



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**Motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes del nivel
primario del colegio Robert LeTourneau del distrito Los Olivos,
2022**

AUTORA:

Obando Orosco, Nancy Cecilia (ORCID: 0000-0002-8705-1200)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robin (ORCID: 0000-0003-3586-8371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ
2022

Dedicatoria

A mi familia, a mis hijos por su apoyo constante y en especial a mi esposo quien me animó y me brindó el soporte para el término del siguiente trabajo.

Agradecimiento

A mi buen Dios quien dispone los tiempos perfectos y guía mi camino, a mis hijos y a mi esposo Alberto, quienes comprendieron mi deseo de realización profesional.

Así como a los maestros de esta casa universitaria, en especial al magister César Vilcapoma por sus valiosas enseñanzas.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de confiabilidad variable motivación intrínseca	16
Tabla 2. Prueba de confiabilidad variable desempeño laboral	17
Tabla 3. Sexo de los profesores del nivel primario	18
Tabla 4. Nivel de estudio de los profesores del nivel primario	19
Tabla 5. Niveles de la motivación intrínseca.	20
Tabla 6. Niveles de desempeño laboral	21
Tabla 7. Niveles de la motivación intrínseca y desempeño laboral	22
Tabla 8. Niveles de autorrealización y desempeño laboral	23
Tabla 9. Niveles de involucramiento y desempeño laboral	24
Tabla 10. Niveles de autonomía y desempeño laboral	25
Tabla 11. Niveles de desafíos y desempeño laboral	26

Índice de figuras

Figura 1: Sexo de los profesores del nivel primario	Pág. 18
Figura 2: Nivel de estudio de los profesores del nivel primario	19
Figura 3: Nivel para la motivación intrínseca	20
Figura 4: Nivel de desempeño laboral	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como motivo determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito Los Olivos, 2022. Tuvo un enfoque cuantitativo porque se recolectaron datos, empleando un instrumento, en este caso un cuestionario para cada variable que fue validado con anterioridad, cada cuestionario contenía 34 ítems, la población y muestra fue tomada a 35 docentes, las cuales fueron calificadas con una escala de tipo Likert, con cinco alternativas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, lo que se contempla a la confiabilidad, se realizó mediante una prueba aplicativa experimental a 10 docentes de la población.

Como resultado se observa que no existe relación estadísticamente importante entre ambas variables, lo cual indica que un docente con motivación intrínseca no significa que tiene un desempeño laboral conforme o proporcional, asimismo se determinaron diferencias significativas en los indicadores de la escala con el desempeño laboral, en consecuencia, se concluye que los profesores que presentan una buena motivación intrínseca, no se ve relacionado con su desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación; intrínseca; desempeño; empleabilidad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between intrinsic motivation and job performance of teachers at the primary level of the Robert LeTourneau school in the Los Olivos district, 2022. It had a quantitative approach because data was collected, using an instrument, in this case a questionnaire for each variable that was previously validated, each questionnaire contained 34 items, the population and sample was taken from 35 teachers, who were qualified with a scale Likert type, with five alternatives never, almost never, sometimes, almost always and always, which is considered reliability, was carried out through an experimental application test to 10 teachers of the population.

As a result, it is observed that there is no statistically significant relationship between both variables, which indicates that a teacher with intrinsic motivation does not mean that he has a compliant or proportional work performance, as well as significant differences in the indicators of the scale with work performance. Consequently, it is concluded that teachers who have good intrinsic motivation are not related to their job performance.

Keywords: Motivation; intrinsic; performance; employabilit

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral actualmente tiene un impacto en el mundo. Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) menciona en su investigación elaborada por la empresa Gallup estableció que el 15% de los empleados tienen el compromiso con el porvenir de la compañía donde laboran, este porcentaje causa inquietud porque se puede observar la carencia de motivación al trabajo. Oppenheimer (2018) menciona que los latinos manifiestan una gran falta de motivación por parte de los empleados, tomando la data de la organización Gallup que dictaminó que el 30% de los empleados americanos se percibían comprometidos con su trabajo, mientras que en algunos países de América Latina las cifras eran mucho menores, un pequeño porcentaje daban valor a su trabajo y se comprometían con él. En Ecuador, conforme al Plan Nacional, el tema de enseñanza-aprendizaje es un deber que abarca a todos, la motivación intrínseca es visible, no tiene dificultades para extenderse personal y pedagógicamente en la labor docente. La motivación intrínseca del profesor en el Ecuador se une al deseo de progreso, así como un nexo que une la vocación por educar y el cumplimiento del gobierno a la educación. En estos tiempos las empresas deben de reclutar personas con capacidad de hacer frente a los desafíos y novedades.

A nivel nacional la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) menciona que el incentivo en el trabajo es un componente crucial en el surgimiento de una institución, a mayor motivación y opiniones en las iniciativas de la empresa, el porcentaje de responsabilidad y beneficios en el trabajador será óptimo. Así mismo indica que nuestro país, muestra un elevado porcentaje de giros laborales, certificando el poco estímulo profesional, lo que trae como consecuencias dejadez y abandono laboral. En Huancavelica el problema que se presenta es la escasa motivación de los profesores, se observó desinterés en su rendimiento en el trabajo, 19 maestros en la realización de sus sesiones de aprendizaje, la carencia de motivación por parte de las autoridades. Por otro lado, la interacción con sus colegas y autoridades se percibe desgastadas, si esta problemática continúa, crecerá la apatía del maestro, por ello la importancia de enmendar y mejorar tal

realidad. En Ancash existe un porcentaje de profesores del nivel primario que muestran carencias en su trabajo, ello muestra el limitado

compromiso para el desarrollo de una buena clase, poca productividad en el cumplimiento de las actividades propias al desempeño docente.

A nivel local, en la institución Robert LeTourneau ubicado en el distrito de Los Olivos, no es ajena a esta problemática, sobre todo en los profesores del nivel primaria, en quienes se observa la falta de compromiso en la labor docente, desinterés para desarrollar lecciones atractivas, falta de interés al relacionarse con sus alumnos. Por ello la importancia de identificar el grado de estímulo y motivación de los maestros de primaria del colegio Robert LeTourneau.

En cuanto a la relevancia social, en la actualidad el capital humano se observa como potencial de éxito en toda empresa, es importante observar el desenvolvimiento de cada trabajador, su interés, necesidades y razones que fomenten y conlleven a desempeñar tareas que se anexan con la satisfacción laboral sin estar pendientes de recompensas, en ocasiones los trabajadores se topan con obstáculos en su carrera que le impiden obtener el bienestar deseado, por ello no tienen la motivación para realizar su trabajo, sin embargo también existen personas que no sólo se mueven por condiciones monetarias sino que tienen factores motivacionales intrínsecas de diversos tipos que hacen que la persona se desempeñe de manera efectiva .

En referencia a la relevancia profesional, es importante conocer las motivaciones que llevan a desarrollar el trabajo docente, como influye la motivación intrínseca en el desempeño de cada maestro y a través de ello poder realizar una ruta de acción enfocados en características más resaltantes de personas motivadas intrínsecamente y cómo influye en su trabajo y en toda la comunidad educativa. Asimismo, aporta mejoras como en el desarrollo de las clases y conocer las particularidades anheladas en los trabajadores a emplear.

De lo señalado con anterioridad se pudo redactar la pregunta general: ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en profesores del nivel primario de la IE Robert LeTourneau del distrito Los Olivos? Asimismo, también se pudieron redactar las siguientes preguntas específicas:

¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E. Robert LeTourneau del distrito Los Olivos?

¿Qué relación hay entre la autonomía y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E. Robert LeTourneau del distrito Los Olivos?

¿Qué relación hay entre el desafío y el desempeño laboral en profesores del nivel primario de la I.E. Robert LeTourneau del distrito Los Olivos?

¿Qué relación hay entre la responsabilidad y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E. Robert LeTourneau del distrito Los Olivos?

De la misma manera, el presente informe se sustenta en una justificación teórica, ya que se han corroborado las teorías como de Chiavenato (2005) que hace mención a las causantes intrínsecas de la teoría de Herzberg que se enlazan con las responsabilidades que el individuo desarrolla.

Los causantes de la motivación se localizan en el individuo, ligado con lo que el ser humano ejerce. Estos causantes comprometen emociones, identificación de la carrera y autoestima. Así mismo, en la justificación práctica, el siguiente estudio estableció que clase de motivación ejercen los docentes del nivel primario y su impacto en el trabajo. Es importante destacar algunas causas de motivación que los maestros lo tengan interiorizado como la autonomía, y la autorrealización, además las causas externas como el entorno, remuneraciones, autoestima también diversas causas con respecto a los demás como las labores en grupo y el apoyo entre los colegas, de la misma manera, en cuanto a la justificación metodológica sirve para comprender este enlace y así actuar para renovar y establecer la motivación que facilite llegar a una mejora total del docente, no solo buscar el rendimiento en el salón de clases , también en la parte administrativa de la institución, en cuanto a sus compañeros, en su avance de lo que ejerce, para el bienestar de los alumnos y de la institución ,causando así el éxito de los propósitos pedagógicos deseados.

Por otro lado, se pudo redactar el objetivo general de la investigación: Determinar la relación que hay entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau del distrito de los Olivos. Así mismo, también se redactaron los objetivos específicos: a) Determinar la

relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau. b) Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau. c) Determinar la relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau. d) Determinar la relación que existe entre el desafío y el desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau.

Finalmente, se pudo redactar la hipótesis general de investigación. Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau del distrito de los Olivos. De la misma manera, también se redactaron las hipótesis específicas: a) Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau b) Existe una relación directa y muy significativa entre el involucramiento laboral y desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau c) Existe una relación directa y significativa entre la autonomía y desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau d) Existe una relación directa y significativa entre el desafío y desempeño laboral en docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales: Para Revilla, (2017) en su investigación de tipo descriptiva, tuvo por finalidad evaluar estrategias motivacionales para reforzar el trabajo de los docentes en Venezuela. Así como entender los incentivos de los profesores, su rendimiento y el proceso de enseñanza-aprendizaje. La población y la muestra fueron de 33 maestros. Esta investigación finaliza con un índice considerable de profesores que no tienen ánimos en su quehacer diario profesional, ello daña el progreso de enseñanza.

Esta investigación tiene una relación con el presente estudio porque considera la motivación como variable principal lo que favorece según este estudio el desempeño laboral, así mismo su muestra es similar a la de mi estudio, 33 maestros y en mi caso 35 docentes.

Torres y Arroba (2016), en su investigación sobre influencia del rendimiento en la labor del profesor en el nivel de inicial y primer grado de educación en Ecuador, comprende asuntos importantes sobre el rendimiento del trabajo del maestro ya que este promueve los pilares para el desarrollo de sus estudiantes, dependiendo cuan motivado se encuentre el profesor, para ello utilizaron el diseño descriptivo en una población de 60 padres de familia, concluyendo la importancia que recae el rendimiento del maestro en la labor educativa y así elevar el prestigio del colegio. Así como Torres y Arroba indica que mientras más motivado se encuentre el docente su rendimiento en el trabajo será mejor y ello conlleva a que sus clases se desarrollen de manera óptima, así como en mi tesis señalo como influye la motivación intrínseca y el desempeño laboral de cada maestro.

Según Hernández (2020), en su investigación sobre “Motivación y reconocimiento en el trabajo en Instituciones de Enseñanza en México”, tuvo como fin contrastar la motivación y el desempeño en el trabajo en colegios de media superior. La metodología del estudio utilizado fue de tipo cuantitativo. Se utilizó encuestas, la muestra fue tomada a 35 maestros, hallándose en las instituciones los generadores del significado de labores, teniendo creciente relevancia en los estímulo y reconocimiento en el trabajo de los docentes, que los componentes que concuerdan con el trabajo diario. Los incentivos como la autorrealización, el empoderamiento,

el progreso profesional y la autoevaluación estimulan favorablemente los incentivos intrínsecos hacia el rendimiento, en la realización de la labor diaria del maestro.

Esta investigación coincide con la muestra tomada en mi estudio de 35 docentes, así como la relación que existe entre la autorrealización y como el progreso profesional.

Juárez (2016) en su estudio sobre relaciones que emergen en los aspectos de la motivación intrínseca y rendimiento en el trabajo de un conjunto de profesionales. Esta investigación alcanza fundamentalmente un asunto de propósitos profesionales, por la razón que el personal no se encuentra con la motivación adecuada para brindar resultados esperados. El estudio aplicó la descripción para apuntar elementos y así elevar el rendimiento en el trabajo, el estudio identifica la presencia que existe en las variables y así incrementar la eficiencia.

La siguiente investigación tiene el título de mi estudio, la importancia de conocer el rendimiento profesional con la motivación que nace del interior de las personas, refiriéndose a la motivación intrínseca.

Antecedentes Nacionales: Según Gallegos & López (2018), en su estudio de la facultad de educación en Puno, precisa la interacción entre motivación laboral y desempeño laboral en los maestros. Para ello empleó la metodología cuantitativa, de tipo descriptiva, con diseño correlacional. La población fue de 95 maestros y la muestra fue de 77 profesores. El instrumento fue un cuestionario, con relación a la evaluación del desempeño docente, la conclusión que se obtuvo fue que los maestros analizados evidencian el desempeño esperado.

Esta investigación tiene una similitud con el objetivo de mi estudio porque enfatiza la motivación y desempeño laboral, así como el instrumento realizado que fue un cuestionario.

López & Tucto (2017), en su estudio de nivel cuantitativo y diseño descriptivo correlacional tuvo como finalidad precisar la relación de la motivación laboral y el desempeño docente, la población concierne a los trabajadores del Instituto Santo Cristo de Bagazán-Tarapoto, obtuvo como resultado que la motivación es correcta aunque en lo económico si existe cierta incomodidad con ciertos empleados, sin

embargo existen otras motivaciones como la deontología, las formación profesional, como entornos digitales y otros.

Esta investigación contribuye al progreso de la gestión institucional, así como mi estudio ya que hace referencia a la motivación laboral y desempeño docente que ayudará hacer cambios o mejoras en la institución educativa.

Para Canchari (2017), en su trabajo de investigación “Motivación laboral y desempeño en profesores de enfermería de la Universidad de Huancavelica”, tuvo como objetivo señalar la validez de una conexión entre la motivación y el rendimiento en el trabajo diario de los profesores en mención. Se trabajó con formularios y se tomó como población y muestra a 18 profesores. El objetivo de la investigación es hallar elementos y las razones de la capacidad empresarial que causan y elevan los incentivos en el trabajo. La conclusión es direccionar a quedarse con el equipo de trabajo incentivado y así empujar a una mejora del personal que se verá reflejado en la empresa.

La finalidad de esta investigación como la de mi estudio es mostrar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, hallar las partes que estructuran la organización educativa que incurren y suman la motivación de los trabajadores.

Para Salazar & Soriano, (2016) En su estudio motivación extrínseca e intrínseca en el trabajo de los profesores de la Universidad Antenor Orrego. Tuvo por objetivo señalar la motivación que prevalece en profesores de la Universidad mencionada. Para esta indagación se manejó el diseño descriptivo - explicativo. Se desarrolló utilizando sub dimensiones: autoridad de la obediencia, lugares para la enseñanza-aprendizaje, proyectos, planificación, valoración, etc. El trabajo de investigación concluye que la motivación intrínseca es la prevalece en los docentes de una muestra tomada a 119 profesores.

Esta investigación tuvo como fin saber que motivación prima en los profesores universitarios, concluyendo que es la motivación intrínseca al igual que mi variable de estudio.

Según Moncada (2019) en su investigación de tipo cualitativa en docentes universitarios para indagar el manifiesto entre la motivación y el trabajo del docente, se concluyó que los maestros tienen mayor interés por un incentivo económico que a un incentivo profesional, asimismo los maestros refieren que el pago no es acorde

a sus horas de trabajo. Para llegar a tal conclusión se realizaron cuestionarios y análisis cualitativos.

El motivo de este estudio fue comprender como los docentes universitarios perciben la motivación con su desempeño en su trabajo diario, así como mi estudio con las variables motivación intrínseca y desempeño laboral con los docentes del nivel primario.

Para la motivación intrínseca existen diferentes tipos de motivación, entre ellas la motivación intrínseca, según Sáez (2013), es la que está relacionada a la conducta que promueve retribuciones que no son tangibles, sino que están dentro de la persona. Es decir, conducirse sin esperar nada a cambio.

Para Rubinsztein (s/f) menciona que el estímulo es extrínseco al individuo y su conexión con el quehacer diario. Asimismo, examina que si el incentivo podría provenir por fuera, no se vincula la iniciativa por ello, sino que es originado por la propia persona sobre la base de estrategias de su conocimiento o con el ámbito emocional, lo que le conlleva a reaccionar por su forma de pensar y carácter ante alguna situación.

Solf (2006) indica que los estímulos tienen conexión en el comportamiento para alcanzar metas, que los incentivos que vienen de afuera no están contemplados en la persona que se maneja por estímulos inherentes, en lo profesional viene a ser la consecuencia recíproca del trabajo que realiza, siendo significativo al desarrollarlo, ello quiere decir que si los trabajadores tienen estímulos intrínsecos asumen sus responsabilidades de manera grata.

Para Rodríguez (2015) menciona que en algunas oportunidades las personas se topan con diversos incentivos y en otras, con creencias alentadoras, sin embargo, la decisión para desarrollar su trabajo se basa en considerar si está interiorizado sus ideales o manera de pensar.

Dentro de cada individuo está la contestación a diferentes planes y acciones que le son gratas al realizarlas, lo que se requiere es animar positivamente el interior de cada persona y así activar estímulos que nacen de la persona misma para ejercer su quehacer diario.

Castillo (2014) indica que los estímulos se observan en empresas, a raíz que se comprueba que la motivación intrínseca tiene más nivel que la motivación que

viene del exterior, entendiéndolo como poderío en relación a consecuencias propicias en el desempeño y rendimiento de los empleados.

Rasgos de la motivación intrínseca: Según Marroquín y Saucedo (2011) el argumento sobre la motivación intrínseca se basa en que las empresas existentes desean encontrar personal con decisión y responsabilidad, que su labor sea gratificante porque realmente se sienten motivados al realizarla y no sólo hacerlo sólo por cumplir.

Timón (2013) menciona que la motivación intrínseca se conecta con la parte emocional, tiene que ver con los sentimientos, lo que causa bienestar y que son estos mismos los que llevan a una satisfacción, sin considerar los estímulos que viene de afuera, los estímulos llevan a la persona a realizar y desarrollar su trabajo de manera eficaz.

Rodríguez (2015) indica que las personas entusiastas son más proactivas en su quehacer diario, a pesar que se les solicite realizar trabajos difíciles su impulso interno hará que continúe desarrollando su labor con la misma satisfacción que al principio.

Para la dimensión autorrealización McLeod (2014) menciona que para autorrealizarse es importante complacer nuestras necesidades básicas, seguidamente la estabilidad en todos los aspectos, asimismo el afecto y aprobación, al tener todo ello como consecuencia obtendremos la realización personal. Ente las cualidades de gente autorrealizada para Maslow (1991) son las siguientes:

Comprender la existencia con mayor precisión, aprobación primero de la misma persona, luego del prójimo y finalmente de toda la humanidad con la esencia que tiene cada cual, seres humanos naturales que se comporten de manera verdadera, búsqueda de intimidad, identidad con la persona y firme atención común, ser una persona con un grado de jovialidad y tener creatividad.

La dimensión Involucramiento laboral: Últimamente el capital de personal tiene más importancia en las instituciones, dando mayor realce al trabajador.

Existen instituciones que muestran a sus trabajadores como el mejor exponente, ya que si tienen trabajadores fidelizados se conseguirá mejor rendimiento, según

Paullay & Stone (1994), significa el escalón en que un individuo se interesa, se afana y le dedica al desarrollo de sus labores presentes.

Así mismo Owusu (1999), menciona que es “la intervención de la fuerza laboral y así colocar las bases para una mejora del ambiente laboral.

Para Riquelme (2022) determina el rendimiento anexado con el desarrollo de actividades y realizarlo bien, para ello el colaborador debe establecer quehaceres que lo desempeña con satisfacción, en las esferas administrativas se concibe al trabajador con la capacidad de decisiones y seguridad en su labor.

Toda institución valora el buen uso de sus bienes, es considerado competente cuando los trabajadores consideran ser parte de la organización, teniendo voz y voto ante cualquier situación de la empresa. Es importante incluir a los empleados por las siguientes razones:

Acortamiento de gastos, mejora el clima laboral entre los trabajadores, agrado en su quehacer diario, menos ausentismo del personal aumenta el cumplimiento de los trabajadores.

La dimensión autonomía para Henri Holec (1979) la define como la competencia de realizar su autoaprendizaje, su propio desarrollo en sus quehaceres diarios, de comprometerse con sus propias iniciativas.

Para Serrano (2001) menciona que actualmente es de suma importancia el empoderamiento de cada persona, así como socialmente que está concadenado con diversos aspectos propios de la vida actual.

Según la investigación del Gobierno Vasco (2010), la autonomía es una peculiaridad propia que permite proceder según la decisión de cada individuo, transforma a la persona en único, tiene la capacidad de idear desarrollar estrategias, examinar y analizar con ingenio

Para Kant (citado en Torre de Babel Ediciones, 2016), la persona autónoma es competente al colocar sus propias reglas y son estas la que dirigen sus decisiones en realizarlas.

Según Peña (2015) Los trabajadores que ocupan un cargo inferior sin que tengan que tomar iniciativa son los indicados en obtener autonomía con algún incentivo, sin olvidar la motivación para ello.

La dimensión desafío para Pérez y Gardey viene a ser un retarse diario, así como diversas circunstancias difíciles de solucionar, para ello es importante la disposición ante tal situación, es óptimo que los individuos afronten algún reto para acrecentar y fortalecer su confianza en ellos mismos.

El desempeño laboral para Morales, C. (2009), es donde el trabajador pone a prueba sus conocimientos y competencias que se incorporan como una red de estructuras, entendimientos, aptitudes, emociones, estímulos y sellos personales que llevan a conseguir las respuestas deseadas.

Para Castro (2016) Actualmente las empresas están en constante variación, por la razón de seguir vigentes, para ello se necesita un personal con todas sus habilidades, destrezas y empoderamiento según el cargo que realice, para ello es necesario el apoyo constante de la empresa como capacitaciones y estímulos a sus colaboradores, asimismo calificar el rendimiento para realizar un diagnóstico de los elementos que suman a la empresa como los que restan para una mejora continua. En resumen, el desempeñar bien su trabajo es vital para el sostenimiento de la empresa.

Robbins y Judge (2009), mencionan que las organizaciones hoy en día se orientan en la productividad de los trabajadores al llevar a cabo sus quehaceres, en consecuencia, tienen una idea acerca del cargo y tener pleno conocimiento de lo que se ofrece. Asimismo, Chiavenato (2009), lo conceptualiza como una constante investigación de los retos a futuros, para ello se debe considerar las intenciones de ejecutar las metas planeadas.

Para Mondy (2010), considera que es de suma importancia valorar al personal que labora en la empresa, de manera personal, el rendimiento de cada individuo es una estrategia para mejoras o algunas tomas de decisiones sobre el personal.

Para Robbins (2004), es conseguir lo planificado y ello conlleva a una realización que genera una conducta y mayor responsabilidad al desear lograr las competencias que tiene la empresa, es consolidar el empeño en lo trazado.

Ecured (s.f) menciona que se mide el rendimiento laboral al dar valoración al personal en el desarrollo de su quehacer diario, viene a ser un determinante para alcanzar el logro empresarial, así como que el conocimiento tiene conexión con el comportamiento y ello concluye que conjuntamente con el personal se debe planificar, realizar una retroalimentación, para lograr metas.

La dimensión condiciones laborales Chiavenato (2007) menciona que son las condiciones tangibles que permite desarrollar el trabajo del colaborador, para ello se debe contar con una adecuada infraestructura para la función que desempeñe el trabajador en la organización.

En su investigación Pérez y Merino (2010) mencionan que el entorno laboral está relacionado con el ambiente en que se desarrolla el quehacer diario, como alto nivel, solidez y aseo de las instalaciones, ello conlleva a mantener en buen estado el ambiente laboral, suma favorablemente el desenvolvimiento del trabajador aun financieramente para la empresa, ya que el trabajador se siente cómodo y motivado en su trabajo diario.

Para la dimensión Satisfacción, Aguja (2006) considera que es de suma importancia los incentivos con el rendimiento laboral causando resultados con algún nivel de acatamiento en que los incentivos cumplan los anhelos personales y de tal manera que la persona advierta la conexión de trabajo y premios. Las circunstancias que mantienen una repercusión en la recompensa de los trabajadores.

Para Henderson (2011) indica que satisfacción laboral se encuentra en trascender consigo mismo, es decir si alguna persona no se siente cómoda en diversas áreas de su vida, perjudicará la competencia de sentirse involucrado en su labor.

Colquitt (2007) conceptualiza como un buen soporte afectivo que da como consecuencia una valoración óptima, refiere que el individuo que se encuentra motivado, con estímulo que le generan apacibilidad, dará lo mejor en su trabajo.

Según Pérez (2021) la Satisfacción reúne las siguientes características:

Deseo de superación; firmar ideales; tener autonomía; aspirar a una mejor condición de vida; metas en el trabajo y las remuneraciones apropiadas.

Dimensión competencias profesionales Juaneda y González, (2007) indican que aparece en el momento en que el individuo persiste con una postura firme ante una actividad sea por afecto entre el trabajador y la organización o por dar cumplimiento al desarrollo de su trabajo, se basa en medir el desempeño o requerimiento que deba poseer el empleado, la falta de motivación en los cargos o trabajos repercute de manera negativa para la empresa.

Para Vargas, Cassanova y Montanaro (2011) conceptualiza la capacidad profesional como medible y ello es importante para desempeñar tareas bien hechas, así se verá las consecuencias de lo planificado, no olvidar que las habilidades profesionales son competencias de la misma persona y son perfectamente medibles en el trabajo y en la misma persona.

Según el artículo orientación laboral indica que existen dos tipos de competencias: Transversales: que enmarca a las capacidades, ingenio, razones que debería darse en toda empresa y en cada trabajador lo cual distingue al personal.

Técnicas: Fidelizan los trabajos y realizan una tarea o labor con las capacidades para ejecutar con diversas estrategias y así un buen proceder en el ambiente laboral.

La dimensión productividad: Para Medina (2010) es la conexión que hay en medio del absoluto del rendimiento (utilidades) y los medios para que sea productiva, se usan los procedimientos para complacer los requerimientos y menciona que es vital para las empresas , para Robbins & Coulter, (2000) menciona la magnitud absoluta de recursos repartidos en capacitaciones, maquinaria, equipamiento y fuerza laboral, todo ello supeditada con los instrumentos de la productividad y el avance que tiene que ver con el progreso en el ambiente laboral.

Kootz y Weihrich (1998), indican que existe conexión entre suministros y manufactura que le dan una relevancia a la calidad, que debe emplearse para evaluar el desempeño de las fábricas, maquinarias y los componentes de productividad y a los empleados.

III. METODOLOGÍA

Para Guerrero & Guerrero (2014) afirman que un estudio es cuantitativo cuando se contrasta hipótesis desde la perspectiva de probabilidades y, en ese aspecto de ser aprobada y verificada en circunstancias diferentes, se prepara hipótesis generales. Referente al nivel de indagación, se empleó el nivel correlacional, que tiene por objetivo establecer si se encuentra vínculos entre las variables. En alusión a lo expuesto, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que las investigaciones correlacionales cuantifican las variables que se desea observar si se conecta o no en los mismos sujetos y posteriormente se estudia la correlación.

Es fundamental señalar que generalmente, las mediciones en las variables a correlacionar proceden del mismo sujeto. En relación al corte, señalamos que se hizo utilización del corte transversal, en conclusión; los datos fueron recolectados en una sola ocasión. Para Bernal (2010) menciona que el estudio de corte transversal es el que registra referencias vinculadas, ya que recogen información de las variables propuestas y señalar las cualidades más destacadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación: Referente al modelo de estudio, es una investigación básica, ya que se indagó confirmar las teorías presentes y aumentarlas en sus ideas. Roberto Hernández Sampieri, la conceptualiza como una agrupación de procedimientos sistemáticos y prácticos que se adapta al estudio de una circunstancia.

Por último, referente al diseño de investigación, corroboramos que se utilizó un diseño no experimental, ya que no existió manipulación ni variación de las variables. Para Hernández, Fernández y Baptista, (2010) mencionan que tal diseño se refiere a investigaciones que se ejecutan sin ser manipuladas las variables y son visibles la problemática en su condición natural para más adelante ser examinados.

3.2. Variables y operacionalización: En el estudio se tomó en cuenta el procedimiento de las siguientes variables: Variable 1, motivación intrínseca puede definirse como una conducta estimulada por un anhelo interno, es decir, un proceder que inicia del mismo individuo y no de fuera. Para Schunk (1997) considera que es la fuerza que conduce a apropiarse de una labor carente de estímulos, salvo el esfuerzo de la misma labor.

Las dimensiones de la variable mencionada son: autorrealización, involucramiento laboral, autonomía y desafío.

Variable 2, desempeño laboral se describe a la característica de la tarea que desarrolla el trabajador en una empresa dentro de la organización, dando a conocer sus capacidades en todo aspecto y las relaciones con los demás, lo que conlleva al éxito o no de la empresa. Para Armijos (2016) la variable en mención se conecta con las destrezas y pensamientos que ayudan al comportamiento del colaborador, en mejora de afianzar las metas propuestas por la organización.

Las dimensiones de la variable mencionada son: condiciones laborables, satisfacción, competencias profesionales y productividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se consideró al total de maestros de primaria de la Institución Educativa Robert LeTourneau., los cuales eran 35 profesores. Para Niño (2011) se conceptualiza por un conjunto de componentes que se adapten al medio del estudio de la investigación, por ello la importancia de delimitar el campo a estudiar.

Criterios de exclusión: No se consideró a la población a los docentes que referían descanso médico.

Muestra: Según Niño (2011) es una pieza relevante de una población, siempre y cuando la relevancia se relacione con las particularidades o atributos de la estadística elegida.

Muestreo: Mata (1997) Es el procedimiento empleado para escoger a los factores de la muestra del absoluto de la población, se basa en una agrupación de métodos y pautas por medio de ellos se escoge un grupo de componentes de una estadística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: En esta parte del estudio, indicamos que el procedimiento usado fue la encuesta como un cuestionario organizado después de la realización de la matriz de operacionalización respectiva. Los instrumentos cuantifican la variable empleando una sucesión politómica como la escala de Likert en la cual 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca.

En este sentido al instrumento que mide la variable motivación intrínseca, consolida que tiene 34 ítems, se solicitó el juicio de tres especialistas, tres magísteres quienes corroboraron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems mencionados, teniendo como resultado un veredicto de aplicable.

Lo que se contempla a la confiabilidad, se realizó mediante una prueba aplicativa experimental a 10 docentes de la población, después de la comprobación de la fiabilidad se alcanza un valor Alfa de Cronbach = 0,757, lo que significa que el instrumento es confiable.

Tabla 1

Prueba de confiabilidad para la variable motivación intrínseca

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,757	34

Así mismo el instrumento que mide la variable desempeño laboral, consolida que tiene 34 ítems, se solicitó el juicio de tres especialistas, tres magísteres, quienes corroboraron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems mencionados, teniendo como resultado un veredicto de aplicable.

Lo que se contempla a la confiabilidad, se realizó mediante una prueba aplicativa experimental a 10 docentes de la población, después de la comprobación de la fiabilidad se alcanza un valor Alfa de Cronbach = 0,810 lo que significa que el instrumento es confiable.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad para la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,810	34

3.5. Recolección: El siguiente estudio realizó un formulario Google, el propio que se repartió a los trabajadores que adecuan la muestra de una investigación. Anticipadamente se organizaron con el director de la institución que firme la carta de consentimiento y se recolecte los antecedentes precisos para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos: Concerniente a la investigación estadística del estudio, nombra que el análisis descriptivo se utilizaron tablas y figuras que facilitan especificar las particularidades de muestra de investigación y lo que indica indagación inferencial, se empleó el Rho Spearman para la verificación de las hipótesis. Tales métodos se desarrollaron con el uso de software estadístico SPSS V21.

3.7. Aspectos éticos: Para explicar este estudio, hay que comprender que ha sido desarrollada por la investigadora, en la cual se ha acatado el juicio de los encuestados implicados y contestaron de manera anónima y consciente. La repercusión y el progreso de este estudio es sincera y clara. También se han considerado las ideas de los autores, mencionándolos adecuadamente. Finalmente mencionar que los antecedentes obtenidos no han sufrido alteraciones y son informaciones verdaderas.

IV.- RESULTADOS:

Análisis descriptivo

Como se muestra en la tabla 3 y figura 1, la cantidad de participantes fue de 26 mujeres, quienes representan el 74.3% en comparación con los profesores varones que fueron 09 quienes representan el 25.7%, por lo cual, se aprecia una diferencia notable entre el número de docentes del sexo femenino.

Tabla 3

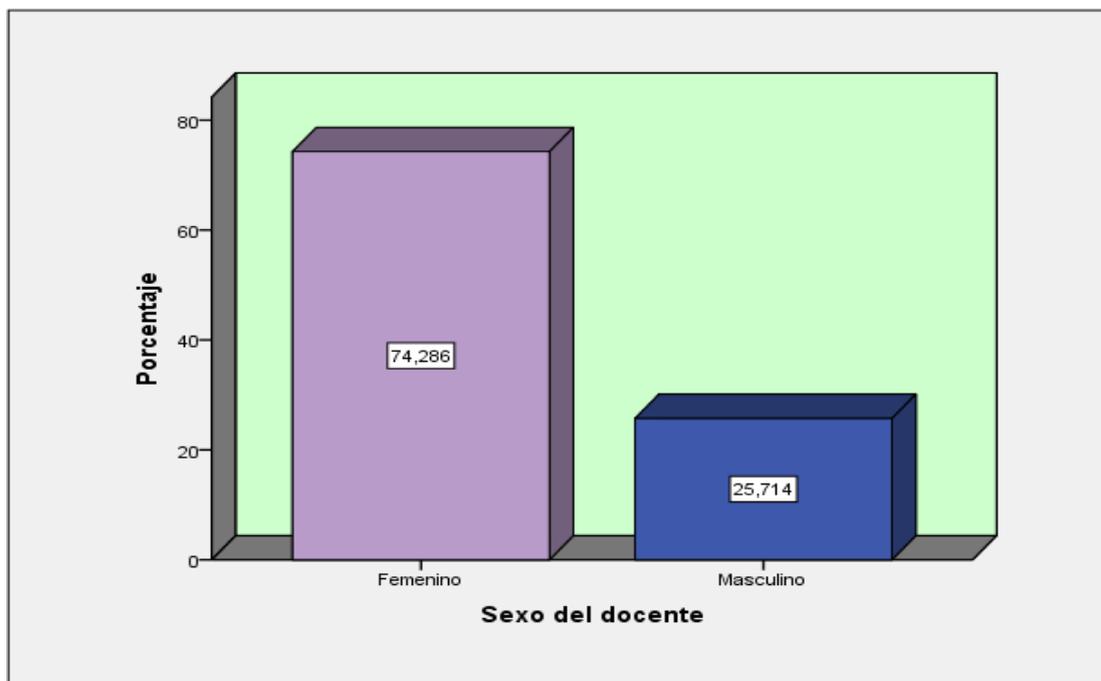
Sexo de los profesores del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	26	74,3	74,3	74,3
Masculino	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Figura 1

Sexo de los maestros del colegio Robert Le Tourneau



Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Del mismo modo, tenemos en la tabla 4 y figura 2, el número de profesores con nivel de estudios, siendo el de mayor incidencia el de licenciado con 16 maestros, los que representan el 45,7%, seguido de los profesores con nivel de egresados y bachilleres que representan el 51,4% respectivamente.

Tabla 4

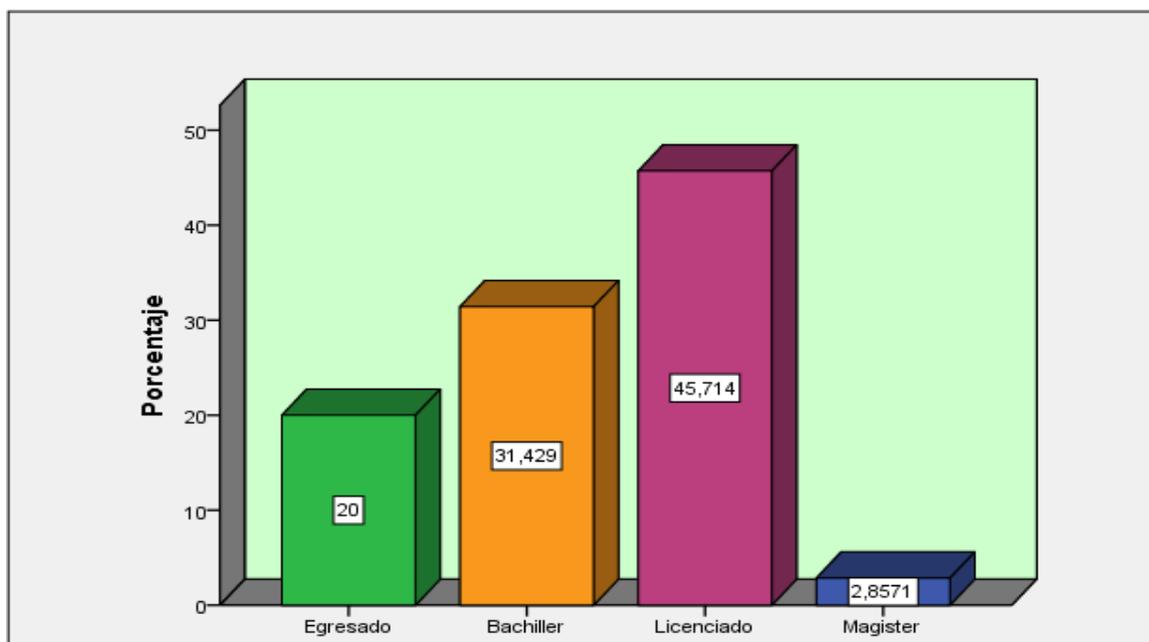
Nivel de estudio de los maestros del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Egresado	7	20,0	20,0	20,0
Bachiller	11	31,4	31,4	51,4
Licenciado	16	45,7	45,7	97,1
Magister	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Figura 2.

Nivel de estudio de los docentes del nivel primario de la I.E Robert LeTourneau



Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Asimismo, en la tabla 5 y figura 3, Se observa en 27 docentes que presentan una motivación entre buena y regular lo que representa el porcentaje total de 77,2%, mientras que el 22,9% percibe a la motivación intrínseca como deficiente lo cual representa a 08 docentes.

Tabla 5

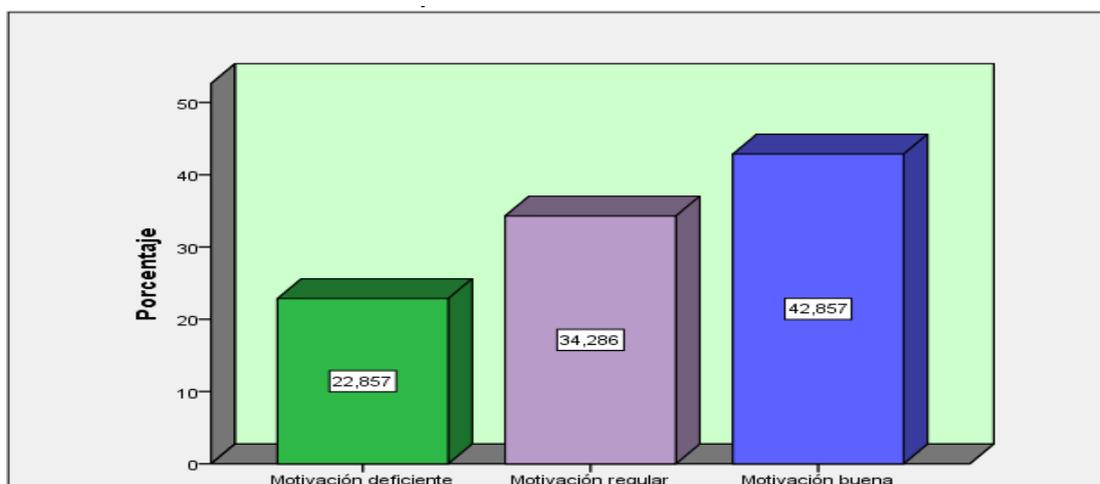
Percepción de la motivación intrínseca por parte de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación deficiente	8	22,9	22,9	22,9
Motivación regular	12	34,3	34,3	57,1
Motivación buena	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Figura 3.

Niveles para la motivación intrínseca de los docentes del nivel primario



Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Finalmente, en la tabla 6 y figura 4, se observa que un 91,4% de los docentes del nivel primario tiene un desempeño entre bueno y regular, mientras que un 5,7% tienen un desempeño deficiente y solo el 2,9% del total tiene un desempeño muy bueno.

Según estos niveles se puede observar una considerable diferencia entre docentes con desempeño bueno y muy bueno.

Tabla 6

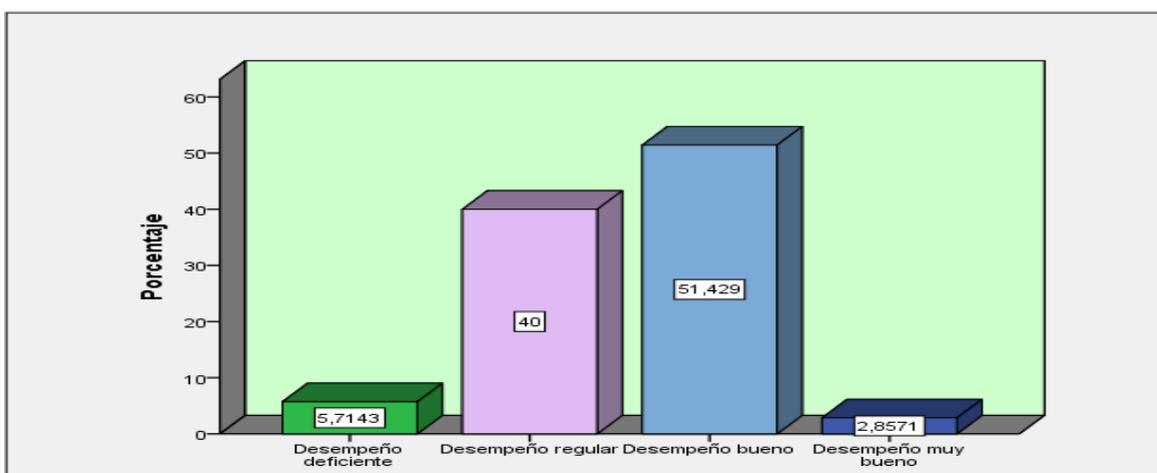
Desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert Letourneau

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño deficiente	2	5,7	5,7	5,7
Desempeño regular	14	40,0	40,0	45,7
Desempeño Bueno	18	51,4	51,4	97,1
Desempeño muy bueno	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Figura 4

Niveles de desempeño laboral de los docentes del nivel primario.



Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del nivel primario del colegio Robert Le Tourneau.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del nivel primario del colegio Robert Le Tourneau.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Como se puede apreciar en la tabla 7, se ha observado un valor sig = 0,658 mayor a 0,05 y por la regla de decisión, se debe aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa ni significativa entre las variables motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau.

Tabla 7

Prueba: Rho de Spearman para motivación intrínseca y desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau.

		Niveles de motivación intrínseca	Niveles Desempeño Laboral
Niveles de motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,078
	Sig. (bilateral)	.	,658
	N	35	35
Niveles Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,078	1,000
	Sig. (bilateral)	,658	.
	N	35	35

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadística de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 8, se puede observar que el valor sig = 0,741 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe relación directa ni significativa entre la dimensión de autorrealización y la variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Tabla 8

Prueba: Rho de Spearman para dimensión autorrealización y variable desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

		Niveles autorrealización	Niveles desempeño laboral
Niveles Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	-,058
	Sig. (bilateral)	.	,741
	N	35	35
Niveles Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,058	1,000
	Sig. (bilateral)	,741	.
	N	35	35

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño motivación desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadística de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 9, se puede observar que el valor sig = 0,552 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Tabla 9

Prueba: Rho de Spearman para involucramiento laboral y desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

		Niveles de Involucramiento Laboral	Niveles Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,104
Niveles de Involucramiento Laboral	Sig. (bilateral)	.	,552
	N	35	35
	Coefficiente de correlación	,104	1,000
Niveles Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,552	
	N	35	35

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la autonomía y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre en el involucramiento laboral y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadística de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 10, se puede observar que el valor sig = 0,770 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Tabla 10

Prueba: Rho de Spearman para autonomía y desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

		Niveles de Autonomía	Niveles Desempeño Laboral
Niveles de Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,051
	Sig. (bilateral)	.	,770
	N	35	35
Niveles Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,051	1,000
	Sig. (bilateral)	,770	.
	N	35	35

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre desafío y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el desafío y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadística de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 11, se puede observar que el valor sig = 0,172 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre el desafío y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Tabla 11

Prueba: Rho de Spearman para desafíos y desempeño laboral de los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau

		Niveles desafíos	Niveles Desempeño Laboral
Niveles Desafíos	Coefficiente de correlación	1,000	-,236
	Sig. (bilateral)	.	,172
	N	35	35
Niveles Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,236	1,000
	Sig. (bilateral)	,172	.
	N	35	35

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio

V.- DISCUSIÓN:

La siguiente indagación realiza el estudio de la motivación intrínseca y la relación con el desempeño de los docentes, interpreta lo que en la actualidad es un soporte en las instituciones educativas ya que se tiene en cuenta al personal en este caso a los maestros de educación primaria para la mejora del colegio.

Son diversas causas que empujan a los trabajadores a asumir sus responsabilidades en el área que laboran, muchas de ellas son propias, como una fuerza que sale de lo más interno de la persona, sin pensar en un incentivo sólo por el deseo de que se concrete la actividad o lo solicitado y después de realizarlo sentirse bien consigo mismo.

Cuando hablamos en el campo de la educación, es visible que el desempeño de los docentes no siempre está supeditado a motivaciones intrínsecas como la autorrealización o autonomía, sino en lo que les nace realizar es de acuerdo a sus valores que contribuyen en su quehacer diario.

Para mi investigación realicé una encuesta a los maestros del nivel primario, llegando a establecer que un 42,9% representan a maestros que tienen una buena motivación intrínseca y un 34,3% una motivación intrínseca regular, ello lleva a la conclusión que la mayoría de profesores realizan su trabajo sin esperar alguna retribución, como lo refiere Sáez (2013), que la motivación intrínseca es aquella que está relacionada a la conducta que promueve retribuciones que no son tangibles, sino que están dentro de la persona. Es decir, conducirse sin esperar nada a cambio. Así también Rodríguez (2015) menciona que en algunas oportunidades las personas se topan con diversos incentivos, sin embargo, la decisión para desarrollar su trabajo se basa en considerar si está interiorizado sus ideales o manera de pensar.

Este estudio tiene una similitud con la investigación de Canchari (2017), motivación laboral y desempeño en profesores de enfermería de la Universidad de Huancavelica, concluyendo que existe una conexión entre la motivación y el rendimiento en el trabajo diario de los profesores, y así direccionar a quedarse con el equipo de trabajo incentivado lo que conlleva a una mejora del personal que se verá reflejado en el centro de labores.

En la siguiente investigación también se estudió como perciben los maestros su desempeño laboral, siendo el resultado 51,4 como bueno y 40,0 como regular, ello me lleva a concluir que los docentes del colegio Robert LeTourneau tienen un adecuado desempeño en sus labores, del mismo modo se puede evidenciar en la investigación de Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018), en su estudio la interacción entre motivación laboral y desempeño laboral en una muestra de 77 profesores, que los maestros analizados evidencian el desempeño esperado.

Es importante señalar lo que menciona Morales, C. (2009), sobre el desempeño laboral pone a prueba al trabajador sus conocimientos y competencias que se incorporan como una red de estructuras, entendimientos, aptitudes, emociones, estímulos y sellos personales que llevan a conseguir las respuestas deseadas, Asimismo, Chiavenato (2009), menciona que el desempeño laboral es una constante investigación de los retos a futuros, para ello se debe considerar las intenciones de ejecutar las metas planeadas.

Para Mondy (2010), considera que es de suma importancia valorar al personal que labora en la empresa, el rendimiento de cada individuo es una estrategia para mejoras o algunas tomas de decisiones sobre el personal.

La siguiente investigación planteó como hipótesis general si existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau, encontrándose que no guarda relación directa ni significativa entre ambas variables ya que posee un valor sig = 0,658 mayor a 0,05 y por la regla de decisión, se debe aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa ni significativa entre las variables motivación intrínseca y el desempeño laboral, debido a ello fue necesario evaluar los resultados obtenidos en esta investigación contrastándolos con otros estudios similares previamente realizados, tomé como ejemplo la investigación de Revilla, (2017) en su investigación estrategias de motivación para reforzar el trabajo de los docentes en Venezuela, tuvo como resultado que existe un porcentaje elevado de docentes que no tienen motivación

y ello conlleva que los profesores no tengan ánimos en su quehacer diario profesional, ello daña el progreso de enseñanza.

Así mismo Moncada Herrera, P.G (2019) en su investigación de tipo cualitativa en docentes universitarios para indagar el manifiesto entre la motivación y el trabajo del docente, se concluyó que los maestros tienen mayor interés por un incentivo económico que a un incentivo profesional, asimismo los maestros refieren que el pago no es acorde a sus horas de trabajo. Para llegar a tal conclusión se realizaron cuestionarios y análisis cualitativos.

Esta investigación demuestra que los docentes así presenten una motivación intrínseca no repercute en su desempeño laboral, ellos trabajan y cumplen lo que se les solicita, hay ocasiones que lo realizan porque les nace hacerlo otras porque se les pide, por ello la importancia de la motivación, al interior de cada persona en este caso del profesor, está la reacción a desarrollar tareas que les resulta placenteras, para ello se necesita alentar al personal y así conectar entre la institución y los docentes.

Para la primera hipótesis específica la autorrealización y el desempeño laboral posee un valor sig de 0,741 lo que resulta mayor a 0,05 y por regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia para determinar que no existe relación directa ni significativa, caso contrario en el estudio de Hernández (2020), sobre motivación y reconocimiento en el trabajo en Instituciones de enseñanza en México, concluye que los incentivos como la autorrealización, el empoderamiento, el progreso profesional y la autoevaluación estimulan favorablemente las motivaciones intrínsecas hacia el rendimiento, en la realización de la labor diaria del maestro. Ello me lleva a la conclusión que los docentes del nivel primaria del colegio Robert LeTourneau no sienten que la institución educativa reconozcan sus logros o promuevan el desarrollo del personal y ello conlleva a un desánimo que no les permite evidenciar una correcta autorrealización y un buen desempeño, teniendo en cuenta lo que conceptualiza McLeod (2014) que para autorrealizarse es importante complacer nuestras necesidades básicas, seguidamente la estabilidad en todos los aspectos, asimismo el afecto y aprobación, al tener todo ello como consecuencia obtendremos la realización personal.

Para la segunda hipótesis específica involucramiento laboral y desempeño laboral en docentes del nivel primario se puede observar que el valor sig = 0,552 es mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa como en el estudio de investigación de Juárez (2016) sobre los aspectos de la motivación intrínseca y rendimiento en el trabajo de un conjunto de profesionales, que no se encuentra con la motivación adecuada para brindar resultados esperados. El estudio aplicó la descripción para apuntar elementos y así elevar el rendimiento en el trabajo, identifica la presencia que existe en las variables y así incrementar la eficiencia.

Para Paullay, Alliger, & Stone-Romero (1994), el involucramiento laboral significa el escalón en que un individuo se interesa, se afana y le dedica al desarrollo de sus labores presentes, según este concepto los docentes de la institución en mención no se sienten comprometidos ni identificados con el colegio.

Para la tercera hipótesis específica autonomía y desempeño laboral tiene como sig 0,770 mayor a 0,05 y por regla de decisión se concluye que no hay suficiente evidencia estadística para determinar una relación directa y significativa, caso contrario se presenta en la investigación de Salazar Capristan & Soriano Ruiz, (2016) en su estudio motivación extrínseca e intrínseca en el trabajo de los profesores de la Universidad Antenor Orrego, la motivación intrínseca es la que prevalece en los docentes, para ello manejó sub dimensiones: como autoridad de la obediencia, autonomía, planificación, valoración, etc, así mismo en ello me lleva a concluir que los profesores encuestados del colegio Robert LeTourneau manejan su autonomía de tal manera que no se ciñen a las normativas que rige la institución sino que ellos deciden lo que realizarán, como define a la autonomía Henri Holec (1979) que es la competencia de realizar su autoaprendizaje, su propio desarrollo en sus quehaceres diarios, de comprometerse con sus propias iniciativas, así también la investigación del Gobierno Vasco (2010), refiere que la autonomía es una característica innata del ser humano que permite proceder según la decisión de cada individuo.

Para la cuarta hipótesis específica relación directa y significativa entre desafío y desempeño laboral tiene como resultado sig 0,172 mayor a 0,05 y por regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia para determinar que no existe relación directa ni significativa, para Pérez y Gardey el desafío es un retarse diario, así como diversas circunstancias difíciles de solucionar, para ello es importante la disposición ante tal situación, es óptimo que los individuos afronten algún reto para acrecentar y fortalecer su confianza en ellos mismos, por tal razón puedo concluir que los profesores del colegio Robert LeTourneau están en una zona de confort, ya saben lo que deben realizar, sobre todo los maestros con mayor antigüedad, no se desafían a más, van por lo de siempre, por lo que ellos conocen y les resulta , no hay un impulso que los anime, por ello el resultado de una motivación intrínseca baja, caso contrario el estudio de Torres y Arroba (2016), sobre influencia del rendimiento en la labor del profesor en el nivel de inicial y primer grado en Ecuador, los maestros promueven diversas estrategias para el desarrollo de sus clases , se desafían para así elevar el prestigio de su centro educativo, así mismo López & Tucto (2017), en su estudio la relación de la motivación laboral y el desempeño docente, de los trabajadores del Instituto Santo Cristo de Bagazán-Tarapoto, concluyeron que la motivación es correcta aunque en lo económico si existe cierta incomodidad con ciertos empleados, sin embargo existen otras motivaciones como la deontología, las formación profesional, como entornos digitales y otros que están ligados a los desafíos que los maestros mismos se proponen y así llegar a su meta.

Para Castro (2016) en la actualidad las instituciones están en continua transición, por querer continuar atendiendo y estar operativos por varios años, para ello se precisa y requiere un equipo con todas sus pericias, ingenio, aciertos, capacidades, como desarrollarse fuerte y seguro en la plaza que le toque desempeñar, por tal razón es importante y vital el soporte continuo de la institución, como preparación y alicientes a sus maestros en todo aspecto.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se obtuvo un valor sig = 0,658 mayor a 0,05 y por la regla de decisión, se debe aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa ni significativa entre las variables motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Segunda. Se observa un valor sig = 0,552 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Tercera. Se aprecia un valor sig = 0,770 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

Cuarta. Se obtuvo un valor sig = 0,172 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos concluir que hay suficiente evidencia estadística para determinar que no existe una relación directa y significativa entre el desafío y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito de Los Olivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a las autoridades implementar un procedimiento de incentivos no sólo económico sino valorar y reconocer el trabajo diario del maestro, quien se mostrará con mayor compromiso en su quehacer diario.

Segunda: La motivación intrínseca de los profesores del nivel primaria repercute estrechamente en su desempeño laboral, por ello se sugiere a los docentes de continuar su avance profesional con diversos estudios que ayuden a implementar y equiparar su desempeño con empoderamiento para que así sigan sosteniendo la motivación que está dentro de cada uno y ello conlleva a realizar sus tareas con buena disposición.

Tercera: Se recomienda al director de la institución incentivar la comunicación horizontal con los docentes para establecer vínculos de amistad, así mismo realizar actividades externas de trabajo, como momentos de koinonia que aportará nuevos aires a los docentes y reducir el stress.

Cuarta: Se recomienda al equipo administrativo ejecutar un plan de estrategias referente a las remuneraciones y cumplir con el tema de los sueldos y brindar bonificaciones, con la intención de contar con personal motivado, para el desempeño de los propósitos institucionales

REFERENCIAS:

- Aguja, Y. (2006) *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los empleados de Nivel administrativo de la empresa Spectrum*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar Guatemala.
<https://www.google.com/search?q=Aguja%2C+Y.+%282006%29.+>
- Armijos, M, J. (2016). *Incidencia del salario emocional en el desempeño laboral del personal administrativo que atiende al usuario externo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda 2015*. [Tesis maestría, Universidad de Quito, Ecuador].
[https://www.google.com/search?q=Armijos%2C+M%2C+J+.\(+2016\).+Incidencia+delsalario+emocional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+del+personal](https://www.google.com/search?q=Armijos%2C+M%2C+J+.(+2016).+Incidencia+delsalario+emocional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+del+personal)
- Brune,R.(2013) *La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A. de la ciudad Guayaquil*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10392>
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*.
Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Perú]
[https://www.google.com/search?q=castillo%2C+n.+\(+2014\).+clima%2C+motivaci%C3%B3n+intr%C3%ADnseca+y+satisfacci%C3%B3n+laboral](https://www.google.com/search?q=castillo%2C+n.+(+2014).+clima%2C+motivaci%C3%B3n+intr%C3%ADnseca+y+satisfacci%C3%B3n+laboral)
- Castro Vázquez, P. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Facultad De Contaduría y Administración.
<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mac Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2nd ed.)*. McGraw-Hill.
[https://www.google.com/search?q=chiavenato%2C+i.\(2009\).+comportamiento+organizacional](https://www.google.com/search?q=chiavenato%2C+i.(2009).+comportamiento+organizacional)

Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
<https://www.google.com/search?q=Colquitt%2C+J.%2C+LePine%2C+J.%2C+Wesso>

Gallegos, Z., & López, J. (2018). *motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno*. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA Puno*, 7(2), 592-597.
[https://www.google.com/search?q=Gallegos%2C+Z.%2C+%26+L%C3%B3pez%2C.\(2018\).](https://www.google.com/search?q=Gallegos%2C+Z.%2C+%26+L%C3%B3pez%2C.(2018).)

Gobierno Vasco (2010). *Competencia para la autonomía y la iniciativa personal*.
[https://www.google.com/search?q=Gobierno+Vasco+\(2010\).+Competencia+para+la+autonom%C3%ADa+y+la+iniciativa+personal&rlz=1C1GCEA_enPE918PE918&oq=Gobierno+Vasco+\(2010\).](https://www.google.com/search?q=Gobierno+Vasco+(2010).+Competencia+para+la+autonom%C3%ADa+y+la+iniciativa+personal&rlz=1C1GCEA_enPE918PE918&oq=Gobierno+Vasco+(2010).)

Henderson, M (2012, 22 de diciembre): *Job Stability v/s Job Satisfaction? Millennials may have to Seattle for neither*. *Revista Forbes*.
<https://www.google.com/search?q=tHenderson%2C+M+%282012%2C+22+de+diciembre%29%3A+Job+Stability+v%2Fs+Job+Satisfaction%3F+>

Hernández, C. (20 de Febrero de 2020). *La Motivación y Satisfacción Laboral de los Docentes en Dos Instituciones de Enseñanza Media Superior*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045339005>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6 a ed)*. México: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6 a ed)*. México: McGraw-Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion>

Holec, Henri. *Autonomy and foreign language learning*. Oxford: Pergamon. (First published 1979, Strasbourg: Council of Europe), 1981

<https://www.google.com/search?q=HOLEC%2C+Henri.+Autonomy+and+foreign+language+learnin>

Juaneda, E., y González, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>

Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez- David.pdf>

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. México. Editorial McGraw Hill.

[https://www.google.com/search?q=Koontz%2C+H.+y+Weihrich%2C+H.+\(1998\).+Administraci%C3%B3n.+Una+perspectiva+global](https://www.google.com/search?q=Koontz%2C+H.+y+Weihrich%2C+H.+(1998).+Administraci%C3%B3n.+Una+perspectiva+global)

López, R., Baquedano, T., & Gonzalo, S. (2017). *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín-2015*

<https://www.google.com/search?q=L%C3%B3pez%2C+R.%2C+Baquedano>

Marroquín, R. y Saucedo, G. (2011). *Propuesta de un manual de técnicas de motivación intrínseca para incrementar la satisfacción laboral*. Tesis inédita, Universidad de San Carlos, Guatemala.

http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1898.pdf

- Maslow, A. (1991). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*.
Barcelona: Kairos
[https://www.google.com/search?q=Maslow%2C+A.++\(1991\).+El+hombre+autorrealizado](https://www.google.com/search?q=Maslow%2C+A.++(1991).+El+hombre+autorrealizado)
- Mata, María Cristina; MACASSI, Sandro; 1997 *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación No 5. ALER, Quito*.
[https://www.google.com/search?q=MATA%2C+Mar%C3%ADa+Cristina%3B+MACASSI%2C+Sandro%](https://www.google.com/search?q=MATA%2C+Mar%C3%ADa+Cristina%3B+MACASSI%2C+Sandro%2C)
- Mejía, J. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala*.
[https://www.google.com/search?q=Mej%C3%ADa%2C+J.++\(2012\).+Evaluac](https://www.google.com/search?q=Mej%C3%ADa%2C+J.++(2012).+Evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+con+enfoque+en+las+competencias+laborales)
- Moncada Herrera, P. G. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9754>
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos (11th ed.)*. Pearson.
[https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enPE918PE918&q=Mondy,+R.+W.++\(2010\).+Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+\(11th+ed.](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enPE918PE918&q=Mondy,+R.+W.++(2010).+Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+(11th+ed.))
- Morales, C. (2009). *Capital humano: hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. (6ª ed.)*. La Habana. Cuba: Editora Política.
[https://www.google.com/search?q=Morales%2C+C.++\(2009\).+Capital+humano%3A+hacia+un+sistema](https://www.google.com/search?q=Morales%2C+C.++(2009).+Capital+humano%3A+hacia+un+sistema+de+gesti%C3%B3n+en+la+empresa+cubana)
- Motivación laboral: nuevas tendencias globales | Conexión ESAN. (2019).
Esan.edu.pe.<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>

Niño, V, (2011). *Metodología de la investigación*. Colombia. Ediciones de la U..
[https://www.google.com/search?q=Ni%C3%B1o%2C+\(2011\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Colombia.+Ediciones+d](https://www.google.com/search?q=Ni%C3%B1o%2C+(2011).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Colombia.+Ediciones+d)

Owusu, Y. (1999). *Importance of employee involvement in world-class agile management systems*. *International Journal of Agile Management Systems*, 1(2), 107-115.
<https://scihub.tw/https://doi.org/10.1108/14654659910280938>

Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (1994). *Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality*. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228.
<https://scihub.tw/https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, y Conde, Mayrene. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sciarttextypid=S131595182010000300010yIng=esytlng=es>.

Peña Estrada, C.(2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales [Tesis]*. Universidad Pontificia Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Pérez, Mariana. (Última edición:15 de octubre del 2021). *Definición de Satisfacción*.
<https://conceptodefinicion.de/satisfaccion/>. Consultado el 18 de mayo del 2022.

Raimundi, M., Molina, M., Giménez, M. & Minichiello, C. (2014). *¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (2).

<https://www.google.com/search?q=Raimundi%2C+M.%2C+Molina%2C+M.%2C+Gim%C3%A9nez%2C>

Revilla, L. (2017). *Estrategias Motivacionales que coadyuven al Desempeño Laboral de los Docentes en el Departamento de Biología y Química de la Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia: Venezuela.*

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29911b61-db5a-4815-bcc5-a7e282ab0d3d/content>

Robbins, & Coulter. (2000). *Cuadernos de administración.*
<https://www.google.com/search?q=Robbins%2C+%26+Coulter.+%282000%29.Cuadernos.>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed. Mexico: Pearson Educación.*

<https://www.google.com/search?q=robbins+s.+%282004%29.+comportamiento+organizacional+%2810a+ed.%29.+m%C3%A9xico+pearson+educaci%C3%B3n&rlz=1C1GCEA>

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional (13th ed.).*

<https://www.google.com/search?q=Morales%2C+C.+%282009%29.+Capital+humano%3A+hacia+un+sistema+de+gesti%C3%B3n+en+la+empresa+cuban>

Rodríguez, G. (2015). *Entusiasmo, emociones y efectividad personal. Neurofelicidad. Creciendo como Seres Humanos y Aprendiendo a Ser Felices.*

<http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=125>

Rubinsztein, G. (s/f). *Motivación e incentivos no monetarios en el trabajo*.
<http://salud.edomexico.gobmx/html/otros/Motivación%20E%incentivos%20monetarios%20trabajo%20articulo.pdf>

Ruiz, C. (2015). *¿Evaluación de Desempeño Docente? ¡Prepárate!*, México.
[.https://www.google.com/search?q=Ru%C3%ADz%2C+C.\(2015\).+%C2%BFEvaluaci%C3%B3n+de+](https://www.google.com/search?q=Ru%C3%ADz%2C+C.(2015).+%C2%BFEvaluaci%C3%B3n+de+)

Saez, Francisco. *Motivación intrínseca: efectos en el desempeño laboral. USA. 2013*.
<https://www.google.com/search?q=saez%2C+francisco.+motivaci%C3%B3n+intr%C3%ADnseca%3A+efectos>

Salazar Capristan, G. J., & Soriano Ruiz, N. A. (2016). *La motivación extrínseca e intrínseca en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias económicas de la universidad privada Antenor Orrego en el periodo 2016*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
[https://www.google.com/search?q=Salazar+Capristan%2C+G.+J.%2C+%26+Soriano+Ruiz%2C+N.+A.\(2016\).+La+motivaci%C3%B3n+extrinseca&rlz=1C1GCEA_enPE91](https://www.google.com/search?q=Salazar+Capristan%2C+G.+J.%2C+%26+Soriano+Ruiz%2C+N.+A.(2016).+La+motivaci%C3%B3n+extrinseca&rlz=1C1GCEA_enPE91)

Sampieri. R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 5 de febrero de 2018, de esup.edu.pe.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.I>

Schunk, D. (1997). *Teorías del aprendizaje*. México: Pearson Educación
[https://www.google.com/search?q=Schunk%2C+D.\(1997\).+Teor%C3%ADas+del+aprendizaje.+M%C3%A9xico%3A+Pearson+Educaci%C3%B3n&rlz=1C1GCEA_enPE918P](https://www.google.com/search?q=Schunk%2C+D.(1997).+Teor%C3%ADas+del+aprendizaje.+M%C3%A9xico%3A+Pearson+Educaci%C3%B3n&rlz=1C1GCEA_enPE918P)

Solf, A (2006). *Motivación intrínseca laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la meta y tesón*.
Dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2872452.pdf

Timón. (2013). *Motivación, interés y entusiasmo. Psicología y crecimiento personal*.<http://www.monicatimon.com/2013/10/motivacion-interes-y-entusiasmo.html>

Torre de Babel Ediciones (2016). *Filosofía medieval y moderna. Kant*.
[http://www.e-torredebabel.com/Historia de la /Filosofíamedievalymoderna/Kant/KantAutonomiaVoluntad.htm](http://www.e-torredebabel.com/Historia%20de%20la%20Filosofia%20medieval%20y%20moderna/Kant/KantAutonomiaVoluntad.htm)

Torres y Arroba. (2016). *Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la Escuela de Educación Básica Calasancio Victoria Valverde Distrito Metropolitano*.<https://www.google.com/search?q=Torres+y+Arroba.+%282016%29.+Incidencia+del+desempe%C3%B1o+docente+en+la+calidad+educativa+de+nivel+inicial+y+primero+de+b%C3%A1>

Vargas, F.Casanova,F y Montanaro,L.(2001). *El enfoque de la competencia laboral. Centro interamericano de investigación*.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_cl.pdf

Web y Empresas (May 12, 2022) *¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?*
<https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación intrínseca	Según López Rodríguez (2012) define la motivación intrínseca cuando realizamos una labor que nos guste y disfrutemos de lo que estamos realizando, el cual nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que realizamos no estimula por sí mismo a la persona, y los premios, castigos pasan a un plano secundario "la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y Moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito.	Es aquella que se origina de una necesidad profunda que se produce de manera natural, es una motivación fuerte y duradera.	Autorrealización	Cuestionario con escala
			Involucramiento laboral	Índices Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
			Autonomía	
			Desafío	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000) define el desempeño laboral: Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio que realiza el trabajador dentro de la institución. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.	Condiciones laborables	Cuestionario con escala
			Satisfacción	Índices
			Competencias profesionales	Siempre Casi Siempre
			Productividad	A Veces Casi Nunca Nunca

Anexo 2

Desempeño Laboral

La participación de esta encuesta será tratada de manera confidencial y las respuestas serán totalmente anónimas, muchas gracias por su participación.

nobandoorosco@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Sexo:*

Masculino

Femenino

EDAD:*

20-30 años

30-40 años

40-50 años

50-60 años

Antigüedad laboral en la Institución:*

De 1 a 5 años

De 5 a 10 años

De 10 a 15 años

De 15 a 20 años

De 20 a 25 años

Grado Académico :*

Egresado

Bachiller

Licenciado

Magister

Doctor

1. Se siente identificado con sus compañeros de trabajo.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

2. Motiva a sus compañeros para trabajar conjuntamente.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

3. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

4. Está seguro que sus valores y los valores de la I.E. son muy parecidos y se complementan*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

5. Cuando dialogo con amigos les hago saber que estoy orgulloso de ser parte de la I.E.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

6. Usa su uniforme o cualquier otro distintivo que demuestre que pertenece a la I.E.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

7. Siente que el trabajo que realiza le proporciona oportunidades de crecimiento profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

8. Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de crecimiento profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

9. Busca realizar su trabajo de forma diferente para destacarse*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

10. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

11. Tiene la adecuada comunicación con su coordinador lo cual beneficia la calidad del trabajo*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

12. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

13. He sentido que mi trabajo no ha sido aceptado por de parte de la empresa.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

14. Siente que las tareas que realizo no son relevantes para la organización*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

16. El sueldo que tengo es bastante aceptable*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

17. La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

18. Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

19. Piensa que puede desempeñar otras actividades complementarias con metas más altas*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

20. Se actualiza constantemente de acuerdo a su carrera*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

21. Asiste a programas de actualización docente en su desarrollo personal*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

22. La Institución Educativa debe promover capacitaciones para su formación continua*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

23. Es de las personas que cuando se decide hacer algo en un determinado tiempo lo cumple*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

24. Siente que transmite confianza a los padres de familia*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

25. Entrega la documentación requerida propia de su trabajo en la fecha indicada*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

26. Siente que las autoridades de la institución brindan apoyo para superar problemas que se presentan*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

27. En la institución observa mejoras continuas en diversas áreas*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

28. Siente que existe un trato justo en la institución Educativa*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

29. Comunica a los estudiantes con claridad alguna actividad que deben resolver*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

30. Está dispuesto a ayudar a sus estudiantes o padres de familia cuando se le requiere*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

31. Siente que ofrece una respuesta rápida ante cualquier situación*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

32. Cuenta con acceso a la información pertinente para cumplir con su quehacer diario*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

33. Siente que en su grupo de trabajo existe una relación armoniosa*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

34. Siente que la organización fomenta y promueve la comunicación*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

Desempeño Laboral

La participación de esta encuesta será tratada de manera confidencial y las respuestas serán totalmente anónimas, muchas gracias por su participación.

nobandoorosco@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Sexo:*

Masculino

Femenino

EDAD:*

20-30 años

30-40 años

40-50 años

50-60 años

Antigüedad laboral en la Institución:*

De 1 a 5 años

De 5 a 10 años

De 10 a 15 años

De 15 a 20 años

De 20 a 25 años

Grado Académico :*

Egresado

Bachiller

Licenciado

Magister

Doctor

1. Se siente identificado con sus compañeros de trabajo.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

2. Motiva a sus compañeros para trabajar conjuntamente.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

3. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

4. Está seguro que sus valores y los valores de la I.E. son muy parecidos y se complementan*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

5. Cuando dialogo con amigos les hago saber que estoy orgulloso de ser parte de la I.E.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

6. Usa su uniforme o cualquier otro distintivo que demuestre que pertenece a la I.E.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

7. Siente que el trabajo que realiza le proporciona oportunidades de crecimiento profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

8. Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de crecimiento profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

9. Busca realizar su trabajo de forma diferente para destacarse*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

10. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

11. Tiene la adecuada comunicación con su coordinador lo cual beneficia la calidad del trabajo*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

12. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

13. He sentido que mi trabajo no ha sido aceptado por de parte de la empresa.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

14. Siente que las tareas que realizo no son relevantes para la organización*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

16. El sueldo que tengo es bastante aceptable*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

17. La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

18. Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

19. Piensa que puede desempeñar otras actividades complementarias con metas más altas*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

20. Se actualiza constantemente de acuerdo a su carrera*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

21. Asiste a programas de actualización docente en su desarrollo personal*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

22. La Institución Educativa debe promover capacitaciones para su formación continua*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

23. Es de las personas que cuando se decide hacer algo en un determinado tiempo lo cumple*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

24. Siente que transmite confianza a los padres de familia*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

25. Entrega la documentación requerida propia de su trabajo en la fecha indicada*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

26. Siente que las autoridades de la institución brindan apoyo para superar problemas que se presentan*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

27. En la institución observa mejoras continuas en diversas áreas*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

28. Siente que existe un trato justo en la institución Educativa*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

29. Comunica a los estudiantes con claridad alguna actividad que deben resolver*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

30. Está dispuesto a ayudar a sus estudiantes o padres de familia cuando se le requiere*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

31. Siente que ofrece una respuesta rápida ante cualquier situación*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

32. Cuenta con acceso a la información pertinente para cumplir con su quehacer diario*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

33. Siente que en su grupo de trabajo existe una relación armoniosa*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

34. Siente que la organización fomenta y promueve la comunicación*

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Casi nunca

Enviar

[Borrar formulario](#)

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN							
1	Siente la necesidad de capacitarse sobre su trabajo constantemente.	X		X		X		
2	Las actividades en las que trabaja permiten el desarrollo del personal	X		X		X		
3	La Institución Educativa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
4	Las autoridades de la I.E expresan reconocimientos por los logros obtenidos	X		X		X		
5	Los logros personales son importantes para las autoridades de la institución educativa	X		X		X		
6	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
7	Siente que la I.E toma en cuenta sus ideas creativas o innovadoras	X		X		X		
8	Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle sus capacidades y habilidades.	X		X		X		
9	La Institución educativa promueve sus capacidades para el desarrollo integral	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución	X		X		X		
11	Siente propios los logros de la institución educativa	X		X		X		
12	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en su quehacer diario	X		X		X		
13	Se considera parte esencial para el éxito de la institución educativa	X		X		X		
14	Se siente parte de la visión y misión que imparte la institución educativa	X		X		X		

15	Considera que la Institución Educativa interactúa adecuadamente con los docentes	X		X		X		
16	Considera que la institución educativa promueve la comunicación horizontal entre todos los docentes	X		X		X		
17	Considera importante la relación que existe entre los grupos de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN: AUTONOMÍA							
18	Busca más información sobre su área de enseñanza	X		X		X		
19	Realiza actividades complementarias en bienestar de sus estudiantes	X		X		X		
20	Muestra una buena actitud al desarrollar sus clases	X		X		X		
21	Considera que tiene las competencias adecuadas y necesarias para su labor docente	X		X		X		
22	Integra sus conocimientos previos al desarrollo de sus clases	X		X		X		
23	Muestra buena disposición y se esfuerza para que sus estudiantes aprendan de manera creativa	X		X		X		
24	Demuestra buen ánimo cuando considera haber logrado sus objetivos	X		X		X		
25	Se preocupa cuando se da cuenta que no está alcanzando el nivel requerido	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESAFÍO							
26	Le gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría	X		X		X		
27	La Institución educativa proporciona oportunidades de crecimiento profesional	X		X		X		
28	Si tuviera oportunidad de un cargo en otra institución, renunciaría a la actual	X		X		X		
29	Se considera una persona responsable que le permite cumplir con todas sus actividades	X		X		X		
30	Se considera una persona ordenada gracias a su disciplina	X		X		X		
31	Considera que el compromiso con su institución se refleja en el desempeño de sus actividades	X		X		X		
32	Busca tener la competencia digital y la combinación de las experiencias presenciales y virtuales.	X		X		X		

33	Desarrolla las herramientas que brinda la tecnología las cuales sirven como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
34	Tiene como meta manejar adecuadamente las diversas plataformas digitales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia. _____

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Vilcapoma Pérez, César Robin..... DNI: 09142246.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES							
1	Se siente identificado con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Motiva a sus compañeros para trabajar conjuntamente	X		X		X		
3	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva	X		X		X		
4	Está seguro que sus valores y los valores de la I.E. son muy parecidos y se complementan	X		X		X		
5	Cuando dialogo con amigos les hago saber que estoy orgulloso de ser parte de la I.E.	X		X		X		
6	Usa su uniforme o cualquier otro distintivo que demuestre que pertenece a la I.E.	X		X		X		
7	Siente que el trabajo que realiza le proporciona oportunidades de crecimiento profesional	X		X		X		
8	Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de crecimiento profesional	X		X		X		
9	Busca realizar su trabajo de forma diferente para destacarse	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN							
10	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
11	Tiene la adecuada comunicación con su coordinador lo cual beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
12	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
13	He sentido que mi trabajo no ha sido aceptado por de parte de la institución.	X		X		X		
14	Siente que las tareas que realizo no son relevantes para la organización	X		X		X		
15	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		

17	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES							
18	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	X		X		X		
19	Piensa que puede desempeñar otras actividades complementarias con metas más altas	X		X		X		
20	Se actualiza constantemente de acuerdo a su carrera	X		X		X		
21	Asiste a programas de actualización docente en su desarrollo personal	X		X		X		
22	La Institución Educativa debe promover capacitaciones para su formación continua	X		X		X		
23	Es de las personas que cuando se decide hacer algo en un determinado tiempo lo cumple	X		X		X		
24	Siente que transmite confianza a los padres de familia	X		X		X		
25	Entrega la documentación requerida propia de su trabajo en la fecha indicada	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD							
26	Siente que las autoridades de la institución brindan apoyo para superar diversas situaciones	X		X		X		
27	En la institución observa mejoras continuas en diversas áreas	X		X		X		
28	Siente que existe un trato justo en la institución Educativa	X		X		X		
29	Comunica a los estudiantes con claridad alguna actividad que deben resolver	X		X		X		
30	Está dispuesto a ayudar a sus estudiantes o padres de familia cuando se le requiere	X		X		X		
31	Siente que ofrece una respuesta rápida ante cualquier situación	X		X		X		
32	Cuenta con acceso a la información pertinente para cumplir con su quehacer diario	X		X		X		
33	Siente que en su grupo de trabajo existe una relación armoniosa	X		X		X		
34	Siente que la organización fomenta y promueve la comunicación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia. _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vilcapoma Pérez, César Robin..... DNI: 09142246.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.

•**

Æš>toat>La \$æs y Aşşly —le <ãæap+la de coreægN'

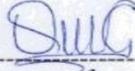
fliaoay nozntareø aex jueæ vazisador: capøEta Ro]ac, zJte•nm ßslL•g• —

Empaøfalf<ãøøã <æel vailaaøSor: Øøøöcæ øn Eøãucaclan

Referencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Claridad: Se enuncia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto Informante.
Doctora en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES							
1	Se siente identificado con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
2	Motiva a sus compañeros para trabajar conjuntamente	x		x		x		
3	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva	x		x		x		
4	Está seguro que sus valores y los valores de la I.E. son muy parecidos y se complementan	x		x		x		
5	Cuando dialogo con amigos les hago saber que estoy orgulloso de ser parte de la I.E.	x		x		x		
6	Usa su uniforme o cualquier otro distintivo que demuestre que pertenece a la I.E.	x		x		x		
7	Siente que el trabajo que realiza le proporciona oportunidades de crecimiento profesional	x		x		x		
8	Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de crecimiento profesional	x		x		x		
9	Busca realizar su trabajo de forma diferente para destacarse	x		x		x		
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN							
10	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	x		x		x		
11	Tiene la adecuada comunicación con su coordinador lo cual beneficia la calidad del trabajo	x		x		x		
12	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	x		x		x		
13	He sentido que mi trabajo no ha sido aceptado por de parte de la institución.	x		x		x		
14	Siente que las tareas que realizo no son relevantes para la organización	x		x		x		
15	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable	x		x		x		
17	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES							
18	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	x		x		x		
19	Piensa que puede desempeñar otras actividades complementarias con metas más altas	x		x		x		
20	Se actualiza constantemente de acuerdo a su carrera	x		x		x		
21	Asiste a programas de actualización docente en su desarrollo personal	x		x		x		
22	La Institución Educativa debe promover capacitaciones para su formación continua	x		x		x		
23	Es de las personas que cuando se decide hacer algo en un determinado tiempo lo cumple	x		x		x		
24	Siente que transmite confianza a los padres de familia	x		x		x		
25	Entrega la documentación requerida propia de su trabajo en la fecha indicada	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD							
26	Siente que las autoridades de la institución brindan apoyo para superar diversas situaciones	x		x		x		
27	En la institución observa mejoras continuas en diversas áreas	x		x		x		
28	Siente que existe un trato justo en la institución Educativa	x		x		x		
29	Comunica a los estudiantes con claridad alguna actividad que deben resolver	x		x		x		
30	Está dispuesto a ayudar a sus estudiantes o padres de familia cuando se le requiere	x		x		x		
31	Siente que ofrece una respuesta rápida ante cualquier situación	x		x		x		
32	Cuenta con acceso a la información pertinente para cumplir con su quehacer diario	x		x		x		
33	Siente que en su grupo de trabajo existe una relación armoniosa	x		x		x		
34	Siente que la organización fomenta y promueve la comunicación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable u []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Capcha Rojas, Liliana Milagros**

DNI: **07191671**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

11 de julio del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
especifica del constructo.
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
claro y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informar
Doctora en Educación

REGISTRO NACIONAL DE
[GRADOS ACADMICOS Y TITULOS PROFESIONALES](#)

Aplicativo Guía

MILAGROS	#AGISTER EN EDUCACDN CON MIMCION M BOCENCIAY GES110N Fecha de d: 17/7/2013 UNIVERSIDAO PRYABA CÉSAR YALLEJO Fecha matrícula: Sin información (***)
CAPCHA ROJAS, LILIANA MILAGROS	UCENCADAENEDUCA00EE9FEC]UIIhd: NGIÉY UNIVERSIDAO NACIONAL FEDERICO VILLARREAL Bal: 14444e estzlios: SEHI RREMIDAL
CAPCHA ROJAS, LILIANA MILAGROS	00C0I0IA En EOUCACIOTI Modalidad de estudios: PRESENCIAL univFRsiDx0 cEs vio sic PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN							
1	Siente la necesidad de capacitarse sobre su trabajo constantemente.	X		X		X		
2	Las actividades en las que trabaja permiten el desarrollo del personal	X		X		X		
3	La Institución Educativa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
4	Las autoridades de la I.E expresan reconocimientos por los logros obtenidos	X		X		X		
5	Los logros personales son importantes para las autoridades de la institución educativa	X		X		X		
6	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
7	Siente que la I.E toma en cuenta sus ideas creativas o innovadoras	X		X		X		
8	Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle sus capacidades y habilidades.	X		X		X		
9	La Institución educativa promueve sus capacidades para el desarrollo integral	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	X		X		X		
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución	X		X		X		
11	Siente propios los logros de la institución educativa	X		X		X		
12	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en su quehacer diario	X		X		X		
13	Se considera parte esencial para el éxito de la institución educativa	X		X		X		
14	Se siente parte de la visión y misión que imparte la institución educativa	X		X		X		
15	Considera que la Institución Educativa interactúa adecuadamente con los docentes	X		X		X		
16	Considera que la institución educativa promueve la comunicación horizontal entre todos los docentes	X		X		X		

17	Considera importante la relación que existe entre los grupos de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN: AUTONOMÍA	X		X		X		
18	Busca más información sobre su área de enseñanza	X		X		X		
19	Realiza actividades complementarias en bienestar de sus estudiantes	X		X		X		
20	Muestra una buena actitud al desarrollar sus clases	X		X		X		
21	Considera que tiene las competencias adecuadas y necesarias para su labor docente	X		X		X		
22	Integra sus conocimientos previos al desarrollo de sus clases	X		X		X		
23	Muestra buena disposición y se esfuerza para que sus estudiantes aprendan de manera creativa	X		X		X		
24	Demuestra buen ánimo cuando considera haber logrado sus objetivos	X		X		X		
25	Se preocupa cuando se da cuenta que no está alcanzando el nivel requerido	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESAFÍO	X		X		X		
26	Le gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría	X		X		X		
27	La Institución educativa proporciona oportunidades de crecimiento profesional	X		X		X		
28	Si tuviera oportunidad de un cargo en otra institución, renunciaría a la actual	X		X		X		
29	Se considera una persona responsable que le permite cumplir con todas sus actividades	X		X		X		
30	Se considera una persona ordenada gracias a su disciplina	X		X		X		
31	Considera que el compromiso con su institución se refleja en el desempeño de sus actividades	X		X		X		
32	Busca tener la competencia digital y la combinación de las experiencias presenciales y virtuales.	X		X		X		
33	Desarrolla las herramientas que brinda la tecnología las cuales sirven como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
34	Tiene como meta manejar adecuadamente las diversas plataformas digitales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Enrique Valencia Alvarez DNI: 72718482

Especialidad del validador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES							
1	Se siente identificado con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Motiva a sus compañeros para trabajar conjuntamente	X		X		X		
3	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva	X		X		X		
4	Está seguro que sus valores y los valores de la I.E. son muy parecidos y se complementan	X		X		X		
5	Cuando dialogo con amigos les hago saber que estoy orgulloso de ser parte de la I.E.	X		X		X		
6	Usa su uniforme o cualquier otro distintivo que demuestre que pertenece a la I.E.	X		X		X		
7	Siente que el trabajo que realiza le proporciona oportunidades de crecimiento profesional	X		X		X		
8	Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de crecimiento profesional	X		X		X		
9	Busca realizar su trabajo de forma diferente para destacarse	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	X		X		X		
10	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
11	Tiene la adecuada comunicación con su coordinador lo cual beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
12	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
13	He sentido que mi trabajo no ha sido aceptado por de parte de la institución.	X		X		X		
14	Siente que las tareas que realizo no son relevantes para la organización	X		X		X		
15	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		

17	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES	X		X		X		
18	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	X		X		X		
19	Piensa que puede desempeñar otras actividades complementarias con metas más altas	X		X		X		
20	Se actualiza constantemente de acuerdo a su carrera	X		X		X		
21	Asiste a programas de actualización docente en su desarrollo personal	X		X		X		
22	La Institución Educativa debe promover capacitaciones para su formación continua	X		X		X		
23	Es de las personas que cuando se decide hacer algo en un determinado tiempo lo cumple	X		X		X		
24	Siente que transmite confianza a los padres de familia	X		X		X		
25	Entrega la documentación requerida propia de su trabajo en la fecha indicada	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	X		X		X		
26	Siente que las autoridades de la institución brindan apoyo para superar diversas situaciones	X		X		X		
27	En la institución observa mejoras continuas en diversas áreas	X		X		X		
28	Siente que existe un trato justo en la institución Educativa	X		X		X		
29	Comunica a los estudiantes con claridad alguna actividad que deben resolver	X		X		X		
30	Está dispuesto a ayudar a sus estudiantes o padres de familia cuando se le requiere	X		X		X		
31	Siente que ofrece una respuesta rápida ante cualquier situación	X		X		X		
32	Cuenta con acceso a la información pertinente para cumplir con su quehacer diario	X		X		X		
33	Siente que en su grupo de trabajo existe una relación armoniosa	X		X		X		
34	Siente que la organización fomenta y promueve la comunicación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Enrique Valencia Alvarez DNI: 72718482

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Guía
VALENCIA ALVAREZ, LUIS ENRIQUE DNI 72718482	BACHILLER EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/02/2012 Fecha egreso: 21/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU	
VALENCIA ALVAREZ, LUIS ENRIQUE DNI 72718482	LICENCIADO EN MARKETING Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU	
VALENCIA ALVAREZ, LUIS ENRIQUE DNI 72718482	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU	

ANEXO 4

Base de datos de la prueba de piloto para la confiabilidad

Variable Motivación intrínseca

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	34

Variable Desempeño laboral

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	34

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20255878043
Colegio Robert LeTourneau	
Nombre del Titular o Representante legal: Nancy Obando Orosco	
Nombres y Apellidos Nancy Obando Orosco	DNI: 10196833

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito Los Olivos, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Nancy Obando Orosco	DNI: 10196833

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Los Olivos, 26 de mayo del 2022

(Titular o Representante legal de la Institución)

Lic. Nancy Obando Orosco
DIRECTORA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5

Base de datos de confiabilidad.

SEXO	EDAD	ANTIGUE LAB	GRADO	AUTORR1	AUTORR2	AUTORR3	AUTORR4	AUTORR5	AUTORR6	AUTORR7	AUTORR8	AUTORR9	INVOLU1	INVOLU2	INVOLU3	INVOLU4	INVOLU5	INVOLU6	INVOLU7	INVOLU8	AUTONO1	AUTONO2	AUTONO3	AUTONO4	AUTO
1	3	5	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1
2	4	5	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
1	4	4	3	2		3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1
1	4	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2
1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
2	4	5	1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1
1	3	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1
2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2
1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1
2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2

COMPE_LAB6	COMPE_LAB7	COMPE_LAB8	PROD1	PROD2	PROD3	PROD4	PROD5	PROD6	PROD7	PROD8	PROD9	SUMAV1	NIVELESV1	SUMAV2	NIVELESV2	SUMADIM1	NIVELESDIM1	SUMADIM2	NIVELESDIM2	SUMADIM3	NIVELESDIM3	SUMADIM4	NIVELESDIM4
1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	76	3	70	2	22	3	17	2	16	2	21	3
2	1	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3	69	3	102	4	25	3	22	3	9	1	13	1
1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	64	2	55	1	22	3	13	2	9	1	20	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	56	2	61	1	18	2	12	1	8	1	18	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	73	3	84	3	23	3	19	3	11	1	20	3
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	82	3	85	3	25	3	22	3	20	3	15	1
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	53	1	86	3	16	2	12	1	13	2	12	1
2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	41	1	82	3	9	1	10	1	9	1	13	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	57	2	78	2	12	1	17	2	11	1	17	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61	2	84	3	14	1	12	1	12	1	23	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	65	2	81	3	19	2	16	2	9	1	21	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	42	1	81	3	10	1	8	1	8	1	16	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	47	1	80	3	13	1	8	1	9	1	17	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	65	2	84	3	19	2	20	3	11	1	15	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	3	72	2	22	3	16	2	10	1	21	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	1	80	3	12	1	10	1	8	1	18	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	1	75	2	22	3	10	1	8	1	14	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	2	73	2	19	2	14	2	9	1	21	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	81	3	21	3	15	2	9	1	15	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	2	74	2	16	2	17	2	12	1	18	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	43	1	77	2	12	1	8	1	9	1	14	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	78	3	68	2	25	3	15	2	15	2	23	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64	2	76	2	22	3	18	3	8	1	16	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	3	83	3	20	2	17	2	16	2	21	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	3	82	3	21	3	18	3	16	2	21	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	78	3	82	3	22	3	17	2	17	2	22	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	3	78	2	21	3	18	3	16	2	19	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	73	3	86	3	22	3	16	2	16	2	19	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	75	3	82	3	22	3	19	3	16	2	18	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	3	79	3	23	3	16	2	16	2	19	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	1	77	2	19	2	12	1	9	1	13	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	2	79	3	19	2	12	1	10	1	19	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	2	75	2	19	2	13	2	16	2	20	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	78	2	78	1	20	1	17	1	18	2	12	2