener mejores resultados por parte de los trabajadores, y si en la gerencia se conoce individualmente y colectivamente el personal que maneja su institución será mucho más fácil poder crear los estímulos que genere mayores resultados.

### **3. Eje de la intervención o investigación**

El contenido que plantea la experiencia se enmarca en la categoría de psicología organizacional, ya que se relaciona a la motivación laboral, donde permitirá observar cuáles son los factores que motivan más al personal, donde a través de sus resultados podrá contribuir dichos datos a la entidad pública.

Es de considerarse que la motivación se refiere al desarrollo que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para la consecución de un objetivo (Rivas & Perero, 2018). En otras palabras, la motivación nos permite en su medida demostrar qué elementos aportan en el compartimiento de una persona para que estos lleven a cabo sus objetivos. Así mismo la motivación es descrita también como uno de los puntos de vista que cada día aumenta su relación con el desenvolvimiento de la vida de las personas, esto sucede tanto en lo personal, como en lo laboral (Llanga et al., 2019). Motivar a alguien, en sentido general, no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo y de una forma espontánea pueda aportar de sus conocimientos, esfuerzo para el cumplimiento de metas en común (Loayza & Vivanco, 2019).

Según Masacon et al., (2017) los logros de una organización están estrechamente relacionados con la motivación laboral de cada uno de sus empleados es decir de todas aquellas personas que hacen vida diaria en los diferentes departamentos de una institución, y son ellos en realidad el verdadero motor de toda institución y los que finalmente harán o desharán las metas propuestas de una institución o empresa, por lo cual deberían sentirse más cómodos y seguir una política de personal que apunte en esta dirección, de forma más satisfecho laboralmente.

Por otra parte, es de saber que la motivación laboral va enfocada más para ejercer el esfuerzo de cada persona en llegar a sus metas organizacionales, llevándolo por un objetivo no solo personal sino profesional (Y. C. Rodríguez, 2020). Y dentro de este marco las empresas pueden alentar a que sus colaboradores den lo mejor de sí, proporcionando un nivel alto en el rendimiento de cada uno de ellos (Puma, 2020).

Acorde a ello, los autores Rivas y Perero (2018) destacan que la motivación laboral tiene un impacto directo en la productividad de los empleados. En otras palabras, cuando un empleado siente que la empresa se preocupa por su felicidad, su compromiso e involucramiento mejoran. Esto, a su vez, los alienta a esforzarse por lograr sus objetivos y a apegarse a una planificación en la que se sientan parte activa. Las expectativas que tiene el empleado sobre la empresa y el puesto que ocupa también son importantes. Si es así, entonces esto tendrá un efecto positivo en la esencia, y si no, entonces todo lo contrario (Macias & Vanga, 2021)

Es de gran importancia mencionar que existen diferentes tipos de motivación laboral, a saber, existe la motivación laboral intrínseca y la motivación laboral extrínseca (Vaca, 2017). Conociéndose la motivación laboral intrínseca como aquella que surge de la satisfacción que produce una tarea cuando se completa de forma positiva. Esta es la automotivación que viene con el sujeto, es autoestimulante y no necesita una fuente de terceros. Por otra parte, la motivación laboral extrínseca es la motivación que viene de afuera (Jara, 2022). En este orden de ideas, lo que viene del exterior o no proviene del individuo mismo, está siempre proviene de una tercera fuente, y hace referencia del proceso, los recursos, y el reconocimiento externo y lo mejor e impacto que hemos logrado con este desafío. Suele estar asociada a los premios, pero con el tiempo irá desapareciendo, sobre todo en comparación con la motivación laboral intrínseca o cuando se cambien los objetivos de la empresa (Turner, 2017).

Basado en ello, se puede señalar que existen elementos o factores que contribuyen a mantener una buena motivación laboral, por ejemplo, el entorno de trabajo correcto, el reconocimiento de los logros, la permisividad horaria o las oportunidades de ascenso en la

empresa son los factores decisivos para la satisfacción y motivación de los empleados y garantizar el éxito de la organización.

En esta categoría de postulados, es necesario mencionar la teoría en la cual está basada esta sistematización como lo es la teoría de Frederick Irving Herzberg quien fuera un renombrado psicólogo que se convirtió en una de las personas más influyentes en el campo de la administración de empresas. Herzberg propuso la "Teoría de los dos factores", también conocida como la "Teoría de la motivación y la higiene" (Canto, 2022, p. 7). Según esta teoría, los individuos están bajo la influencia de dos factores: la satisfacción, que trata principalmente sobre el resultado de los factores motivadores (Macias y Vanga, 2021). Estos factores ayudan a acrecentar la felicidad de una persona, pero tienen poco impacto en la insatisfacción, la insatisfacción es el principal resultado de factores de higiene y cuando estos factores están ausentes o son insuficientes, provocan insatisfacción, pero su presencia tiene poco efecto sobre la felicidad a largo plazo.

Según el estudio de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos conducen a los empleados a la insatisfacción (Campos & Irigoien, 2019). Estos factores higiénicos se remiten a las necesidades primarias de la pirámide de Maslow tales como: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo de necesidad social, mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias: de estigma y autorrealización (Madero, 2019).

De esta manera, los factores de higiene de la teoría de Herzberg se focaliza principalmente en el entorno en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes, los siguientes elementos: salario y beneficios que compensen el trabajo del empleado, relaciones positivas con los compañeros de trabajo, fomentar un ambiente físico

adecuado, elaciones positivas con el Supervisor y la seguridad laboral que haga sentir al trabajador protegido (Saldívar & Moctezuma, 2020).

Por otra parte, los factores de motivación se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo (Manjarrez et al., 2020). Son los factores motivacionales los que producen este efecto constante de satisfacción y de intensificación de la productividad en niveles de excelencia, entre estos se mencionan los siguientes: Ascensos periódicamente, la libertad o autonomía de determinar cómo hacer un trabajo y el reconocimiento justo.

La Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg asegura que, la satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo que el sujeto desempeña y por otra parte que la disconformidad en el puesto es función del entorno (Prado & Valladares, 2019).

#### **4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación**

El objetivo de la sistematización de experiencias es el método que se utiliza para describir el enfoque central de la experiencia, previamente con la población, los diferentes tipos de motivaciones o que es lo que lo motiva a cada sujeto dentro de la institución para rendir de mejor manera y lograr sus metas tanto a nivel profesional como personal. Lo que se quiere dentro de esta sistematización es poder conocer y analizar qué factores motivacionales, sean estos intrínsecos o extrínsecos, que influyen positivamente o están relacionados en cada uno de los trabajadores, además de poder identificar cuáles son las circunstancias en las que se encuentran los empleados para que se cumplan estos factores.

Teniendo en cuenta, la teoría donde nos hemos basado tiene relación directa con el área de la satisfacción o insatisfacción laboral como lo es la teoría de Herzberg es necesario

por medio de la investigación poder dilucidar por medio de la teoría antes mencionada donde se da a entender que la motivación no está calificada como un atributo personal que la motivación no se caracteriza como un rasgo personal o individual, sino por la interacción, convivencia de las personas y la situación, que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización y a su vez poder cumplir cada meta con la ayuda de sus trabajadores que están satisfechos.

A tales efectos de la sistematización que abordamos se pretende analizar en primer lugar las diferentes causas de la motivación y en segundo brindar herramientas a los directivos de la empresa que le ayude y le oriente al logro de la misma entre sus trabajadores, para que así se pueda fomentar un clima de trabajo que favorezca a todos los involucrados.

## **5. Metodología**

En la presente sistematización, el eje estaba establecido como la motivación laboral en empleados de la entidad pública SNGRE. Por ello se encuentra ubicado dentro del enfoque cualitativo debido a que su objetivo principal es el de analizar la motivación laboral. Esta investigación se basa en una revisión teórica, como propuesta metodológica, así mismo contempla también la revisión de diversos textos de carácter académico y científico, que nos permiten conocer un poco más sobre la influencia que tiene la motivación en el trabajo y cómo estos permiten tener un buen desarrollo en los empleados.

Esta sistematización es de alcance descriptivo ya que se pretende detallar qué factores influyen en la motivación, además de conocer cuáles son los que resaltan más en cada uno de ellos, si la motivación intrínseca o extrínseca.

De acuerdo al alcance que tiene esta investigación, se determina que el diseño que se aplicará es de forma fenomenológico ya que no pretenderá modificar o intervenir dentro del grupo social, es decir, solo se analizarán y se explicarán los resultados que se llevarán a cabo a través de un cuestionario sin manipulación alguna (Rodríguez, 2018). Es por tal motivo que se decide utilizar como instrumento el cuestionario McClelland de perfil motivacional.

Teniendo en cuenta que un cuestionario es un instrumento de medición del que se puede valer el investigador con el fin de tomar la información necesaria para conseguir el logro de los objetivos planteados de la investigación, ha de ser aplicado a la población o muestra del estudio (Hernández-Sampieri & Torres Mendoza, 2018).

El cuestionario McClelland es un instrumento útil para la aplicación ya que este en su escala evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales. Los factores de la Escala son aceptación e integración social, reconocimiento social, autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, aunado a ello dentro de sus características es que es un instrumento donde no existen respuestas correctas o incorrectas, está compuesto por 53 preguntas, con opciones de respuestas diversas. considerando los elementos del cuestionario es útil y factible su aplicación a los trabajadores de la institución o de la entidad pública SNGRE, a fin de poder dar cumplimiento al objetivo de la sistematización y conocer las verdaderas motivaciones de estos empleados ya sean intrínseca o extrínseca que contribuyan de forma positiva a la empresa y el cumplimiento de sus logros, teniendo unos empleados con satisfacción laboral alta.

## **6. Preguntas clave**

### **6.1 Preguntas de inicio**

¿Quiénes serán los principales beneficiados de las actividades a realizar?

¿Quiénes serán los involucrados directos para la elaboración del proyecto?

¿Cómo vamos a involucrar a los trabajadores/as de la entidad pública SNGRE?

### **6.2 Preguntas interpretativas**

¿Cuál es la relación que tienen las actividades a realizar con la situación actual de la institución?

¿Quiénes son los beneficiarios de las actividades a realizar?

¿Qué tipo de inconvenientes surgieron al momento de realizar el cuestionario?

### **6.3 Preguntas de cierre**

¿Cuáles fueron los cambios positivos que se evidencia con el cuestionario realizado?

¿Cómo fue la reacción de los directivos ante el cuestionario realizado?

¿Cuáles fueron los beneficios de las actividades realizadas para de la entidad pública SNGRE?

## **7. Organización y procesamiento de la información**

Los datos e información empleada para llevar a cabo esta sistematización fueron obtenidos en seis etapas desde la petición para realizar el proyecto, la autorización de la entidad pública, aplicación del instrumento, la recolección de datos y el análisis respectivo.

### **Etapas 1. Formalización del proyecto**

**(16-02-22).** Reunión con el Director Administrativo de la entidad Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, para la petición de realizar el proyecto de titulación en dicha entidad, explicando los objetivos, las actividades y la finalidad del proyecto. Además de enviar una carta al Lcdo. Stalyn Paz, Director de Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. Para que fuese autorizada la realización de nuestro proyecto de titulación en dicha entidad (Ver anexo 2).

**(17-05-22).** Reunión con el tutor asignado, indicando los pasos a seguir para el correcto desarrollo de la sistematización, formatos a utilizar y los primeros puntos por hacer. Así mismo se socializo el tema relacionado a la carta que el director de la carrera debía enviar a la entidad pública SNGRE, para la debida formalización (Ver anexo 2).

**(27-05-22).** Se recibió el correo con la carta del Lcdo. Stalyn Paz Director de la carrera para poder enviarla a la entidad y de esta manera formalizar la autorización para el desarrollo de nuestro proyecto titulado “Sistematización de la Experiencia sobre la Motivación Laboral en la Entidad Pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias en la Puntilla Samborondón en el periodo de Mayo- Agosto del 2022” (Ver anexo 2).

**(30-05-22).** Modificación de la carta dirigida al Director Administrativo, por lo que nos informaron que la carta debía ser dirigida al Ministro de la entidad pública, así que se recepto un nuevo documento para poder ser enviada nuevamente a la entidad (Ver anexo 2).

## **Etapa 2. Búsqueda bibliográfica en relación al tema**

**(Del 23 al 27-05-22).** Se empleó la búsqueda de información mediante referencias bibliográficas, textos y autores para establecer el punto de partida enfocado al objetivo principal y objeto de la sistematización (Ver anexo 2).

**(07-06-22).** Reunión con el tutor para las correcciones pertinentes al avance de la sistematización según la revisión bibliográfica del tema, además de las herramientas a utilizar para poder determinar la motivación en 12 colaboradores de la entidad Pública (Ver anexo 2).

**(Del 8 al 13-06-22).** Finalización de los primeros puntos en la sistematización. Esto incluye el seguimiento y desarrollo de los puntos:

- Datos informativos del proyecto.
- Tema que aborda la experiencia.
- Objetivo.
- Objeto de la intervención.

(Ver anexo 2)

**(28-06-22).** Reunión vía online con el tutor para la debida revisión de los avances hechos, sugerencias y correcciones anteriormente indicadas. Los puntos corregidos fueron:

- Datos informativos del proyecto.
- Tema que aborda la experiencia.
- Objetivo.
- Eje de Intervención.
- Objeto de la Intervención.

(Ver anexo 2)

### **Etapa 3. Selección y aplicación del cuestionario**

**(06-07-22).** Selección del cuestionario McClelland para ser aplicado a 12 colaboradores de la institución pública SNGRE, con la finalidad de conocer el perfil motivacional de cada participante (Ver anexo 2).

**(Del 18 al 22-06-22).** Se realizó el cuestionario para poder aplicarlo de manera online mediante la plataforma Google Forms a los colaboradores del SNGRE (Ver anexo 2).

**(26-07-22).** Se realizó una prueba piloto del cuestionario McClelland por parte del tutor, para constatar que todo esté bien en la plataforma Google Forms y se lo pueda aplicar a los colaboradores de la entidad pública SNGRE (Ver anexo 2).

**(27-07-22).** Se envió el correo al área de Recursos Humanos de la entidad pública SNGRE, específicamente al Ing. Ángel Rodríguez, para indicar el día de la visita a la institución con la finalidad de continuar con nuestro proyecto y en este caso para la aplicación del cuestionario. También se le indicó a cuantas personas se les aplicaría, mismas que fueron designadas por la entidad manera aleatoria. Además, fue enviado el link para que los colaboradores iniciaran el cuestionario en línea (Ver anexo 2).

**(29-07-22).** Se realizó la visita programada para reunirnos con el Ing. Ángel Rodríguez quien nos llevó por cada uno de las personas designadas para contestar el cuestionario y posterior a ello explicación sobre la finalidad de su aplicación dentro de la entidad. También le fue comunicado a cada uno de ellos que sería de forma anónima y para que quede de constancia se les entregó el consentimiento informado mismo que fueron firmados por cada uno de ellos. Cabe mencionar que 9 de ellos lograron completar el cuestionario ese mismo día (Ver anexo 2).

#### **Etapa 4. Organización y análisis de resultados del cuestionario McClelland**

**(Del 1 al 5-08-22).** Se recolectó los resultados obtenidos de la plataforma Google Forms para poder calificarlos y ver la puntuación establecida en cada uno de los colaboradores. Con la tabla de puntuación de McClelland se pudo obtener los puntajes de cada colaborador, todo esto fue organizado en Excel para una mejor visualización de los resultados. Los resultados fueron divididos en dimensiones según las necesidades mostradas en cada uno de

ellos, (Afiliación, Poder y Logro) valorados en niveles (Bajo, Moderado, Alto, y Dominante) con su respectiva grafica estadística (Anexos). Debido a la confidencialidad los participantes, estos fueron identificados mediante letras del alfabeto español de manera ascendente (Ver anexo 2).

**(16-08-22).** Revisión y orientación por parte del tutor en relación a la Organización de información., Análisis de información, y la revisión de los resultados obtenidos en el cuestionario McClelland aplicado a los colaboradores de la entidad publica SNGRE (Ver anexo 2).

### **Etapa 5. Realización de la segunda parte**

**(Del 17 al 21-08-22).** Redacción de la segunda parte, referido los siguientes aspectos

Se ha planteado la Justificación de la investigación, permitiendo describir el proyecto, el por qué y para qué fue ejecutado; sus objetivos, propósitos, resultados y de qué manera ha contribuido al ámbito de la salud mental en los colaboradores de la entidad publica SNGRE, al identificar la necesidad con mayor tendencia (Ver anexo 2).

Se redacta la caracterización de los beneficiarios en la entidad publica SNGRE, entre los cuales destacan principalmente Analistas en distintas áreas de la entidad, tanto hombres como mujeres en edades de 29 a 54 años.

En cuanto a la interpretación, esta ha sido realizada según los datos individuales de cada colaborador, identificado con una letra del alfabeto español desde la (A – L), analizando de manera individual las necesidades mostradas en cada participante que respondió el cuestionario y siendo valuadas según la puntuación (Baja, Moderada, Alta y dominante) (Ver anexo 2).

### **Etapa 6. Conclusiones**

**(Del 22 al 23-08-22).** Se plantean las conclusiones en función de los objetivos y según la puntuación general de los colaboradores pertenecientes a la Entidad Pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias, caracterizando la necesidad dominante en estos participantes dentro de la organización según la escala McClelland, además, se aportan algunas recomendaciones para mejorar la motivación laboral de estos trabajadores (Ver anexo 2).

**(25-08-22).** Reunión con el tutor para algunas correcciones específicas en relación a la segunda parte y una revisión total de la sistematización de experiencias para su aprobación (Ver anexo 2).

## **8. Análisis de la información**

Se ordena, clasifica y organiza toda la información en torno al eje de la sistematización. Los datos recabados por la encuesta la línea, fueron organizadas en matrices de análisis clasificadas por actores. La información inicial está compuesta por datos generales (edad, sexo, cargo que ocupan); seguido del cuestionario de McClelland. La categoría de la motivación laboral fue determinada sumando los puntajes conseguidos en cada pregunta, lo que ha permitido ordenar el grado de motivación en: Dominante (46 a 60), Alta (de 31 a 45), Moderada (de 21 a 30) y Baja (menor de 20).

Para reconocer la naturaleza de la necesidad motivacional predominante, las preguntas fueron agrupadas en 3 matrices de análisis para las 53 preguntas, en las que se otorga una puntuación a cada una de las respuestas; Luego procede a sumar la cantidad recibida en cada uno de ellos. La matriz con la puntuación más alta determina el tipo de necesidad predominante.

## **Figura 2**

*Respuestas del Cuestionario de McClelland.*

### 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:** (*Perfil motivacional-Cuestionario McClelland, s. f.*)

Este ordenamiento de la información en matrices de análisis ha permitido la evaluación de cada necesidad en niveles (Baja, Moderada, Alta y Dominante). Se consideran resultados positivos o favorables si los valores obtenidos en las tres (Afiliación, Poder y Logro) ó en 2 de ellas, si se encuentran significativamente cercanos, ya que se puede establecer un equilibrio. Por el contrario, los resultados se consideran negativos si presentan una desigualdad marcada entre las tres necesidades o si el puntaje estuviese más alto en Poder y bajo en Logro y Afiliación, lo que demostraría un afán por manipular y/o conseguir que los demás se comporten de acuerdo a deseos que obedecen a intereses personales.

Por otra parte, en base al desarrollo de la tabulación de datos recogidos, se observaron los resultados de la encuesta realizada en la plataforma de Google Forms a 12 trabajadores de la entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias-SNGRE, para identificar las necesidades motivacionales que predominan en los trabajadores.

En el cuestionario en línea se decidió no agregar un ítem para el nombre del encuestado, manteniendo de esa manera el anonimato, por tanto, la observación de los datos se realizó en función al cargo que desempeña cada participante dentro de la organización y su puntuación según los indicadores del cuestionario McClelland, ente los cargos registrados fueron:

- Analista
- Analista de activos fijos
- Analista de servicios institucionales
- Analista financiero
- Analista de adquisiciones
- Analista de proveeduría y adquisiciones 3
- Analista de recursos humanos
- Analista Administrativo de Recursos Humanos 3
- Tesorera general

**Tabla 1**

*Análisis de la información*

<b>Participantes</b>	<b>Cuestionario McClelland</b>			<b>Mayor tendencia</b>
	<b>Afiliación</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>	
	El participante	En relación a la necesidad	Para la necesidad de logro, la	El logro se presentó como la necesidad de mayor

<b>SUJETO A</b>	obtuvo una puntuación de 18 lo que significó un nivel bajo de afiliación.	Poder, la puntuación obtenida fue de 10 representand o un nivel bajo.	puntuación fue de 25 siendo calificada en un nivel medio o moderado	tendencia, siendo calificado como un individuo con metas muy elevadas y bien orientadas dentro de la organización a un nivel positivamente moderado
<b>SUJETO B</b>	La puntuación en la necesidad de afiliación fue de 15 es decir, baja	La necesidad de poder en este participante ha sido de 5, significando un nivel bajo	En relación al logro, se mostró una puntuación de 33 representando un nivel alto	Entre las necesidades, el logro represento significativamente la mayor tendencia del participante "B" lo que significa que, trabaja con un alto nivel de exigencia, orientando sus metas y actividades hacia el largo plazo.
<b>SUJETO C</b>	El participante mostro una puntuación de 21, significando un nivel moderado de afiliación	La puntuación en poder fue de 8 lo que representa un nivel considerable mente bajo	En cuando a la necesidad logro, su puntuación ha sido de 24 ubicándose en un nivel moderado	Dos de las tres necesidades se acercan significativamente, lo que se considera como un factor positivo, de las cuales el logro representa la mayor tendencia, lo que expresa que el individuo "C" posee un deseo de excelencia dentro de la organización, planteándose metas y retroalimentación constante para el cumplimiento de las mismas

<b>SUJETO D</b>	La puntuación de afiliación fue de 30, representando un nivel moderado en esta necesidad	Se evidenció un poder significativa mente bajo, con una puntuación de 4	La necesidad logro mostró una puntuación de 19 lo que significó un nivel bajo	De acuerdo a las interpretaciones del cuestionario en el participante “D”, el individuo mantiene una tendencia a la afiliación, destacándose por expresar su interés particular en establecer relaciones interpersonales cálidas y amistosas dentro de la organización
-----------------	--	---	---	--

<b>SUJETO E</b>	El nivel de puntuación mostrado por el participante fue bajo, con un puntaje de 18	El nivel de poder fue relativamente bajo con una puntuación de 5	El nivel moderado fue el mostrado por el participante en relación a la necesidad logro	La necesidad de logro fue la que obtuvo mayor tendencia en el participante “E” lo que indica que es un individuo que se plantea metas, objetivos, el cumplimiento de las mismas y la responsabilidad laboral e institucional
<b>SUJETO F</b>	La puntuación mostrada fue de 23, lo que indica un nivel moderado de afiliación	El poder se puntualizó en 5, lo que representa un nivel bajo	En cuanto al logro, su puntuación fue de 25 calificándose en un nivel moderado	En el participante “F” dos de las necesidades están relativamente cercanas en sus puntuaciones, lo que afirma su positividad, no obstante, el logro demuestra mayor tendencia puntual, por lo tanto, se considera un individuo que se plantea metas concretas, le gusta los desafíos, usualmente trabaja solo, pero con retroalimentación constante para el cumplimiento de sus objetivos.

<b>SUJETO G</b>	El participante ha mostrado un nivel moderado de afiliación con una puntuación de 24	El nivel en la necesidad poder, ha sido bajo, con una puntuación de 6	La puntuación obtenida en el cuestionario ha sido de 23 lo que representa un nivel moderado en la necesidad logro	La necesidad afiliación se mostró con mayor tendencia en el participante "G", por tanto, el individuo puede expresar que su interés principal es establecer relaciones interpersonales cálidas y amistosas, Tomando sus decisiones con base en afectos y una comunicación agradable
<b>SUJETO H</b>	El nivel de afiliación se mostró bajo, con una puntuación de 15	La necesidad poder se puntualizó en 9 lo que representa un nivel bajo	El participante obtuvo una puntuación de 29 en esta dimensión lo que es significativo para	La necesidad logro fue la que obtuvo mayor tendencia en el participante "H" por lo cual el individuo representa ser capaz de afrontar, desafíos con un

			un nivel de logro medio o moderado	alto nivel de exigencia y responsabilidad organizacional
<b>SUJETO I</b>	La puntuación de afiliación ha sido de 19 lo que representa un nivel bajo en esta dimensión	El relación a la necesidad poder, el nivel mostrado fue bajo, siendo puntualizado en 6	La puntuación logro fue de 28, por tanto, el nivel mostrado para esta necesidad es moderado	En el participante "I" la necesidad con mayor puntuación y tendencia fue la de logro, demostrando a un individuo que se plantea metas concretas, le gusta los desafíos, usualmente trabaja solo, pero con retroalimentación constante para el cumplimiento de sus objetivos

<b>SUJETO J</b>	La puntuación obtenida en la necesidad afiliación fue baja indicando 15 puntos en el cuestionario	La puntuación en poder fue significativamente baja en relación a las demás necesidades, ya que solo obtuvo 4 puntos	El participante mostro una puntuación de 34 en relación a la necesidad logro, lo que significa un nivel alto en esta dimensión	El participante “J” ha mostrado una tendencia elevada a la necesidad logro, por lo que se le puede percibir como alguien con estándares y metas muy elevadas que se preocupa por obtener resultados satisfactorios cumpliendo una responsabilidad de éxito o fracaso, le gusta correr riesgos, requiere retroalimentación inmediata, se orienta hacia la tarea, usualmente trabaja solo y con alto nivel de exigencia.
<b>SUJETO K</b>	La puntuación obtenida ha sido de 15, representando un nivel bajo de afiliación	El nivel en poder ha sido bajo, con una puntuación de 8	El nivel en logro ha sido medio moderado, puesto que su puntuación estuvo en 30	Para el participante “K” el logro obtuvo la mayor puntuación en relación a las demás necesidades lo que significa que este participante refleja una necesidad motivacional de metas y objetivos desafiantes para ser cumplidos con eficiencia y responsabilidad organizacional

<b>SUJETO L</b>	La afiliación mostrada por el participante ha sido en un nivel bajo, con una puntuación de 15	La necesidad motivacional relacionada al poder mostro una puntuación de 6 lo que significó un nivel bajo	En relación al logro, el participante obtuvo una puntuación de 32 lo que representó un nivel alto en esta necesidad motivacional	La necesidad motivacional con mayor tendencia puntual en el participante "L" fue el logro, por lo que conductualmente y a nivel organizacional se muestra como un trabajador capaz de establecer metas concretas, responsabilidad ocupacional, le gustan los retos, tiende a trabajar solo y en constante retroalimentación para el cumplimiento de objetivos en el plazo que se le imponga.
-----------------	---	--	--	--

Elaboración propia

En este sentido se estableció, por una parte, la realización de las actividades instauradas anteriormente en el diseño de este proyecto. Y, por otra parte, valoramos el perfil motivacional según el nivel mostrado de cada participante al valerse de la aplicación de este proyecto de intervención.

## **Segunda parte**

### **1. Justificación**

La justificación de la sistematización se centró en la psicología organizacional referido directamente a la motivación laboral mostrada en 12 colaboradores aleatorios en los departamentos de la Entidad Pública "Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias". Se ha decidido sistematizar la experiencia de estos participantes puesto que, nos permite comprender con más detalle los perfiles motivacionales con predominio individual. Además, nos ha permitido intercambiar y compartir aprendizajes prácticos, llevándolo también a contribuir en el conocimiento teórico.

La psicología laboral muestra la importancia de estudiar la motivación como herramienta para describir y predecir el comportamiento de las personas en las organizaciones. Así, la motivación en el lugar de trabajo juega un papel fundamental, ya que favorece o dificulta el desarrollo personal y profesional del respectivo sujeto (Cuello et al., 2020, p. 110). Por ello, al hablar de un perfil motivacional es analizar la motivación de cada uno de los integrantes de la institución o de la entidad pública SNGRE, a través de cuestionarios o test psicométricos que arrojasen resultados individuales, para que, mediante estos, poder develar por cual tipo de motivación se basa cada trabajador de la entidad mencionada, siguiendo la teoría de Frederick Irving Herzberg también denominada la teoría de los dos factores (motivación e higiene).

A los efectos de la sistematización a la que nos referimos, pretende, en primer lugar, ayudar a identificar las causas de forma sistemática y productiva, y, en segundo lugar, proveer a los directivos de la entidad las herramientas que les ayuden y orienten a la obtención de la motivación entre sus trabajadores lo cual pueda crear un entorno de trabajo favorable para todos los involucrados en la organización.

Al realizar un diagnóstico en la entidad pública SNGRE mediante el cuestionario McClelland, se pretende identificar el perfil motivacional con mayor predominio, atendiendo las dimensiones como afiliación, poder y logro con puntuaciones delimitadas por niveles y obtenidas en el cuestionario en línea generado en Google Forms.

Uno de los aspectos más importantes de este proyecto fue el capital humano, con el fin optimizar la motivación laboral del personal, gestionando los subsistemas de talento humano para no alterar los costos de reclutamiento, capacitación y procesos de trabajo, ya que constantemente son cambios inadecuados en los equipos de trabajo; garantizando al mismo tiempo la calidad del trabajo. Esto beneficiará tanto a los empleados como a la empresa.



## 2. Caracterización de los beneficiarios

En vista que el cargo ocupacional de analista es el más descrito durante la sistematización, el área para el análisis de datos y procesamientos de la información de la entidad pública SNGRE, se verá beneficiada de manera directa ya que al identificar el tipo de motivación laboral en sus trabajadores, cada uno de los participantes podrá conocer su perfil motivacional de mayor tendencia permitiendo establecer un ambiente en el que éste pueda cumplir sus objetivos aportando fuerza y energía y de una forma espontánea pudiendo aportar sus conocimientos para el cumplimiento de metas en común. Asimismo, la entidad pública en si misma será un beneficiario indirecto al poder identificar los perfiles motivacionales de sus trabajadores, lo cual le permitiría optimizar las necesidades de afiliación y logro dentro de la organización bajo un enfoque de buena comunicación, compañerismo y cumplimiento de objetivos.

Entre los beneficiarios directos constan 6 sujetos masculinos y 6 colaboradoras femeninas, con una edad promedio entre todos de aproximadamente 30-40 y entre 45-55 años.

La composición del personal beneficiario se describe a continuación:

**Tabla 2**  
*Personal beneficiario*

<b>Cargos</b>	<b>Numero de colaboradores</b>
Analistas	2
Analista de activos fijos	1
Analista de servicios institucionales	1
Analista de servicios institucionales 2	1
Analista de recursos humanos	2

Analista administrativo de recursos humanos 3	1
Analista financiero	1
Analista de adquisiciones	1
Analista de proveeduría y adquisiciones 3	1
Tesorera general	1

Fuente: SNGRE, (2022).

### **3. Interpretación**

Según Madero (2019) citando a Herzberg sostiene que se debe tener en cuenta dos factores: de higiene, siendo aquellos que corresponden al entorno, cuya presencia no genera motivación, pero cuya ausencia genera insatisfacción, lo definen como extrínsecos e incluye factores como la remuneración y la seguridad laboral. Se llaman higiénicas porque son condiciones mínimas necesarias. Por su parte, los factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no causa insatisfacción, pero cuya presencia puede conducir a un estado superior a una persona plena, siendo motivada para completar las tareas.

Estos factores influyen directamente sobre la motivación y productividad del trabajador y, en consecuencia, la productividad de la organización. Comprender cómo funciona esto ayuda a tener un concepto claro de los procesos del proceder organizacional y facilita la implementación de cambios planificados. Los mismos que pueden ser visualizados en la conducta y disposición de los miembros, como en la estructura empresarial en general.

En esta sistematización de experiencias, se le ha dado énfasis al valor de identificar y analizar el perfil motivacional de cada colaborador en la Entidad Pública "Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias, a fin de poder obtener mejores resultados por parte de los trabajadores. Es de gran consideración que la gerencia conozca individualmente y colectivamente el personal que maneja su institución puesto que será mucho más fácil poder crear los estímulos que genere mayores resultados organizacionales.

Siguiendo el modelo de McClelland, la escala validada es una herramienta robusta para evaluar necesidades de poder, logro y afiliación, pero requiere aplicaciones adicionales en contextos transculturales que aumentan su valor predictivo. Los resultados del estudio

demonstraron la base para la confiabilidad estadística y la validez constructiva, lo que permite hipotetizar que la escala de McClelland puede ser útil para evaluar los motivos de poder, logro y afiliación dentro de una organización.

Tras el diagnóstico situacional analizado desde el cuestionario McClelland se pudo conocer que el principal perfil motivacional mostrado por los colaboradores está enfocado al logro en un nivel moderado para los colaboradores (**A, C, E, F, G, H, I y K**) mientras que los colaboradores (**B, J y L**) mostraron un nivel alto en la dimensión de logro. Este perfil motivacional es percibido de manera intrínseca en personas con estándares y metas muy altas que se preocupa por lograr resultados satisfactorios asumiendo la responsabilidad de su éxito o fracaso, les gusta correr riesgos, requieren retroalimentación inmediata y están centrados en sus actividades en el largo plazo en lo que respecta a su cargo principalmente como analistas en diversas áreas de la entidad pública puesto que estas tareas parecen tener un valor muy motivador para las personas con este tipo de motivación.

La necesidad de afiliación tuvo tendencia moderada en los colaboradores (**C, D, F y G**), expresando que su interés principal es establecer relaciones interpersonales cálidas y amistosas. Se caracterizan por tomar sus decisiones con base en afectos y fobias, son sensibles a la crítica y la asumen como un rechazo significativo. Generalmente no se inclinan por actividades empresariales ya que temen la confrontación, sin embargo, logran establecer un clima de comunicación agradable y abierta. Algunas puntuaciones se acercan significativamente indicando un equilibrio positivo entre logro y afiliación, con una necesidad de poder bajo.

Los factores de higiene descritos por Herzberg están más estrechamente relacionados a un perfil de afiliación, mientras que los factores de motivación están vinculados a un perfil predominante al logro. Un punto a favor tanto de los colaboradores como de la entidad

pública, radica en su baja puntuación en la necesidad de poder. Esta baja puntuación afirma un buen desempeño motivacional entre los trabajadores, donde predomina la comunicación y la labor en equipo para el desarrollo de metas común.

Identificar el perfil motivacional de los colaboradores fue un éxito debido a la aceptación por parte de la entidad pública para ejecutar la sistematización y el consentimiento otorgado de cada participante con buena aceptabilidad. Algunos trabajadores pensaron que serían evaluados por su rendimiento laboral y tenían dudas, por tanto, se dejó claro que la sistematización estaría enfocada en conocer el perfil motivacional de cada uno de ellos.

La experiencia a nivel particular ocasionado se considera grato e importante, puesto que, el estudio investigativo ha generado la oportunidad de emplear diferentes teorías aprendidas durante el ciclo de estudio, además de conectar directamente con la realización de la práctica permitiendo la generación de un conjunto de habilidades logrando con esto una práctica tipo profesional.

#### **4. Principales logros del aprendizaje**

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Las lecciones aprendidas de este proyecto se relacionan principalmente con la perspectiva de cada empleado sobre la motivación para trabajar en el organismo público SNGRE. Además, de ver que tan conscientes están sobre los efectos que puede tener en su productividad. Dado que los trabajadores son parte importante de las operaciones de una

empresa, se requiere una evaluación sistemática para conocer las necesidades motivacionales de los mismos de acuerdo con la teoría motivacional de Herzberg, que incluye factores de higiene y motivación. El objetivo final de cualquier organización es asegurar que la evaluación produzca resultados positivos que beneficien tanto al trabajador como a la organización. Al definir individualmente el perfil de motivacional, esta se puede optimizar de manera más efectiva. De igual manera, contribuye a la mejora continua de las relaciones entre los mismos compañeros de la institución y el trato a personas fuera de la organización

La psicología organizacional proporciona las herramientas y el conocimiento para evaluar adecuadamente el bienestar de los empleados. Mediante estas herramientas, es posible reconocer las debilidades que puedan existir en la estructura organizacional. Con la identificación de estas herramientas se puede comparar el impacto que un empeoramiento del clima organizacional puede tener sobre la salud mental de los trabajadores.

Lo que se haría igual en este estudio es la evaluación inicial, ya que proporciona datos importantes sobre las perspectivas de los trabajadores. El método de diagnóstico utilizado arrojó resultados fiables y válidos, por lo que será reutilizado en caso de otra sistematización reiterada o en otra empresa, organización u organismo gubernamental. En cuanto a las actividades llevadas a cabo, se podrían seleccionar propuestas que brinden un mayor nivel de participación para cubrir el perfil motivacional de manera más amplia. Si bien los ejercicios ocasionaron una participación aceptable, pudo haber más interés, una motivación extrínseca por parte de la entidad pública para ampliar el número de participantes.

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

El resultado fundamental de este proyecto de intervención fue identificar y analizar qué factores motivacionales, sean estos intrínsecos o extrínsecos, influyen positivamente o

están relacionados en cada uno de los trabajadores, en la Entidad Pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgo y Emergencias, además de poder identificar cuáles son las condiciones en las que se encuentran los trabajadores para que se cumplan estos factores. De esta manera al identificar las necesidades motivacionales de cada trabajador, la entidad pública puede aplicar un diferente proceder para mejorar la productividad, y el bienestar psicológico de los trabajadores.

En base a la consecución de los resultados de la investigación, se le proporcionará una copia al finalizar la sustentación de esta sistematización al SNGRE en el cual constaran los procesos, datos y variables suscitadas en nuestro proyecto.

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

En relación al propósito general de esta sistematización fue analizar la motivación de cada uno de los colaboradores de la institución o de la entidad pública SNGRE, en la Puntilla Samborondón durante el periodo de Mayo - Agosto del 2022.

Por otro lado, todos los objetivos específicos implicados y logrados en la sistematización fueron:

- Contextualizar el modelo motivacional según la teoría de Frederick Irving Herzberg
- Identificar el perfil motivacional de los colaboradores de la entidad pública SNGRE mediante la escala McClelland.
- Establecer la importancia de la motivación personal en los trabajadores que laboran en la entidad pública SNGRE.

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

Al momento de realizar nuestra investigación no tuvimos inconveniente alguno, puesto que se pudo realizar con normalidad y de manera óptima nuestro trabajo.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Debido a la situación de la pandemia, los principales componentes de riesgo de esta sistematización tienen relación con la posibilidad de contagio de COVID-19 y sus variantes conocidas.

Algunas actividades requirieron de la interacción entre el autor y los colaboradores para las indicaciones al cuestionario y la firma del consentimiento. En vista de que el cuestionario McClelland posee 53 ítems y un tiempo de respuesta estimado en 15 minutos, se sugirió una solicitud escrita para la aplicación del cuestionario en línea a través de la plataforma Google Forms.

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

El factor de innovación más importante que se puede identificar a través de la experiencia es la inclusión del cuestionario de manera virtual, ya que permite al colaborador

responder en cualquier momento del día sin interrumpir sus labores dentro de la entidad pública.

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

El descuido de la salud general por parte de los empleadores entraña una serie de riesgos físicos y psicológicos. El más relevante, por supuesto, es el riesgo psicológico, ya que consiste en el reconocimiento de múltiples factores humanos que van más allá del ámbito económico. Además, la satisfacción de los empleados también afecta otros componentes de su bienestar mental, tales como su motivación y rendimiento. Si están insatisfechos con el clima organizacional en la empresa, pueden estar sujetos a otros desequilibrios emocionales que afectan negativamente su salud mental a tal punto de desarrollar estrés, depresión o ansiedad e insatisfacción en los casos más extremos. Esto mantiene estrecha relación con el síndrome de burnout, manifestándose una serie de condiciones físicas y psicológicas que ocurren en respuesta a un período de estrés y presión constante.

## Conclusiones

Tras la aplicación de la sistematización de experiencias a los 12 colaboradores de la entidad pública SNGRE, se pudo evidenciar mediante el cuestionario McClelland aplicado en la plataforma Google Forms que la necesidad motivacional de mayor tendencia entre los participantes fue el logro en un nivel moderado-alto en 11 de ellos, siendo esta, la necesidad intrínseca que impulsa al colaborador a trabajar y luchar por la meta que desea alcanzar.

En cuanto a la necesidad de afiliación, fue determinada en segunda plaza con un nivel principalmente moderado según las puntuaciones del cuestionario mostrado en cuatro colaboradores, haciendo referencia a la necesidad de tener relaciones interpersonales y sociales con otras personas o grupos dentro de la entidad pública. De esta forma intentan trabajar en grupo y construir relaciones amistosas y duraderas evitando situaciones de alto riesgo e incertidumbre.

Al revelar un nivel significativamente bajo en la necesidad motivacional de poder, se descarta la influencia de la conducta dominante y decisiones sobre otros trabajadores pertenecientes a la organización.

Uno de los pilares más importantes de una empresa son sus empleados. Si los empleados hacen mal su trabajo, es posible que la empresa no funcione, por lo que la motivación cobra mayor relevancia. La importancia de la motivación laboral en la entidad pública SNGRE radica en la necesidad de ver un trabajador eficiente en su puesto, optimizando la productividad a través de nuevas ideas, lo que aumenta al reconocimiento personal y profesional del individuo.

## **Recomendaciones**

Tomando en cuenta que la recolección de datos y la información que ha proporcionado la entidad pública SNGRE, no cubre la totalidad de todos los trabajadores, es recomendable que a la junta directiva de la entidad pública organice la información de manera interna, para así poder identificar más perfiles motivacionales pudiendo así obtener un levantamiento de información y análisis sistemático de las necesidades motivacionales de todos los colaboradores que allí se desempeñan.

Se recomienda aplicar el cuestionario McClelland por área específica para identificar el origen de los problemas, saber dónde y en qué dimensiones trabajar de manera perseverante, manejando la información obtenida de manera más efectiva.

Se recomienda diseñar un plan de intervención con la finalidad de optimizar la motivación laboral, el cual permita analizar constantemente el perfil motivacional y factores influyentes en los trabajadores

Emplear la presente sistematización como guía para generalizar el proyecto de intervención a instituciones similares.

## Referencias bibliográficas

- Campos, M., & Irigoín, M. (2019). *Relación de compromiso organizacional y motivación en una municipalidad de Chiclayo 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Carvajal, A. (2018). *Teoría y práctica de la sistematización de experiencias*. Programa Editorial UNIVALLE.
- Ccanto, L. Z. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Hattie, J., Hodis, F. A., & Kang, S. H. K. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology, 61*.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill interamericana de Mexico.
- Jara, O. H. (2022). *La sistematización de experiencias: prácticas y teoría para otros mundos posibles* (Primera Ed). Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE.
- Llanga, E., Murillo, J., Panchi, K., Paucar, M., & Quintanilla, D. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- Loayza, M., & Vivanco, S. (2019). *Diagnóstico de la Motivación para un mejor Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Joya desde julio del 2017 a junio 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Macias, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia, 26(94)*, 547–563.
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria, 29*, 1–18.
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 12(1)*, 359–365.
- Masacon, M., López, G., & Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias, 3(2)*, 311–333.

- Noguera, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 40, 1–18.
- Nurun, I. M., & Dip, H. A. A. (2017). Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Perfil motivacional-Cuestionario McClelland*. (n.d.).
- Prado, L., & Valladares, J. I. (2019). *Estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes del II ciclo de la escuela académico profesional de Hotelería y Turismo, facultad de ciencias sociales, Universidad Nacional de Tumbes, año 2015*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53.
- Rivas, H., & Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., & Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 1–19.
- Rodríguez, C. (2018). *El proyecto de investigación en psicología: de su génesis a la publicación* (Segunda Ed). Universidad Iberoamericana.
- Rodríguez, Y. C. (2020). Desarrollo de competencias investigativas en estudiantes de las Ciencias de la Salud. Sistematización de experiencias. *Duazary: Revista Internacional de Ciencias de La Salud*, 17(4), 65–80.
- Saldívar, A., & Moctezuma, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72–89.
- Turner, A. (2017). How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations? *Cogent Education*, 4(1), 1–6.
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101–108.



## **Anexos**

### **Gráfico 1 Cuestionario Perfil Motivacional**

#### **INSTRUCCIONES**

El siguiente cuestionario tiene por objeto conocer aspectos de motivación de los empresarios colombianos, creadores de empresa, estudiantes de los últimos semestres de áreas administrativas, financieras e ingeniería industrial. Usted encontrará una serie de opiniones, situaciones, actividades, cualidades o características personales, seguidas cada una por tres alternativas.

Escoja una sola de esas posibilidades marcando con una equis (X) en la hoja de respuestas, la que más se adecue o se asemeje a lo que usted haría, opine, o mejor se parezca a su auténtica forma de ser o actuar.

En este cuestionario NO existen respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es lo que usted piense, NO lo que debería pensar. Responda todos los numerales aún cuando se trate de situaciones imaginarias por las que no ha pasado; en estos casos escoja la alternativa más aproximada a lo que usted haría. Verifique que la marca que hace en la “Hoja de respuestas” corresponda con el número y la letra que usted escogió en este cuadernillo.

#### **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. Fracasé 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:

a. Dos amigos

b. Un jefe y un empleado

c. Dos empresarios

9. Yo tengo más facilidad para:

a. Ordenar o dirigir

b. Hacer amigos

c. Obtener resultados

10. El material que más me gusta por su apariencia es el:

a. Oro

b. Cobre

c. Hierro

11. Cuando yo aprendo lo hago para:

a. Defenderme en una discusión

- b. Tener recompensas posteriores
- c. Colaborar con los demás 12. Lo que más admiro de la gente es:
  - a. Su confianza en si misma
  - b. Su bondad y cooperación
  - c. Que sepa escuchar 13. Yo tengo la tendencia a:
    - a. No darme por vencido fácilmente
    - b. Nunca demostrar que he sido vencido
    - c. Ayudar al vencido 14. Yo admiro más a:
      - a. Una enfermera
      - b. Un negociante
      - c. 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 preocupo

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:

a. Voy a perder influencia ante mis colegas

b. La demás gente se va a disgustar conmigo

c. El trabajo no me quedo como quería 23. Generalmente cuando estoy en grupo

a. Tomo las decisiones

b. Me adelanto a los acontecimientos

c. Me voy bien con la gente

24. Con frecuencia siento:

a. Rebote y náuseas

b. Malestar general

c. Que gozo de buena salud

25. El tiempo es para mí:

a. Un pájaro que vuela

b. Una fuerza que domina

c. Un lago en calma

26. En el colegio me sentía satisfecho cuando:

a. Me comentaban el resultado de mis tareas

b. Pegaba o insultaba a quien me ofendía

c. Jugaba en los recreos con mis colegas

27. Cuando estoy con otras personas:

a. Me es fácil pensar sobre qué hablar

b. Me esfuerzo por hacer amigos

c. Fácilmente influyo sobre lo que hablan

28. Creo que la gente generalmente

a. Se preocupa por la forma como se sienten los demás

b. Pretende que uno haga lo que ella quiere

c. 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:

a. Negociante famoso

b. Más amigable

c. Que me admira

37. Si pudiera elegir mi compañero para un viaje, preferiría:

a. Alguien a quien le pueda contar mis problemas íntimos

b. Alguien a quien tenga que dar instrucciones

c. Alguien con quien analizar mis opiniones

38. En la vida se consigue más por:

a. Influencia

b. Amabilidad

c. Esfuerzo

39. A mí me gusta jugar:

a. Contra personas hábiles

b. Para estar con gente agradable

c. Siempre y cuando gane

40. Cuando alguien me dice que soy incapaz de hacer algo:

a. Me disgusta porque ven mi debilidad

b. Me esfuerzo por hacer lo mejor

c. Me siento herido 41. Yo disfrutaría más:

a. Si tuviera autoridad sobre otros

b. Si mantuviera buenas amistades

c. Si hiciera planes a largo plazo

42. La moral sirve:

a. Para la paz y unión entre la gente

b. Para trabajar más efectivamente

c. Para controlar a la gente

43. A mí me produce una emoción más fuerte la:

a. Oscuridad

b. Altura

c. Velocidad

44. A menudo deseo que:

a. La gente me apruebe

b. Otras personas hagan lo que yo quiero

c. Mis propósitos se logren 45. Si yo viajara lejos lo haría para:

a. Conocer el mundo y salir de la rutina

b. Visitar amigos y parientes

c. Sentirme importante y poderoso 46. Uno debe estar orientado hacia:

a. El futuro

b. La amistad

c. El poder

47. Lo que más le gusta a la gente es:

a. Mandar

b. Ayudar

c. Tener éxito

48. Hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, entonces:

a. Busco un culpable

b. Pido disculpas y explico

c. Intento mejorarlo

49. En mi actividad lo que más me gusta es:

a. Que me digan si lo hago bien

b. Decir cómo se debe hacer

c. Ayudar a mis compañeros 50. Me gustaría que la gente:

a. Ayudará 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

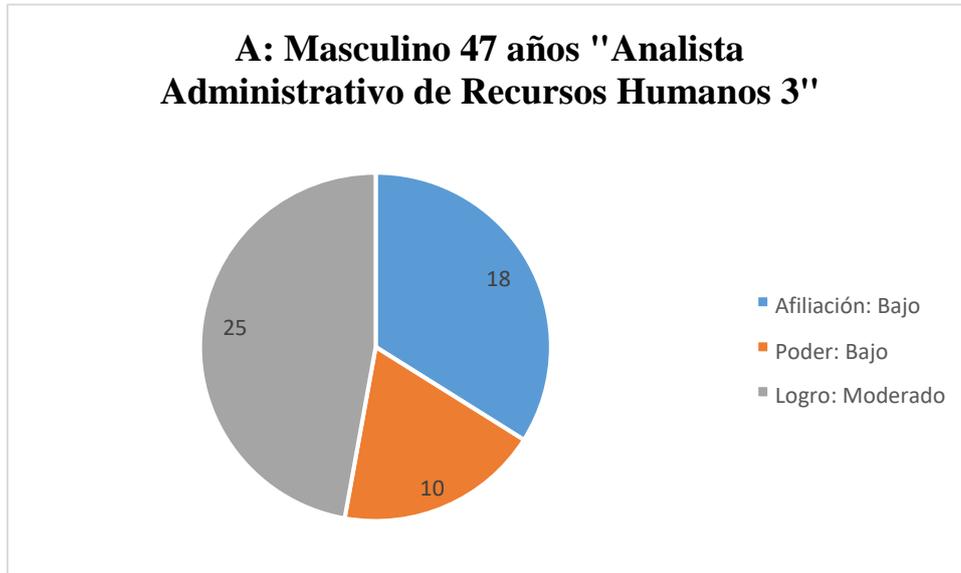
b. Dan trato cordial a sus alumnos

c. Establecen controles estrictos

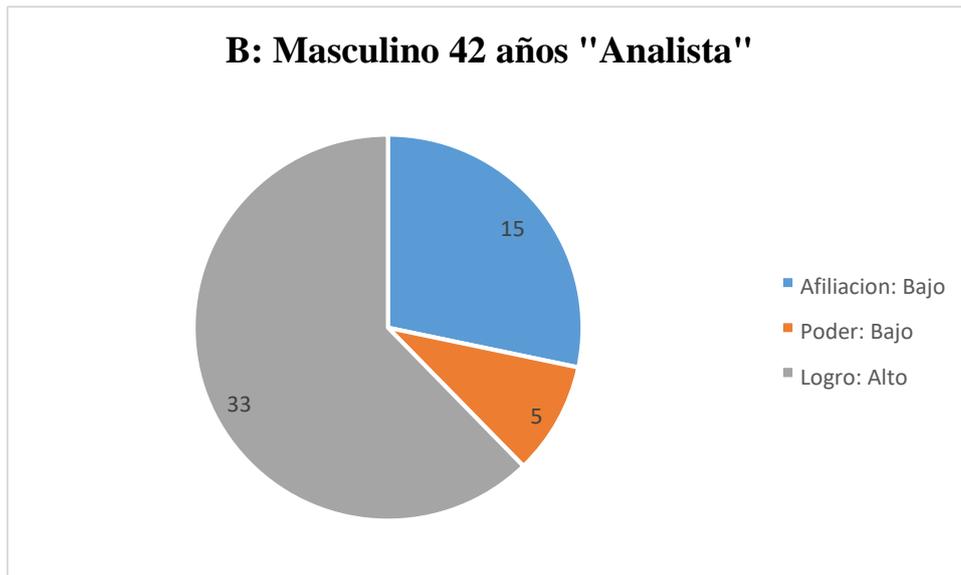
## **Gráfico 2 Resultados Individuales**

**Ilustración 1:**

*Sujeto A muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto A demuestra una calificación de logro moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Ilustración 2:***Sujeto B*

*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto B demuestra una calificación de logro alto en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio

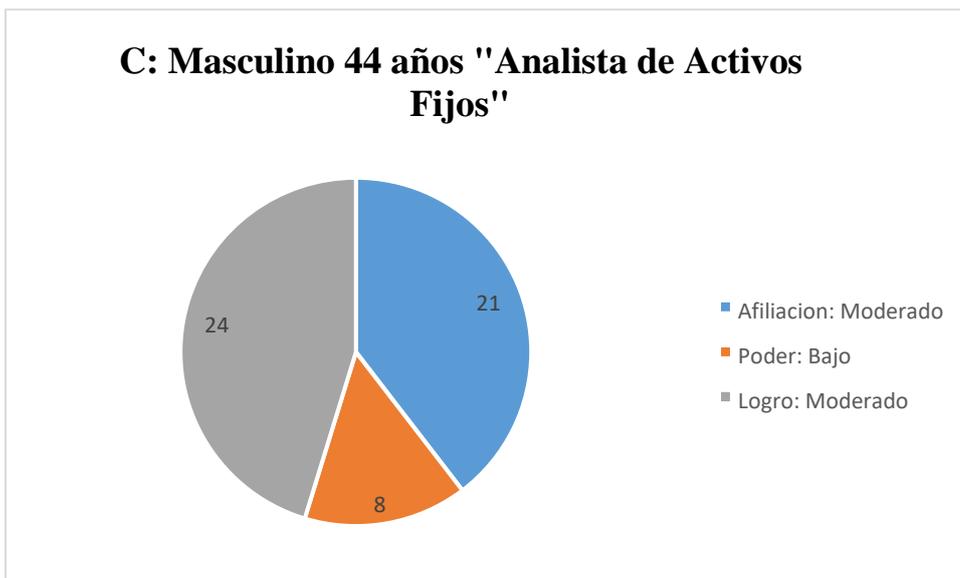
Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022

4

**Ilustración 3:**

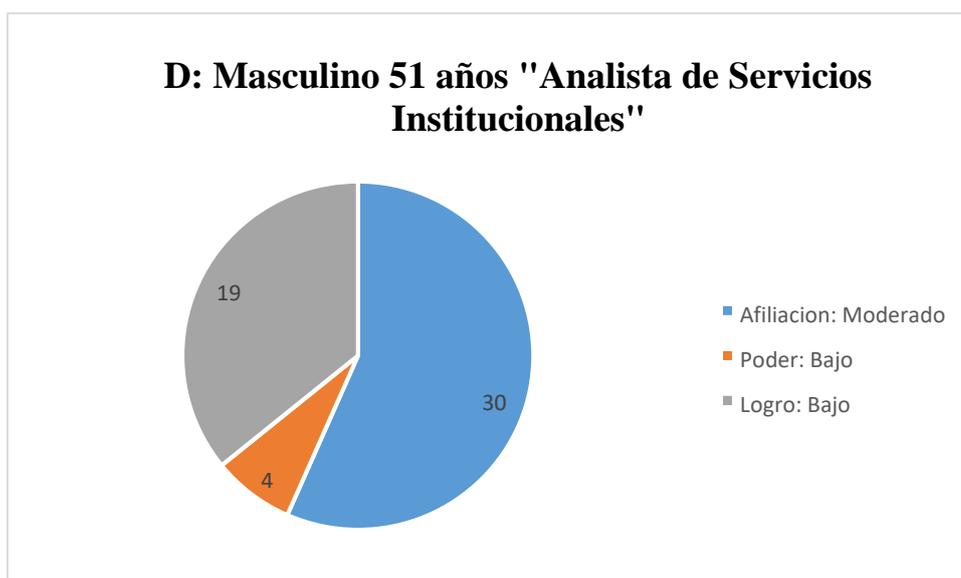
Sujeto C muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio

Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022



*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto C demuestra una calificación de logro moderado y afiliación moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Gráfico Resultados Individuales**

**Ilustración 4***Sujeto D*

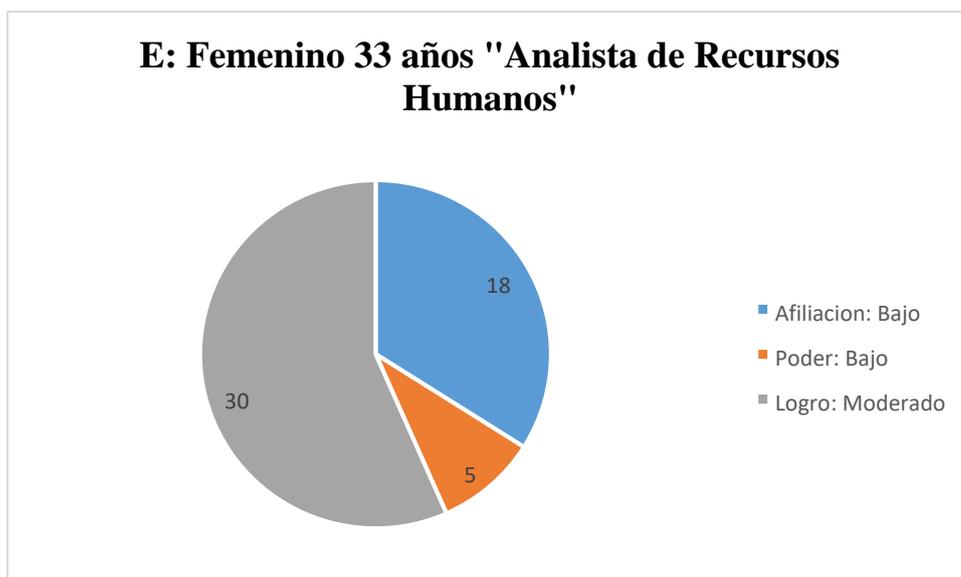
*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto D demuestra una calificación de afiliación moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

*muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio  
Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*

**6**

**Ilustración 5:**

*Sujeto E muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio  
Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto E demuestra una calificación de logro moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

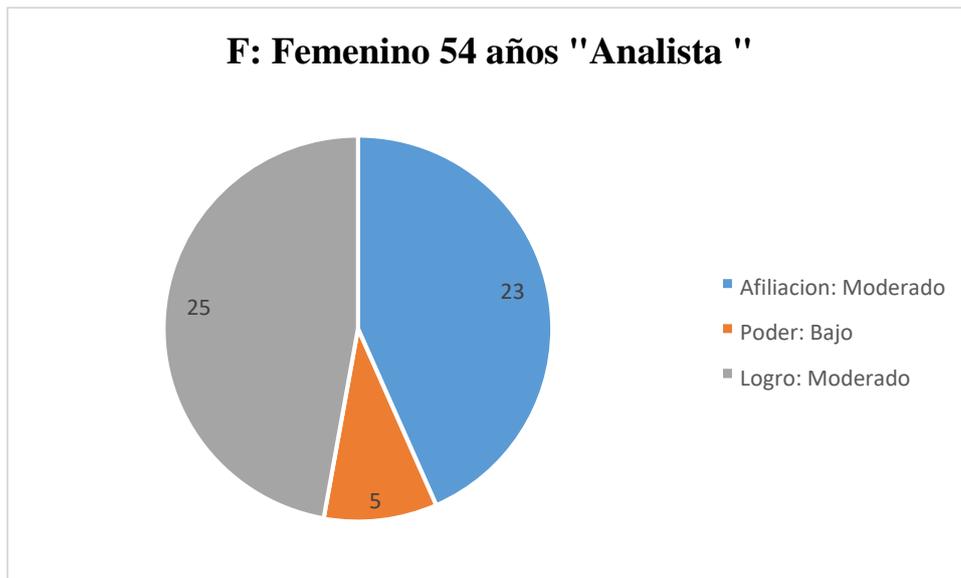
**Gráfico Resultados Individuales**

**7**

**Gráfico Resultados Individuales**

**Ilustración 6:**

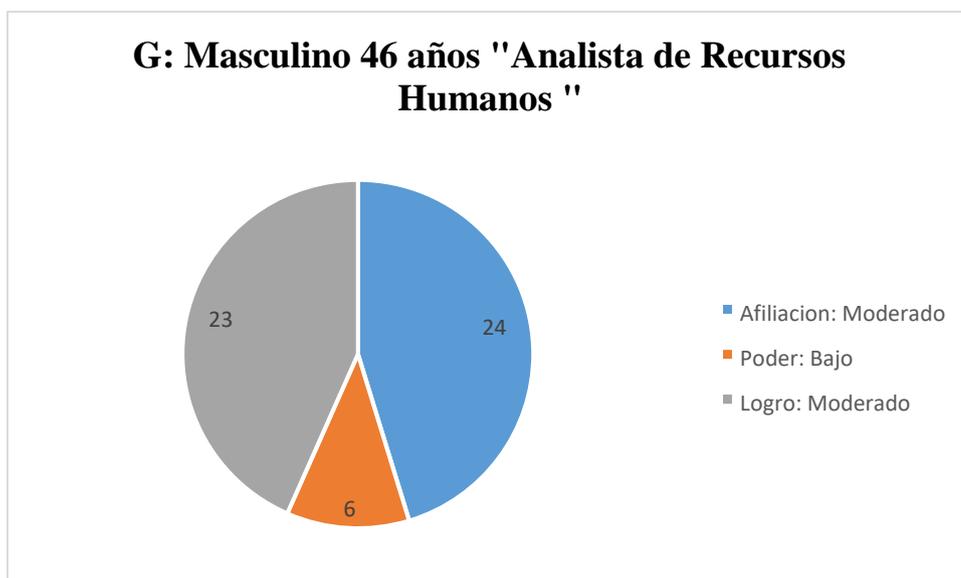
*Sujeto F*



*Nota:* El grafico muestra que el sujeto F demuestra una calificación de logro moderado y afiliación moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Ilustración 7:**

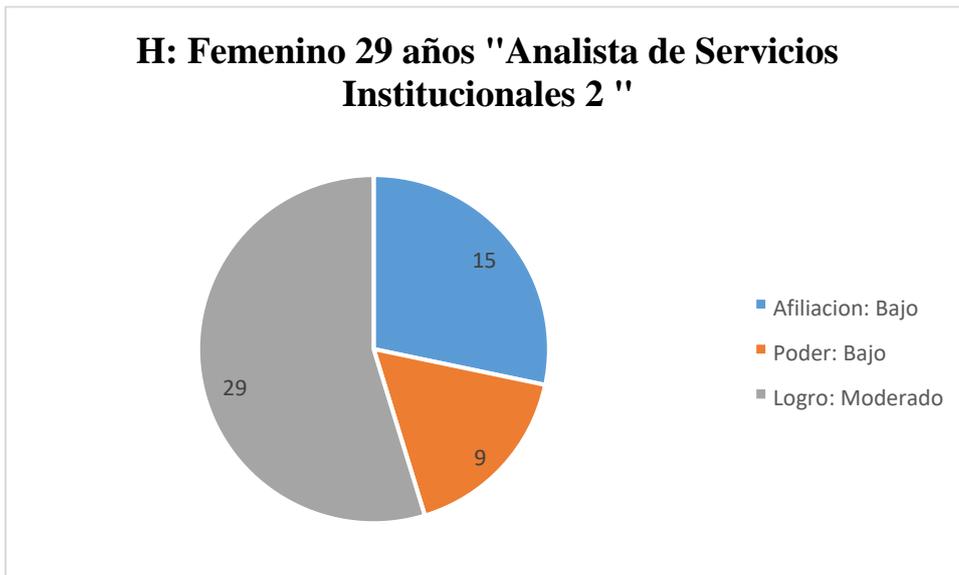
*Sujeto G muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto F demuestra una calificación de logro moderado y afiliación moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Ilustración 8:**

*Sujeto H*



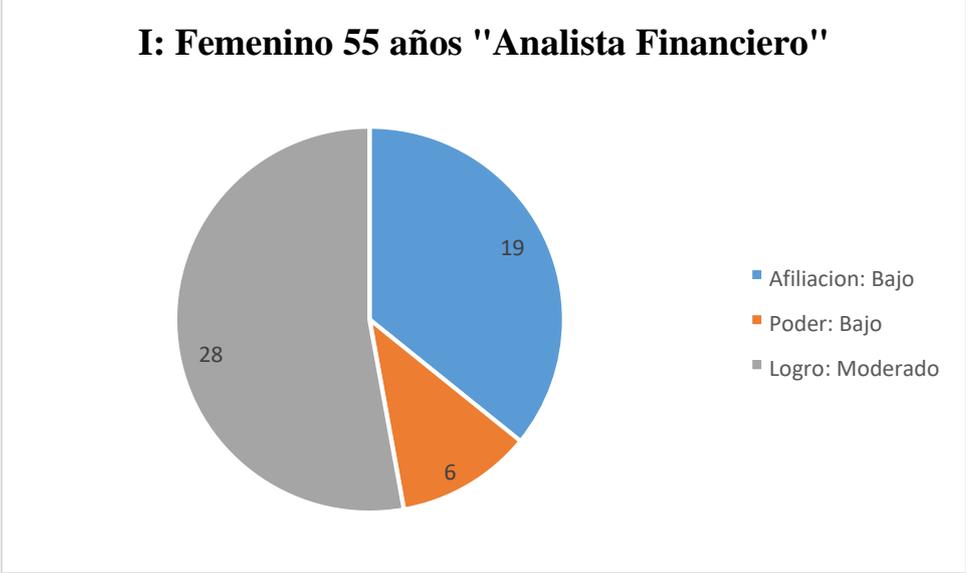
*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto H demuestra una calificación de logro moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**10**

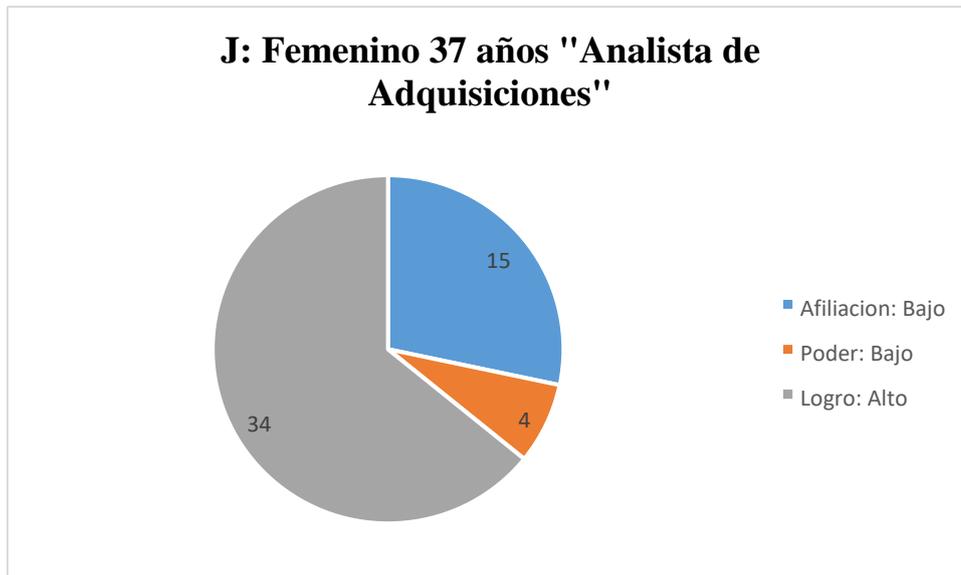
**Gráfico Resultados Individuales**

**Ilustración 9:**

*Sujeto I muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El grafico muestra que el sujeto I demuestra una calificación de logro moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Ilustración 10:***Sujeto J*

*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto J demuestra una calificación de logro alto en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

*muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio*

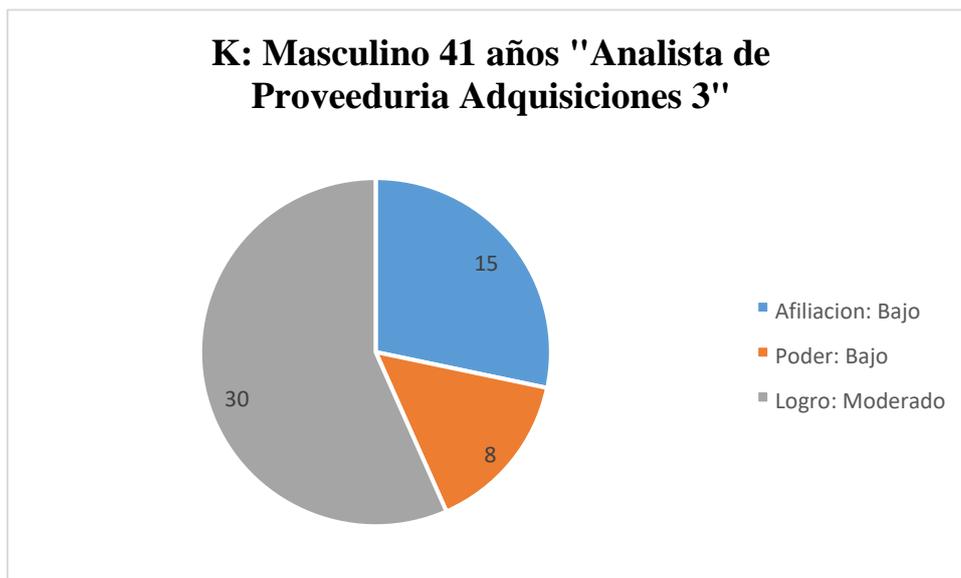
*Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*

**12**

**Ilustración 11:**

*Sujeto K muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio*

*Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el sujeto K demuestra una calificación de logro moderado en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**13**

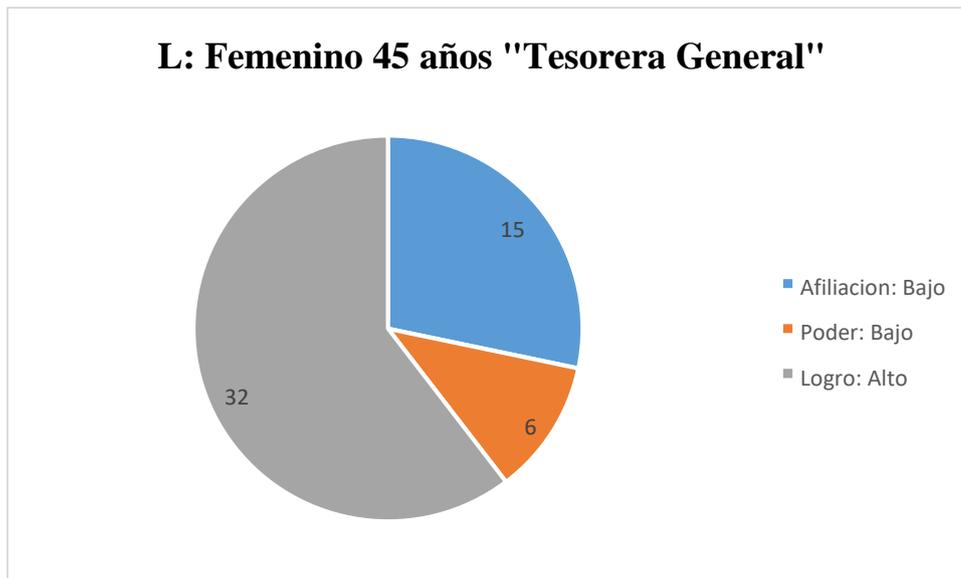
**Gráfico Resultados Individuales**

*muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional del Servicio*

*Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*

**Ilustración 12:**

*Sujeto L*

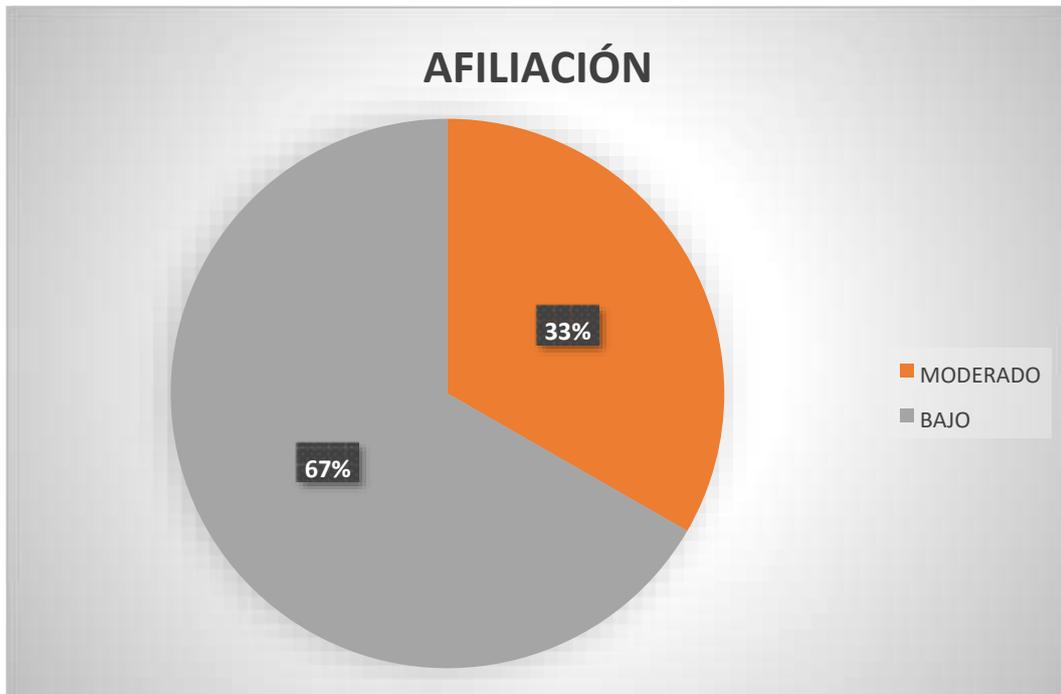


*Nota:* El grafico muestra que el sujeto L demuestra una calificación de logro alto en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

## Gráfico 14 Resultados Generales

### Ilustración 13:

*Muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional de manera general del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el resultado general es 67% moderado y 33% bajo en el nivel de afiliación de los colaboradores en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

## Gráfico 15 Resultados Generales

**Ilustración 14:**

*Muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional de manera general del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*

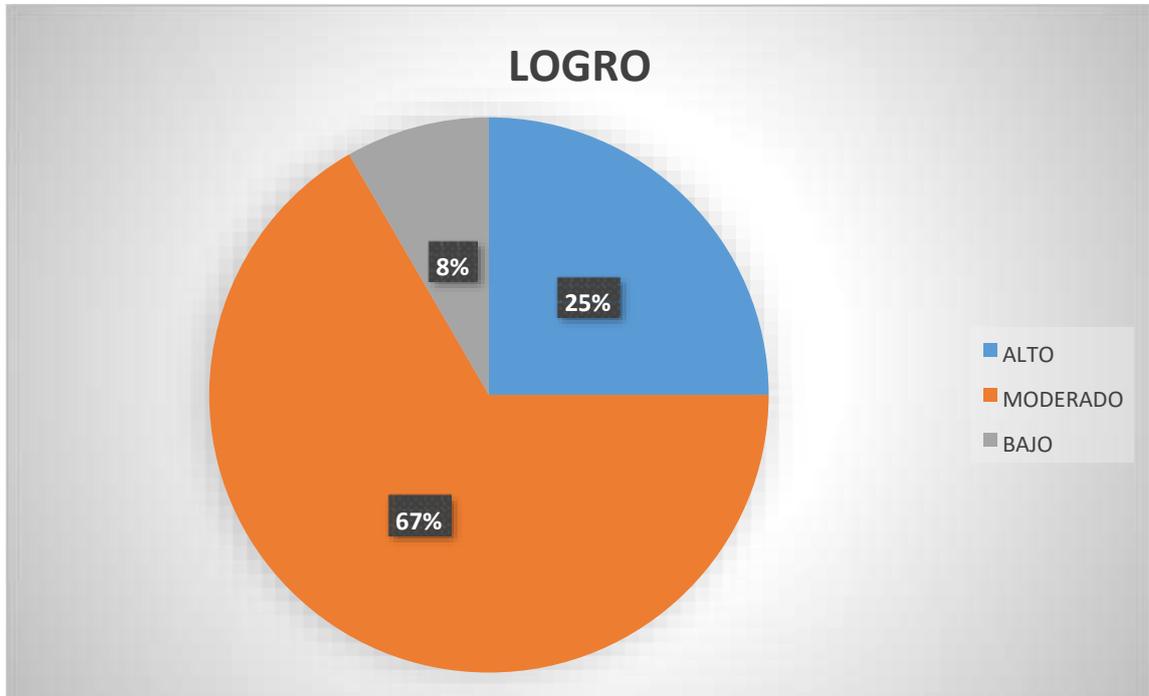


*Nota:* El grafico muestra que el resultado general es bajo en el nivel de poder de los colaboradores en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

**Gráfico 16 Resultados Generales**

### Ilustración 15:

*Muestra del estudio del Cuestionario Perfil Motivacional de manera general del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, periodo Mayo – Agosto del 2022*



*Nota:* El gráfico muestra que el resultado general es de 67% alto, 25% moderado y 8% bajo en el nivel de logro de los colaboradores en cuanto al cuestionario perfil motivacional.

### Consentimiento Informado

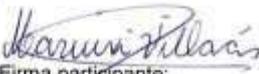
Yo María Auxiliadora Ullasá Morante declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
Firma participante:

Fecha:

1

### Consentimiento Informado

Yo Angel Vicente Rodriguez Apalmon declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí, Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:



Fecha:

29/07/2022

### Consentimiento Informado

Yo ALISON KARINA YANU DÍAZ declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mieles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
Firma participante:

Fecha: 29/02/2022

### Consentimiento Informado

Yo GLENDIA MERCEDES LEITAMENDO TELADO declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:



Fecha:

29-07-2022

### Consentimiento Informado

Yo Sobana Cristina Pazmino Reyes declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mieles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: Sobana Cristina Pazmino Reyes

Fecha: 29/09/2022

### Consentimiento Informado

Yo Juan Rafael Boberos Valverde declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Miele Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
Firma participante:

Fecha: 29/07/2022

## Consentimiento Informado

Yo Petru Pablo Segura declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "*Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias*" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srtá. Mieles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Petru Pablo Segura

Fecha:

29-07-2022

### Consentimiento Informado

Yo Genith Gisela Mielles Argandoña declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.



Firma participante:

Fecha:

d.

### Consentimiento Informado

Yo Johnny Rubén Rosado C. declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicolás André y la Srta. Mieles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Johnny Rubén Rosado C.  
Firma participante:-

Fecha: 29/07/2022

### Consentimiento Informado

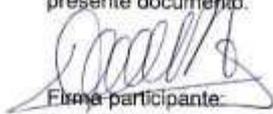
Yo Carlos Barrino Loza declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicolás André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha Institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
Firma participante

Fecha: 29-07-2022

### Consentimiento Informado

Yo NELSON RAQUE ZAMBRANO declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mielles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 vía Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha: 29/jul/2022

### Consentimiento Informado

Yo Sr. Erazo Cañizares Hugo Fabrice declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de titulación "*Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias*" de los estudiantes Sr. Erazo Cañizares Nicholas André y la Srta. Mieles Argandoña Selena Fernanda, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca conocer y analizar los aspectos motivacionales de los servidores de la entidad y sé que mi participación se llevará a cabo en la Edificio Centro Integrado de Seguridad Km 0.5 via Puntilla-Samborondón donde se encuentra dicha institución, y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán registrados solo la edad, sexo y cargo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Así mismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.



Firma participante:

Fecha: 2022-07-29  
14:30

## Anexo 2 Diarios de Campo

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
<b>FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL</b>	
Fecha:	16 de Febrero del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	1
¿Qué hice hoy?	Reunión con el Director Administrativo de la entidad Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias.
Lugar-tiempo utilizado:	Oficina del Director Administrativo. De 15h00 – 15:20pm
Para qué lo hice:	Se realizó la reunión para la petición de realizar el proyecto de titulación en dicha entidad. Explicando los objetivos, las actividades y la finalidad del proyecto.
Personas que Intervienen:	Sr. Jhonny Isrrael Castillo Andrade – Director Administrativo
Resultados:	La petición de poder realizar la sistematización fue aceptada con amabilidad por parte del director.
Observaciones e Impresiones:	Se quedó en enviar una carta por parte del Lcdo. Stalyn Paz, Director de Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana. Para que se autorice la realización de nuestro proyecto de titulación en dicha entidad.

--	--

	<p style="text-align: center;"><b>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</b></p>
<p><b>FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL</b></p>	
<p>Fecha:</p>	<p>17 de Mayo del 2022</p>
<p>Autores:</p>	<p>Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares</p>
<p>Nombre del proyecto:</p>	<p>Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.</p>
<p>Numero de Programa:</p>	<p>2</p>
<p>¿Qué hice hoy?</p>	<p>Reunión con el tutor asignado, nos indicó cuales eran los pasos a seguir para el correcto desarrollo de la sistematización que formatos debíamos de utilizar y cuáles eran los primeros puntos que debíamos de hacer. Así mismo se socializo el tema de la carta que el director de la carrera debe enviar a la entidad para la debida autorización formalizada.</p>
<p>Lugar-tiempo utilizado:</p>	<p>Sala de Profesores de la Universidad Politécnica Salesiana. De 15h00 a 16h00</p>
<p>Para qué lo hice:</p>	<p>La reunión se dio para que nosotros podamos desarrollar de mejor manera la sistematización.</p>
<p>Personas que Intervienen:</p>	<p>Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado</p>

Resultados:	La revisión de nuestra sistematización más formatos y herramientas de lectura facilitados por el tutor para el correcto desarrollo de la sistematización.
Observaciones e Impresiones:	La amabilidad, colaboración y muy buena explicación por parte del tutor.

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
<b>FORMATO DE REGISTRO SEMANAL</b>	
Semana:	1
Responsables:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias” ubicado en la PuntillaSamborondón, en el periodo de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	1
Actividades Desarrolladas	Búsqueda de información de referencias bibliográficas, textos y autores para leer más a fondo sobre el tema escogido. Redactar los puntos de objetivos y objeto de la sistematización.
Fecha:	Del 23 al 27 de Mayo del 2022
Objetivos:	Recabar información para poder desarrollar los puntos principales de la sistematización.
Personas que Intervienen:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares

Resultados	Textos, referencias bibliográficas que nos ayudaran con la sistematización.

	<p style="text-align: center;"><b>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</b></p>
<p><b>FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL</b></p>	
Fecha:	27 de Mayo del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolhas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	3
¿Qué hice hoy?	Se recibió el correo con la carta del Lcdo. Stalyn Paz Director de la carrera para poder enviarla a la entidad y de esta manera quede formalizado la autorización para el desarrollo de nuestro proyecto.
Lugar-tiempo utilizado:	Enviado mediante el Correo Institucional del Msc. Darwin Hidalgo
Para qué lo hice:	Se recepta la carta para poder enviarla a la entidad a realizar la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Stalyn Paz – Director de la Carrera Msc. Darwin Hidalgo – Coordinador de la Carrera

Resultados:	Carta de Autorización enviada por la Universidad a la entidad pública.
Observaciones e Impresiones:	La carta tiene fecha del 25 de Mayo del 2022.



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

FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	30 de Mayo del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	4
¿Qué hice hoy?	Se recibió el correo con la carta del Lcdo. Stalyn Paz Director de la carrera, la anterior carta se envió, pero estaba dirigida al Director Administrativo, por lo que nos informaron que la carta va dirigida al Ministro de la entidad, así que se recepto la nueva carta y con nueva fecha para poder nuevamente enviarla a la entidad.
Lugar-tiempo utilizado:	Enviado mediante el Correo Institucional del Msc. Darwin Hidalgo.
Para qué lo hice:	Se recepta la carta para poder enviarla a la entidad a realizar la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Stalyn Paz – Director de la Carrera Msc. Darwin Hidalgo – Coordinador de la Carrera
Resultados:	Carta de Autorización enviada por la Universidad a la entidad pública.
Observaciones e Impresiones:	Se corrigió para quien va dirigida la carta.



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

FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	7 de Junio del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	5
¿Qué hice hoy?	Reunión con el tutor para mostrarle hasta donde teníamos avanzado al igual que nos hizo las correcciones pertinentes, además de ayudarnos con el tema de que herramientas utilizar si encuesta o cuestionario para poder determinar la motivación en 12 colaboradores de la entidad.
Lugar-tiempo utilizado:	Sala de Profesores de la Universidad Politécnica Salesiana. De 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y guía semanal con el tutor para poder avanzar con la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	La revisión y correcciones.
Observaciones e Impresiones:	Seguir buscando que herramienta vamos a utilizar.



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

FORMATO DE REGISTRO SEMANAL

Semana:	2
Responsables:	Selena Mieles Argandoña Nícolhas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	2
Actividades Desarrolladas	Seguimiento y desarrollo de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos informativos del proyecto.</li> <li>• Tema que aborda la experiencia.</li> <li>• Objetivo</li> <li>• Objeto de la Intervención</li> </ul> Adecuando correctamente la escritura de la misma.
Fecha:	Del 8 al 13 de Junio del 2022
Objetivos:	Mayor conocimiento del tema.
Personas que Intervienen:	Selena Mieles Argandoña Nícolhas Erazo Cañizares
Resultados	Finalización de los primeros puntos en la sistematización.



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

**FORMATO DE REGISTRO SEMANAL**

Semana:	3
Responsables:	Selena Mieles Argandoña Nícholas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	3
Actividades Desarrolladas	Seguimiento y desarrollo del punto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eje de la intervención o investigación.</li> </ul> Además de las debidas correcciones de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo</li> <li>• Objeto</li> </ul> Búsqueda del Cuestionario a utilizar en los colaboradores de la entidad.
Fecha:	Del 14 al 20 de Junio del 2022
Objetivos:	Avanzar con la sistematización, dejando ya escrito bien los primeros puntos con las debidas correcciones.
Personas que Intervienen:	Selena Mieles Argandoña Nícholas Erazo Cañizares
Resultados	Finalización del punto de eje de intervención.

## FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	18 de Junio del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícholas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	6
¿Qué hice hoy?	Revisión de la carta de autorización enviada por la entidad de Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias al Msc. Stalyn Paz.
Lugar-tiempo utilizado:	Correo electrónico institucional de la Universidad Politécnica Salesiana.
Para qué lo hice:	La presenta carta de autorización es de vital importancia ya que debe ir agregada en la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Stalyn Paz – Director de Carrera Selena Mieles Argandoña Nícholas Erazo Cañizares
Resultados:	Carta de Autorización.
Observaciones e Impresiones:	Ninguna.



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



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

FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	28 de Junio del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	7
¿Qué hice hoy?	Reunión con el tutor para la debida revisión de los avances hechos y con las sugerencias y correcciones que anteriormente nos indicó. Los puntos que le mostramos fueron: <ul style="list-style-type: none"><li>• Datos informativos del proyecto.</li><li>• Tema que aborda la experiencia.</li><li>• Objetivo.</li><li>• Eje de Intervención.</li><li>• Objeto de la Intervención.</li></ul>
Lugar-tiempo utilizado:	Reunión vía online por la plataforma de Zoom a las 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y guía semanal con el tutor para poder avanzar con la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	Correcciones en el eje de intervención y el objeto de intervención colocar bien las referencias bibliográficas.
Observaciones e Impresiones:	Ninguna.

## FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	6 de Julio del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	8
¿Qué hice hoy?	Revisión por parte del tutor de las correcciones hechas anteriormente por él, más revisión del cuestionario que se va a utilizar.
Lugar-tiempo utilizado:	Reunión vía online por la plataforma de Zoom a las 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y guía semanal con el tutor para poder avanzar con la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	Revisión del cuestionario a utilizar y también de los puntos hechos hasta ahora en la sistematización.
Observaciones e Impresiones:	Ninguna.



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



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

**FORMATO DE REGISTRO SEMANAL**

Semana:	4
Responsables:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	4
Actividades Desarrolladas	Elaboración del cuestionario en la plataforma de Google Forms. Se continuó elaborando correctamente la metodología.
Fecha:	Del 18 al 22 de Julio del 2022
Objetivos:	Se realizó el cuestionario para poder aplicarlo de manera online a los colaboradores del SNGRE.
Personas que Intervienen:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Resultados	Elaboración del cuestionario online.

**FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL**

Fecha:	26 de Julio del 2022
--------	----------------------

Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	9
¿Qué hice hoy?	Revisión del cuestionario elaborado en la plataforma Google Forms por parte del tutor para que lo autorice y se pueda proceder a aplicarlo a los colaboradores del SNGRE.
Lugar-tiempo utilizado:	Reunión vía online por la plataforma de Zoom a las 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y guía semanal con el tutor para poder avanzar con la aplicación del cuestionario y posterior avance de la sistematización.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	Autorización por parte del tutor para la aplicación del cuestionario.
Observaciones e Impresiones:	Se realizó una prueba por parte del tutor y nosotros para constatar que todo esté bien y se lo pueda aplicar.



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

FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	27 de Julio del 2022
Autores:	Selena Míeles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	10
¿Qué hice hoy?	Se envió el correo al área de Recursos Humanos, específicamente al Ing. Ángel Rodríguez, para indicar el día de nuestra visita a la institución con la finalidad de continuar con nuestro proyecto y en este caso para la aplicación del cuestionario. También se le indico a cuantas personas se les aplicaría, mismas que serán designados por parte de ellos de manera aleatorio.
Lugar-tiempo utilizado:	Correo Institucional a las 11h00am.
Para qué lo hice:	Se informó el día de nuestra visita a la institución, además de enviar el link para que los colaboradores puedan acceder de manera online y desarrollarlo.
Personas que Intervienen:	Ing. Ángel Rodríguez – Analista Administrativo de Recursos Humanos 3
Resultados:	Fecha de Aplicación del Cuestionario.
Observaciones e Impresiones:	Ninguna.

## FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	29 de Julio del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	11
¿Qué hice hoy?	Se realizó la visita a las instalaciones de la entidad Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias.
Lugar-tiempo utilizado:	Oficinas del SNGRE a las 14h00 hasta las 15h00.
Para qué lo hice:	Realizamos la visita para reunirnos con el Ing. Ángel Rodríguez quien nos llevó por cada uno de las personas designadas a la elaboración del cuestionario para su debida explicación sobre que trataba y cuál era la finalidad del cuestionario. También le comunicamos a cada uno de ellos que sería de forma anónima sin mostrar sus nombres y para que quede de constancia se les entrego el Consentimiento informado mismo que fueron firmados por cada uno de ellos.
Personas que Intervienen:	Ing. Ángel Rodríguez – Analista Administrativo de Recursos Humanos 3
Resultados:	Aplicación del Cuestionario más la carta del consentimiento informado.
Observaciones e Impresiones:	Al momento del recorrido por cada uno de los puestos de los colaboradores, pudimos notar que en su mayoría estaban muy ocupados, pero 9 de ellos lograron completar el cuestionario ese mismo día hasta las 17h00.

	<p>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>
	<p>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>
<p><b>FORMATO DE REGISTRO</b></p>	
<p><b>SEMANAL</b></p>	
<p>Semana:</p>	<p>5</p>
<p>Responsables:</p>	<p>Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares</p>
<p>Nombre del proyecto:</p>	<p>Sistematización de la Experiencia sobre la motivación laboral en la Entidad pública Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias” ubicado en la PuntillaSamborondón, en el periodo de Mayo – Agosto del 2022.</p>
<p>Numero de Programa:</p>	<p>5</p>
<p>Actividades Desarrolladas</p>	<p>Recolección de los datos obtenidos del cuestionario aplicado.</p>
<p>Fecha:</p>	<p>Del 1 al 5 de Agosto del 2022</p>
<p>Objetivos:</p>	<p>Se recolecto los resultados obtenidos para poder calificarlos y ver que puntaje tenían cada uno de los colaboradores.</p>
<p>Personas que Intervienen:</p>	<p>Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares</p>

<p>Resultados</p>	<p>Con la tabla de puntuación de McClelland se pudo obtener los puntajes de cada colaborador, todo esto lo realizamos en Excel para una mejor visualización de los resultados.</p>
	<p>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>

<b>FORMATO DE REGISTRO SEMANAL</b>	
Semana:	6
Responsables:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	6
Actividades Desarrolladas	Realización de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de información.</li> <li>• Análisis de información.</li> <li>• Ajustes en la metodología.</li> </ul>
Fecha:	Del 8 al 12 de Agosto del 2022
Objetivos:	Se añadió información en los puntos faltantes de la primera parte del cuestionario para su próxima revisión con el tutor. Además de la colocación de normas APA.
Personas que Intervienen:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Resultados	Finalización de los puntos anteriormente mencionados, así como también el arreglo de las normas APA en el documento.

	<p><b>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</b></p>
---	--

## FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	16 de Agosto del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	12
¿Qué hice hoy?	Revisión con el tutor de los avances hechos hasta el momento de los puntos: Organización de información. Análisis de información. Más la revisión de los resultados obtenidos en el cuestionario.
Lugar-tiempo utilizado:	Reunión vía online por la plataforma de Zoom a las 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y guía semanal con el tutor.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	Revisión de los resultados más guía de la correcta descripción de la puntuación obtenida individualmente de cada persona y como describir los resultados de todos.
Observaciones e Impresiones:	La próxima revisión debe estar finalizado toda la segunda parte de la sistematización.



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

<b>FORMATO DE REGISTRO SEMANAL</b>	
<b>Semana:</b>	7
<b>Responsables:</b>	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
<b>Nombre del proyecto:</b>	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
<b>Numero de Programa:</b>	7
<b>Actividades Desarrolladas</b>	Realización de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justificación.</li> <li>• Características de los beneficiarios.</li> <li>• Interpretación.</li> <li>• Logros de aprendizaje.</li> <li>• Conclusiones y Recomendaciones.</li> </ul>
<b>Fecha:</b>	Del 17 al 21 de Agosto del 2022
<b>Objetivos:</b>	Construcción teórica para los puntos antes mencionados.
<b>Personas que Intervienen:</b>	Selena Mieles Argandoña Nícolas Erazo Cañizares
<b>Resultados</b>	Finalización de la segunda parte de la sistematización.

	<p><b>OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</b></p>
---	--

## FORMATO DE REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	25 de Agosto del 2022
Autores:	Selena Mieles Argandoña Nícolás Erazo Cañizares
Nombre del proyecto:	Sistematización 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 de Mayo – Agosto del 2022.
Numero de Programa:	13
¿Qué hice hoy?	Revisión de la segunda parte y para su posterior aprobación.
Lugar-tiempo utilizado:	Sala de Profesores de la Universidad Politécnica Salesiana. De 15h00 a 16h00.
Para qué lo hice:	Revisión y aprobación con el tutor.
Personas que Intervienen:	Msc. Fabricio Escorza – Tutor Asignado
Resultados:	Revisión total y aprobación.
Observaciones e Impresiones:	Ninguna.