



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE GUAYAQUIL**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**DIAGNÓSTICO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA  
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2024**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

**VALENCIA ERAZO MÓNICA ARELIS**

**VILLACRÉS ROMERO KRYSTEL GABRIELA**

TUTOR:

**LIC. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO, MSC**

**Guayaquil-Ecuador**

**2025**

## I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

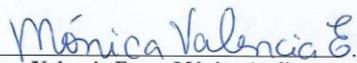
### CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, **Valencia Erazo Mónica Arelis** con documento de identificación No. **0959457458** y **Villacrés Romero Krystel Gabriela** con documento de identificación No. **0953544467**; manifestamos que:

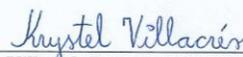
Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

**Guayaquil, 14 de febrero del año 2025**

Atentamente,

  
Valencia Erazo Mónica Arelis

0959457458

  
Villacrés Romero Krystel Gabriela

0953544467

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

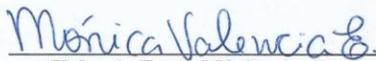
### CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotras, **Valencia Erazo Mónica Arelis** con documento de identificación No. **0959457458** y **Villacrés Romero Krystel Gabriela** con documento de identificación No. **0953544467**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

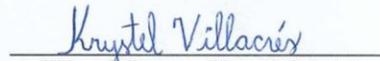
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 14 de febrero del año 2025

Atentamente,

  
Valencia Erazo Mónica Arelis

0959457458

  
Villacrés Romero Krystel Gabriela

0953544467

### III. Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación

#### CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Escorza Flores Washington Fabricio** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2024**, realizado por **Valencia Erazo Mónica Arelis** con documento de identificación No. **0959457458** y por **Villacrés Romero Krystel Gabriela** con documento de identificación No. **0953544467**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 14 de febrero del año 2025

Atentamente,



Lic. Washington Fabricio Escorza Flores, Msc

0602898272

## **Dedicatorias**

Le dedico la siguiente sistematización de experiencia a mi familia, amigos y conocidos, quienes me ayudaron a completar mi información y experiencia acerca del tema, fueron de mucho apoyo en lo emocional, me motivaron a seguir adelante. De manera emocional, espero que estén felices por mi logro al culminar mi sustentación.

Mónica Valencia Erazo.

Le dedico el siguiente trabajo a mi familia, dando una mención especial a mi mamá, mi hermana mayor y mi tía, ellas son quienes estos últimos años han sido un apoyo e impulso para seguir esforzándome, quienes siempre han buscado lo mejor para mí. De manera especial también le agradezco a mis angelitos que me cuidan desde el cielo, sin ellos nada hubiera sido posible y su ausencia hizo el camino más complicado, espero que estén orgullosas y vean como cumplo lo que siempre hablamos.

Krystel Villacrés Romero.

## **Agradecimientos**

Agradezco a mis padres y hermana por acompañarme en todo el proceso académico, ayudarme de forma emocional y económica, siempre darme los consejos necesarios para motivarme a seguir. Gracias por todo y por más, por ustedes seré una profesional y con mucha seguridad digo que sin ustedes no pude haberlo logrado.

Mónica Valencia Erazo

Agradezco a mi mamá por siempre acompañarme y estar pendiente de que nada me falte, a mi hermana por siempre estar cuando la necesito, a mi tía por siempre preguntar como estoy y ser un apoyo económico que me permitió estudiar, a mi abuelita que siempre estuvo conmigo y me acompañaba a todos lados hasta cuando le fue posible. Gracias por hacerme la persona que soy y enseñarme la importancia de estar cuando uno lo necesita.

Krystel Villacrés Romero.

## **Resumen**

La presente sistematización de experiencias tuvo el objetivo de diagnosticar la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024. La metodología aplicada fue un diseño descriptivo de tipo fenomenológico donde se aplica la escala de motivación laboral de R- MAWS, con una muestra de 10 colaboradores de los cuales son 8 del sexo femenino y 2 del sexo masculino. Los resultados obtenidos fueron que el diagnóstico de la escala de motivación laboral en la institución educativa está entre media a alta de la motivación en general que tienen los colaboradores en sus cargos, resaltamos que, en el diagnóstico no obtuvieron una motivación baja. En conclusión, se puede indicar que diagnosticar la motivación laboral a tiempo hace que los colaboradores tengan un mejor rendimiento en su cargo, como recomendación se establece mantener el mismo ritmo de motivación y tener un seguimiento constante para equilibrar las emociones y mantener o aumentar la productividad.

**Palabras claves:** Motivación laboral, escala, r.maws, área administrativa, colaboradores, institución privada, estrés.

## **Abstract**

The present systematization of experiences had the objective of diagnosing work motivation in the administrative area of a Private Educational Institution in Guayaquil in the year 2024. The applied methodology was a descriptive design of a phenomenological type where the R-MAWS work motivation scale is applied, with a sample of 10 collaborators of which 8 are female and 2 are male. The results obtained were that the diagnosis of the work motivation scale in the educational institution is between medium to high of the general motivation that the collaborators have in their positions, we highlight that, in the diagnosis, they did not obtain a low motivation. In conclusion, it can be indicated that diagnosing work motivation in time makes the collaborators have a better performance in their position, as a recommendation it is established to maintain the same rhythm of motivation and have a constant follow-up to balance emotions and maintain or increase productivity.

**Keywords:** Work motivation, scale, r.maws, administrative area, collaborators, private institution, stress.

## **Contenido**

<b>I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación.....</b>	<b>I</b>
<b>II. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana .....</b>	<b>II</b>
<b>III. Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación .....</b>	<b>III</b>
<b>Dedicatorias .....</b>	<b>IV</b>
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>V</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>VI</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>VII</b>
<b>I. DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO.....</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de la práctica de investigación.....</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de la institución o grupo de investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Tema que aborda la experiencia .....</b>	<b>1</b>
<b>Localización. ....</b>	<b>2</b>
<b>Objetivo .....</b>	<b>2</b>
<b>Eje de la intervención o investigación .....</b>	<b>3</b>

<b>Objeto de la intervención o de la práctica de investigación .....</b>	<b>6</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>6</b>
<i>Tipo de estudio .....</i>	<i>6</i>
<i>Tipo de diseño .....</i>	<i>6</i>
<i>Muestra .....</i>	<i>7</i>
<i>Instrumento de medición .....</i>	<i>7</i>
<b>Preguntas claves .....</b>	<b>8</b>
<i>Preguntas de inicio .....</i>	<i>8</i>
<b>Preguntas interpretativas.....</b>	<b>8</b>
<b>Preguntas de cierre .....</b>	<b>9</b>
<b>Organización y procesamiento de la información .....</b>	<b>9</b>
<i>Etapa 1: Preparación y Planificación.....</i>	<i>9</i>
<i>Etapa 2: Implementación de la Intervención .....</i>	<i>10</i>
<i>Etapa 3: Evaluación y Análisis .....</i>	<i>10</i>
<i>Etapa 4: Conclusiones y Recomendaciones .....</i>	<i>10</i>
<b>Análisis de la información .....</b>	<b>11</b>

<b>Justificación .....</b>	<b>15</b>
<b>Caracterización de los beneficiarios .....</b>	<b>16</b>
<b>Interpretación .....</b>	<b>17</b>
<b>Principales logros del aprendizaje .....</b>	<b>19</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>23</b>
<b>IV. Anexos.....</b>	<b>32</b>
Anexo A. Escala de motivación en el trabajo R-Maws.....	32
Colaborador 1.....	34
Colaborador 2.....	42
Colaborador 3.....	50
Colaborador 4.....	58
Colaborador 5.....	66
Colaborador 6.....	74
Colaborador 7.....	82
Colaborador 8.....	90

Colaborador 9.....	98
Colaborador 10.....	106
Anexo B. Diarios de campo.....	124
Anexo C. Consentimiento Informado.....	140
Anexo D. Imágenes .....	150

## **I. DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO.**

### **Nombre de la práctica de investigación.**

Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024

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

Una Institución Educativa Privada que se encuentra ubicada en Guayaquil

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

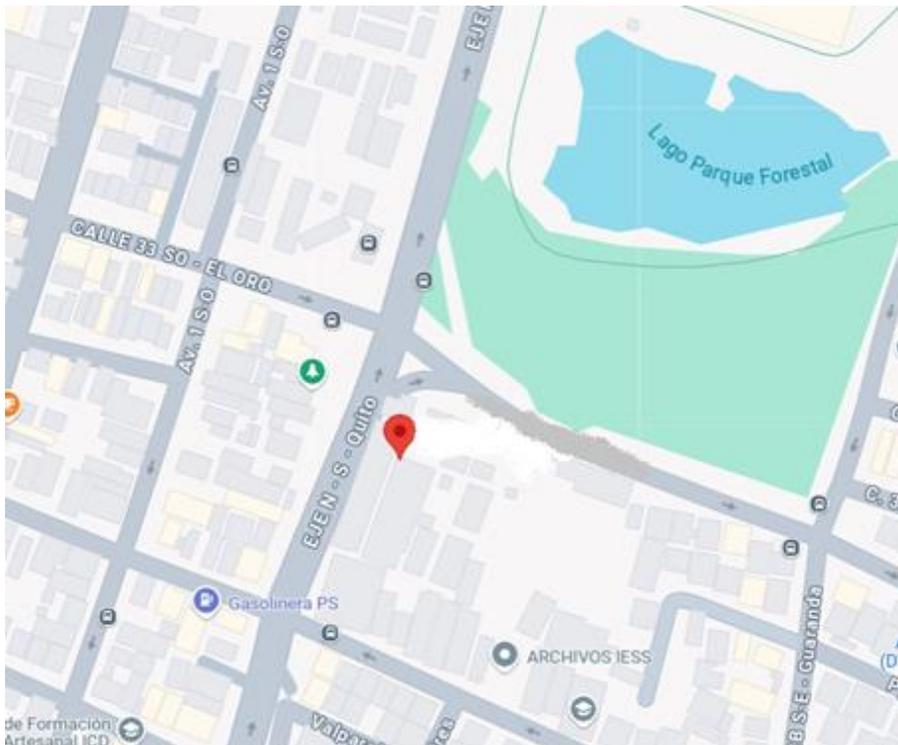
El tema que se presenta a continuación se enmarca desde el área de la psicología organizacional positiva, ya que el análisis de la variable de sistematización corresponde a la evaluación de los factores que inciden en la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de Guayaquil.

Salanova (2008) establece que la psicología organizacional positiva, tiene como objetivo, describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en las organizaciones, así como perfeccionar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional. (Klinar, Domenica, 2011).

## Localización.

El trabajo de sistematización de experiencias fue realizado en una Institución Educativa Privada de Guayaquil, ubicada en las calles El Oro y Quito.

**Figura 1**



**Fuente:** Google Maps (2025)

## Objetivo

La institución donde se realiza el diagnóstico es una institución educativa que lleva trabajando por 51 años en el sector sur de la ciudad de Guayaquil, donde evangelizan y educan a los niños, niñas y adolescentes, formando mujeres y hombres líderes, íntegros e inclusivos, donde fomentan

el protagonismo en proyecto de desarrollo sostenible como científico, tecnológico, artístico, deportivo, social y cultural con el reflejo del evangelio.

La presente sistematización de experiencias tiene como objetivo diagnosticar los factores principales de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil durante el año 2024.

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

La motivación laboral, surgió en Europa alrededor del año 1700 a partir de los cambios en los métodos de trabajo, la transformación de talleres en fábricas, los trabajadores buscaban el beneficio propio, esto derivó en problemas de productividad, a mediados del siglo XX surgieron teorías que investigaban la motivación y su relación con el rendimiento laboral y satisfacción individual, estos estudios concluyeron que un colaborador motivado es más eficiente y responsable (Berardi, 2020).

Desde el punto de vista de Deroncele et al. (2021) ellos concordaron que la motivación siempre se encontrará presente como un componente enfocado en los puestos más altos de la jerarquía, esto puede traer consecuencias como; generar una responsabilidad considerable en la incorporación de las diversas dimensiones, entre las que más destacan son; psicológicas, laborales y organizacionales (Ruiz et al. 2023).

Como señalan Ryan y Deci (2000), la motivación intrínseca es donde la persona participa con el fin de que existe un gozo, ganancia en el cumplimiento de la asignación, mientras que en

la motivación extrínseca la conducta esta normalizada por conclusiones ajenas a la labor, los factores extrínsecos desempeñan un papel de recompensa sí la organización logra obtener un cumplimiento sobre los niveles estándar (Trasmonte y Mosquera, 2022).

De acuerdo con Taylor (2015), la desmotivación sucede cuando se encuentra una frustración constante de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y afiliación social, se relaciona con bajos niveles de control sobre las obligaciones, sus resultados o como se realizarán las tareas. (Homot & Alcoceba, 2024).

Citando a Deci & Ryan (1985), la regulación externa puede ser un fuerte motivador a corto plazo, obligando que las personas actúen y promoviendo herramientas para cambiar el comportamiento, sin embargo, su efectividad a largo plazo se encuentra limitada, esto como resultado que las personas actúan esperando una recompensa por trabajo. (Tovar, 2021).

Las empresas y los investigadores administrativos creen que las metas organizacionales no se pueden completar sin la responsabilidad de sus colaboradores, esto debido que la motivación es una particularidad de la psicología humana, clave teniendo en cuenta las causalidades que influyen en la conducta humana y fomentan un alto grado de dedicación (Merchán & Vera, 2022).

Teniendo en cuenta la perspectiva de este autor, Chiavenato (2009), la importancia de alcanzar las metas institucionales dependerá del desempeño que presente en los objetivos personales, evaluados en términos de vigor, dirección, potencia y perseverancia (Casa & Panduro, 2022).

Teniendo en consideración a Ochoa (2014), manifiesta que la equidad influye en la motivación, ya que los colaboradores generan comparaciones entre sus aportes y beneficios con los de otros, suelen evaluar lo que obtienen del trabajo en relación con lo que se entrega y luego comparan esta proporción con la de los otros (Bohórquez et al. 2020).

En un estudio realizado en la empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México, destacó la importancia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores, se presenta una motivación media en la mayoría de los colaboradores, se valoran los ascensos, buen salario, un ambiente laboral comunicativo, sin embargo, muchos sentían que no obtenían los reconocimientos e incentivos adecuados (Rodríguez et al. 2020).

Así también en otra investigación realizada en un Call Center, busca obtener una correlación entre motivación laboral y rotación voluntaria, se demostró que la falta de motivación laboral puede ocasionar una alta rotación de personal, la motivación es esencial para lograr objetivos personales en los diversos aspectos de la vida, el trabajador genera cambios en la conducta para encontrar su bienestar (Babilon & Carbajal, 2022).

Como se afirma en el estudio empírico, la relación entre motivación y reconocimiento laboral en una Empresa del Sector Hotelero en Durango, México, destacó que la relación fue positiva, esta investigación reafirma la importancia de tener un personal motivado el cual incrementa la productividad, compromiso a la empresa y la calidad del servicio, siendo factores determinantes en el área de esta empresa, el turismo. (Herrera et al. 2022)

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

El presente trabajo de sistematización de experiencias propone realizar el diagnóstico mediante la aplicación de la Escala de Motivación para el Trabajo R-Maws en los colaboradores de una institución educativa católica en el periodo de diciembre 2024.

## **Metodología**

### ***Tipo de estudio***

Se considerará el enfoque cualitativo con un diseño descriptivo, esto debido a que facilita explorar de manera más amplia como afecta en los trabajadores la motivación, según Koh y Owen (2000), destacan que la investigación cualitativa se encuentra centrada en comprender como ocurren los hechos o situaciones, se ocupa de explorar las actitudes, creencias y la manera que uno interpreta y dan sentido a las experiencias vividas, en conjunto con el mundo que los rodea. (Valle et al. 2022).

### ***Tipo de diseño***

En la presente sistematización de experiencias tendrá un diseño fenomenológico; se considera un diseño fenomenológico el que identifica temas habituales entre las experiencias compartidas de la vida de los colaboradores con el objetivo de identificar y describir un fenómeno (Rodrigo, 2024)

## ***Muestra***

La muestra por aplicar será de conveniencia tipo no probabilística, estará compuesta por colaboradores del área administrativa de una institución educativa católica; el tamaño de la muestra será de 10 colaboradores de ambos géneros, 2 de género masculino y 8 de género femenino que estarán entre las edades de 23 a 41 años. Además, se requerirá recopilar información de los consentimientos informados de los participantes para garantizar la confidencialidad y el consentimiento voluntario.

## ***Instrumento de medición***

Escala de motivación laboral R – Masw, Autores: Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., (2010) & Barriga, E., Ochoa, W. Universidad Internacional del Ecuador (2021). La cual está basado en una escala es de tipo Likert, constituida por 19 reactivos y explora 5 dimensiones, estas son: desmotivación, consta de 3 preguntas en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa, consta de 6 preguntas en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada, consta de 4 preguntas en los siguientes ítems: 1,5, 7, 19, regulación identificada, consta de 3 preguntas en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca, consta de 3 preguntas en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

## **Preguntas claves**

### ***Preguntas de inicio***

1. ¿Cuáles son los principales factores que los empleados administrativos consideran para determinar su motivación laboral en una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
2. ¿Cuál es el instrumento más apropiado para poder diagnosticar la motivación laboral en una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
3. ¿Cómo se regula externamente la motivación laboral en sus colaboradores en una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?

### **Preguntas interpretativas**

1. ¿Cómo afecta la sensación de reconocimiento a la motivación laboral en una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
2. ¿Cómo afecta la desmotivación en la motivación laboral para una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
3. ¿Se considera la motivación intrínseca algo fundamental en la Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?

## **Preguntas de cierre**

1. ¿Cuáles fueron los principales aprendizajes sobre la motivación laboral en la Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
2. ¿Qué recomendaciones se pueden hacer para fomentar la motivación laboral en la Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024?
3. ¿Cuál fue el objetivo clave que se obtuvo en esta experiencia que se podría aplicar en otros contextos?

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

### ***Etapas 1: Preparación y Planificación***

En esta etapa inicial, se realizó varias reuniones para efectuar las intervenciones en la institución; se llevaron a cabo 3 reuniones previas entre las compañeras para presentar a la jefa de talento humano nuestro cronograma y obtener la autorización necesaria, durante estas reuniones, se discutieron el factor tiempo y los colaboradores que asistirán a dichas sesiones, además, que se resolvió dudas sobre las charlas y las encuestas. A su vez, se explicó a algunos trabajadores del área para la obtención del consentimiento antes de iniciar con las sesiones así aseguramos la comprensión de lo que se va a realizar. (VER ANEXO B. DIARIO DE CAMPO).

### ***Etapa 2: Implementación de la Intervención***

La intervención se llevó a cabo durante 8 semanas, comenzamos con la aplicación de la escala de motivación laboral (R-MAWS) a los colaboradores compuestos por ocho mujeres y tres hombres; las sesiones se realizaron una vez por semana, se tomaron fotografías para documentar el proceso; donde se observa el entendimiento de la importancia en la motivación laboral, los colaboradores prestando atención y haciendo preguntas al respecto. (VER ANEXO B DIARIO DE CAMPO).

### ***Etapa 3: Evaluación y Análisis***

Al finalizar las sesiones, verificamos el diagnóstico para poder evaluar su criterio acerca de la importancia de la motivación laboral que tiene la institución, los resultados preliminares fueron presentados a la jefa de talento humano, quien mostró interés en el descubrimiento. Se realizaron reuniones con el tutor antes y durante de la intervención para discutir el avance y responder nuestras dudas. (VER ANEXO B DIARIO DE CAMPO).

### ***Etapa 4: Conclusiones y Recomendaciones***

En esta etapa final, se realizaron reuniones de revisión del manuscrito durante el proceso de sistematización de experiencias. Se dieron recomendaciones para mejoras en la motivación laboral en la institución, donde se sugirió mínimos ajustes en la implementación y tener mayor seguimiento para que se pueda ver los beneficios que se tendrá a largo plazo. (VER ANEXO B. DIARIO DE CAMPO).

## **Análisis de la información**

Durante el diagnóstico de la motivación laboral en la institución educativa, que se llevó a cabo durante ocho semanas con una sesión por semana, se observó una constancia en la asistencia de los colaboradores; todos los colaboradores asistieron correctamente y siguieron las indicaciones que se les indicaban. En la motivación laboral tenemos un rango de 19 a 133, donde el nivel “bajo” tiene un rango entre 19 a 56, el nivel “medio” tiene un rango de 57 a 94 y el nivel “alto” tiene un rango de 95 a 133.

El análisis de los datos obtenidos por persona. El colaborador 1 con un total de motivación laboral de 74 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio, lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 4 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 15 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 2 con un total de motivación laboral de 88 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 3 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 25 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 20 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 21 puntos en los

siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 3 con un total de motivación laboral de 68 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 3 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 11 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 18 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 18 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 18 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 4 con un total de motivación laboral de 80 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 3 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 21 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 16 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 21 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 5 con un total de motivación laboral de 103 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel alto lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 3 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 37 puntos en los

siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 28 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 15 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 20 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 6 con un total de motivación laboral de 87 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 6 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 37 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 17 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 14 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 13 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 7 con un total de motivación laboral de 87 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel medio lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 4 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 23 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 22 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 21 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 17 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 8 con un total de motivación laboral de 95 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel alto lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos

determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 5 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 28 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 23 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 20 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 9 con un total de motivación laboral de 99 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel alto lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 3 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 26 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 28 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 21 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 21 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

El colaborador 10 con un total de motivación laboral de 100 puntos sobre 133 lo que refleja un nivel alto lo que significa que el colaborador se encuentra motivado, donde podemos determinar su motivación laboral con las dimensiones como desmotivación obtuvo una suma de 6 puntos en los siguientes ítems: 2, 15, 16, regulación externa obtuvo una suma de 31 puntos en los siguientes ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada obtuvo una suma de 25 puntos en los siguientes ítems: 1,5,7,19, regulación identificada obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 4, 11, 18 y motivación intrínseca obtuvo una suma de 19 puntos en los siguientes ítems: 6, 12, 13.

En general, los colaboradores que asistieron a las sesiones se destaca su participación comprometida de parte de ellos. Los resultados obtenidos reflejan su compromiso y superación en el trabajo, los seis de 10 colaboradores están en un nivel medio de la motivación general en lo laboral que en la motivación laboral quiere decir que están satisfechos en el cargo que están tanto intrínsecamente como extrínsecamente, con un rango de puntuación entre los 57 y 94 puntos, mientras que cuatro de diez se ubican en el nivel alto de la motivación laboral, con unas puntuaciones mayores a 95. No se obtuvo puntuaciones de 19 a 56 que sería un nivel bajo, lo que sugiere que, en general, el personal del área administrativa posee un grado significativo de motivación en el entorno laboral de la institución.

## **Justificación**

La presente sistematización de experiencias tiene como objetivo comprender y analizar los factores que influyen en el compromiso y desempeño de los colaboradores en la institución educativa privada de Guayaquil durante el mes de noviembre a diciembre de 2024.

Los estudios hablan sobre que la motivación en los colaboradores desempeña un papel fundamental en el manejo de una empresa u organización, el aprovechamiento del personal es crucial para obtener un buen funcionamiento y clima organizacional (Chóez & Vélez, 2021), en el estado de Tamaulipas México un estudio demostró que la motivación laboral tiene una influencia positiva cuando se asocia otros factores, demostrando que mientras se encuentre presente, puede existir mejoras en el rendimiento y aspiración a la promoción de puestos (García & Gutiérrez, 2023). Otro estudio realizado en Lima Perú evidenció que la motivación se muestra

asociada con el desempeño, demostrando una influencia conjunta y aportando como la motivación impulsa a obtener buenos resultados en las asignaciones, el éxito en el aprendizaje y los procesos de enseñanza. (Geraldo et al. 2020) .

Por lo tanto, la sistematización de experiencias sobre la motivación laboral en una Institución Educativa Privada de Guayaquil tiene una relevancia importante, ayuda a que podamos conocer más sobre este fenómeno y su gran impacto en la calidad de personal.

### **Caracterización de los beneficiarios**

Durante el diagnóstico de motivación laboral basado en la comprensión de la institución educativa privada en Guayaquil, participaron diez colaboradores con diversos cargos laborales. A continuación, se presenta una descripción detallada de cada uno de ellos:

Colaborador 1 es una mujer de 53 años que tiene el puesto de trabajo de jefe de Talento Humano, lleva laborando en la institución educativa por 10 años. (ver anexo C)

Colaborador 2 es una mujer de 36 años que tiene el puesto de trabajo de secretaria auxiliar, lleva laborando en la institución educativa por 7 años. (ver anexo C)

Colaborador 3 es un hombre de 41 años que tiene el puesto de trabajo de secretario auxiliar, lleva laborando en la institución educativa por 15 años y 11 meses. (ver anexo C)

Colaborador 4 es una mujer de 32 años que tiene el puesto de trabajo de asistente de talento humano, lleva laborando en la institución educativa por 10 meses. (ver anexo C)

Colaborador 5 es un hombre de 29 años que tiene el puesto de trabajo de técnico de seguridad y salud ocupacional, lleva laborando en la institución educativa por 4 meses. (ver anexo C)

Colaborador 6 es una mujer de 27 años que tiene el puesto de trabajo de bibliotecaria, lleva laborando en la institución educativa por 1 año. (ver anexo C)

Colaborador 7 es una mujer de 33 años que tiene el puesto de trabajo de asistente contable, lleva laborando en la institución educativa por 8 años y 1 mes. (ver anexo C)

Colaborador 8 es una mujer de 37 años que tiene el puesto de trabajo de administradora, lleva laborando en la institución educativa por 2 años y 10 meses. (ver anexo C)

Colaborador 9 es una mujer de 22 años que tiene el puesto de trabajo de recepcionista, lleva laborando en la institución educativa por 1 año. (ver anexo C)

Colaborador 10 es una mujer de 21 años que tiene el puesto de trabajo de pasante de Talento Humano, lleva laborando en la institución educativa por 3 semanas. (ver anexo C)

## **Interpretación**

En base a los resultados obtenidos, se puede determinar que ha existido una participación conjunta entre los colaboradores en las sesiones, plasmando el compromiso hacia las tareas y la superación propia. Entre los diez colaboradores, seis se encuentran en lo que se considera nivel medio en la Escala de motivación laboral de R-Masw y los otros cuatro se encuentran en un nivel alto.

Un estudio realizado en México abordaba las diferencias de la motivación laboral en dos generaciones, se realizó una encuesta a muestra de 346 personas, se pudo determinar que una generación presentaba mayor motivación laboral, pero consideran que esto es un determinante para esta generación al ser jóvenes aspiran mejores puestos y responden de manera favorable hacia los incentivos. (Martínez-Valdez et al., 2020). Otro estudio realizado en Argentina demostró que el personal se encontraba desmotivado, influencia por la ausencia de factores que abarcan la remuneración indirecta, la encuesta realizada determino que el personal no ha encontrado una solución, han intentado comunicarse con los superiores y no obtienen una respuesta, no se piensan como un recurso valioso y creen que lo mejor es desistir. (Taborda, 2022). Un último estudio realizado en Perú aportó los siguientes datos, la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral y el cómo son un factor influenciado entre sí y si incrementa el nivel de uno el otro aumenta por correlación, se consideran factores externos e internos que pueden impulsar la motivación y determinar cuál obtiene mayor influencia por la misma. (Soria & Pastor, 2021)

En conclusión, los estudios realizados en otros países presentan resultados similares con nuestra sistematización, esto al demostrar como la motivación laboral se utiliza como un factor de medición para explorar como se encuentran los colaboradores, cada investigación utilizada hablaba de la motivación laboral y como este se muestra de manera central en las organizaciones buscando remarcar la importancia de el mismo, nuestra sistematización discrepa con el segundo estudio, los niveles de motivación basados en la escala que utilizamos demuestra que lo mínimo presente en la institución es un nivel medio y la dimensión de desmotivación se encuentra baja, esto respalda la discrepancia entre ambos, los otros estudios tienen en consideración el desarrollo

de la persona como un factor influenciado, destacando como el ambiente o el desempeño pueden influir en la predisposición de los colaboradores.

### **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?**

Una de las lecciones más significativas fue aprender a trabajar de manera colaborativa, comprendiendo que cada persona tiene ideas distintas y aprendiendo a trabajar con eso, algo que aprendimos de este proyecto es como la motivación indistintamente del ámbito que se aplique es importante para impulsar al individuo, determinante para lograr un trabajo o acción de manera excelsa. Nuestra formación académica nos demuestra las futuras profesionales que seremos, la manera que abordamos las problemáticas, cómo aplicamos lo aprendido para buscar soluciones o encontrar las respuestas que mejor se adapten, cada docente que hemos tenido ha sido un granito de conocimiento adquirido. En ocasiones solemos cerrarnos a realizar las actividades de manera diferente al sentir que nuestra forma de realizarlo es la correcta, debemos aceptar que no siempre tenemos la razón y buscar vías alternas. No cambiaría nada, los errores y aciertos que cometemos nos hacen las personas que somos, los defectos nos hacen humanos y siempre queda una experiencia que nos hace progresar en el siguiente intento y nos demuestra que es posible hacerlo

mejor, creo que el trabajo en equipo es una excelente manera de determinar cuáles son tus fortalezas y que debemos mejorar en uno mismo.

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

Generó el conocer más sobre la motivación, los diferentes artículos y estudios planteados en el problema demuestran la dedicación para buscar conocer más sobre el estudio, es un tema que tiene un contenido en abundancia y diversas herramientas permiten evaluar cual es la mejor manera de abordarla. Compartir este conocimiento puede ampliar la información ya existente y demostrar la influencia de la motivación, usualmente presentado en mayor cantidad en empresas.

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

El objetivo que se logró fue el identificar los factores principales que afectan la motivación laboral en el área administrativa de la institución educativa privada, mediante la realización de las sesiones se pudo observar que hacía falta respetar la hora activa de los empleados. Se pudo aplicar con éxito la escala de motivación laboral de R-MAWS por la excelente asistencia de los colaboradores. Además, de obtener resultados reales mediante la experiencia de los colaboradores en el ambiente laboral. Esto con lleva la realización de informes donde se especifica el nivel de motivación laboral.

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

Lo que se nos llegó a complicar para ambas es el factor tiempo, ya que, las actividades por los feriados o eventos de la institución educativa se tenían que agilizar las actividades para poder terminar más rápido y que los colaboradores puedan seguir con sus actividades laborales, además que algunas veces debíamos hacer actividades más cortas. A pesar de eso, pudimos sobrellevarlo con éxito y completar las sesiones previstas.

- **¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?**

Las actividades; fueron una forma nueva para recrear con los colaboradores así tuvieron las herramientas necesarias para saber cómo manejar el estrés en el trabajo, para saber, las recreaciones las cuales son muy interactivas entre colaboradores y pudimos conocer nuevas habilidades que tiene cada uno y la prueba para diagnosticar la motivación que fue de mucha ayuda para determinar qué tan alto o medio esta la motivación.

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

Se pudo determinar que tiene un impacto positivo, ayuda a identificar si existe la posibilidad de haber algún problema con el rendimiento laboral y como poder mejorarlo para tener un mayor índice en la productividad.

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

Reducción del estrés, donde adquieren mejores herramientas para poder manejar situaciones de presión haciendo que tengan un mejor equilibrio emocional. Además, mejorar la escucha activa hacia sus compañeros y así poder tener mejor comunicación entre las áreas de trabajo.

**Conclusiones y recomendaciones**

En conclusión, los colaboradores asistieron a todas las sesiones e hicieron las actividades de motivación laboral, de mano con la escala de R-MAWS donde se observa con mayor amplitud cuales son las dimensiones que predominan entre los colaboradores, demostrando que no se encuentran desmotivados y en contraste existe un alto nivel en las otras cuatro dimensiones, la mayoría de los participantes presentan un nivel medio de motivación que puede mejor si desarrollan incentivos propios o metas a corto plazo.

Se recomienda seguir fortaleciendo la motivación en los colaboradores, intentar mantener los niveles de desmotivación bajos para que puedan seguir mejorando, implementar charlas que puedan seguir predisponiendo al personal a mejorar, se debería llevar un seguimiento de forma periódica sobre la motivación laboral en la institución educativa donde puedan obtener apoyo y recursos adicionales para mantener la motivación y la productividad a largo plazo.

## Referencias Bibliográficas

Alicia, B., Moya, F., Chaquina, P., Roberto, M., & Albornoz, M. M. (2024). Motivación laboral del docente y el desempeño en su quehacer pedagógico cotidiano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5).

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2788>

Ávila, A., (2013). Diagnóstico sociopsicológico de las organizaciones. *Psicología para América Latina*. 24, 240-255. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n24/a14.pdf>

Babilon, K., & Carbajal, R. (2022). Motivación laboral y rotación voluntaria de personal en colaboradores de un Call Center. Universidad César Vallejo, Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81404>

Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.

<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

Barriga, E., & Ochoa, W., (2021) Motivación laboral en las generaciones de 1960 y 2000 en la ciudad de Quito. *Facultad de Ciencias Administrativas. UIDE. Quito Campus Norte*. 114 p. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4549>

Berardi, A. L. (2022). Motivación laboral y engagement. Consultado el 13 de enero de 2025, de [http://redi.ufasta.edu.ar/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015\\_CP\\_006.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf)

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A., (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 3(1), 1-8. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A., (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24(88), 1316-1328. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>

Casa, E. & Panduro, C. (Enero - Junio de 2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri* (17)1, 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.a ed.). McGraw-Hill. [https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_Talento\\_Humano](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano)

Cortes, E. (2023, Julio 30). *Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela*. Studylib.es. <https://studylib.es/doc/9366769/administracion-de-recursos-humanos-5ed-gary-dessler-y-ric..>

De, C., & De, A. (n.d.). UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL. Retrieved November 17, 2024, from <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27550/1/UPS-GT005034.pdf>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M., (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

García, M. (Ed.). (2021). Evaluación, diagnóstico e intervención en psicología organizacional: nivel grupo. *Editorial Universidad Católica de Colombia*.  
<https://www.doi.org/10.14718/9789585133785.2021>

García, M., Gutiérrez, M. (2023) El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Hernández, C., (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782011000200069&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069&lng=es&tlng=es)

Herrera, D., Figueroa, E., & Villarreal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos De Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 294-314.  
<https://doi.org/10.19136/hitos.a28n82.5273>

Homont, L., & Alcoceba, J. (2024). Motivación del alumnado universitario: entre desmotivación y motivación intrínseca. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1–20.  
<https://doi.org/10.31637/epsir-2025-306>

*Investigación Fenomenológica: Enfoque, modelo y métodos*. (2024, May 18). Estudiando.  
[https://estudyando.com/investigacion-fenomenologica-enfoque-modelo-y-metodos/#google\\_vignette](https://estudyando.com/investigacion-fenomenologica-enfoque-modelo-y-metodos/#google_vignette)

Kampamoxa p. (2011). Chiavenato, Idalberto - Administración de Recursos Humanos.  
Chiavenato, Idalberto - Administración de Recursos Humanos.  
[https://doi.org/107514142/24908991/23736429/s200\\_kampamoxa](https://doi.org/107514142/24908991/23736429/s200_kampamoxa)

López, L., (2005) MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, Vol. 8, N.º 15.  
<https://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

López, V. (2024, Julio 5). La motivación laboral disminuye en la región. Diario Expreso; Expreso. <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/motivacion-laboral-disminuye-region-205806.html>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E., (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. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es)

Martínez-Valdez, R., Catache-Mendoza, M., & Huerta-Cerda, Z., (2020). Diferencias en la motivación Laboral entre la Generación X y la Generación Y, y su impacto en las organizaciones. Vinculatégica EFAN, 6(1), 993-1003. <https://doi.org/10.29105/vtga6.1-648>

Merchán, A. & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional. Vol. 10 No. 2, ISSN 1390-9789. <https://doi.org/10.34070>

Mo, L. (2025). ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL.pdf. Scribd. <https://es.scribd.com/document/458035086/ESCALA-DE-MOTIVACION-LABORAL-pdf>

- Naranjo, M., (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*. 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Palomo Vélez, Rodrigo Ignacio. (2008). FUNDAMENTOS DE DERECHO LABORAL. *Ius et Praxis*, 14(2), 659-665. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122008000200021>
- Pardee, R., (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. *EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)*. 24p. <https://eric.ed.gov/?id=ed316767>
- Peña, H. & Villón, S., (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Revuelto-Taboada, L., (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, vol. 5(2), 7-26. Fundación Universitaria CEIPA. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672271533001>
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación. [http://biblioteca.isctem.ac.mz/bitstream/123456789/291/1/robbins\\_2009\\_livro\\_comportamento\\_organiz.pdf](http://biblioteca.isctem.ac.mz/bitstream/123456789/291/1/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf)

Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020) Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*. Vol. 41 (43) 2020

- Art. 5 ISSN: 0798-1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414305.html>

Romero, M., & Scrivanelli, A., (2024). Motivación laboral en el sector cooperativo. Revisión sistémica de los últimos diez años, con énfasis en las cooperativas de trabajo. *Ciencias administrativas*, (24), 144. <https://doi.org/10.24215/23143738e144>

Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. Epub 08 de septiembre de 2023. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación del funcionamiento intrínseco, social y en el bienestar humano. *American Psychologist*. [https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SpanishAmPsynch.pdf](https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsynch.pdf)

Sampieri, R. H. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: Cuarta Edición*. *McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.* <http://187.191.86.244/rceis/registro/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Soria, M., & Pastor, C. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor\\_VCR-Soria\\_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor_VCR-Soria_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taborda, V. (2022). Motivación Laboral como factor clave para el sector empresarial. Caso de Estudio sobre empresa Lux. Universidad Nacional de San Martín.

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2138/1/TFPP%20EEYN%202022%20TVS.pdf>

Tavita, R., & Dávila, S. (2021). motivación laboral como problema de las Instituciones de Educación Superior. Revista Tribunal, 1(1), 112–142.

<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.1i1.5>

Tovar, C. (2021) Regulaciones Motivacionales según la Teoría De La Autodeterminación En Ámbitos De Educación Física Escolar, Deporte Escolar, Universitario Y Alto Rendimiento. Revisión sistémica. Universidad Pedagógica y Tecnológica De Colombia.

<https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/37d0aef5-9b75-467c-b489-ca7762f199e6/content>

Trasmonte-Rosendo, P. R., & Maldonado-Mosquera, D. (2022). Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares. *Gestio Et*

*Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 4(6), 27-47.

<https://doi.org/10.35381/gep.v4i6.36>

Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101–108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Facultad de Educación PUCP. N° 2022-02666 ISBN: 978-612-48875-0-5. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20d5ac9a-57bf-42e9-966e-73c5aabbbf95/content>

Vélez, L., Choéz, M. (2021) Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Pol. Con.* (Edición núm. 57) Vol. 6, No 4, pp. 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Victoria, J., (2013). La Motivación desde el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva. *UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO*. Facultad de Psicología. <http://132.248.9.195/ptd2013/julio/0696863/0696863.pdf>

#### IV. Anexos

##### Anexo A. Escala de motivación en el trabajo R-Maws

El instrumento empleado es la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin Albo y Nuñez (2012). Dicho instrumento ha sido validado transculturalmente por especialistas en motivación y en 10 diferentes idiomas, entre ellos el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países. En el año 2012 se validó en el contexto peruano, siendo éste un instrumento confiable para medir motivación en el Perú.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N.º	¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Levemente de acuerdo (5)	De acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque su no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (Por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (Por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo							
16	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Colaborador 1.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre

Karina del Rocio Ludeña Mendieta

Cargo

Jefe de Talento Humano

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?

10 años

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

53

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Por qué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 2.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Andrea Vega .....

Cargo  
Secretaría Auxiliar .....

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
7 años .....

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

36 años .....

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 3.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre

Christian Villamar Moreno

Cargo

Auxiliar de secretaría

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?

15 años 11 meses

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

41

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

---

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

---

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

---

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
  - En Desacuerdo
  - Levemente en Desacuerdo
  - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
  - Levemente en Acuerdo
  - De Acuerdo
  - Totalmente de Acuerdo
-

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \*  
esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros \*  
del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

---

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
  - En Desacuerdo
  - Levemente en Desacuerdo
  - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
  - Levemente en Acuerdo
  - De Acuerdo
  - Totalmente de Acuerdo
-

Colaborador 4.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Liliana Carolina Lucin Suárez

Cargo  
Asistente de talento humano

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
10 meses

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

32

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \*  
esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros \*  
del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

---

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
  - En Desacuerdo
  - Levemente en Desacuerdo
  - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
  - Levemente en Acuerdo
  - De Acuerdo
  - Totalmente de Acuerdo
- 

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
  - En Desacuerdo
  - Levemente en Desacuerdo
  - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
  - Levemente en Acuerdo
  - De Acuerdo
  - Totalmente de Acuerdo
- 

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
  - En Desacuerdo
  - Levemente en Desacuerdo
  - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
  - Levemente en Acuerdo
  - De Acuerdo
  - Totalmente de Acuerdo
-

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 5.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Carlos Gutiérrez

Cargo  
Técnico de sso

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
4

Sexo \*

Masculino  
 Femenino

Edad \*  
29

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \*  
esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros \*  
del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 6.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre

Karolaine Vasconez

Cargo

Bibliotecaria

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?

1 año

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

27

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \*  
esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros \*  
del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 7.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Nazaret Uribe Soto

Cargo  
Asistente Contable- Administrativa

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
8 años 1 mes

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

33 años

**PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?**

**RESPUESTAS:**

**1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 8.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Laura Pino

Cargo  
Administradora

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
2 años 10 meses

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

37

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Por qué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \* esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 9.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Keyla .....

Cargo  
Recepción .....

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
1 año .....

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

22 .....

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Colaborador 10.

No se pueden editar las respuestas

## ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R- MAWS)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre  
Andrea Nicola

Cargo  
Pasante de Talento Humano

¿Cuántos meses/ años tiene laborando en la institución?  
3 semanas desde 2025

Sexo \*

Masculino

Femenino

Edad \*

21

PREGUNTA: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

RESPUESTAS:

1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \*

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente \* esfuerzo en mi trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) \***

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

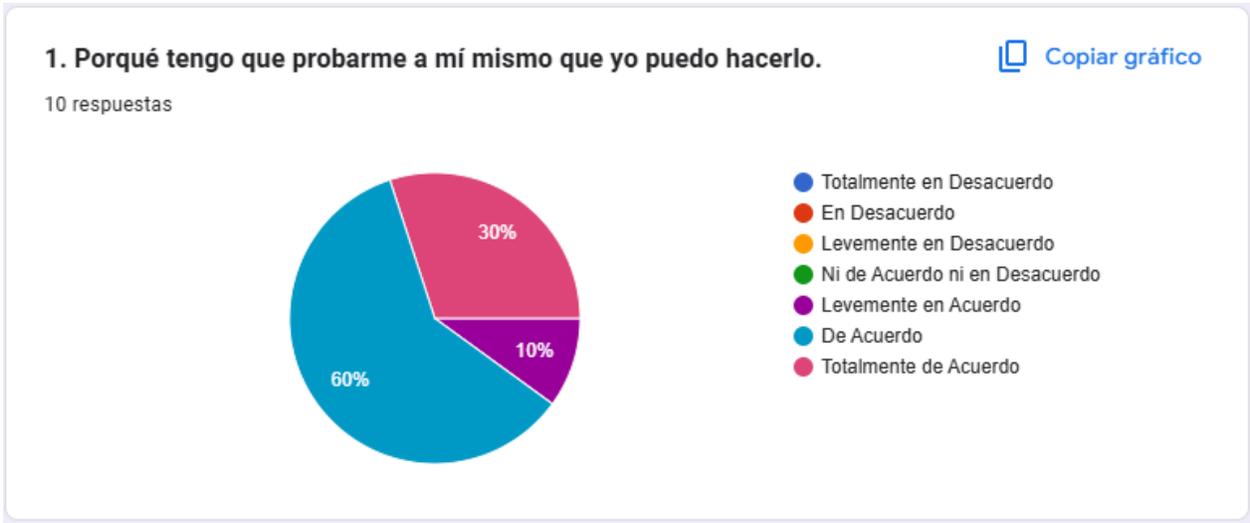
- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

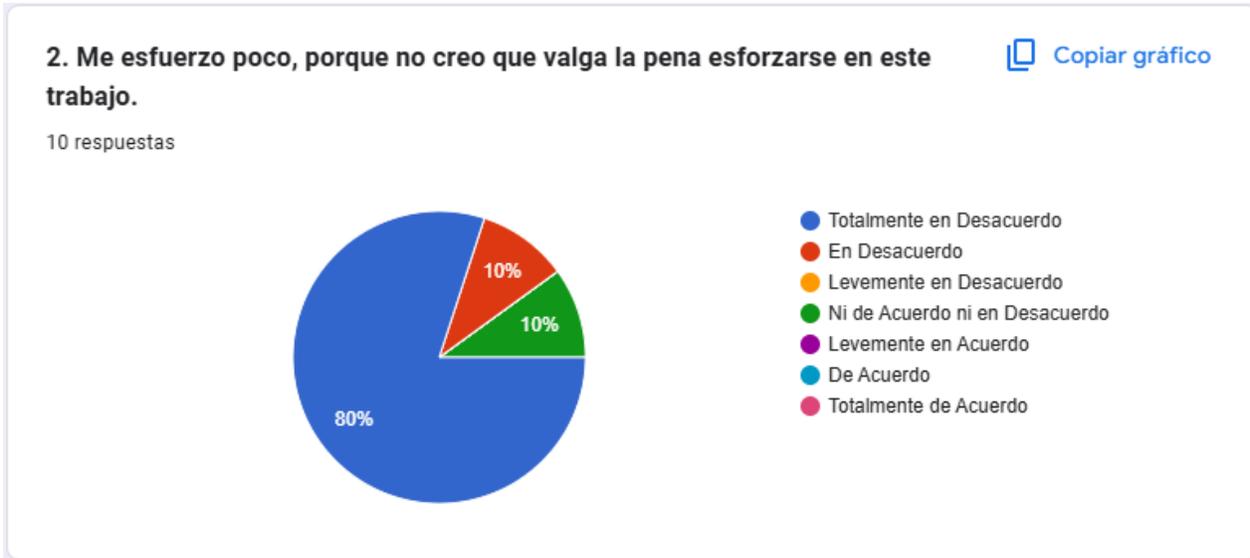
- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

**19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.**

- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo



*Figura 1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.*

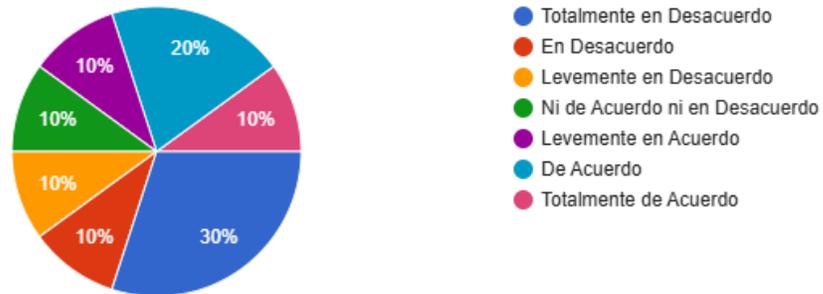


*Figura 2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.*

**3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)**

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

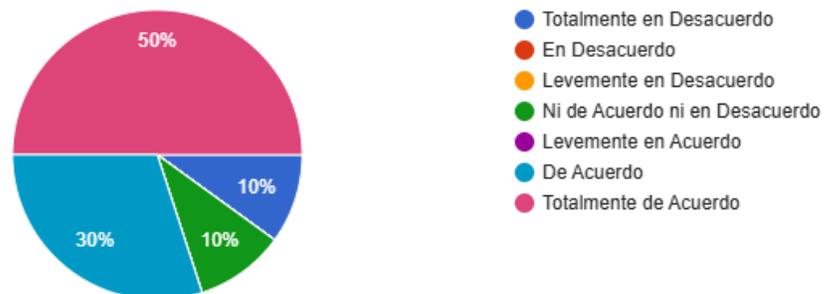


*Figura 3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)*

**4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.**

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

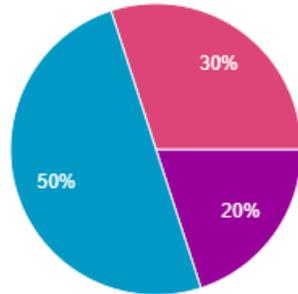


*Figura 4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.*

### 5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas



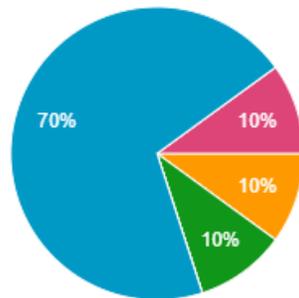
- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Figura 5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.

### 6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas



- Totalmente en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Levemente en Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- Levemente en Acuerdo
- De Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

Figura 6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.

### 7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

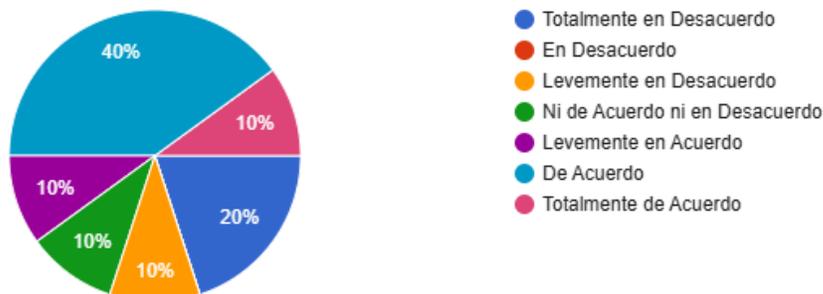


Figura 7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

### 8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

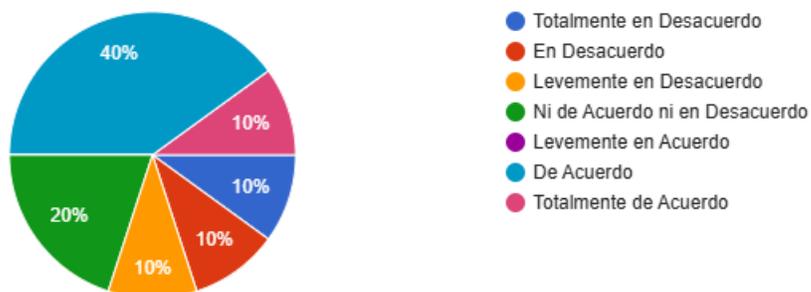


Figura 8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.

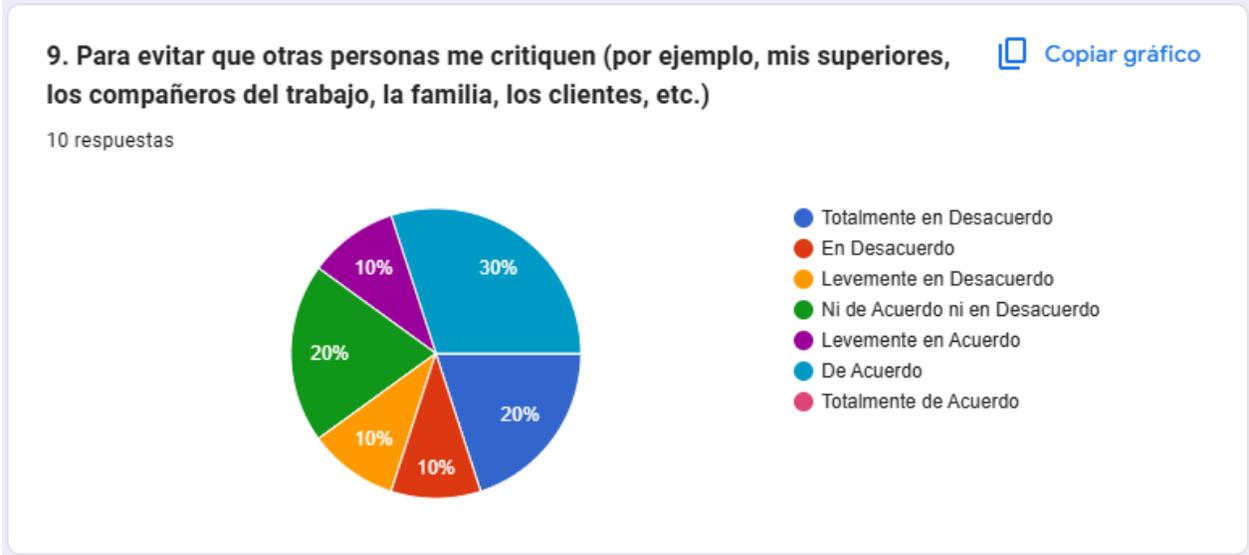


Figura 9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)

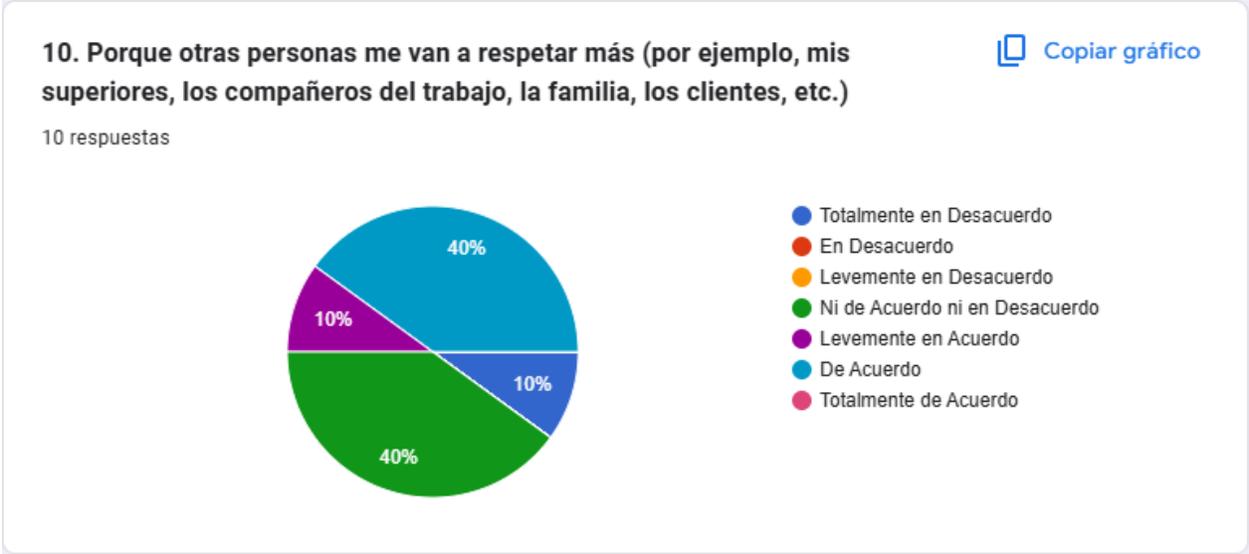


Figura 10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)

**11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.**

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

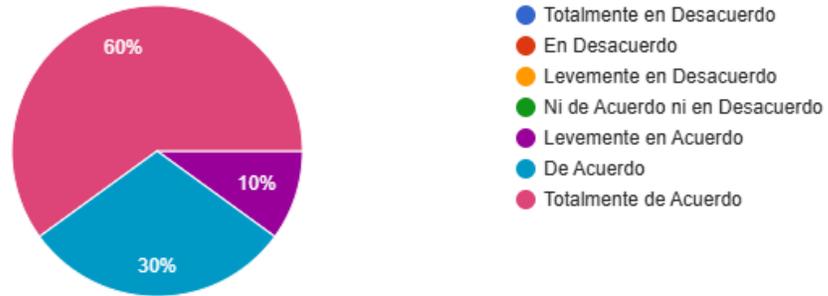


Figura 11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.

**12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.**

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas

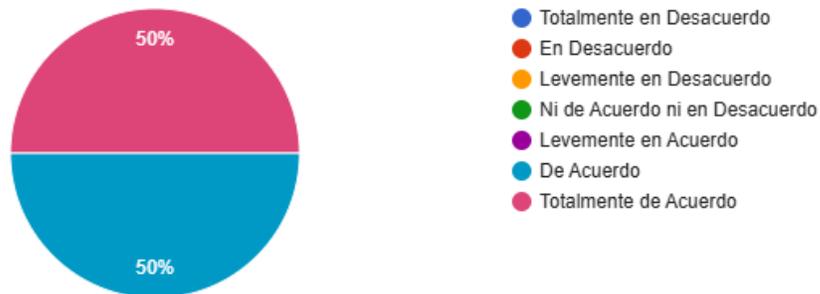


Figura 12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.

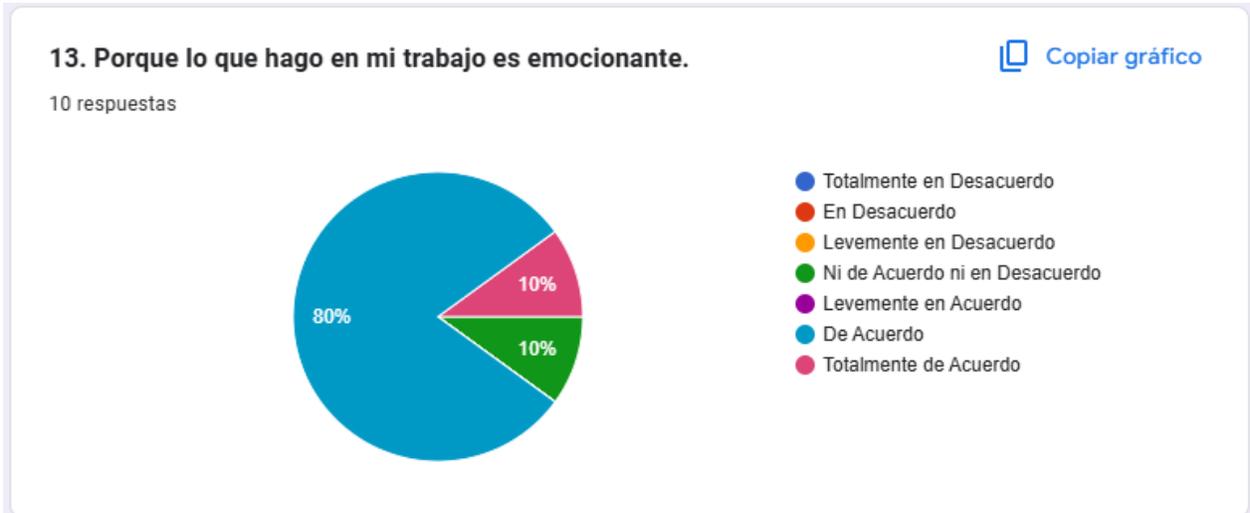


Figura 13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

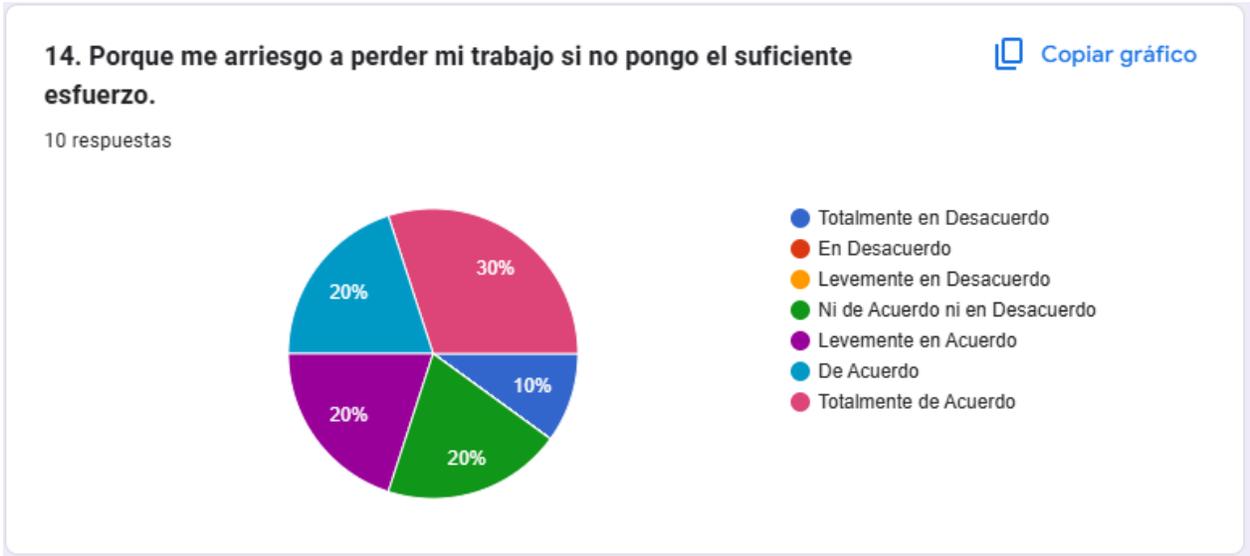
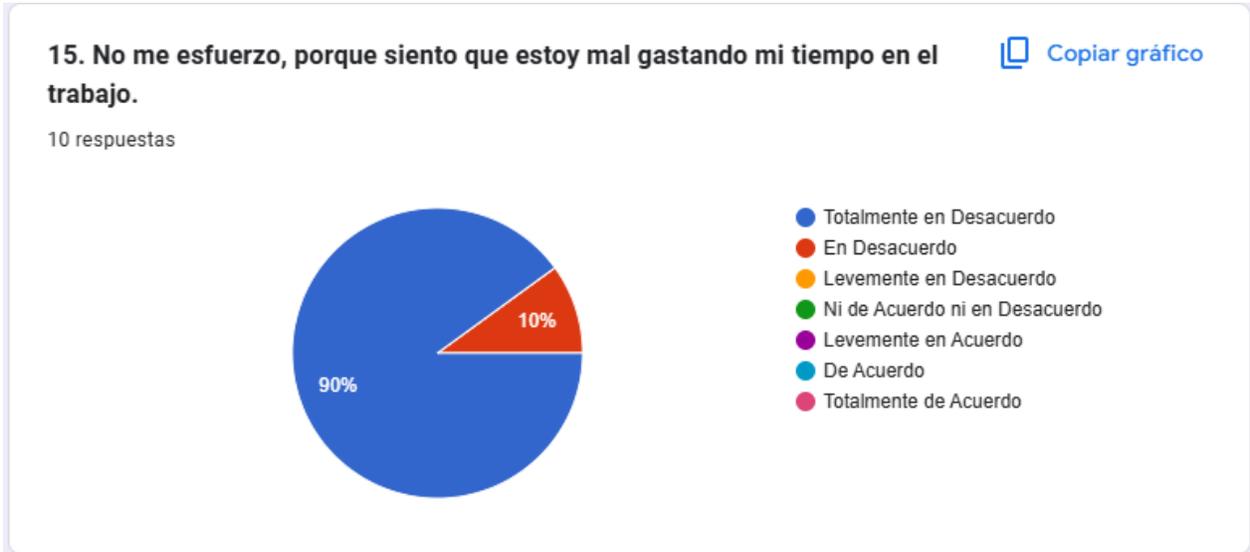
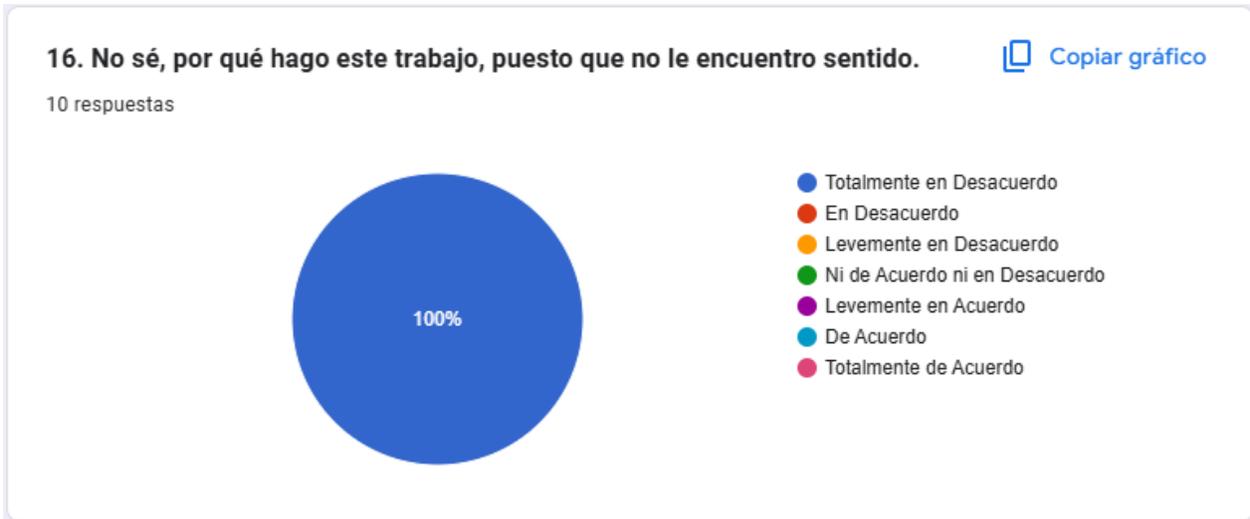


Figura 14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.



*Figura 15. No me esfuerzo, porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo*

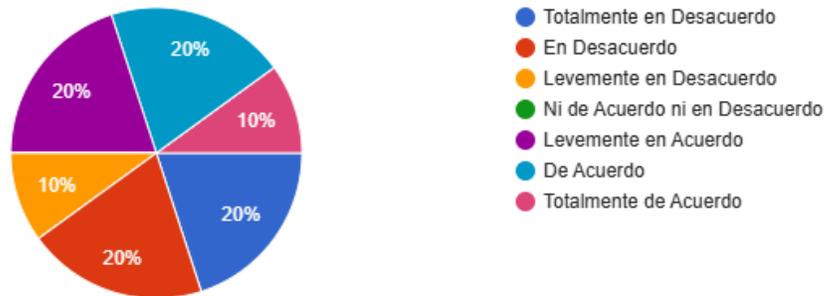


*Figura 16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.*

**17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.**

 Copiar gráfico

10 respuestas

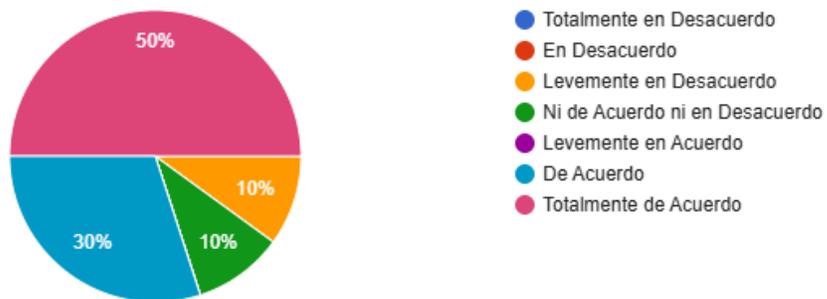


*Figura 17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.*

**18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.**

 Copiar gráfico

10 respuestas



*Figura 18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.*

### 19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.

10 respuestas

 Copiar gráfico

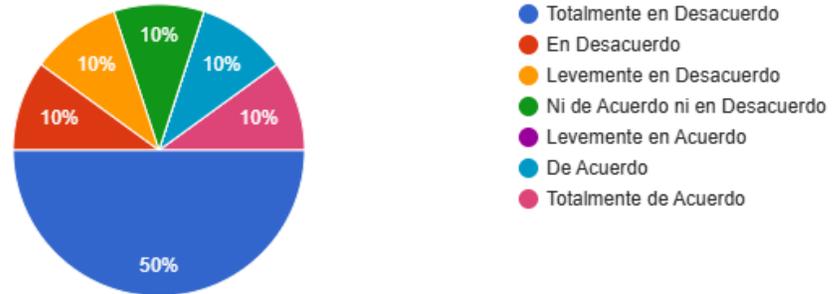


Figura 19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.

*Anexo B. Diarios de campo*

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	18/10/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Charla explicativa sobre la sistematización
<b>Tiempo utilizado:</b>	1 hora y 15 minutos (10:45am – 12:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Para socializar las directrices de la sistematización.
<b>Lugar – espacio:</b>	Aula 208 de la UPS, bloque B
<b>Quienes Participaron:</b>	Estudiantes de 8vo Semestre (jornada matutina), Cinthya Sesme.
<b>Resultados:</b>	Se explico de manera clara las fechas y actividades.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Todo se realizó de manera veloz y no hubo inquietudes.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	18/11/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Reunión inicial
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (2:30pm – 3:10pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Presentación del proyecto al personal administrativo y explicación de objetivo y fases.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 asignada en el edificio de la institución educativa privada de guayaquil en el año 2024.
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal administrativo, Mónica Valencia.
<b>Resultados:</b>	Se concluye la presentación del proyecto de manera exitosa.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	25/10/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Explicación de fechas y disposición de la primera parte de la sistematización.
<b>Tiempo utilizado:</b>	1 hora y 15 minutos (10:45am – 12:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Explicación de los puntos clave del trabajo, fechas de entrega de documentos.
<b>Lugar – espacio:</b>	Salón de usos múltiples, tercer piso del bloque B
<b>Quienes Participaron:</b>	Estudiantes de 8vo Semestre (jornada matutina), Cinthya Sesme.
<b>Resultados:</b>	Se explico de manera clara las fechas y actividades.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Todo fue de manera lineal, se resolvieron dudas y se explicó el calendario para la primera fase.

CARRERA DE PSICOLOGIA	
REGISTRO DIARIO	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	20/11/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Aplicación de cuestionario
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (11:00am – 11:40am)
<b>Para que lo hice:</b>	Evaluar los factores motivacionales (Escala R. Maws)
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 asignada en el edificio de la institución educativa privada de guayaquil en el año 2024.
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal administrativo, Mónica Valencia.
<b>Resultados:</b>	Evaluación exitosa.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos.

CARRERA DE PSICOLOGIA	
REGISTRO DIARIO	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	27/11/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 1. Evaluación de expectativas laborales
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (11:00am – 11:40am)
<b>Para que lo hice:</b>	Reflexión sobre objetivos y expectativas de forma individual en el ámbito laboral.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 asignada en el edificio de la institución educativa privada de guayaquil en el año 2024.
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal administrativo, Mónica Valencia.
<b>Resultados:</b>	Charla exitosa.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	28/11/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Explicación de la segunda fase, fechas de entrega y explicación de la documentación.
<b>Tiempo utilizado:</b>	1 hora (15:15pm – 16:15pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Explicar cuáles son los pasos a seguir de la nueva fase y asignación de tutores.
<b>Lugar – espacio:</b>	Reunión Zoom
<b>Quienes Participaron:</b>	Estudiantes de 8vo Semestre (jornada matutina y nocturna), Darwin Hidalgo y Cinthya Sesme.
<b>Resultados:</b>	Satisfactorios, no hubo dudas.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Se explicó las fechas, a quién y cómo se debía entregar la documentación, se detalló como llegar los certificados.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	2/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 2. Comunicación y relaciones interpersonales
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (11:00am – 11:40am)
<b>Para que lo hice:</b>	Dinámica grupal para el fortalecimiento de la comunicación y la mejora de la relación entre compañeros de trabajo.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 asignada en el edificio de la institución educativa privada de guayaquil en el año 2024.
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal administrativo, Mónica Valencia.
<b>Resultados:</b>	Dinámica exitosa.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	05/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 3. Gestión del estrés dentro del trabajo
<b>Tiempo utilizado:</b>	45 minutos (15:15pm – 16:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Para dar a conocer técnicas que permitan un mejor manejo del estrés laboral.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, y la actividad se llevó a cabo de manera ordenada, fue dinámica y se resolvió cualquier duda.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	09/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 4. Fortalecimiento de la autoestima profesional
<b>Tiempo utilizado:</b>	1 hora y 10 minutos (14:50pm – 16:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Charlas sobre qué es el desempeño laboral, explicación de actividades que incrementen la confianza.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, y hubo una interacción amena y se resolvió cualquier duda planteada por los participantes, buscando que se practique lo aprendido.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	12/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 5. Desarrollar habilidades de liderazgo
<b>Tiempo utilizado:</b>	55 minutos (14:35pm – 15:30pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Desarrollo de habilidades para liderar y mejorar el clima laboral
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, existió una colaboración más notoria y predisposición hacía las buenas prácticas.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	16/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Reunión entre compañeras
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (11:00am – 11:40am)
<b>Para que lo hice:</b>	Organizar la información y repartición de los temas.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 208
<b>Quienes Participaron:</b>	Mónica Valencia, Krystel Villacrés
<b>Resultados:</b>	Organización del tiempo satisfactoria.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	----

**CARRERA DE PSICOLOGIA****REGISTRO DIARIO**

<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	16/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 6. Trabajo en equipo y colaboración
<b>Tiempo utilizado:</b>	45 minutos (15:15pm – 16:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Mejorar la colaboración entre el personal administrativo.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, se realizaron ejercicios con la finalidad de probar el nivel de cooperación, todo parecía funcionar de manera fluida.

**CARRERA DE PSICOLOGIA****REGISTRO DIARIO**

<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	17/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 7. Crecimiento espiritual y valores católicos
<b>Tiempo utilizado:</b>	1 hora y 15 minutos (15:00pm – 16:15pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Dar a conocer los valores espirituales y la ética cristiana, hablando sobre su importancia.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, existió un acompañamiento sobre lo explicado, se tenía un gran conocimiento acerca del tema.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	19/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Sesión 8. Resolución de conflictos y retroalimentación colectiva
<b>Tiempo utilizado:</b>	45 minutos (15:15pm – 16:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Técnicas para abordar y resolver conflictos laborales de manera efectiva y reflexión de lo aprendido.
<b>Lugar – espacio:</b>	En el aula 401 de la Institución
<b>Quienes Participaron:</b>	Personal Administrativo.
<b>Resultados:</b>	Hubo una recepción satisfactoria y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Asistieron todos los participantes, 10 personas, se realizó la actividad de manera diligente, no existió inconvenientes.

<b>CARRERA DE PSICOLOGIA</b>	
<b>REGISTRO DIARIO</b>	
<b>Nombre:</b>	Mónica Arelis Valencia Erazo
<b>Fecha:</b>	27/12/2024
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una institución educativa privada de guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Reunión con tutor
<b>Tiempo utilizado:</b>	40 minutos (11:00am – 11:40am)
<b>Para que lo hice:</b>	Organizar la información y repartición de los temas.
<b>Lugar – espacio:</b>	En la oficina de posgrados
<b>Quienes Participaron:</b>	Mónica Valencia, Krystel Villacrés, Fabricio Escorza
<b>Resultados:</b>	Revisión satisfactoria.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Correcciones en varios puntos.

**CARRERA DE PSICOLOGIA****REGISTRO DIARIO**

<b>Nombre:</b>	Krystel Gabriela Villacrés Romero.
<b>Fecha:</b>	17/01/2025
<b>Proyecto/ Área:</b>	Diagnóstico de la motivación laboral en el área administrativa de una Institución Educativa Privada de Guayaquil en el año 2024
<b>Actividad:</b>	Socialización de los resultados al jefe de Talento Humano de la institución.
<b>Tiempo utilizado:</b>	45 minutos (15:15pm – 16:00pm)
<b>Para que lo hice:</b>	Presentación de los resultados del diagnóstico
<b>Lugar – espacio:</b>	Oficina del jefe de Talento Humano
<b>Quienes Participaron:</b>	Jefe de Talento Humano.
<b>Resultados:</b>	Hubo una charla informativa y se concluyó de manera correcta.
<b>Observaciones e impresiones:</b>	Todo se realizó de manera correcta, se habló sobre los resultados de la Escala y se dieron indicaciones sobre prácticas que podría implementar.

## Anexo C. Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, <sup>Priscilla</sup> Andrea Vega Díaz, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Andrea Priscilla Vega Díaz

Firma: Andrea Vega Díaz

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karelaine Vasquez Palacios, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Karelaine Mirelle Vasquez Palacios

Firma: Karelaine Vasquez

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Laura Pino Wanca, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Laura Pino

Firma:

Laura Pino

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Keyla Piedad Muñiz León, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Keyla Piedad Muñiz León

Firma: 

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vaznet Uribe Soto, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Vaznet Uribe Soto

Firma:

Vaznet Uribe Soto

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Psic. Liliana Carolina Luán Suárez, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

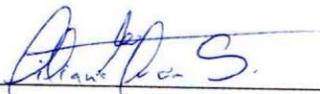
Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Psic. Liliana Luán Suárez

Firma:



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Andrea Cristina Nicola Bastidas, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Andrea Nicola

Firma:

Andrea Nicola B

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, KARINA DEL ROCÍO LUDENA MENDIETA, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

KARINA DEL ROCÍO LUDENA MENDIETA

Firma:



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Christian Villamar Moreno, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Christian Villamar

Firma:

Christian Villamar

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carlos Gutierrez Parzola, en calidad de representante de la institución educativa privada en Guayaquil, declaro haber sido informado/a sobre el propósito y el uso de los datos proporcionados en el marco de la sistematización de experiencia que se está llevando a cabo con fines exclusivamente académicos.

Dicha sistematización tiene como objetivo analizar la motivación laboral en el área administrativa de la institución, utilizando los datos obtenidos a través de la escala de motivación laboral aplicada en el horario de 11:00 a 12:00 pm.

Se garantiza que la información recolectada será utilizada de manera confidencial y únicamente con fines académicos, sin afectar la identidad de los participantes ni la operatividad de la institución.

Habiendo recibido esta información y comprendido su contenido, otorgo mi consentimiento para el uso de los datos con los fines descritos.

Nombre del representante:

Carlos Gutierrez

Firma:

[Firma manuscrita]

Anexo D. Imágenes

