



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de
Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

Caceda Rodriguez, Jhonny Johnson (orcid.org/0000-0001-5241-1862)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (orcid.org/0000-0002- 8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por ser mi principal motivo para no rendirme nunca, a mi hermana, por ser mi soporte, brindarme fuerzas con sus palabras de aliento y a mi novia por su incondicional apoyo durante una etapa de mucho sacrificio.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por haberme permitido continuar con Buena salud y seguir adelante con mis proyectos, a mi asesor por la paciencia en este proceso y a mi familia por el apoyo constante frente a esta etapa académica.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos legales.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 01: Variable Motivación.....	13
Tabla N° 02: Dimensión Motivación Intrínseca	14
Tabla N° 03: Dimensión Motivación Extrínseca	15
Tabla N° 04: Variable Satisfacción Laboral.....	16
Tabla N° 05: Aplicación de prueba de normalidad	17
Tabla N° 06: Correlación no paramétrica.....	18
Tabla N° 07: Escala de Interpretación de Spearman	19

Índice de figuras

Figura 1: Variable Motivación	13
Figura 2: Dimensión Motivación Intrínseca	14
Figura 3: Dimensión Motivación Extrínseca	15
Figura 4: Variable Satisfacción laboral	16

Resumen

El presente estudio de investigación, tiene como principal objetivo determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020. Su metodología fue la descriptiva correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, así mismo su muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de ambos sexos, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación del autor Vivanco (2014) y Satisfacción laboral (elaboración propia). Finalmente, sus resultados evidencian, que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.475$, esto nos establece que existe Correlación Positiva Moderada entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores, concluyendo que, para lograr una excelente Satisfacción Laboral la estrategia más adecuada para implementar es a través de la motivación del personal, ya que a más motivación mayor será la satisfacción laboral.

Palabras clave: Motivación y Satisfacción laboral.

Abstract

The main objective of this research study is to determine the relationship between Motivation and Job Satisfaction of the Collaborators of the Fortaleza del Sol Community Mental Health Center - Chao 2020. Its methodology was the descriptive correlational, non-experimental cross-sectional design. Likewise, its sample was made up of 30 collaborators of both sexes, the instruments used were the Motivation questionnaire of the author Vivanco (2014) and Job satisfaction (own elaboration). Finally, their results show that the Spearman correlation coefficient is $R = 0.475$, this establishes that there is a Moderate Positive Correlation between Motivation and Employee Job Satisfaction, concluding that, to achieve excellent Job Satisfaction, the most appropriate strategy to implement is through staff motivation, since a greater motivation will be job satisfaction.

Keywords: Motivation and Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Poder contar con colaboradores motivados es de vitales importancias para toda organización y esto se presenta cuando las búsquedas de estrategias son constantes para complementar la motivación de los colaboradores, a través de nuevas prácticas de gestión o políticas de la empresa, que no solo ayuden el desempeño de sus funciones sino también propicien la satisfacción laboral de uno mismo.

La satisfacción laboral indica la integración de los colaboradores con la realidad organizacional, mostrando signos de persistencia, responsabilidad, disposición para servir, abnegación y ética, lo cual es primordial para una buena eficacia de un rendimiento activo.

En los últimos años, las investigaciones referentes a la motivación, muestran la relevancia del porque se vuelve productiva una organización al tener a sus colaboradores motivados, lo cual resulta favorable mejorar la eficiencia para poder mejorar algunas adquisiciones, entendimientos, protección, lo cuales no involucra solamente lo personal sino también el atractivo monetario que nos presentan, requiriendo ser retribuidos por los jefes y mejorados en la empresa, ya que son reconocidos por el talento personal de cada uno de los colaboradores que conforman una empresa (Yañez, 2018).

La satisfacción laboral es el aspecto positivo que distingue un colaborador cuando realiza una labor importante para él, en un ambiente que donde se encuentra a gusto, y por lo que tiene recompensas intrínsecas que él esperaba, por ello si se tiene personal insatisfechos puede ser un elemento que alarmay repercute produciendo una caída en la productividad y también con los niveles de integración de la organización con la comunidad dentro que la que se desarrolla. (Muñoz, 1990).

Es así como se considera que una empresa que desea que sus colaboradores se superen, van a depender mucho de la clave de una institución y su manejo fundamental con sus miembros que conforman las áreas.

A nivel internacional unos resultados que nos evidencia López, señalaron que los efectos son provenientes del estudio El Índice de Felicidad Laboral de Indeed, 2016 del Ranking mundial por Satisfacción de los Empleados, siendo las naciones que exponen mayor satisfacción, Colombia. Brasil, Rusia, México e Irlanda.

En cuanto nacional, la revista de Gestión, señala que las empresas se han ido transformado de acuerdo a orientaciones que iban recibiendo, es decir no solo se centraron en cumplir sus metas, sino en manejar adecuadamente la inteligencia emocional, de modo que dentro del ámbito laboral se observaba que un 80% del personal producía más. Dentro del sondeo de satisfacción laboral un 52% de los colaboradores, refirieron percibir opiniones e ideas con poca valoración, lo que perjudicaba responsabilidades frente a otras tareas establecidas (Gestión, 2014).

El centro de Salud Comunitario Fortaleza del Sol, tiene como principal finalidad, brindar un atención especializada y ambulatoria a quienes padecen de algún problema psicosocial o de salud mental que afecte a su integridad. Cuentan con un amplio equipo de trabajo que lo conforman 30 colaboradores, distribuidos por áreas de la siguiente manera 1 Médico Psiquiatra, 1 Médico Cirujano, 6 Psicólogos, 2 Enfermeros, 4 Tec. Enfermería, 1 tecnólogo médico, 1 Químico Farmacéutico, 2 Tec. En Farmacia, 1 Trabajadora Social, 2 Agentes de Seguridad, 1 Terapeuta de lenguaje, y 1 personal de servicios generales. Se observa que el personal del centro de salud mental comunitario Fortaleza del Sol, se encuentran desmotivadas, mostrando signos como cansancio, mal carácter entre compañeros y bajo rendimiento, los cuales han afectado a largo plazo y se evidencia en la productividad individual y colectiva. Se visualiza que existen diferentes grupos donde no mantienen comunicación con todo el personal, la mayoría del personal no se muestra identificado con su institución ni con los jefes de servicios, la falta de empatía por parte de los líderes del establecimiento de salud, produce el estancamiento o la falta de progreso, por ello el personal no asume responsabilidad al momento de ejecutar sus funciones establecidas, dichos signos son alarmantes para la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores.

Expuesto todo lo anterior, nos formulamos el problema de investigación:
¿Existe relación entre la motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental comunitario Fortalezas del Sol, Chao, 2020?

Se justificó la investigación, en lo aplicativo, con los resultados que se obtengan del estudio realizado en el Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020 se podrá obtener un diagnóstico de las variables para gestionar la motivación orientado en la satisfacción laboral de los trabajadores; en lo teórico, se brindará mayores contribuciones sobre el conocimiento de las variables motivación y satisfacción laboral, con ello se pretende generar un referente que sirva de aporte a futuras investigaciones que se encuentren interesadas en este tipo de estudio, la cual puede implementarse tanto en instituciones públicas como privadas; en lo social, puesto que se obtendrá la mayor gestión del talento humano permitiendo mejorar la motivación y satisfacción de los colaboradores, con el propósito de poder aumentar el nivel de productividad del Centro de Salud.

Los objetivos planteados son: general, determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud mental Fortaleza del sol. En cuanto a los específicas, es determinar el estado de la satisfacción laboral de los colaboradores, determinar el estado mental de los colaboradores y analizar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder dar un mejor soporte se mencionan los siguientes trabajos previos: Gonzáles (2019), en su estudio tuvo como objetivo establecer la correlación entre las variables, para ello su tipo de estudio fue con orientación cuantitativo, con diseño correlacional no experimental de corte transversal, además empleo como técnica la encuesta para la recolección de datos. Frente a sus resultados menciona que el clima laboral presenta una relación directa y altamente significativa con un 0.250 en relación a estrés laboral, así mismo, clima laboral consatisfacción laboral con 0.508, ubicándolo en la misma categoría y finalmente estrés laboral con satisfacción un 0.699.

Marquina (2018) en su tesis presentó como finalidad, determinar el grado de motivación que influyen en la satisfacción laboral, con el propósito de obtener un servicio óptimo, para ello su tipo de exploración fue descriptivo- correlacional y se usó como técnica de recolección de la información a la encuesta. Ante los resultados se obtuvo que la variable de satisfacción laboral tuvo un nivel alto con 36.7%, 35% nivel bajo y 28.3% nivel regular. Concluyendo que la satisfacción laboral y motivación tienen una relación directa y significativa.

Idrogo (2017) en su estudio de investigación tiene como objetivo general promover una estrategia de persuasión ajustado en la dinámica del proceso que contribuye a ello, la investigación fue de tipo descriptiva – propositiva, la cual se tomó como muestra a 35 colaboradores. En cuanto a sus resultados se mostraron que el 96.9% llegó a un nivel moderado, el 31.2% a un nivel alto de motivación, del mismo modo en satisfacción el 68.75% está en nivel regular y 62.5% alcanzó una insatisfacción, concluyendo así que si consta una relación positiva entre variables con un 0.379.

Ríos (2017), en su indagación presentó como objetivo implantar la correlación de las variables, para eso usó el diseño exploratorio descriptivo – correlacional de enfoque cuantitativo, así mismo, aplicó el cuestionario como técnica que midió la motivación que consta de 23 ítems y el segundo de 36 ítems. En conclusión, el vínculo señalado fue moderado y directo con un valor de 0.003, en donde se expuso que el 63% está en un nivel alto y el 75% también de la segunda variable.

Hernández y Morales (2017) en su publicación tuvo como finalidad decretar los factores que fijan a las variables. Empleó el tipo descriptivo y su muestra poblacional se conformó de 36 personas a quienes se evaluó mediante un cuestionario, donde se concluye que las dimensiones que se trabajan de Motivación y satisfacción laboral afectan positivamente al desempeño de los trabajadores.

Castro (2016) en su estudio tuvo la finalidad de poder establecer cómo influye los valores hacia el trabajo de ambas variables y conocer el impacto que generan en los trabajadores, para ello se aplicó el tipo cuantitativo de investigación y se utilizó el formulario de motivación de trabajo de Gagneet et al. (2010), su muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. Finalmente se llega a la conclusión que las dimensiones más elevadas fueron la motivación intrínseca, regulación identificada e introyectada, mientras que los bajos fueron regulación externa y desmotivación.

Álvarez (2016), en su artículo plantea como objetivo establecer los elementos de la primera variable que influye en la segunda. Su muestra se conformó de 61 trabajadores y se utilizó como técnica la entrevista a través de una escala de tipo Likert, con lo que se concluye que el factor de autorrealización tiene el primer lugar y los de poder y ambiente físico el menor impacto.

En cuanto a la primera variable, que es Motivación La motivación se puntualiza como un pilar fundamental para impulsar, alinear, fortalecer y conservar la conducta de los colaboradores, a fin de lograr los objetivos institucionales (López, 2005, p.79).

Ardila (2001), precisó acerca de la motivación como la capacidad mediadora, tanto como en la concepción de la educación o del intelecto. Estos elementos hipotéticos no son distinciones de la psicología, sino que están contenidas en el campo científico. Jamás se estudia la motivación; se investiga la conducta motivada, de donde se concluye el sustento de la motivación; de igual manera, en la física no se observa el calor sino la materia ardiente (p. 81).

La motivación, describe las fuerzas que pueden actuar sobre el cuerpo de una persona ya sea interno o externo, lo cual dirige a optar por una conducta, dicho de otro modo, permite que la ejecución de comportamientos inadecuados pueda ser

modificados o llevar un mismo ritmo de vida a través de la obtención de metas que van a incrementar su supervivencia, ya sea socialmente, o dentro del plano biológico (Palmero, 2008, p.25).

Yépez (1991) refiere que la motivación se constituye por factores que mantienen, dirigen, provocan alguna conducta para cumplir un objetivo.

Cavalcante (2004), conceptualizó la motivación como un elemento que influencia más en referencia a la satisfacción en los cargos, el desempeño y en la producción. No consta dependencia en estas dos variables (satisfacción y motivación); para ilustrar lo expresado podemos indicar, que un colaborador se siente satisfecho con su labor, pero no se siente motivado, es aquel personal que considera más su estatus dentro de la empresa, por ello no siente el ánimo u motivación (p. 97).

Las dimensiones son de dos tipos: intrínseca y extrínseca: Dimensión 1: Motivación Intrínseca, definida como la que acerca, coloca, realiza, impulsa a la persona, por si misma, a su voluntad, está dentro de sí, es su característica, y la ejecuta a su conveniencia, no necesita estímulo externo (Reeve, 1994, p. 235).

Soriano (2001), indicó que se cimienta en una sucesión minúscula de exigencias de fondo anímico, demostración, autoevaluación, propósito, singularidad; que son los promotores de la iniciativa, constancia y frecuencia de la conducta ante la falta de elementos externos de motivación.

Marshall (2014) refiere que la motivación extrínseca influye de alguna manera en la persona por el entorno que lo rodea, modelándose y adaptándose a un medio social, es decir aquella persona que tiene motivación para laborar en una tarea específica lo hará aun cuando el interés sea bajo, esto se debe a que hubo una satisfacción anticipada que le permitió obtener alguna recompensa.

En cuanto al análisis de motivación extrínseca se muestran los siguientes indicadores: Salario; que se define como un sueldo, que como factor provoca una insatisfacción cuando el trabajador no recibe como recompensa y la supervisión, que se caracteriza por cumplir con la función de dirigir, teniendo la capacidad sobre los demás, siendo un líder y considerándose una pieza clave (Chiavenato, 2000).

Locke (1976), precisó que la satisfacción es una cualidad o contexto propicio o seguro, que es consecuencia de apreciar el trabajo individual, la habilidad obtenida en su tarea” (p. 165).

Robbins (1998), la puntualizó como el cúmulo de las situaciones de un individuo orientado en el ámbito laboral, donde se concluyó que a mayor satisfacción con su labor se expresará efectivamente, sin embargo el que no se perciba satisfecho, demostrará una actitud negativa frente a su labor.

Muñoz (1990), indicó que la satisfacción laboral es la emoción agradable o auténtica que distingue un trabajador al efectuar una tareas de su interés, ámbito donde se considera satisfecho, en particular en una organización empresarial que estimula su interés, logrando significativos estímulos en el área psicosocial y salarial, de acuerdo a su bienestar.

Las 3 dimensiones a ser evaluadas son: sistema de organización, sistema de recompensas y desarrollo personal: Dimensión 1; Sistema de organización, definida la apreciación de su actividad laboral, enfocado en elementos referentes al ambiente donde realiza su labor, donde está comprendido las políticas de dirección, las metodologías aplicadas, las buenas relaciones laborales, las condiciones laborales, así como los estímulos frente al desempeño (Gibson, 1996, p. 138).

En una entidad es necesario que pueden tener una organización que le brinde al trabajador una responsabilidad de sus funciones, de esa manera el ambiente generado dentro del contexto laboral se torna adecuado y satisfecho, incentivando al personal en el cumplimiento de sus objetivos con lo designado por la misma empresa, lo cual se interviene en los diferentes problemas que el colaborador pueda estar presentando ya sea laboral, personal o familiar (Sánchez, 2011).

En cuanto al análisis de Sistema de organización, esta dimensión presenta los siguientes indicadores: percepción favorable del ambiente laboral, condiciones de trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores (Sánchez, 2011).

El trabajo en equipo de los colaboradores, hace referencia a que es mejor un grupo numeroso de personas a un sola, lo que se ve en muchas entidades privadas o públicas, pues el apoyo es mutuo entre trabajadores, ya que tratan de

contribuir al desarrollo social y laboral, de esa manera influye positivamente y genera mayor compañerismo (Sánchez, 2011).

En las condiciones de trabajo, refiere que los quipos y los materiales, son para una mejor eficacia de las actividades personales de labores que contribuyen a un logro de objetivos que son planteados por la entidad y por lo cual es considerado primordial que estén actualizados a la tecnología, caso contrario no habría el mismo desempeño y evolución para trabajar, ya que se perjudica la misma empresa y sus colaboradores, generando insatisfacciones (Sánchez, 2011).

Para la segunda dimensión: el sistema de recompensas, señala que los incentivos y las remuneraciones contribuyen a que se propongan mejores estrategias porque dan forma a la conducta del grupo o de las personas, cuando son bien diseñados, y coherentes con la organización y con sus objetivos, causan motivación en los trabajadores, repercutiendo en su desempeño hacia las metas (Moreno y Coromoto, 2010).

En el sistema de recompensas se plantearon los siguientes indicadores: promoción y eventos de integración de los colaboradores.

Promoción, definida como el grado del trabajador, el que consentirá un progreso en su calidad de vida, promoverá su compromiso, el reconocimiento de parte de sus compañeros y el afirmación de sus jefes. El trabajador hallará en este reconocimiento un impulso justo por parte de los directivos de su centro de trabajo, que se reflejará con igualdad y anulando cualquier favoritismo, logrando que este se sienta satisfecho con su labor. Los trabajadores que encuentran satisfechos con su trabajo, hacen acotaciones propicias de la organización, acompañan a sus compañeros, tienden a optimizar su tarea, y ponen el máximo esfuerzo y dedicación (Fuentes, 2012, p. 22).

Los eventos de integración de los trabajadores, es muy vital que toda organización realice eventos en los que sus trabajadores puedan socializar e integrarse más, con el fin de evitar disgustos, alejamientos, mal entendidos o barreras que existen habitualmente en los centros de labor (Moreno y Coromoto, 2010).

En la tercera dimensión de desarrollo personal, menciona que son diversos factores con los que se logra como los objetivos, motivación, el desempeño laboral,

autoestima, trabajo en equipo y entusiasmo, así como otros más (Chiangy Núñez, 2010). Este mismo presenta sus indicadores: propósito de vida del trabajador e integridad del trabajador.

El propósito de vida del trabajador, señala que como cualquier otro colaborador tienen una meta en la vida y se debe identificar cual es ese objetivo planteado de vida y proyectarnos personalmente ya que son en los que se trabajará, teniendo en cuenta que es necesario tener una organización de las ideas, lo que le gusta, para lo que se estudia y que producirá en una, satisfacción o insatisfacción por la situación que está viviendo (Chiang y Núñez, 2010).

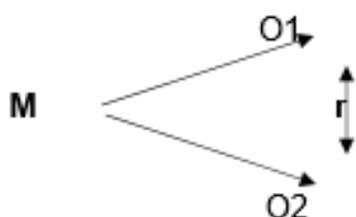
Por otra parte, está la integridad del trabajador, sea plantea que un colaborador es integro cuando ha desarrollado labores siguiendo los principios de la organización y aplicando sus valores, como tal se guían por lo que es mejor y correcto en las situaciones muy independientemente de las labores que realizan, esto les genera mayor compañerismo, transmiten confianza y tienen una mejor comunicación (Chiang y Núñez, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo aplicada, ya que busca analizar las dificultades prácticas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño es no experimental, porque las variables no serán manipuladas dentro de la investigación y de corte transversal puesto que se recogerá información en un momento único. Así mismo es correlacional por pretender realizar la medición del nivel entre las variables presentadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Gráfico 01: Representación gráfica del diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Motivación

O2: Satisfacción Laboral

R: relación

3.2. Variables y operacionalización:

3.2.1. Variables:

Independiente: Motivación

Dependiente: Satisfacción laboral

Muestra de estudio

3.2.2. Operacionalización: Ver anexo

3.3. Población

El tamaño de muestra está conformado por el 100% de trabajadores del centro de salud Mental comunitario Fortaleza del Sol- Chao. Según refiere Vara-Horna (2015) la población es el grupo de sujetos o cosas con más de una característica en común.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se utilizaron dos encuestas, con la finalidad de saber cuál es la apreciación de los colaboradores tiene en relación al problema de investigación, con el objetivo de comprobar la hipótesis, la encuesta es una técnica de recolección de información, que se realiza mediante preguntas directas a una población en específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumento:

Para la recolección de datos e información relevantes, la presente investigación utilizo como un instrumento de recolección de Datos el cuestionario, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos son medios materiales que se emplean para almacenar la información.

Validez:

Según Tamayo y Tamayo (1998) quien piensa que validar es establecer cuantitativamente y/o cualitativa un dato, requiriendo de un tratamiento científico con el fin de obtener resultados que puedan ser apreciados por la comunidad científica como tal. Para la validación del instrumento se contó con dos juicios de expertos un especialista temático y un metodólogo.

Confiabilidad:

Según Hernández (2013), refiere que la confiabilidad es honesta y está de en relación al nivel en el que se da una aplicación de manera continua hacia un objeto de estudio, del cual se obtendrá tener resultados similares o equivalentes.

Para el presente estudio se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, la que necesita de una sola aplicación y se basa en medir algunas respuestas del encuestado que relacionan los ítems con el instrumento para después juntar los datos obtenidos y llevar a cabo un análisis pertinente.

3.5. Procedimientos

El estudio realizó un análisis de la problemática de acuerdo a las variables estudiadas en los diversos ámbitos, dirigiéndose al contexto local en el que se originó la idea de investigación, para lo cual se contextualizó los antecedentes, marco teórico, objetivos y se procesó a aplicar los instrumentos, finalmente se evaluaron los resultados para poder realizar la discusión y sus recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa de MS Excel, con el fin de agrupar, ordenar y clasificar todos los resultados que se recolectó en los instrumentos aplicados, luego se usó el SPSS v. 24 para poder determinar la correlación de las variables estudiadas.

3.7. Aspectos legales

El presente estudio está orientado a presentar datos verídicos, sacados de libros científicos comprobados, además se hará hincapié en el respeto por las autorías, la confidencialidad y la participación voluntaria de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados del primer objetivo

Tabla N° 01

Variable Motivación

Nivel	Frecuencia	Fi	%
BAJO	4	4	13%
MEDIO	15	19	50%
ALTO	11	30	37%
Total	30		100%

Figura 01

Variable Motivación



Interpretación:

Según el análisis realizado observamos que el 50% percibe un nivel medio de motivación, el 37% conformado por 11 colaboradores percibieron una motivación Alta, y solo 4 colaboradores indicaron sentir un nivel bajo desmotivación.

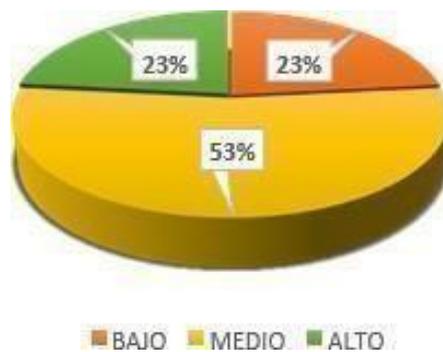
Tabla N° 02

Dimensión Motivación Intrínseca

Nivel	Frecuencia	Fi	%
BAJO	7	7	23%
MEDIO	16	23	53%
ALTO	7	30	23%
Total	30		100%

Figura 2

Dimensión Motivación Intrínseca



Interpretación:

Determinamos, con respecto a la dimensión Motivación Intrínseca; del total de colaboradores entrevistados, 16 (53%) expreso percibir una motivación intrínseca Media, el 23% a un nivel Alto, y solo 07 colaboradores expresaron percibirun nivel Bajo con respecto a esta dimensión de la Motivación.

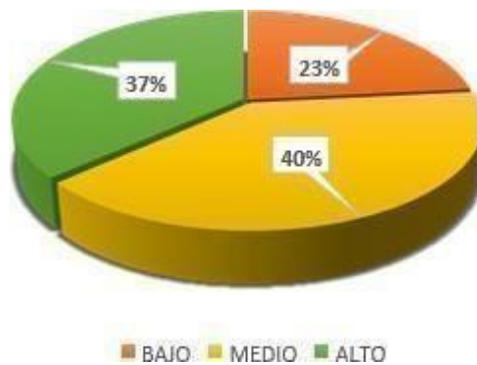
Tabla N° 03

Dimensión Motivación Extrínseca

Nivel	Frecuencia	Fi	%
BAJO	7	7	23%
MEDIO	12	19	40%
ALTO	11	30	37%
Total	30		100%

Figura 3

Dimensión Motivación Extrínseca



Interpretación:

En la dimensión Motivación Intrínseca, observamos que 40% de los encuestados expresaron percibir una motivación intrínseca Media, el 37% a un nivel Alto, y solo 23% enunciaron distinguir un nivel Bajo.

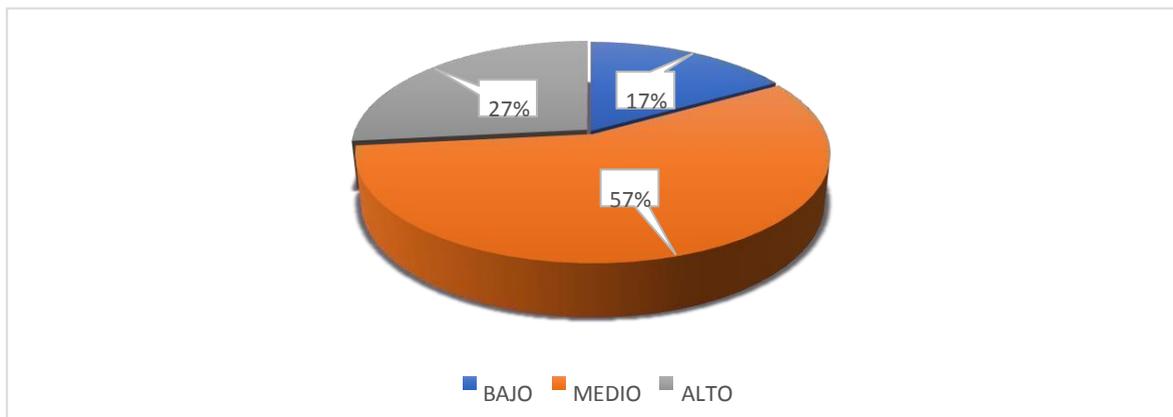
Tabla N° 04

Variable Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Fi	%
BAJO	5	5	17%
MEDIO	17	22	57%
ALTO	8	30	27%
Total	30		100%

Figura 4

Variable Satisfacción laboral



Interpretación:

Según el análisis realizado a los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol – Chao 2020, observamos que el 57% de los colaboradores están medianamente satisfechos, el 27% se encuentran muy satisfechos y solo 5 colaboradores indicaron sentir insatisfechos.

4.2 Resultados Inferenciales

Tabla N° 05

Aplicación de Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	.790	30	.000
SATISFACCIÓN LABORAL	.794	30	.000

Para el análisis de la prueba de Normalidad utilizaremos la prueba de Shapiro Wilk estando el estadístico más adecuado, ya que se maneja cuando $n \leq 30$ ($n = 150$), en donde obtenemos que la posibilidad de obtener estos valores al azar en el aparente de que la distribución sea normal es de p (0.000, 0.000) y dado que estas probabilidades son menores que 0.05 (significancia), entonces aceptamos la hipótesis de que existe igualdad entre las medias de ambas variables ($H_0: U_1 = U_2$), por lo tanto, determinamos que las variables No cumplen con los supuestos de normalidad.

En consecuencia, el análisis a realizar es para PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS, y para determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores, utilizaremos el "COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN" ya que nuestras variables son de escala ordinal.

4.1 Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud mental comunitaria fortaleza del sol – chao 2021.

H1: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud mental comunitaria fortaleza del sol – chao 2021.

Tabla N° 06

Correlación no paramétrica

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Correlación de	.475	.127	2.855	,008^c
N de casos válidos		30			

- No se presupone la hipótesis nula.
- Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
- Se basa en aproximación normal.

Análisis:

Al analizar la significación, obtuvimos que el valor de $p = 0,008$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, Rechazamos H0, donde determinamos que existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol – Chao 2020.

Tabla 7

Escala de interpretación para la correlación de Spearman.

VALOR	CRITERIO
$R = 1,00$	Correlación Grande, Perfecta y Positiva
$0,90 \leq R \leq 1,00$	Correlación muy Alta
$0,70 \leq R \leq 0,90$	Correlación Alta
$0,40 \leq R \leq 0,70$	Correlación Moderada
$0,20 \leq R \leq 0,40$	Correlación muy Baja
$R = 0,00$	Correlación Nula
$R = -1,00$	Correlación Grande, Perfecta y Negativa

Interpretación:

Conforme a la escala de interpretación, conseguimos ver que el coeficiente de correlación de Spearman es **$R = 0.475$** , lo que indica que existe relación positiva moderada entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol – Chao 2020.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito evaluar la Motivación y Satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol – Chao 2020.

En el presente proyecto se obtuvo un factor de correlación de Spearman de 0.475 el cual indica una relación Positiva Moderada entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

De los resultados conseguidos en este estudio, se logró concluir que respecto a la motivación de los colaboradores; el 50% percibió un nivel medio de motivación, 37% expresaron sentir una motivación alta y solo el 13% de los colaboradores expresaron sentir una motivación baja. En cuanto a la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental, el 57% percibieron una satisfacción laboral media, el 27% de los colaboradores perciben una satisfacción laboral Alta, y solo el 17% percibieron un nivel bajo de satisfacción.

Este estudio concuerda con los resultados conseguidos en la investigación de Idrogo (2017), que evaluaron la destreza de la motivación el cual repercute en la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública, en este estudio se consiguió un factor de correlación de Spearman de 0.379 y una significancia de $p = 0.000$.

Según el estudio de Yañez (2018) La Satisfacción y Motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua – Reynoso – Callao, coincide con los resultados, en donde obtuvieron un 28% y 36% de nivel regular y alto, en cuanto a la Satisfacción 25% y 28% de nivel alto y regular. Donde se estableció que consta una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la motivación.

En el estudio de Marquina (2018) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una Universidad Privada de Lima, los resultados difieren con nuestro estudio, donde con respecto a la satisfacción laboral, más del 51% de los empleados percibieron estar Insatisfechos esto contradice a nuestro estudio donde el 83% de los colaboradores se encuentran satisfechos y medianamente satisfechos.

Finalmente, se puede ultimar que, para conseguir una excelente Satisfacción Laboral la maniobra más conveniente a realizar es mediante la motivación del personal, ya que a más motivación mayor será el nivel de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Los colaboradores del Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, están con un 50% de nivel medio en cuanto a la motivación.
- Los colaboradores del Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, expresan tener una motivación alta el 37%.
- Los colaboradores del Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, señalan que el 13% siente motivación baja.
- Los colaboradores del Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, perciben el 57% una satisfacción Laboral media.
- Los colaboradores del Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, refieren que el 27% sienten satisfacción laboral alta.
- Los colaboradores de Centro de Salud mental Comunitario Fortaleza del Sol-Chao 2020, señalan que el 17% presenta un bajo nivel de satisfacción.

VII. RECOMENDACIONES

- Hacer uso de herramientas de gestión humana para seguir motivando a los colaboradores.
- Incrementar programas de motivación laboral o temas que refuercen sus habilidades y capacidades.
- Realizar actividades integradores que potencien la comunicación.
- Reconocer a los colaboradores por medio de incentivos por las tareas bien realizadas

REFERENCIAS

- Abulraheem, M. (2016). La influencia de las recompensas en el desempeño de los empleados. Tesis de Licenciado en economía y management. Universidad de Britania, Reino Unido.
- Álvarez (2016), La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. Recuperado de: <file:///C:/Users/Administracion/Downloads/DialnetLaMotivacionYSuIncidenciaEnElDesempenoDelEmpleadoD-5969126.pdf>
- Chiavenato (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Ardila, R. (2001) Psicología del aprendizaje. Siglo XXI editores argentinos S. A. Buenos Aires
- Castro (2016), El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas – México. Recuperado: <http://www.ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016>
- Chiang y Núñez (2010) Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). Administración del Recurso Humano. (5ta Ed.) Bogotá: Editorial McGraw – Hill
- Fuentes, H. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Gestion (agosto, 2014). Revista de ciencias Económica. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45trabajadoresfeliz-centro-labores-68545>

Gonzales (2019). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39749/TorresZNN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández y Morales (2017), Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa – México. Recuperado de:
[http://www.spentamexico.org/v12n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw Hill.

Hernández, R. (2013). Metodología de la Investigación. (6ª. ed). México: McGraw-Hill

Idrogo, M. (2017). Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública, (tesis de maestría). Recuperadode:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrer%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marquina (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Recuperado de:
<https://doi.org/10.17162/rccs.v6i1.998>

Marín, J.; Melgar, A. y Castaño, C. (1992). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. Guatemala: Organización Panamericana de la Salud, PSDCG-T.10, Volumen III.

Moreno, M. y Coromoto, M. (2010). Análisis de la calidad del servicio hotelero mediante la escala de Servqual. Universidad De La Laguna. España.

Reeve, J. (1994) Motivación y emoción. Madrid: Mc Graw-Hill.

- Rios, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015, (tesis de maestría). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1647>
- Robbins, S. (2000). Administración. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Sánchez, M. (2011). Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición: Un modelo aplicado al sector de la enseñanza privada en Andalucía. Universidad Privada de Andalucía. Primera edición. España.
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza
- Tamayo Tamayo. (2014). El proceso de la Investigación científica. México, D. F.: Limusa. La investigación científica
- Yañez (2018) La Satisfacción laboral y Motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua –Reynoso-Callao 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14918/Y%c3%a1% c3%b1ez_MOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wilches (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa minera Texas – Colombia. Recuperado de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título de investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Motivación y Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020		<p>General Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020</p> <p>Específicos - Determinar el estado de la Motivación de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020. - Determinar el estado de la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020. - Analizar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao 2020.</p>	Motivación	La motivación, es un concepto que usamos cuando queremos describir fuerzas que actúan sobre o dentro de un organismo, para iniciar y dirigir la conducta (Palmero, 2008, p.25).	La variable motivación será medida con las siguientes dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca	Motivación intrínseca	- Crecimiento,	Ordinal	1,2
							- Trabajo autónomo		3,4,5,6
							- Logro		7,8,9
						Motivación extrínseca	- Salario		10,11,12
							- Supervisión		13,14,15
			Satisfacción Laboral	La satisfacción Laboral es una actitud o situación favorable o efectiva, que resulta de valorar el desempeño laboral en forma individual, o a la destreza adquirida en su labor (Locke, 1976, p. 165).	La variable satisfacción Laboral será medida con las siguientes dimensiones: sistema de organización, sistema de recompensas y desarrollo personal	Sistema de organización	- Percepción favorable del ambiente laboral	Ordinal	1,2
							- Trabajo en equipo de los colaboradores		3,4
							- Condiciones de trabajo		5,6
						Sistema de recompensas	- Promoción		7,8
							- Eventos de integración de los trabajadores.		9,10
						Desarrollo personal	- Propósito de vida del trabajador		11,12

¿Existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol 2020

-Chao

- Integridad de trabajador

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UCV – TRUJILLO

PROGRAMA ACADÉMICO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Reciba Usted mi cordial saludo.

Instrucciones: Sírvase marcar con una X sobre la columna que más corresponda a la situación que usted percibe, siente o se da en el centro de trabajo. La presente encuesta es totalmente anónima y tiene carácter exclusivo de investigación científica por lo que rogamos su absoluta sinceridad.

Datos complementarios:

Género: Femenino..... Masculino.....

Valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

N°	Ítems	Escal a				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRINSECA						
CRECIMIENTO						
1	Existen oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional dentro de su institución.					
2	La capacitación es constante y además ayuda a desarrollar sus habilidades.					
TRABAJO AUTONOMO						
3	Se siente cómodo con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.					
4	Es libre y autónomo en el momento de tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
5	Las condiciones de su puesto de trabajo son las adecuadas para realizar su labor óptimamente.					
6	Su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física.					
LOGRO						
7	La organización facilita todas las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos y metas propuestas para su puesto de trabajo.					
8	Sus actividades laborales le permiten sentirse auto realizado.					
9	Su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.					
MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
SALARIO						

Considera que el salario que recibe compensa el trabajo que realiza dentro de su puesto de trabajo.					
La jornada de trabajo le permite tener un correcto equilibrio entre lo laboral y familiar.					

Considera que la organización busca mantener y mejorar las condiciones de su puesto de trabajo.					
SUPERVISIÓN					
Cuando usted realiza un buen trabajo, su jefe lo reconoce o felicita.					
Se siente satisfecho y cómodo con la relación jefe – trabajador.					
Existen lineamientos y políticas establecidas y claras en la organización.					

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UCV – TRUJILLO

PROGRAMA ACADÉMICO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Reciba Usted mi cordial saludo.

Instrucciones: Sírvase marcar con una X sobre la columna que más corresponda a la situación que usted percibe, siente o se da en el centro de trabajo. La presente encuesta es totalmente anónima y tiene carácter exclusivo de investigación científica por lo que rogamos su absoluta sinceridad.

Datos complementarios:

Género: Femenino..... Masculino.....

Valoración:

<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	SISTEMA DE ORGANIZACIÓN					
	PERCEPCIÓN FAVORABLE DEL AMBIENTE LABORAL					
1	El ambiente laboral está limpio y ordenado para el desarrollo de sus actividades.					
2	Recibe los recursos, materiales y equipos adecuados para el desarrollo de labores.					
	TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES					
3	Fomenta el trabajo en equipo entre compañeros					
4	Apoya a directores en la solución de problemas.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
5	Las condiciones de trabajo son favorables.					
6	La institución inspira seguridad y estabilidad en su trabajo.					
	SISTEMA DE RECOMPENSA					
	PROMOCIÓN					
7	Recibe incentivos por parte de la entidad, cuando se cumple con las metas y objetivos trazados.					
8	Las remuneraciones recibidas son favorables.					
	EVENTOS DE INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES					

9	La institución realiza eventos de socialización para una mayor integración de los trabajadores.					
10	La institución realiza actividades y/o seminarios de motivación.					
	DESARROLLO PERSONAL					
	PROPÓSITO DE VIDA DEL TRABAJADOR					
11	Fomenta proyecciones y propósitos profesionales en la institución.					
12	El colaborador tiene iniciativa de crecimiento laboral en la institución.					
	INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR					
13	El colaborador tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal.					
14	Se desarrolla de manera íntegra el trabajo encomendado.					
15	Muestra disciplina en el comportamiento y desempeño laboral.					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N°4: FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Denominación del instrumento	Cuestionario de Motivación.
Autoría	Adaptado de Vivanco, "Análisis de los niveles de motivación intrínseca e intrínseca" (2014).
Duración	Aproximadamente 20 minutos
Número de ítems	15
Escala de medición	Ordinal
Dimensiones que evalúa	Motivación intrínseca y motivación extrínseca
Lugar de realización de campo:	Centro de Salud Mental Comunitario – Chao 2021
Fecha de realización de campo	2021

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N°2	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Denominación del instrumento:	Cuestionario de Satisfacción Laboral.
Autoría	Jhonny Caceda Rodriguez
Duración	Aproximadamente 20 minutos
Número de ítems	15
Escala de medición	Ordinal
Dimensiones que evalúa	Sistema de organización, sistema de recompensas y desarrollo personal
Lugar de realización de campo	Centro de Salud Mental Comunitario – Chao 2021
Fecha de realización en campo	2021

ANEXO N°5 TABULACIÓN DE LOS DATOS

PRIMERA PARTE															
MOTIVACIÓN INTRINSECA										MOTIVACIÓN EXTRINSECA					
ENCUESTA	CRECIMIENTO		TRABAJO AUTONOMO				LOGRO			SALARIO			SUPERVISIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3
2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	1	3	4	4	3	5
3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	2	3	4	4	3	3
5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	1	3	4	2	4	4	4	4	3	3	1	3	5	5	3
7	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	4
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
11	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4
12	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	5	5	4
13	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3
14	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
15	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4
16	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3
20	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4
21	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	4	4
22	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3
23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
25	3	3	4	4	4	5	4	4	5	1	3	4	4	3	5
26	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	4	4
27	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
30	3	3	4	4	4	5	4	4	5	1	3	4	4	3	5
TOTAL	89	92	113	107	111	124	107	114	118	96	97	113	118	118	113
PROMEDIO	2,97	3,07	3,77	3,57	3,70	4,13	3,57	3,80	3,93	3,20	3,23	3,77	3,93	3,93	3,77
VARIANZA	0,59	0,48	0,19	0,67	0,77	0,53	0,25	0,17	1,03	1,27	0,87	0,32	0,55	0,34	0,39
DESV.S	0,8	0,7	0,4	0,8	0,9	0,7	0,5	0,4	1,0	1,1	0,9	0,6	0,7	0,6	0,6

SEGUNDA PARTE														
SISTEMA DE ORGANIZACIÓN						SISTEMA DE RECOMPENSA				DESARROLLO PERSONAL				
PERCEPCIÓN		TRABAJO EN EQUIPO		CONDICIÓN DE TRABAJO		PROMOCIÓN		EVENTOS DE INTEGRACIÓN		PROPOSITO DEVIDA DEL T		INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	3	3	1	4	2	2	2	2	5	4	4
4	4	4	4	5	5	1	2	2	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	2	1	4	3	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	5	5	5	5
4	4	4	4	3	2	1	4	3	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	4	4	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	1	4	2	2	2	2	5	4	5
4	3	4	4	3	2	1	4	3	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5
5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5
5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5
5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5
129	111	114	122	113	116	73	106	104	92	102	111	134	132	133
4,30	3,70	3,80	4,07	3,77	3,87	2,43	3,53	3,47	3,07	3,40	3,70	4,47	4,40	4,43
0,36	0,29	0,23	0,27	0,46	1,22	1,15	0,40	0,81	0,62	0,46	0,42	0,26	0,25	0,25
0,6	0,5	0,5	0,5	0,7	1,1	1,1	0,6	0,9	0,8	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO FORTALEZA DEL SOL - CHAO 2020", cuyo autor es CACEDA RODRIGUEZ JHONNY JOHNSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 24 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN DNI: 18141423 ORCID 0000-0002-8491-0751	Firmado digitalmente por: JSALINASG el 24-08- 2021 20:34:23

Código documento Trilce: TRI - 0189008