



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

Motivación y satisfacción del personal en la Municipalidad Distrital de Huaura 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Trinidad Melgar, Julia

Asesor

Dr. Ramos y Yovera, Santiago Ernesto

Huacho – Perú
2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTADCIENCIAS EMPRESARIALES.....

ESCUELA PROFESIONALADMINISTRACIÓN.....

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Julia Trinidad Melgar	15730687	21/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Flor de María Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Félix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%

★ documents.mx

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**MOTIVACION Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2022**

Bach. Julia Trinidad Melgar

TESIS PREGRADO

ASESOR: Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS y YOVERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

Dedico este a mi querida Madre, mi papito que no está físicamente, pero me ilumina desde el cielo, a mis amados hijos para quienes quiero ser un ejemplo y que estén orgullosos de mí, a mi compañero de vida.

Nací para grandes retos y estoy segura que voy a lograrlo.

Julia Trinidad Melgar

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestro señor por permitirme lograr esta meta importante en lo profesional, a mis docentes que me apoyaron incondicionalmente.

Julia Trinidad Melgar

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
INDICE GENERAL.....	IV
INDICE DE TABLAS... ..	V
INDICE DE FIGURAS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCION	IX
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	01
1.2 Formulación del problema.....	02
1.2.1. Problema general	02
1.2.2. Problemas específicos	02
1.3 Objetivos de la investigación.....	02
1.3.1. Objetivo general	02
1.3.2. Objetivos específicos.....	02
1.4 Justificación de la investigación	03
Justificación teórica.....	03
Justificación social.....	03
Justificación metodológica	03
1.5 Delimitaciones del estudio.....	03
Delimitación teórica	03

Delimitación temporal	03
Delimitación espacial	03
1.6 Viabilidad del estudio	04
CAPÍTULO II.....	05
MARCO TEÓRICO.....	05
2.1. Antecedentes de la investigación	05
2.1.1. Investigaciones internacionales	05
2.1.2. Investigaciones nacionales	05
2.2. Bases teóricas	07
2.3. Definiciones de términos básicos	17
2.4. Hipótesis de investigación.....	18
2.4.1. Hipótesis general	18
2.4.2. Hipótesis específicas	18
2.5. Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	20
METODOLOGÍA.....	20
3.1. Diseño metodológico.....	20
3.2 Población y muestra	20
3.2.1. Población	20
3.2.2. Muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	20
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	21
3.5. Matriz de consistencia	22
CAPÍTULO IV.....	23
RESULTADOS.....	23
4.1. Análisis descriptivo de Motivación	23

4.2. Análisis de satisfacción del personal	25
4.3. Prueba de normalidad	27
4.4. Comprobación de hipótesis	27
Hipótesis general	27
Hipótesis específica 1	29
Hipótesis específica 2	30
Hipótesis específica 3	31
CAPÍTULO V	32
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
5.1. Discusión de resultados	32
5.2. Conclusiones	33
5.3. Recomendaciones	33
CAPÍTULO VI.....	35
REFERENCIAS	35
6.1. Fuentes bibliográficas.....	35
ANEXO 1.....	39
CUESTIONARIO.....	39
Anexo : Base de datos	41
Anexo : Baremación	43
Anexo : Base de datos cualitativos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Nombre	Página
Tabla 1.	Resultado de la Motivación del personal de la municipalidad distrital de Huaura	23
Tabla 2.	Resultado de los niveles percibidos de las dimensiones de la motivación	24
Tabla 3.	Resultado de la satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura	25
Tabla 4.	Resultado de las dimensiones satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura	26
Tabla 5.	Pruebas de normalidad	27
Tabla 6.	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción	28
Tabla 7.	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y satisfacción	29
Tabla 8.	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y satisfacción	30
Tabla 9.	Pruebas de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y satisfacción	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Nº	Nombre	Página
Figura 1.	Motivación del personal	23
Figura 2.	Niveles percibidos de las dimensiones de la motivación	24
Figura 3.	Satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura	25
Figura 4.	Niveles percibidos de las dimensiones de la satisfacción	26
Figura 5.	Comportamiento de normalidad	27
Figura 6.	Dispersión de la motivación intrínseca y satisfacción	28
Figura 7.	Dispersión de la motivación intrínseca y satisfacción	29

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo Determinar como la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022. La motivación es la energía que toda persona debe tener para poder cumplir con sus obligaciones y/o responsabilidades, y de esta manera la empresa podrá lograr sus objetivos. Cuando hablamos de satisfacción laboral, nos referimos a la calidad de trabajo del trabajador y también se le conoce como productividad. Respecto a la metodología, es de tipo aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y diseño no experimental. La población muestral es de 30 trabajadores. Los resultados obtenidos permiten concluir que la motivación se relaciona la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.767 correspondiendo a un grado positivo alto.

Palabras claves: motivación y satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this investigation is to determine how motivation is related to the job satisfaction of the personnel in the district municipality of Huaura, 2022. Motivation is the energy that every person must have in order to fulfill their obligations and/or responsibilities, and to In this way the company can achieve its objectives. When we talk about job satisfaction, we refer to the quality of the worker's work and is also known as productivity. Regarding the methodology, this is of the applied type, correlational level, descriptive method and non-experimental design. The sample population is 30 workers. The results obtained allow us to conclude that motivation is related to the job satisfaction of the personnel in the district municipality of Huaura, 2022, since the p value is less than 0.05; denoting that they are significant, also given the results in the Spearman's Rho Test being 0.767 corresponding to a high positive degree.

Keywords: motivation and job satisfaction

INTRODUCCION

La motivación es la energía que toda persona debe tener para poder cumplir con sus obligaciones y/o responsabilidades, y de esta manera la empresa podrá lograr sus objetivos.

Cuando hablamos de satisfacción laboral, nos referimos a la calidad de trabajo del trabajador y también se le conoce como productividad

La presente investigación realizada cuya estructura está en concordancia con los gráficos señalados por la facultad, conteniendo según detalle:

Primer capítulo. Se plantea el problema existente, presentando el planteamiento de los problemas generales, específicos, del mismo modo el objetivo general, objetivos específicos, justificación del estudio, delimitación de estudio y variables de la presente investigación.

Segundo capítulo. También se presenta el Marco teórico de la investigación, antecedentes internacionales, nacionales para tener consistencia en el estudio, base teórica, resumiendo definiciones conceptuales, hipótesis general y específicas de la presente investigación.

Tercer capítulo. Metodología de la investigación, en la que se encuentra diseño metodológico, el tipo de investigación, población, muestra, se realizó la operacionalización de las variables, utilizando la técnica de recolección de datos, así mismo descripción del instrumento y técnicas de procesamiento de los datos recopilados.

Cuarto capítulo. Finalmente se obtuvo los resultados del estudio en tablas, figuras y las respectivas interpretaciones, asimismo se encuentra la contrastación respectiva de la hipótesis general y específicas.

Quinto capítulo. Discusiones de la presente investigación con otros proyectos, estudios relacionados, conclusiones y las recomendaciones.

Sexto capítulo. Adicionalmente se utilizó diferentes Fuentes de información, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas del estudio las cuales se citaron en la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las Instituciones y organizaciones de hoy tienen muy presente el aspecto de satisfacción laboral porque será el indicador de la forma de integración que existe entre los trabajadores. Si se detecta que existe trabajadores insatisfechos puede ser un factor de riesgo que tendría una relación directa con la disminución en la productividad y por consecuencia con los niveles de integración de la organización con la comunidad dentro en la que se desarrolla. Por lo que podemos señalar que la satisfacción laboral es sentir el lado positivo que advierte un individuo por realizar una labor importante para él, en un lugar que está a gusto, y por lo que tiene muchas compensaciones psico-socio-económicas que el esperaba acordes (Muñoz Adañez, 1990)

El activo con mayor valor, y que se ve involucrado tanto en el progreso como en el crecimiento organizacional, es el personal de trabajo. En este sentido, debe brindarse especial atención a la satisfacción y motivación para asegurar su potencial en distintas áreas de las organizaciones. Es por ello, necesario implementar estrategias para que se conozcan las necesidades de los trabajadores. Además, que una organización posea niveles altos de satisfacción repercute en sus procesos y en su calidad; porque un personal que se encuentra motivado es un aporte fundamental para que los valores económicos se incrementen.

La motivación hoy en día es importante en toda organización para tener trabajadores motivados es necesario ofrecerle un clima laboral positivo, cuando esto no se da se tiene como resultados:

- a. Lentitud en el trabajo
- b. No cumplen con sus tareas
- c. Ineficiencia e ineficacia

Esta problemática se viene presentando en la Municipalidad distrital de Huaura, otro aspecto es la falta de presupuesto en cuanto a nivelación de sueldos y salarios justos, ocasionando que muchos de ellos se encuentren desmotivados y postergados, por lo que no se encuentran satisfechos.

Todo esto perjudica a la productividad en esta organización empresarial, y además causa la insatisfacción de los usuarios.

En el trabajo de investigación que voy a desarrollar plantearé conclusiones y recomendaciones para mejorar la motivación como la satisfacción de los trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?

¿Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?

¿Existe relación entre la oportunidad de desarrollo y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer como la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral

del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Establecer como la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Determinar como la oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

En esta investigación se aplicará teorías cuantitativas y cualitativas que genera valor a la comunidad científica como una investigación confiable sobre la asociación entre la motivación y la satisfacción laboral. Adicionalmente, se justifica mediante el correcto oficio de la teoría fundamentada empleada para el desarrollo del documento.

Justificación social

En el aspecto social, la relevancia del estudio es justificada por el conocimiento hacia las municipalidades en la actualidad. Es un campo bastante amplio, con buen número de trabajadores, es por ello que la investigación dejara puntos claves de la motivación, que deben ser tomados más en cuenta para mejorar la satisfacción laboral.

Justificación metodológica

Tipo de investigación: Aplicada.

Nivel de investigación: Correlacional.

Diseño de investigación: No experimental.

Método de investigación: Descriptivo.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación teórica

La principal delimitación teórica que presenta la investigación, fue la interrelación de teorías sobre la motivación y la satisfacción laboral, pues diversos autores consideran la motivación como parte de la satisfacción laboral, e incluso otros los anuncian como

sinónimos. Sin embargo se pudo encontrar teorías que se diferencian para cada variable de estudio.

Delimitación temporal

La investigación se desarrollará en el periodo de 2022-2023

Delimitación espacial

La Tesis, llamada Motivación y satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022. está circunscrita a aquellos trabajadores que desarrollan labores en la Municipalidad de Huaura, ubicada en la plaza de armas s/n en el distrito de Huaura

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio es realizable por qué se cuenta con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguran la realización del estudio. También, se cuenta con el tiempo y permiso de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Bravo, V. (2018) realizó la tesis “Motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México”, para la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigación explicativa y descriptiva. Se concluyó que la organización mantiene filosofías y principios muy sólidos que cuando no son aceptados por algunos trabajadores o investigadores terminan por invitar a estos individuos por abandonar la organización. Normalmente la intensidad de las tareas a realizar, los tiempos extraordinarios para efectuar trabajos adicionales y la dinámica de la mayoría de empleados e investigadores hacen que los individuos que no se adaptan a este sistema, hacen que estas personas terminen por abandonar la institución.

Beteta, A. (2018) realizó la tesis “Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua, en el II semestre, 2017” teniendo como objetivo de especificar la forma de influencia de la motivación y satisfacción laboral en la compañía de estudio. Respecto a la metodología, esta es de tipo analítico y sintético. Se concluyó que la compensación no monetaria afecta en la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores encuestados. Respecto al plan que busca otorgar fortalezas al personal administrativo, se identificó que permitirá horarios flexibles para que se pueda dar solución a distintos asuntos personales, solo si es que logran cumplir con sus horas semanales y que se estipularon en el convenio colectivo.

Calderón, J. (2017) investigó “Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de La Paz”, para la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, tuvo la finalidad de explicar la incidencia de la motivación en la satisfacción laboral de la empresa de estudio. Investigación descriptiva, cualitativa y no experimental. En general, el autor concluyó que satisfacción y

motivación laboral se encuentran asociadas con los factores motivacionales, necesidad de afiliación y de logro; primando sobre los factores de higiene, la retribución económica, la estabilidad, seguridad y la necesidad de poder. Por último, la motivación presenta valores porcentuales más elevados que la satisfacción.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Montes, M. (2018) realizó la tesis “Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018”, para la Universidad Peruana Unión. Se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital ayacuchano. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. El autor consideró como muestra poblacional a cincuenta personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. El autor evidenció en los resultados asociaciones no significativas entre la satisfacción y variedad de tarea ($r = 0.049$; $p = 0.736$) e identidad con la tarea ($r = 0.251$; $p = 0.079$); y asociaciones significativas entre satisfacción e importancia de tarea ($r = 0.334$; $p = 0.018$), autonomía de realización ($r = 0.406$; $p = 0.003$) y retroalimentación ($r = 0.425$; $p = 0.002$). Por último, el autor concluyó con la existencia de una asociación significativa intervariable ($r = 0.049$; $p = 0.000$).

Canta, L. (2017) investigó “Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016”, para la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. El autor se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de Chachapoyas. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. El autor consideró como muestra poblacional a cincuenta y cinco personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. En los resultados, se evidenció en los niveles de motivación: alto (21.8%), medio (58.2%) y bajo (20%); mientras que los niveles satisfacción fueron: alto (23.6%), medio (54.5%) y bajo (21.8%). Al finalizar, el autor concluyó con la presencia de una asociación entre las variables ($\chi^2 = 18.783$; $p = 0.001$).

Casafranca, M. (2018) elaboró la tesis “Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”, para la Universidad César Vallejo. La autora se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de Chachapoyas. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. La autora consideró como muestra poblacional a cincuenta personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. Evidenció en los resultados asociaciones bajas y positivas entre la motivación y condiciones físicas ($\rho = 0.328$; $p = 0.020$), beneficios laborales ($\rho = 0.075$; $p = 0.603$), relación interpersonal ($\rho = 0.251$; $p = 0.079$) y realización personal ($\rho = 0.073$; $p = 0.14$); mientras que la relación con políticas de gestión fue negativa ($\rho = -0.173$; $p = 0.291$). Al finalizar, la autora halló una asociación baja y significativa entre las variables ($\rho = 0.365$; $p = 0.009$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable independiente: Motivación

Motivación es aquello que impulsa al ser humano para que logre un objetivo. La motivación, es medible, porque se puede cuantificar la calidad y cantidad de recursos de una persona puede considerar con tal de obtener un objetivo.

La motivación depende de las experiencias de vida y de dónde se enfocan. Algunas personas se sentirán motivadas para vivir, algunas incluso morirán, algunas sentirán que sudan más durante la actividad y otras buscarán descansar. El ser humano es una unidad completa, una parte importante de la cual es la motivación, lista para usar para lo que quieres lograr. A veces es consciente de sus deseos, a veces sus deseos son inconscientes y vive automáticamente.

Uno de los mayores secretos de la motivación es darse cuenta de que existe un tremendo poder para motivarse, sabiendo que, gracias a la motivación, el poder inconmensurable que existe dentro de nosotros, tenemos la capacidad de lograr cualquier cosa que nos proponamos. La motivación puede conducir a cambios neurológicos, psicológicos y de comportamiento. Esto es, activas zonas del cerebro y la secreción de determinadas hormonas. Cuando está ahí, crea

pensamientos y sentimientos, generando reacciones diferentes a cuando no se encuentra motivado o en un estado neutral o conectado a tierra.

A. Teoría de X e Y

Turienzo R, (2016) Considera a McGregor uno de los grandes teóricos de teorías de comportamiento en administración, desarrollo una comparación de teóricas tradicionales, consideran a las personas como recursos de producción y no pueden desarrollar otras actividades de organización y con las teorías modernas, impulsa a un crecimiento personal sin prejuicios y en cooperación. Ambas teorías funcionan y operan conjuntamente en los diferentes individuos.

B. Teoría de 360°: motivación intrínseca y extrínseca

Fishman, D. y Matos, L. (2014) asevera que la motivación en diferentes aspectos de la vida personal como de empresa se genera al realizar actividades desempeñándonos de la mejor manera y afirma que existe una gran diferencia entre los dos tipos de motivadores, cada una aporta al enfocarnos según objetivos.

Dimensiones

- ***Motivación Intrínseca.***

Fishman D y Matos L, (2014) Consideran que son los generados por la misma para poder realizar actividades, son de mayor calidad a diferencia de la motivación extrínseca, ya que generan mejores beneficios a la persona. Ser autónomos es el origen de la motivación en nuestra propia conducta. Como ejemplos son aprendizaje, autonomía, competencia, novedad y entre otros.

Según la literatura, se distinguen seis motivadores intrínsecos que se generan durante se realiza la actividad:

- Autonomía
- Competencia
- Relación

- Novedad
- Aprendizaje o crecimiento
- Transcendencia

La autonomía es el motivador intrínseco más importante, además es una necesidad psicológica vital de ser humano, un estudio ha demostrado que mientras más autonomía generen, sus niveles de estrés reducen, y por consecuencia son más eficientes al momento de realizar su trabajo.

Una persona hace una actividad que le motiva porque está aprendiendo, esto pertenece a una motivación intrínseca porque se genera al realizar actividad en sí misma.

Otra forma de entender la motivación intrínseca es a partir de la ausencia de ellos, persona que no se motiva en su trabajo o que se encuentra muy monótono y rutinario.

La motivación intrínseca algunos autores lo llaman no financieras porque entre ellas tenemos: liderazgo, trabajo en equipo, ambiente físico, ambiente laboral, libertad para tomar decisiones.

- ***Motivación extrínseca.***

Fishman D y Matos L, (2014) Son utilizados para el logro de objetivos o para conseguir un fin. Realizamos las actividades a cambio de un incentivo. Como ejemplo son ser reconocidos, recibir bonos, objetivos anuales, premios, evaluaciones, entre otros, se convierten en extrínsecos.

Los motivadores extrínsecos son externos a la actividad en sí misma, dentro de esos motivadores se encuentran: el reconocimiento, el deseo de ganar, los incentivos y bonos, y el castigo.

El reconocimiento es un motivador extrínseco porque es externo a la actividad, es decir a motivación es al realizar la actividad más que por la actividad en sí misma. Existen dos tipos de reconocimientos: de manera formal e informal.

En conclusión, el reconocimiento que más favorece a colaboradores es el que se da de manera informal, porque es el que el jefe brinda día a día por alguna acción bien realizada.

Algunos motivadores extrínsecos: premios, incentivos, bonos, diplomas, propinas, castigos.

Sugerencias de cómo aplicar un motivador extrínseco para que no se perciba controlador:

1. Mostrar empatía
2. Explicar porque hacer una tarea es importante
3. Dar autonomía
4. Evitar el uso de palabras controladoras: “debes”, “tienes que”, “estas obligado”, etc.
5. Evitar ser controlador cuando no se ofrece incentivo.
6. Evitar expresiones como: “si haces esto, te doy aquello”.
7. Es mejor que las recompensas sean inesperadas e intangibles.

C. Estados emocionales como motivadores

Así tenemos: miedo, culpa, vergüenza, diversión y esperanza.

Miedo se genera cuando una persona percibe una situación como potencialmente peligrosa, amenazante.

El miedo es la estrategia más usada en las empresas para generar cambios. Es una emoción que nos hace sentir controlados.

La culpa, “mira todo lo que he hecho por ustedes, y ustedes no pueden hacer esto pequeño”, esta es la típica afirmación de un padre.

La vergüenza surge cuando sentimos que hemos fallado en algún sentido, surge de la desaprobación de los demás.

Diversión y esperanza son emociones agradables que motivan, se usa a través del humor.

En la diversión permite que el tiempo pase volando.

D. Once factores que generan insatisfacción si el trabajo no los provee

1. Ausencia de información y retroalimentación.
2. Ausencia de recursos, equipos, sistemas adecuados para hacer un trabajo de calidad.
3. Remuneración inadecuada.
4. Reuniones poco productivas.
5. Trabajos mal diseñados.
6. Existen demasiadas o muy pocas normas y reglas.
7. Que no existan buenas relaciones interpersonales con compañeros del trabajo. Que las personas no hagan un trabajo de calidad.
8. Que exista inseguridad sobre la estabilidad laboral.
9. Poca claridad en la distinción de roles.
10. Que no exista una buena gerencia donde haya justicia, equidad, confianza y tolerancia al error.
11. Politiquería.

Oportunidades de desarrollo

Según Turienzo, R. (2016) se refiere que las personas se esfuerzan en su productividad, automotivarse y autodirigirse, aceptan responsabilidades, desafíos y competentes en el trabajo para lograr el éxito en las oportunidades laborales y personales.

2.2.2. Variable dependiente: Teoría de satisfacción laboral

Cuando hablamos de satisfacción laboral nos estamos refiriendo a la calidad y/o productividad que se da en una empresa, está relacionada con la eficiencia de las personas en donde se considera una serie de habilidades tales como:

- Habilidades de comunicación orales y escritas.
- Ética de trabajo.
- Habilidades de trabajo en equipo.
- Iniciativa.
- Habilidades analíticas.

A. Competitividad y mejora de la calidad

Gutiérrez, H (2014) La productividad se entiende como la capacidad de una empresa para ofrecer un producto o servicio de mejor manera que sus competidores.

Para poder satisfacer a los clientes la empresa debe toar en consideración los siguientes elementos:

- Producto de buena calidad: durabilidad, tecnología, prestigio, confiabilidad.
- Servicio de prestigio: disponibilidad, tiempo de entrega, actitudes y conductas, respuesta a las fallas, asistencia técnica.
- Precio: precio directo, descuentos, margen de operación, costo total.

Para lograr lo mencionado se debe ejecutar como un proceso, un proceso es un conjunto de actividades conjuntamente relacionadas las cuales transforman los elementos de entradas en resultados.

En resumen, la competitividad se define como la capacidad de una organización de generar valores para el cliente como los proveedores y los accionistas; esta capacidad se manifiesta por:

- Calidad y diferenciación del producto o servicio
- Precio y términos de pago
- Calidad en el servicio

La productividad tiene dos componentes eficiencia y eficacia. La eficiencia es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Eficacia es el grado en que se realiza la actividad planificada.

Para hablar de calidad debemos explicar los catorce principios del doctor Deming:

1. Crear constancia de propósito: el principal objetivo es la mejora de calidad constante, es decir metas estables para lograr objetivos a largo plazo.
2. La nueva filosofía: implementar una nueva filosofía puede representar nuevas oportunidades y desafíos, y más hoy en día que la innovación es un pilar importante.
3. Dejar de depender de la inspección: poner fin a la dependencia de inspecciones para garantizar la calidad, es mejor focalizar el concepto de calidad en todo el proceso de producción.
4. Finalizar el contrato de “oferta más baja”: implica en dejar de hacer negocios basándonos únicamente en el precio más bajo, más que todo debemos construir una relación de confianza y lealtad con nuestros proveedores que nos garanticen la calidad en sus productos o materia prima.
5. Mejorar constantemente: la mejora continua es más que solucionar los problemas cuando suceden, supone una constante mejora en los procesos, servicios, gestión, entre otros.

6. Establecer capacitación en el trabajo: la capacitación de los colaboradores es el pilar más importante en toda organización, ello se refleja en un desempeño de calidad.
7. Establecer Supervisión: adoptar el liderazgo, con el propósito de ayudar al equipo a mejorar en su trabajo, reconociendo sus habilidades, destrezas, diferencias, etc.
8. Expulsar el miedo: se debe eliminar el miedo y más en el lugar de trabajo, tenemos que generar un clima de confianza, de manera que exista la libre expresión y dar su opinión sobre algún punto.
9. Romper las barreras: dejando de lado la competición y construyendo un sistema de trabajo en equipo y cooperación orientada al éxito de la organización.
10. Eliminar exhortaciones: eliminar los lemas “estimulantes”, ya que ello crea un ambiente de rivalidad y en consecuencia disminuye la competitividad y calidad.
11. Eliminar gestión por objetivos: eliminar las cuotas de trabajo que solo fijen metas numéricas, estas deben ser sustituidas por liderazgo.
12. Permitir orgullo de mano de obra: dejar que los colaboradores se sientan orgullosos realizando su trabajo, a su vez se sienten cómodos y felices haciendo lo que es gusta hacer.
13. Establecer educación: promover la capacitación y el autodesarrollo llevaran consigo a la perfección y mejora de cada colaborador en cuanto realice su trabajo.
14. La transformación es trabajo de todos: implica que todos los colaboradores trabajen conjuntamente para lograr el cambio orientado a la mejora continua.

B. El jefe: el factor más importante en la satisfacción de los trabajadores.

El 50% de la motivación de un empleado en el trabajo deriva de la relación del empleado con su jefe. Es necesario que la comunicación sea transparente, sincera de ambas partes.

Existen causas que generan la sensación de favoritismo en la empresa y eso trae como consecuencia un trabajador insatisfecho tales como:

- Mayor atención e importancia a la persona
- Mejor evaluación de desempeño.
- Mas reconocimientos.
- Mas recursos, más presupuesto, mejores equipos.
- Mas oportunidades de crecimiento.
- Mejores oportunidades para ascenso
- Mejores condiciones de trabajo
- Mejores sueldos y bonos
- Trabajo muy diferente.
- Excepciones a las reglas.
- Horarios más flexibles.
- Mayor tolerancia al error.
- Mas amistad con el jefe.

Gutiérrez, H. (2010) Este modelo indica que el bienestar de los trabajadores y la productividad en la empresa representan a un proceso de éxito duradero que no involucra trabajadores insatisfechos, atemorizados y no desarrollan crecimiento personal como laboral. El colaborador se siente satisfecho mediante una tendencia de formación por parte de la empresa, actividades en equipo, premios

y reconocimientos. A través de un sistema de evaluación de desempeño se puede identificar los procesos y actividades, de tal manera mostrar los aspectos a mejorar para lograr una satisfacción en sus funciones y esfuerzos.

Dimensiones

Ambiente físico

De acuerdo con Palma (2005), son elementos físicos que inciden en el ambiente de trabajo, también son un medio para realizar las tareas diarias, los empleados siempre buscan comodidad utilizando ambiente y mobiliario adecuado, privacidad, distribución, maniobrabilidad, facilidad de uso, comodidad personal, entre otros. Estas condiciones físicas también están relacionadas con la comodidad y conveniencia del ambiente de trabajo del empleado, limpieza, ventilación, iluminación, orden, entre otros.

En cuanto a las condiciones físicas, el confort se refiere a las condiciones de confort que brinda el centro de salud, tales como ambientes ventilados e iluminados, manteniendo limpio y ordenado, entre otros. Es importante que los trabajadores cuiden el ámbito de trabajo tanto para el confort personal como para el buen desempeño laboral. El confort se refiere a aspectos como la amplitud, poseer un adecuado diseño de ambientes y muebles apropiados, asimismo mantener de los servicios ofrecidos una privacidad, maniobrabilidad y accesibilidad

(García, 2018)

Ambiente laboral

Según García (2018), también factor notable que establece el empleador es al realizar la evaluación y valorar lo que realiza el empleado y que pueda sentirse satisfecho al culminar su labor diaria. Se dice que el éxito de la organización depende de cuánto admita y/o refuta el jefe. Los trabajadores tienen interés en dar cuentas a sus jefes. Pero la impresión del trabajador hacia el jefe a menudo depende de los rasgos y forma de ser del jefe. La única medida de gestión que tuvo un resultado predecible en la satisfacción de los trabajadores fue la atención. El comportamiento del líder

afecta la satisfacción laboral de los subordinados, especialmente la satisfacción del líder. El comportamiento de un líder será aceptado por sus empleados siempre que lo perciban como una fuente de gratificación inmediata o útil para una gratificación futura.

Reconocimiento

(Gutiérrez H, 2010) se refiere al proceso de reconocer en el ambiente laboral sobre el potencial y aprovechamiento de las oportunidades brindadas por la organización. Es el acto de premiar al colaborador por cumplimiento de su esfuerzo y dedicación, por lo cual genera en el trabajador una satisfacción laboral por ello.

2.3. Definiciones de términos básicos

Condiciones Materiales

Esta condición lo conforma los diferentes aspectos como; la edificación donde realizan sus labores , con buena iluminación, que tenga hermetismo auditivo, excelente ventilación en otros aspectos. (Palma Carrillo, 2004)

Beneficios remunerativos

Este beneficio se refiere a la recompensa económica que tiene el trabajador como una forma de reconocimientos a la labor que desarrolla bajo ciertas reglas (Palma Carrillo, 2004)

Políticas Administrativas

Se dice que la política es aquella habilidad que se dedica a gestionar, de solucionar los diferentes conflictos de los trabajadores y de crear coherencia social, y como consecuencia tomar decisiones obligatorias para todos.

Relaciones interpersonales

Se manifiesta por la interacción que genera todo trabajador entre sí, en donde se exponen las diferencias y tolerancias y respeto.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022

2.4.2. Hipótesis específicas

La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

La oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><u>Variable Independiente</u> X: Motivación</p> <p>Razones que animan a una persona a realizar algo.</p>	X1: Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Laboriosidad • Cooperación • Responsabilidad
	X2: Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Premios • Bonos • Comisiones
	X3: Oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Formación
<p><u>Variable Dependiente</u> Y: Satisfacción Laboral</p> <p>Actitud del colaborador frente a sus obligaciones</p>	Y1: Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Muebles y enseres • Equipos tecnológicos • Aseo y limpieza
	Y2: Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato del jefe • Respeto • Transparencia
	Y3: Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Oportuno • Publico • Sincero

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es básico porque en función de conocimientos científicos anticipados, con el finalidad de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional pues se crea la relación existente entre las variables objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es no experimental porque no ha sido manipuladas las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo puesto que hace uso de la ciencia estadística para establecer conclusiones a cerca del objeto de estudio, y tiene diferentes rasgos numéricos contribuyendo a comprender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La población está conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura

3.2.2. Muestra

Se está considerando el total de la población 30 trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que contiene ítems correspondientes a los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio

Validación del cuestionario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,801
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	662,404
	gl	30
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	31

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

La investigación utilizó la estadística descriptiva para calificar los datos obtenidos. y se continuo con el uso del software SPSS, con el objetivo de tabular la data para extraer estadísticas puntuales. Es así que estas técnicas facilitaron para lograr conclusiones específicas de carácter cuantitativo.

3.5. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la oportunidad de desarrollo y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar como la motivación influye en la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer como la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Establecer como la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Determinar como la oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p>	<p>Hipótesis General La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p> <p>La oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <p>motivación intrínseca motivación extrínseca Oportunidad de desarrollo</p> <p>Variable Dependiente :</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Ambiente físico Ambiente laboral Reconocimiento</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>POBLACIÓN: Conformada por 30 trabajadores</p> <p>MUESTRA: Se está considerando el total de la población 30 trabajadores</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de Motivación

Tabla 1. Resultado de la Motivación del personal de la municipalidad distrital de Huaura

		f	%
Válido	Alto	4	13.3
	Regular	19	63.3
	Bajo	7	23.3
	Total	30	100.0

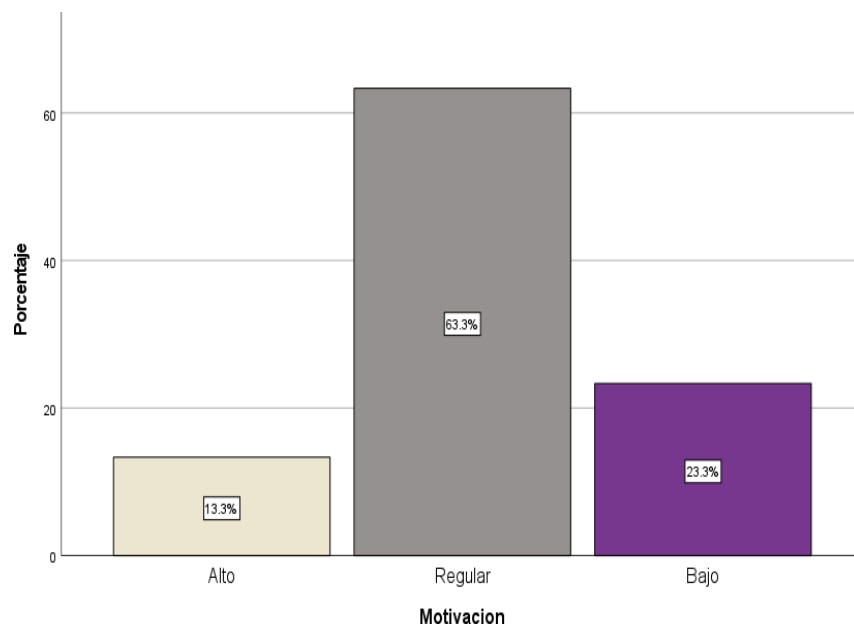


Figura 1. Motivación del personal

Se puede observar que en la motivación percibida en el personal de la municipalidad distrital de Huaura el 13.3% evidencian un nivel alto, en el caso del 63.3% presenta un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo.

Tabla 2. Resultado de los niveles percibidos de las dimensiones de la motivación

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Motivación extrínseca	6	20.0%	16	53.3%	8	26.7%
Motivación intrínseca	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%
Oportunidad de desarrollo	6	20.0%	24	80.0%	0	0.0%

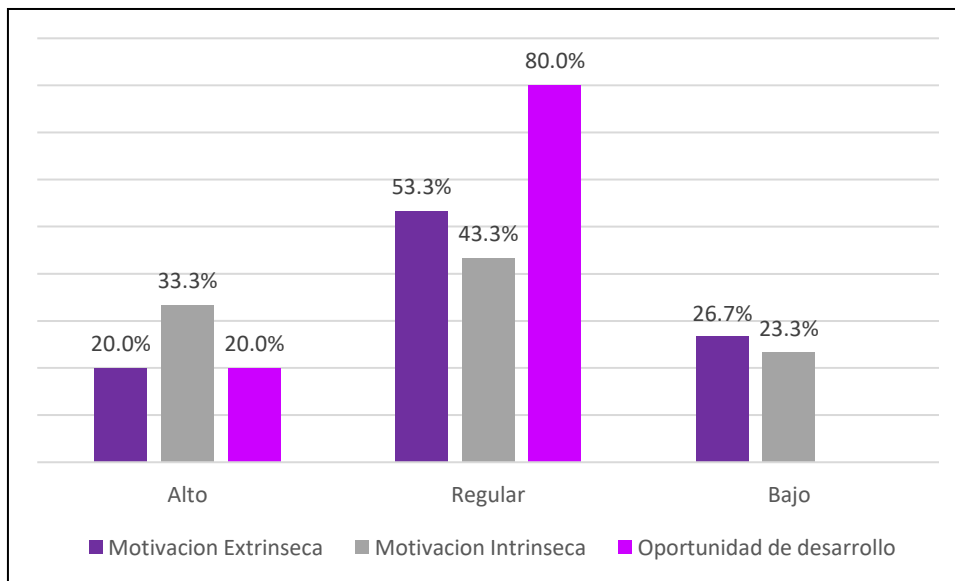


Figura 2. Niveles percibidos de las dimensiones de la motivación

Se muestra en la Tabla 2 los niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de la municipalidad distrital de Huaura se pueden determinar que en la motivación extrínseca el 20% se ubica en un nivel alto, el 53.3% en un nivel regular y en el caso del 26.7% en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión de la motivación intrínseca el 33.3% evidencia un nivel alto, el 43.3% un nivel regular y el 23.3% un nivel bajo. Por último, en la dimensión

de oportunidad de desarrollo se plasma que el 20% se presenta un nivel alto y el 80% un nivel regular.

4.2. Análisis de satisfacción del personal

Tabla 3. Resultado de la satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura

		f	%
Válido	Alto	3	10.0
	Regular	20	66.7
	Bajo	7	23.3
	Total	30	100.0

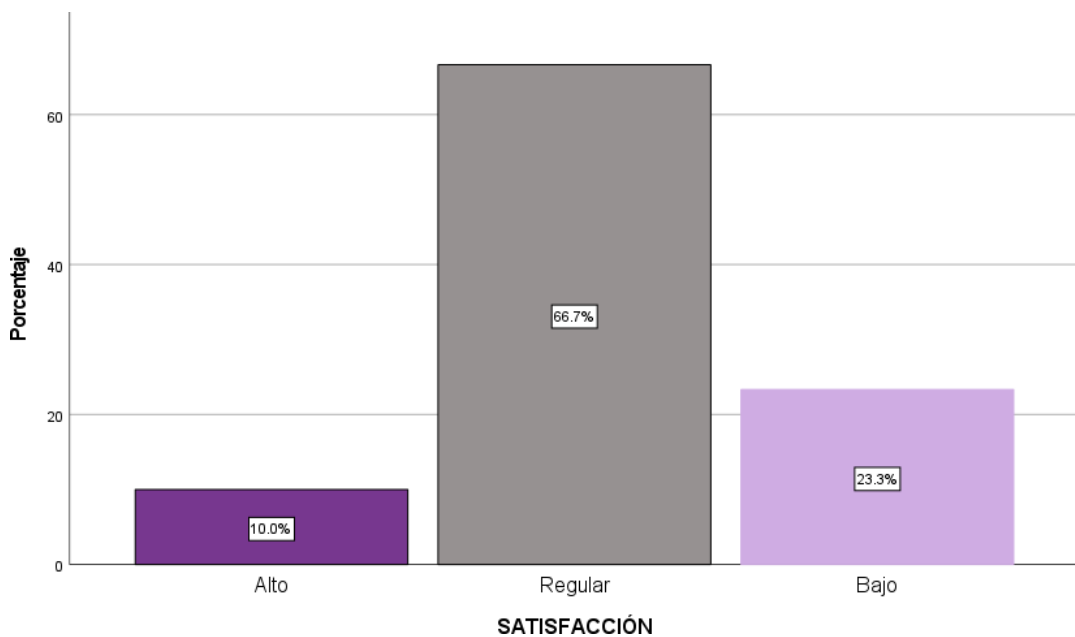


Figura 3. Satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura

Se puede observar que en la satisfacción percibida en el personal de la municipalidad distrital de Huaura el 10% evidencian un nivel alto, en el caso del 66.7% presenta un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo.

Tabla 4. Resultado de las dimensiones satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Huaura

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Ambiente físico	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%
Ambiente laboral	2	6.7%	28	93.3%	0	0.0%
Reconocimiento	6	20.0%	16	53.3%	8	26.7%

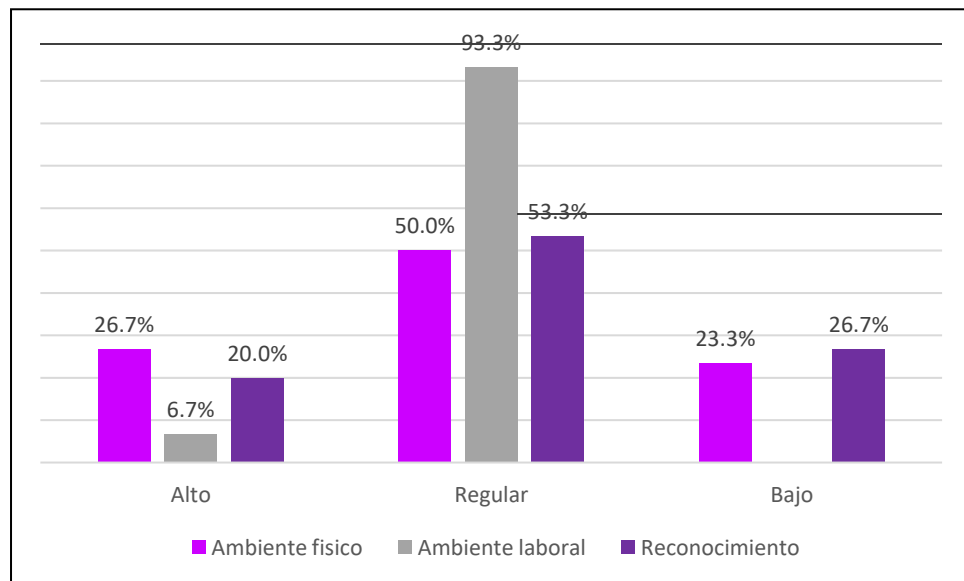


Figura 4. Niveles percibidos de las dimensiones de la satisfacción

Se muestra en la Tabla 2 los niveles de las dimensiones de la satisfacción según el personal de la municipalidad distrital de Huaura, se puede determinar que en cuanto al ambiente físico el 26.7% presenta una satisfacción alta, el 50% evidencia una satisfacción regular y en el caso del 23.3% resalta una satisfacción bajo. Asimismo, en la dimensión del ambiente laboral el 6.7% evidencia un nivel alto y el 93.3% acoto una satisfacción regular. Por último, en la dimensión de reconocimiento se plasma que el 20% se presenta una satisfacción alta, en el caso del 53.3% una satisfacción regular y en el caso del 26.7% una baja satisfacción.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.854	30	0.001
Motivación intrínseca	0.907	30	0.013
Motivación extrínseca	0.923	30	0.031
Oportunidad de desarrollo	0.927	30	0.042
Satisfacción	0.899	30	0.008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

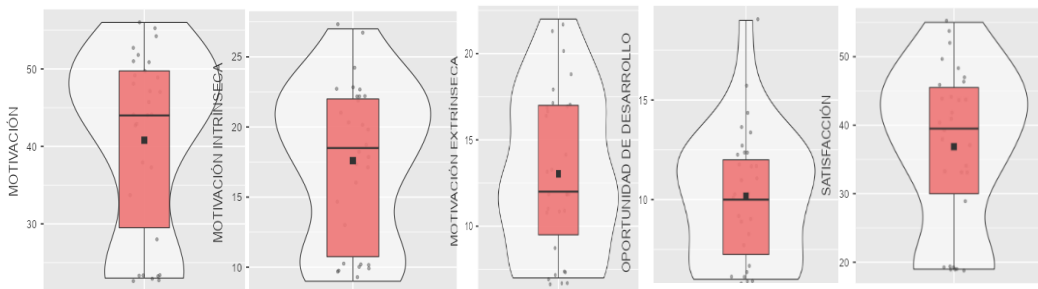


Figura 5. Comportamiento de normalidad

Se muestra en la Tabla 5 que, en la normalidad de las variables del estudio, se obtuvo como resultado de acuerdo con la distribución de la muestra en función al criterio de Shapiro-Wilk que el nivel de significancia es inferior al establecido de 0.05; concluyendo que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se procede a utilizar la estadística no paramétrica

4.4. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

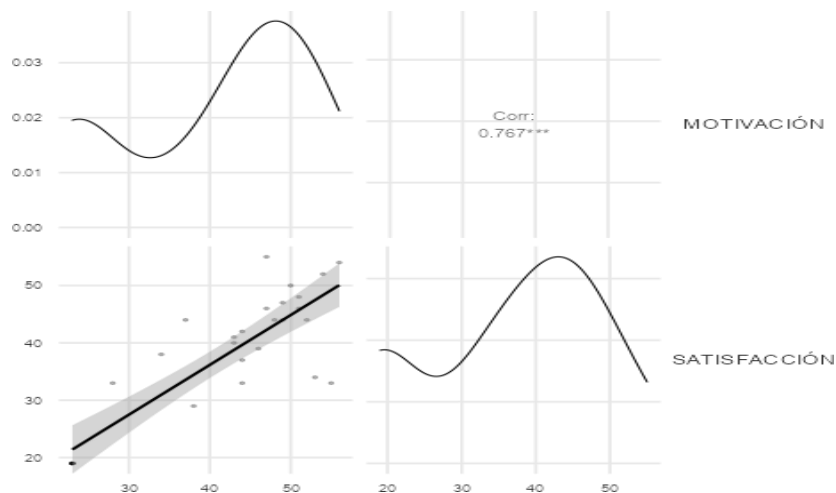
H₀: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022

H_a: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022

Tabla 6. Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción

		Motivación	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.767**
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.767**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

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

**Figura 6. Dispersión de la motivación y satisfacción**

En la Tabla 6, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación se relaciona la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado según resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.767 que corresponde a un grado positivo alto.

Hipótesis específica 1

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Ha: La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Tabla 7. Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y satisfacción

		Motivación intrínseca	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	1.000	.756**
	Satisfacción	.756**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

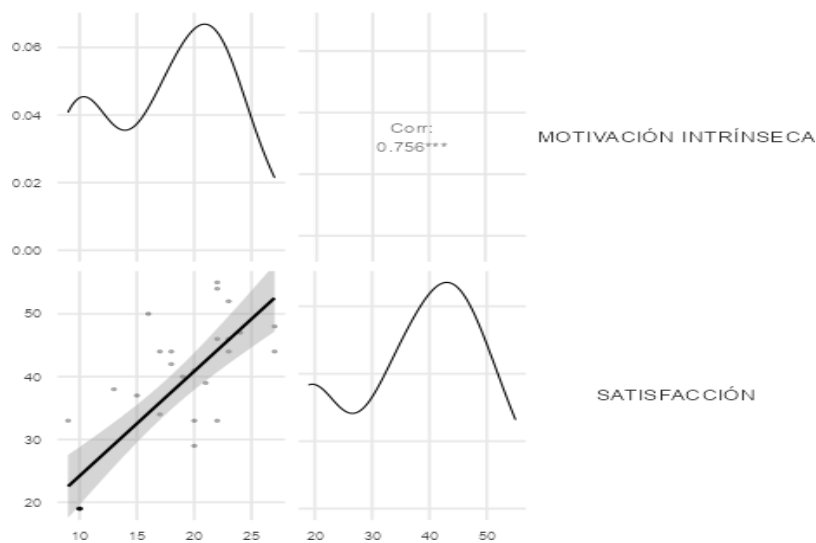


Figura 7. Dispersión de la motivación intrínseca y satisfacción

En la Tabla 7, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la

municipalidad distrital de Huaura, 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo resultando en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.756 lo que corresponde a un grado positivo alto.

Hipótesis específica 2

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Ha: La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Tabla 8. Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y satisfacción

			Motivación extrínseca	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.695**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
Satisfacción	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.695**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

En la Tabla 8, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.695 correspondiendo a un grado positivo moderado.

Hipótesis específica 3

Ho: La oportunidad de desarrollo no se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Ha: La oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

Tabla 9. Pruebas de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y satisfacción

		Oportunidad de desarrollo	Satisfacción
Rho de Spearman	Oportunidad de desarrollo	1.000	.653**
			0.000
		30	30
Satisfacción	Oportunidad de desarrollo	.653**	1.000
		0.000	
		30	30

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

En la Tabla 9, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la oportunidad de desarrollo está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaura, 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo resultando en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.653 lo que corresponde a un grado positivo moderado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

En cuanto a la hipótesis general La motivación se relaciona con la satisfacción del personal de la Municipalidad distrital de Huaura., Lima 2022. Se puede observar que, en la motivación percibida del personal de la Municipalidad distrital de Huaura, el 13.3% evidencian un nivel alto, en el caso del 63.3% presenta un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo y que en la satisfacción percibida del personal de la Municipalidad distrital de Huaura el 10% evidencian un nivel alto, en el caso del 66.7% presenta un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo

En cuanto a la hipótesis específica 1 La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad distrital de Huaura, el 33.3% evidencia un nivel alto, el 43.3% un nivel regular y el 23.3% un nivel bajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2 La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad distrital de Huaura. el 20% se ubica en un nivel alto, el 53.3% en un nivel regular y en el caso del 26.7% en un nivel bajo.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3 La oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad distrital de Huaura se plasma que el 20% se presenta una satisfacción alta, en el caso del 53.3% una satisfacción regular y en el caso del 26.7% una baja satisfacción. Corroborando estos resultados con la investigación de Bravo (2018) que concluyó que satisfacción y motivación laboral se encuentran asociadas con los factores motivacionales, necesidad de afiliación y de logro; primando sobre los factores de higiene, la retribución económica, la estabilidad, seguridad y la necesidad de poder asimismo con la investigación de Montes (2018) concluyo con una asociación significativa intervariable y Canta, L. (2017) investigo sobre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen

de Fátima – Chachapoyas, 2016 evidencio en sus resultados niveles de motivación: alto (21.8%), medio (58.2%) y bajo (20%); mientras que los niveles satisfacción fueron: alto (23.6%), medio (54.5%) y bajo (21.8%).

5.2. Conclusiones

Se determino como la motivación se relaciona con la satisfacción laboral; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.767 correspondiendo a un grado positivo alto.

Se estableció como la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.756 correspondiendo a un grado positivo alto.

Se estableció como la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.695 correspondiendo a un grado positivo moderado.

Se determino como la oportunidad de desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.653 correspondiendo a un grado positivo moderado.

5.3. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos fortalecer la motivación en cuanto a los factores extrínsecos como otorgar bonos que puedan ayudar a la canasta familiar así como incentivos y premios e manera reciproca, y así aumentara las motivaciones intrínsecas, como mayores oportunidades de desarrollo evitando que los trabajadores opten por otras ofertas laborales, siendo importante lograr un mayor nivel de satisfacción en el trabajador

Se recomienda realizar el reconocimiento al logro de los objetivos alcanzados por los trabajadores, de tal manera que estos se sientan motivados, despertar su espíritu de cooperación y cumplan los retos

Se recomienda brindar un adecuado ambiente laboral tanto físico como psicológico, mejorando las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Se recomienda implementar programas de capacitación, talleres de desarrollo de habilidades duras y blandas

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS

6.1. Fuentes bibliográficas

- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 45.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas - Venezuela: Episteme, C.A.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología UNMSM*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. La Sabana, Colombia: Prentice Hall.
- Beteta, A. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua*. Managua: UNAN.
- Bravo, V. (2018). *Motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado*. Granada, España: Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6 ISSN: 1138-414X .
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de La Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés de La Paz.
- Canta, L. (2017). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016*. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Casafranca, M. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018*. Abancay: Universidad César Vallejo.
- Cavalcante, S. (2004). *PD Processos de Inovación Educativa*. Bahia: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL. Segunda edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D.F: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A .

- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional . *Instituto Internacional de Investigación INDTEC, C.A*, 177.
- Díaz, N. (2020). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública de Manizales*. Manizales, Colombia: Universidad Autónoma de Manizales.
- Fishman, D., & Matos, L. (2014). Motivación 360°. Como incrementar en la vida y en la empresa. *Editorial Planeta Perú S.A.*
- Flores, G. (2017). Psicología organizacional. *Universidad de los Andes*.
- García, M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2015*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad. Tercera edición. *McGrawHill*.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Herrera, D., & Matos, L. (2009). Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas . *Fondo Editorial PUCP*, 17.
- Lino, J. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Lopez, R. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. Mexico: Consejo Nacional de Cultura y Artes.
- Maldonado, F. (2019). *Nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019*. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- Martínez, L. (2020). Las 6 principales causas de la desmotivación laboral. *Psicología y Mente* .
- Montes, M. (2018). *realizó la tesis “Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Moreno, J., & Martínez, A. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación . *Universidad de Murcia Cuadernos de Psicología del Deporte*, 39.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Universidad del Zulia*, 843.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales . *Daena: International Journal of Good Conscience*, 143.

- Rodríguez, A., Segura, X. E., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad . *Espacios*, 53.
- Rubén, T. (2016). El pequeño libro de la motivación. *Alienta Editorial*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo . *Scientia Et Technica* , 161.
- Sánchez, M., & García, M. D. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. México: Revista Scientia et Technica Vol. 22. ISSN 0122-1701.
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú . *Polo del conocimiento*.
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. *Alienta Editorial*.
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* . Barranquilla, Colombia: Educosta.
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* . Barranquilla, Colombia: Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

El cuestionario utilizado es con la finalidad principal de extraer información. El Cuestionario, es anónimo y la información que se recoja será empleada únicamente para fines académicos y se asegura estricta confidencialidad.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022

Buen día Sr(a), este cuestionario pretende recopilar información sobre la empresa. A continuación, se le presenta 16 afirmaciones. Evalúe cada situación según su percepción. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

ESCALA VALORATIVO

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	TD	ED	I	DA	TA

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	1. Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	2. Empleo el tope de mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
3	3. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
4	4. Creo que mi trabajo es laborioso y me falta tiempo para realizarlo.					
5	5. Usualmente coopero con mis compañeras.					
6	6. Tengo mucho interés por realizar mi trabajo de forma adecuada					
7	7. Tengo disposición para apoyar en lo que se necesite					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	8. Recibo incentivos o bonos cuando realizo un buen trabajo					
9	9. El sueldo que percibo es muy adecuado para mi cargo					
10	10. He recibido comisiones por mi trabajo realizado					
11	11. En este año he recibido algún premio por mi buena labor					
12	12. No dispongo de los recursos suficientes al finalizar el mes					
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO						
13	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
14	Me brindan capacitaciones que fortalecen mi crecimiento profesional.					
15	Mi trabajo contribuye en mi formación profesional					
16	Me siento realizado laboralmente					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022

Buen día Sr(a), este cuestionario pretende recopilar información sobre la empresa. A continuación, se le presenta 16 afirmaciones. Evalúe cada situación según su percepción. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

ESCALA VALORATIVO

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	TD	ED	I	DA	TA

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
AMBIENTE FÍSICO						
1	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El entorno físico y el espacio donde trabajo es confortable					
3	La iluminación de mi área de trabajo es confortable.					
4	La ventilación de mi área de trabajo es confortable.					
5	La temperatura del local es aceptable					
AMBIENTE LABORAL						
6	Las relaciones personales con mis superiores son positivas.					
7	La supervisión que ejercen sobre mi es positiva.					
8	La proximidad y frecuencia con que es supervisado no es hostigante.					
9	Estoy conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
10	Estoy conforme con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibo de mi empresa					
11	Estoy conforme con el apoyo que recibo de mis superiores					
RECONOCIMIENTO						
12	Valoran mi capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
13	Participo en las decisiones de mi departamento o área					
14	Participo en las decisiones de los grupos de trabajo relativas a la institución					
15	Valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo : Base de datos

Encues tado	MOTIVA CIÓN	MOTIVA CIÓN INTRÍNS ECA	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	MOTIVA CIÓN EXTRÍNS ECA	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	OPORTUN IDAD DE DESARRO LLO	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6
1	44	18	5	3	1	1	2	5	1	17	3	5	3	1	5	9	1	4	2	2
2	51	27	2	4	4	4	3	5	5	13	2	3	4	1	3	11	4	1	1	5
3	37	17	2	4	3	1	1	3	3	12	5	3	1	1	2	8	2	3	1	2
4	50	16	1	3	2	1	1	3	5	22	4	5	5	3	5	12	2	5	2	3
5	47	22	5	1	5	2	3	4	2	16	5	5	1	3	2	9	4	1	2	2
6	44	15	3	3	1	4	1	1	2	17	4	5	4	1	3	12	2	3	5	2
7	48	18	3	1	1	4	3	1	5	21	4	5	5	3	4	9	3	1	1	4
8	49	24	1	5	4	3	5	4	2	11	3	1	1	2	4	14	4	2	5	3
9	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
10	55	20	2	5	3	1	3	5	1	19	5	5	3	3	3	16	4	4	4	4
11	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
12	53	17	5	1	1	4	4	1	1	17	3	5	1	3	5	19	5	5	5	4
13	47	23	2	4	2	5	1	5	4	12	3	1	2	2	4	12	3	3	2	4
14	43	20	4	3	2	2	1	3	5	12	4	3	2	2	1	11	4	3	2	2
15	44	22	1	4	2	3	2	5	5	12	1	4	2	3	2	10	1	4	2	3
16	54	23	2	5	5	1	5	4	1	18	2	5	5	1	5	13	2	5	5	1
17	28	9	1	1	1	3	1	1	1	11	3	1	1	3	3	8	3	1	1	3
18	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
19	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
20	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
21	51	22	2	3	3	4	5	2	3	17	2	3	3	4	5	12	2	3	3	4
22	46	21	2	3	4	3	1	4	4	13	2	3	4	3	1	12	2	3	4	3
23	52	23	1	4	3	4	5	3	3	17	1	4	3	4	5	12	1	4	3	4
24	38	20	1	3	1	2	4	4	5	11	1	3	1	2	4	7	1	3	1	2
25	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
26	34	13	4	3	1	2	1	1	1	11	4	3	1	2	1	10	4	3	1	2
27	43	19	3	3	2	3	5	1	2	14	2	1	5	4	2	10	1	5	1	3
28	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
29	56	22	4	3	3	3	2	2	5	20	4	5	3	3	5	14	3	4	3	4
30	49	27	5	5	5	1	5	2	4	9	3	1	1	2	2	13	3	2	4	4

SATISFACCIÓN	AMBIENTE FÍSICO	a1	a2	a3	a4	a5	AMBIENTE LABORAL	a6	a7	a8	a9	a10	a11	RECONOCIMIENTO	a12	a13	a14	a15
42	12	2	2	3	4	1	22	2	4	3	4	4	5	8	3	1	2	2
48	18	1	4	4	4	5	18	2	3	4	3	5	1	12	1	3	3	5
44	17	1	5	2	4	5	14	2	1	5	2	3	1	13	2	4	2	5
50	22	5	5	5	5	2	18	5	4	1	3	2	3	10	3	3	2	2
55	24	5	5	5	4	5	16	5	3	1	1	2	4	15	5	4	3	3
37	13	1	2	3	4	3	15	4	5	1	1	3	1	9	1	5	2	1
44	11	4	1	1	1	4	20	5	3	3	2	3	4	13	3	5	4	1
47	16	2	3	4	4	3	21	2	4	3	3	5	4	10	2	3	2	3
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
33	9	2	1	2	3	1	17	2	2	5	2	2	4	7	3	2	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
34	11	2	3	2	3	1	14	1	3	4	4	1	1	9	1	1	3	4
46	16	5	2	3	1	5	25	5	5	5	3	2	5	5	1	2	1	1
41	12	4	3	2	2	1	16	4	4	3	2	2	1	13	4	4	3	2
33	12	1	4	2	3	2	13	1	1	4	2	3	2	8	1	1	4	2
52	18	2	5	5	1	5	20	2	2	5	5	1	5	14	2	2	5	5
33	11	3	1	1	3	3	14	3	3	1	1	3	3	8	3	3	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
46	17	2	3	3	4	5	19	2	2	3	3	4	5	10	2	2	3	3
39	13	2	3	4	3	1	15	2	2	3	4	3	1	11	2	2	3	4
44	17	1	4	3	4	5	18	1	1	4	3	4	5	9	1	1	4	3
29	11	1	3	1	2	4	12	1	1	3	1	2	4	6	1	1	3	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
38	11	4	3	1	2	1	15	4	4	3	1	2	1	12	4	4	3	1
40	14	2	1	5	4	2	16	2	2	1	5	4	2	10	2	2	1	5
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
54	17	5	5	2	1	4	26	5	4	2	5	5	5	11	2	1	5	3
44	14	1	4	3	4	2	16	2	3	1	4	1	5	14	4	1	5	4

Anexo : Baremación

	Baja	Regular	Alta
MOTIVACIÓN	Menos de 26	Entre 26 a 52	Mas de 52
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Menos de 11	Entre 11 a 22	Mas de 22
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Menos de 8	Entre 8 a 16	Mas de 16
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	Menos de 6	Entre 6 a 12	Mas de 12

	Baja	Regular	Alta
SATISFACCIÓN	Menos de 25	Entre 25 a 50	Mas de 50
AMBIENTE FÍSICO	Menos de 8	Entre 8 a 16	Mas de 16
AMBIENTE LABORAL	Menos de 12	Entre 12 a 24	Mas de 24
RECONOCIMIENTO	Menos de 6	Entre 6 a 12	Mas de 12

Anexo : Base de datos cualitativos

MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	SATISFACCIÓN	AMBIENTE FÍSICO	AMBIENTE LABORAL	RECONOCIMIENTO
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Regular	Alto
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Alto	Regular	Alto
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto
Regular	Alto	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Bajo
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Regular	Alto
Regular	Bajo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Regular
Regular	Alto	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Alto