



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

LA MOTIVACIÓN Y LA AUTOPERCEPCIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES, DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SANTA ANA  
DEL DISTRITO DE CHINCHA ALTA, ICA. PERÚ, 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
MOTIVACIÓN Y LA AUTOPERCEPCIÓN EN EL DESEMPEÑO

PRESENTADO POR  
CARLITA ARALY NAVARRO ROQUE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
MG. JOEL HIAMIR FIGUEROA QUIÑONES  
CÓDIGO ORCID Nº 0000-0003-3907-7606

CHINCHA, 2023

**Asesor**

Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

**Miembros del jurado**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por bríndame tenacidad y valía, a mi hijo Samín por ser mi motivación y mi alegría.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi creador por las oportunidades que me brinda, por fortalecer en mi la constancia.

Para mis progenitores por enseñarme la disciplina y el trabajo constante.

A mi hijo por ser el motivo de mis esfuerzos y alegrías

A la universidad por formar parte de mi formación académica.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la “Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”.

**Metodología:** La investigación es cuantitativa básica, del nivel descriptivo, con un diseño correlacional, la recolección de datos se realizó a través de la encuesta.

**Muestra:** Con una muestra de 60 docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, se utilizó dos encuestas, una sobre motivación y la otra encuesta trata sobre autopercepción docente.

**Instrumentos:** Los instrumentos aplicados fueron dos, el primer instrumento comentaba sobre motivación con 22 ítems, la segunda encuesta fue sobre autopercepción en el desempeño docente con 28 ítems se evaluó la correlación de las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

**Resultados:** Al aplicar el estadístico pertinente y considerar los lineamientos de Pearson al realizar la comprobación de hipótesis, se puede observar que el valor de  $p$  calculado = 0,509 entonces  $p$  tabular = 0.05 a través de la prueba paramétrica de Pearson; se observa que existe una relación significativa entre ambas variables.

**Conclusión:** Existe relación significativa. Frente a los hallazgos de la investigación esta determina que si existe relación entre la motivación y la autopercepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, año 2022.

**Palabras claves:** Afiliación, Autopercepción, desempeño docente, motivación, logro, poder.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the Motivation and self – perception in the performance of teachers, of the Santa Ana public educational institution of the district of Chincha Alta, Ica. Perú, 2022.

**Methodology:** The research is basic quantitative, of the descriptive level, with a correlational design, the data collection was carried out through the survey.

**Sample:** With a sample of 60 teachers from the Santa Ana Educational Institution Public of the Chincha Alta district, two survey were used, one motivation and the other survey on teacher

Self – perception.

**Instruments:** There were two instruments applied, the first instrument commented on motivation with 22 items, the second survey was on self–perception in teaching performance with 28 items, the correlation of the variables was evaluated using the Pearson correlation coefficient.

**Results:** By applying the pertinent statistic and considering Pearson is guidelines when performing the hypothesis verification, it can be observed that the calculated p value = 0.509 then tabular  $p = 0.05$  through Pearson is parametric test; it is observed that there is a significant relationship between both variables.

**Keywords:** Affiliation, self-perception, performance, teacher, motivation, achievement, power

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria .....	III
Agradecimiento .....	IV
Resumen .....	V
Palabras claves .....	V
Abstract .....	VI
Índice general .....	VII
Índice de tablas .....	VIII
Índice de figuras .....	IX
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
2.1. Descripción del problema .....	17
2.2. Pregunta de investigación general .....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	17
2.4. Justificación e importancia.....	18
2.5. Objetivo general .....	19
2.6. Objetivo específico .....	19
2.7. Alcances y limitaciones .....	20
<b>III MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
3.1. Antecedentes .....	22
3.2. Bases teóricas.....,	25
3.3. Marco conceptual .....	31
<b>IV METODOLOGÍA</b>	
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	33
4.2. Diseño de la investigación.....	33
4.3. Hipótesis general y específicas.....	33
4.4. Variables.....	36
4.5. Operacionalización de variables .....	37
4.6. Población .....	39
4.7. Muestra.....	39
4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
4.9. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	40
<b>V RESULTADOS</b>	

5.1. Presentación de resultados/ descriptivos .....	41
5.2. Interpretación de resultados .....	60
<b>VI ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
6.1. Análisis descriptivos de los resultados .....	69
6.2. Comparación de resultados con marco teórico .....	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS .....	79
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Instrumentos de medición	
Anexo 3 Ficha de validación de instrumentos de medición	
Anexo 4 Escala de valoración del instrumento	
Anexo 5 Base de datos SPSS	
Anexo 6 Documentos administrativos	
Anexo 7 Informe Turnitin de 25 – 28 % de similitud	



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 01</b> Sexo .....	40
<b>Tabla 02</b> Estado civil .....	41
<b>Tabla 03</b> Personas con las que viven .....	42
<b>Tabla 04</b> Edad .....	43
<b>Tabla 05</b> Condición laboral de los docentes .....	44
<b>Tabla 06</b> instrucción académica.....	45
<b>Tabla 07</b> Presentan trabajo en otra institución .....	46
<b>Tabla 08</b> Han ocupado cargo de director los docentes .....	47
<b>Tabla 09</b> Han ocupado cargo de coordinador los docentes .....	48
<b>Tabla 10</b> Lugar de nacimiento de los docentes .....	49
<b>Tabla 11</b> Lugar de residencia de los docentes .....	50
<b>Tabla 12</b> Frecuencias de Motivación .....	51
<b>Tabla 13</b> Frecuencias de dimensiones sobre Motivación .....	52
<b>Tabla 14</b> Frecuencias de la variable dos .....	53
<b>Tabla 15</b> Frecuencias de las dimensiones de la variable 2: .....	54
<b>Tabla 16</b> Frecuencias de Motivación y Autopercepción .....	55
<b>Tabla 17</b> Frecuencias de Motivación de logro y Autopercepción.....	56
<b>Tabla 18</b> Frecuencias de Motivación de logro y Preparación de clases .....	57
<b>Tabla 19</b> Frecuencias de Motivación de afiliación y Enseñanza .....	58
<b>Tabla 20</b> Frecuencias de Motivación de poder y Participación de la gestión de la escuela – comunidad.....	59
<b>Tabla 21</b> Frecuencias de Motivación de logro Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	60
<b>Tabla 22</b> Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	
<b>Tabla 23</b> Prueba de correlación motivación y Autopercepción .....	
<b>Tabla 24</b> Prueba de correlación motivación de logro y Autopercepción.....	
<b>Tabla 25</b> Prueba de correlación <i>motivación de logro y Preparación de clases</i> .....	
<b>Tabla 26</b> Prueba de correlación motivación de afiliación y Enseñanza .....	
<b>Tabla 27</b> Prueba de correlación <i>Motivación de poder y Participación de la gestión</i> ..	
<b>Tabla 28</b> Prueba de correlación <i>Motivación de logro y Desarrollo de la</i> profesionalidad y la identidad docente.....	

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 01</b> Sexo .....	40
<b>Figura 02</b> Estado civil .....	41
<b>Figura 03</b> Personas con las que viven .....	42
<b>Figura 04</b> Edad de los docentes .....	43
<b>Figura 05</b> Condición laboral.....	44
<b>Figura 06</b> Instrucción académica.....	45
<b>Figura 07</b> Presentan trabajo en otra institución .....	46
<b>Figura 08</b> Han ocupado cargo de director .....	47
<b>Figura 09</b> Han ocupado cargo de coordinador .....	48
<b>Figura 10</b> Lugar de nacimiento .....	49
<b>Figura 11</b> Lugar de residencia de los docentes .....	50
<b>Figura 12</b> Frecuencias de la variable uno: Motivación .....	51
<b>Figura 13</b> Frecuencias de dimensiones de: Motivación .....	52
<b>Figura 14</b> Frecuencias de la variable dos: Autopercepción.....	53
<b>Figura 15</b> Frecuencias de las dimensiones de la variable 2: .....	54
<b>Figura 16</b> Frecuencias del cruce Motivación y Autopercepción.....	55
<b>Figura 17</b> Frecuencias del cruce Motivación de logro y Autopercepción .....	56
<b>Figura 18</b> Frecuencias del cruce entre Motivación de logro y preparación De clases.....	57
<b>Figura 19</b> Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de afiliación y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje.....	58
<b>Figura 20</b> Frecuencias Motivación de poder y Participación de la gestión de la escuela – comunidad.....	59
<b>Figura 21</b> Frecuencias de Motivación de logro y Desarrollo profesionalidad y la identidad docente .....	60

## INTRODUCCIÓN

La indagación titulada “Motivación y Auto percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022”, asume como objetivo investigar la relación entre la Motivación y la auto percepción docente.

Entonces la motivación y la auto percepción en los últimos tiempos, ha cobrado preponderancia en las escuelas públicas y privadas, ya que de ello depende una buena auto percepción, el cual se puede observar en el rendimiento laboral. El presente trabajo pretende observar como algunos elementos externos e internos influyen en la motivación y la auto percepción que los docentes tienen de ellos mismos.

El trabajo de investigación cobra preponderancia porque en estos últimos años la motivación y la auto percepción es un problema que se viene observando en el campo educativo por la falta de incentivos económicos y los reconocimientos de las autoridades pertinentes.

Este problema se encuentra latente porque las infraestructuras de las instituciones educativas estatales en su gran mayoría no son adecuadas, no cuentan con biblioteca, servicio de internet, no cuentan con sala de computo, entre otros problemas que merman la motivación y por ende la auto percepción docente limitando su capacidad creativa e inventiva y no puedan rendir al 100%

Entonces una buena auto percepción orienta la conducta humana, es la percepción que una persona tiene sobre sí mismo, se refiere a un conjunto de creencias buenas o malas sobre el YO. Esta percepción se realiza permanentemente, es variable a medida que la persona viva diferentes clases de experiencias.

En tal sentido la presente indagación dará contestación a la siguiente incógnita.  
¿Qué efectos tiene la Motivación y Auto percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica? Perú, 2022? El presente trabajo académico tiene como finalidad investigar cuál es la

relación entre la Motivación y la autopercepción docente.

Desde el siglo xx los paradigmas teóricos han querido mostrar fundamentos sólidos que expliquen de qué forma interactúa el individuo con su entorno mostrando su motivación de acuerdo al ámbito que lo rodea. Se entiende entonces que esto conlleva a la reacción que el individuo tiene con respecto a la forma de expresar sus emociones de acuerdo a su estado de ánimo.

Al comentar sobre motivación, se puede inferir que las distintas teorías planteadas se han generado para explicar como la persona se comporta con su entorno social. (Cazau,2004).

Según David McClelland la motivación son impulsos por sobrevivir, son las ganas de alcanzar sus objetivos, en consecuencia, al alcanzar sus metas, estos conllevan a la realización de sus logros, el cual involucran una recompensa intrínseca por realizar lo bueno.

Entonces McClelland deduce que aquellos individuos con alta motivación de logro son aquellos que buscan trabajo enseguida, entonces se puede entender que las personas con alta motivación realizan con eficiencia sus trabajos, demuestran una alta movilidad de logro. Esto nos impulsa para conseguir nuestras metas, el cual conlleva al individuo a querer obtener resultados que lo hagan sentir realizado. (García y Fernández 2006).

Se puede plantear que la motivación tiene dos orientaciones básicas para lograr las metas, las metas intrínsecas y metas extrínsecas esta última se encuentra centrada en el aprendizaje (González 2007)

Los individuos que persiguen metas de desempeño entienden que la tarea es un fin para llegar a obtener la recompensa esperada en forma pertinente y realizar las actividades adecuadas. Los individuos demuestran mayor interés intelectual, son creativos, tienden a tener buenas actividades.

En cuanto al autopercepción orienta la conducta humana, es la percepción que una persona tiene sobre sí mismo, se refiere a un conjunto de creencias buenas o malas

sobre el YO. Esta percepción se realiza permanentemente, es variable a medida que el individuo viva diferentes clases de experiencias.

Se puede comentar que la autopercepción evoluciona en conjunto con la motivación por donde se originan la interacción de las personas de nuestro entorno influyen significativamente en nuestra forma de ser y actuar. El autoconcepto contribuye a la formación de la personalidad. (gallegos, 2009).

En los individuos, se determina al autoconcepto como una variable importante, se considera tan imprescindible como la motivación que debemos conservar en nuestro actuar cotidiano.

El Trabajo académico tiene los siguientes capítulos que a continuación detallo:

La tesis se encuentra estructurada en seis partes que se subdividen en capítulos.

En primer lugar, se encuentra el Problema de la investigación, planteamiento del problema internacional y nacional. En la formulación del problema donde encontramos problemas generales y específicos, y las diferentes justificaciones del problema, se detalla la justificación teórica, epistemológica, práctica, legal y metodológica, las limitaciones que tuvo la investigación se explican y se fundamentan, al igual que los antecedentes de la indagación.

En segundo término, se encuentra Marco Teórico, se recogen las diferentes teorías y posturas, los temas centrales, motivación, motivación en el logro y de filiación teorías de la motivación, por ende también se detallan la importancia de las siguientes dimensiones; dimensión de la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y desarrollo. Se detallan definiciones, teorías y tipos de motivación.

En tercer término, se encuentra Marco Metodológico, se detalla la hipótesis general y específicas, variables dependientes, independientes, intervinientes. Las definiciones conceptuales, de "Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de chincha alta

2022". Especifica la metodología, el cual es cuantitativo.

En el cuarto termino se especifican y verifican resultados a través de tablas y figuras, de las correlaciones. Hallando significancia en cuanto de las variables motivación y autopercepción. En consonancia con las otras hipótesis específicas. La percepción de los docentes es favorable en cuanto a la gestión directiva en concordancia con el currículo.

En el quinto termino se analizan la exposición de las deducciones y la interpretación de los mismos.

En el sexto termino se presentan los análisis descriptivos de las deducciones y el cotejo de los resultados con el marco teórico.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

### 2.1. Descripción del problema

En el mundo diversos estudios científicos determinan que la motivación es constante e inacabable, es una fuerza interior que nos motiva a realizar diversas actividades para llegar a una meta, esta motivación puede ser extrínseca (material) intrínseca (satisfacción) tienen un fuerte vínculo con los valores, hábitos y costumbres que traemos de nuestro ámbito. (Vaca 2017)

Las investigaciones determinan que la misión de una organización se activa a través de las personas que tienen un buen autoconcepto, por la influencia de ellos se puede alcanzar los objetivos. Este talento humano necesita estar en una empresa que les permita desarrollar y potenciar su talento, son seres pensantes con sentimientos, emociones y aptitud, (Pérez y Merino 2019)

En el contexto local las diversas investigaciones determinan que la sociedad se encuentra sujeto a cambios, especialmente tecnológicos, los cuales determinan la forma de interactuar de las personas en el contexto que lo rodea, es por ello que la motivación es determinante para lograr los objetivos. (Peña y Villon 2018).

En el Perú el gobierno es vinculante con el sector académico, los cuales se encuentran involucrados en el mundo del trabajo, exhortan a las organizaciones públicas y privadas para que cumplan con los diversos regímenes laborales, condiciones laborales, etc. Estas entidades están llamadas a promover el trabajo, para que de esta manera contribuyan en la motivación de logro y por ende en la motivación del talento humano. (Ibáñez 2011)

Ante este contexto surge la interrogante, será cierto que a mayor Motivación se observará una buena Autopercepción en los educadores de la institución educativa pública Santa Ana.

Es por ello que es importante determinar el por qué se hace necesario la Motivación en concordancia con la Autopercepción en el Desempeño Docente,

identificando las semejanzas y diferencias entre los educadores, para lograr calidad y eficiencia que puedan realmente contribuir en su labor educativa. (García y Fernández 2006).

Es indispensable mostrar que el estar motivados es fundamental, se transforma nuestro actuar y en un impulso que te motiva para alcanzar objetivos diversos, los cuales son vinculantes con experiencias previas y estas se transmiten en el quehacer cotidiano. (Huertas, 2001).

Los educadores son aquellos agentes importantes que tienen un papel fundamental en la educación de muchos ciudadanos, este rol tiene preponderancia en la sociedad. En tal sentido los lineamientos que plantean para el aprendizaje son planificados, organizados para luego ser ejecutados con un fin y un objetivo en común. (Huertas, 2001).

En tal sentido la autopercepción que tiene el docente en su desempeño diario se puede expresar a través de sus múltiples actividades que realiza en torno al aprendizaje del educando, buscando siempre un trabajo planificado y organizado en la mejora del plan curricular con proyección hacia la comunidad.

Según Robbin (2004) hablar sobre motivación implica ver al ser humano en otro contexto, vincularlo con sus emociones, experiencia, sentimientos, alegrías, impulsos y temores al proyectarse hacia un objetivo.

Con esta investigación descriptiva, busco identificar propiedades y características, los cuales determinen semejanzas de los individuos en un contexto grupal y objetivos vinculantes (Hernández et 2010).

Con diseño relacional, este tipo de estudio responde a preguntas científicas por ende tiene como principio dar a conocer que existe coincidencia en contenidos y variables. (Hernández et 2010).

Por lo tanto, se debe reflexionar en forma periódica las estrategias que puedan generar la motivación en los docentes en forma práctica, es relevante que en



todos los Centros Educativos se promueva para que el docente se encuentre motivado y por ende pueda lograr objetivos institucionales y personales.

La escuela en cuestión no es ajena a este contexto, por lo cual indague para realizar la investigación y dar solución a las dificultades existentes. En consecuencia, esta investigación correlacional busca comprobar la relación que existe en la motivación y el desempeño docente. Esta información es vital para la escuela y así poder proyectar soluciones de mejora al problema descrito.

## **2.2. Preguntas de investigación general.**

¿Qué relación existe entre la “Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas.**

### **P.E.1**

¿Qué relación existe entre la Motivación de logro con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022

### **P.E. 2**

¿Qué relación existe entre la Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”?

### **P.E.3**

¿Qué relación existe entre la Motivación afiliativa y la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”?

### **P.E.4**

¿Qué relación existe entre la motivación de poder y la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”?

## **P.E.5**

¿Qué relación existe entre la motivación de logro y la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022” ?

### **2.4. Justificación.**

#### **Justificación teórica.**

Esta investigación sirve para mostrar la jerarquía de la motivación y la autopercepción en el desempeño, el cual sirva de base para futuras investigaciones vinculadas al tema. Para organizar las diversas teorías Weiner (1990) realizó un estudio sobre la motivación y aproximadamente en 1960 vincula paradigmas cognitivos y no cognitivos vinculados con la motivación. Según Hull (1952) determina que la motivación se encuentra estrechamente enlazada con el ámbito del individuo con sus impulsos, su forma de ser y de pensar, de la forma como visualiza el mundo a través de su percepción. En la década de los años 80 se realizan múltiples investigaciones sobre motivación, luego en los años 90 se vinculan todos estos contenidos con el ámbito del individuo y de su forma como logra las competencias.

Motivación intrínseca orienta al individuo a realizar su trabajo, sin necesidad para obtener estímulos externos, como el de recibir un salario o un aumento de sueldo, esta motivación hace que las personas quieran satisfacer sus necesidades. Motivación extrínseca son los estímulos que vienen de fuera, en el trabajo se vincula con los incentivos económicos, promociones a nivel profesional, mejoras de las condiciones laborales, bonificaciones, etc.

#### **Justificación práctica.**

Este trabajo sirve para seguir precisando más sobre los aportes prácticos en motivación y autopercepción en el ámbito psicoeducativo. Muchas investigaciones de corte psicoeducativo que tienen lugar en diferentes espacios educativos en Instituciones Educativas, Institutos superiores buscan fomentar una coincidencia creativa la cual es vinculante con la motivación de cada individuo. Es importante añadir que a través de la práctica Psicoeducativo se contribuye, permitiendo de esa manera el intercambio de información y

experiencias, por lo cual se deslumbra el responsabilidad que asumen los pedagogos y el apoyo de la comunidad, para que de esta forma se tome la debida importancia al enfoque por competencias el cual intenta responder el debate sobre la adecuada preparación de los estudiantes, en consecuencia que piensen en su proyecto de vida y de esta forma puedan ingresar al mundo laboral.

### **Justificación en Metodología.**

Se entiende que al emplear las diversas metodologías, se observa la dinámica en las diversas actividades para dar forma a la investigación de manera gradual y organizada, el cual permita una evaluación veraz que sustente la investigación. El método empleado debe ser adecuado para planificar, organizar, diseñar, ejecutar y evaluar que pueda distribuirse por fases y estas deben tener su fundamento en las diversas teorías que establecen las bases para las investigaciones formales. Entonces se puede deducir que la motivación en los docentes es fundamental en su desempeño laboral y ello construye su autoconcepto, Es importante resaltar que cada institución educativa tiene sus propios procedimientos para evaluar a la plana docente.

### **2.5. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la “Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

### **2.6. Objetivos específicos.**

Establecer la relación entre la “Motivación de logro con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

Describir la relación entre Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

Precisar la relación entre la Motivación afiliativa y la Autopercepción de la

enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

Especificar la relación entre la motivación de poder y la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

Determinar la relación entre la motivación de logro y la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”.

## **2.7. Alcances y limitaciones.**

En cuanto al tiempo empleado para la investigación me podría generar ciertos inconvenientes puesto que no se puede programar ninguna actividad durante el tiempo que se emplea para el dictado de clases. Los docentes se encontraban inmersos en sus actividades académicas y en diversas reuniones académicas. A su vez antes de presentar la carta de presentación en la institución educativa Santa Ana se tiene que solicitar una cita con el director y exponer el propósito de la indagación, en tal sentido el director de la mencionada institución se encuentra ocupado por las reuniones y actividades académicas y concertar una cita se toma su tiempo.

A pesar de estos inconvenientes logré entrevistarme con el director y exponer el propósito de la indagación, es por ello que es viable realizar la investigación, puesto que para realizar dicha investigación existen diversas fuentes de datos primarias y secundarias en el cual se buscan los aportes pertinentes y viables para realizar la investigación. En la Institución Pública Santa Ana del Distrito de Chincha Alta, en la mencionada institución educativa se me permite realizar el proyecto, los directivos de la Institución me ofrecen su apoyo, brindándome su valiosa experiencia para enriquecer el presente proyecto.

En el factor de conveniencia, la presente investigación permitirá reconocer aquellos factores que más incidencia tienen en la “Motivación y autopercepción

en el desempeño de los docentes de las Institución Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta 2022” para así conseguir un adecuado sistema de enseñanza.

**Factor social.** Los educadores con buena formación académicas podrán impartir el conocimiento idóneo en sus clases y por ende formar buenos ciudadanos que contribuyan a la sociedad.

El valor teórico contribuye al conocimiento adecuado de acuerdo al contexto y a la coyuntura de la sociedad acorde con las necesidades del ciudadano en este caso de los que aún se encuentran en formación académica.

Por ello se determina que el tiempo no es suficiente para dialogar, observar e intercambiar ideas entre los que se encuentran en el equipo de trabajo, a su vez la poca información que se maneja sobre estudios de Autopercepción del docente en su desempeño en las escuelas; en consecuencia no se encuentra diversidad de material bibliográfico de apoyo sugerente que pueda dar aportes al presente trabajo.

### III MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes,

##### 3.1.1. Internacionales.

Flores y Rodríguez et (2018) En su investigación Impacto de la motivación en el desempeño laboral. Tesis por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras. Su objetivo determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral. Investigación aplicada, nivel correlacional causal, diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. En la mencionada investigación se consideró una muestra, de 50 empleados, Los resultados determinaron que el impacto de la motivación en el desempeño laboral, tienen una relación directa, se concluyó que los métodos o estrategias empleadas por la institución financiera para motivar a los empleados, tiene un impacto significativo, logrando un desempeño laboral satisfactorio, siendo una estrategia el sistema remunerativo, que logran motivar al empleado generando un mejor desempeño.

Castro, (2016), elaboró la tesis “el papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de Pymes Potosinas, la cual fue aprobada por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia. Su objetivo general fue determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa correlacional. Su muestra fue de 100 trabajadores. Los resultados obtenidos evidencian la relación entre los valores hacia el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores. Se concluyó que en el presente trabajo muestra una relación positiva entre los valores y la motivación laboral.

##### 3.1.2. Nacionales.

Chininin (2021) en su investigación titulada liderazgo transformacional y la competencia socioemocional sobre la autopercepción de desempeño grupal en muestra de Directores Generales de los Centros de Educación Básica Especial del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Su objetivo buscó estimar la influencia del ejercicio del liderazgo transformacional y las habilidades socioemocionales en la autopercepción de desempeño. La

investigación es de enfoque cuantitativo y de tipo transaccional correlacional – causal, la muestra de directivos fue de 103. Los resultados confirmaron que el “liderazgo transformacional” y la “competencia socioemocional” están fuerte y positivamente correlacionados con la “autopercepción del desempeño que el modelo es significativo ( $p < 0.05$ ). Se concluye que el liderazgo transformacional y la competencia socioemocional sobre la autopercepción de desempeño grupal en muestra de Directores tienen una relación significativa.

Granda (2019) en su investigación titulado la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao, Perú. En la mencionada investigación se consideró el siguiente objetivo. Demostrar si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional causal, de diseño no experimental. La muestra fue de 28 trabajadores. Se realizó la prueba de normalidad. Los resultados confirman que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Se puede precisar entonces que la presente investigación guarda relación con la motivación en los trabajadores el cual tiene una relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Callata y Fuentes et (2018) en la tesis titulada motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA Puno, Perú. Su objetivo general es medir la motivación laboral y el desempeño docente. La metodología empleada es de tipo correlacional de tipo transversal, de diseño no experimental con una muestra de 77 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario. Con un índice de confiabilidad equivalente a 0.82. El estudio evidencia que el 79.5% de los docentes muestra alta motivación. Se concluye afirmando correlación con tendencia positiva ente las variables.

Lévano (2017), en su tesis titulada Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima, Perú. Su objetivo fue explicar cómo influye la motivación en el desempeño laboral. La metodología fue de tipo no experimental dirigida a una muestra de 34 trabajadores, para lo cual se utilizó

como instrumento una encuesta. Se obtuvieron los resultados a través del programa IBM Spss Statistics Visor, el cual permitió determinar que la motivación de los trabajadores influye en el desempeño laboral en la empresa. Se concluye que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mayor nivel de motivación en la empresa.

Reynaga, (2016). Realizó la tesis titulada motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. En la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Su objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. La Metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La muestra fue la población total que es de 458 personal asistencial. El valor de "sig" es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por tanto. Los resultados afirman que existe un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal. Además, la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Se concluye que los factores motivacionales influyen en el Desempeño Laboral entonces existe correlación entre las variables y que a medida que exista cambios en los niveles de motivación habrá cambios significativos de manera directa en el Desempeño laboral.



## **3.2. Bases teóricas científicas.**

### **3.2.1. Definición Motivación**

En el actuar cotidiano se hace necesaria, puesto que a través de las acciones que realizamos se determina nuestra conducta y emociones, ambos son determinantes por la motivación que tenemos para emprender proyectos y por ende poder llegar a cumplir nuestros objetivos. (Reeve, 1994)

La motivación en el ambiente educativo, puesto que como educadores formamos niños que mañana más tarde serán ciudadanos, estos deberán contribuir a la sociedad, por lo tanto el educador tiene el compromiso de esforzarse, capacitarse, adquirir nuevos conocimientos e impartirlos con sabiduría, empleando la motivación que cada actividad que realice en cada contexto de su vida. (Huertas, 2001).

### **3.2.2. Importancia de la motivación.**

Se puede precisar que cumple un rol importante en nuestra vida cotidiana, todos tenemos necesidades, de esto depende la conducta y el comportamiento que realizan las personas. De acuerdo al ámbito que nos rodea podemos emprender nuevos proyectos, los cuales nos motivan para llegar a nuestras metas. (Flores y Gómez, 2010).

Su estudio radica en el ámbito educativo, ya que se puede obtener el logro deseado y de poder plasmar las metas planteadas, de esto depende que cada docente se esfuerce, ejecute sus actividades, sean participativos, adquieran capacidades y destrezas útiles que le sirvan en el ámbito académico. (Huertas, 2001.)

### **3.2.3. Fuentes de la motivación.**

La palabra motivación ha tenido cambios sustanciales en el contexto conductista y también en el contexto cognitivo esta se concentra en el éxito o en fracaso cuando emprendemos un proyecto. (Romero, 2004).

### **3.2.4. Teorías de la motivación.**

Muchas investigaciones desde los tiempos del pensamiento filosófico como en Grecia por Sócrates, Platón y Aristóteles han querido saber más sobre la motivación, con el pasar del tiempo lo retomó Tomás de Aquino. En el siglo XX

surgen otras teorías sobre la motivación explicativa, luego surgieron otras teorías.

**a. La teoría de Maslow (1943)**

Su teoría se encuentra centrada de las necesidades extrínsecas e intrínsecas, en otras palabras en satisfacer nuestras necesidades primarias básicas como las biológicas y luego las psicológicas. (Santrock, 2002).

**b. Teoría de McClelland (1961)**

Estas motivaciones comentan sobre las necesidades que tiene cada individuo: Necesidad por el logro: se encuentra vinculado al deseo de lograr objetivos intrínsecos e extrínsecos, el querer asumir retos y responsabilidades, el querer ser diferente.

**c. Necesidad por la afiliación:**

Se encuentra vinculado a la familia, a las relaciones interpersonales al ámbito laboral y social.

**d. Necesidad por el poder:** Son deseos de control, el querer dominar a los demás. (Santrock, 2002).

**3.2.5. Características.**

Se puede decir que la motivación tienen la principal característica de alentarte a realizar cosas positivas que contribuyen a fortalecer tu autoestima, esto direcciona tu quehacer diario. Uno de los motivos son los impulsos que tienen las personas. (Jiménez, 2007).

**3.2.6. Componentes.**

La motivación tiene tres componentes:

- a.** La activación. Es la toma de decisiones, para cambiar un comportamiento específico, como tomar clases de canto.
- b.** La persistencia. Es el esfuerzo que se expresa en forma continua, hacia un objetivo específico, aunque puedan surgir obstáculos.
- c.** La intensidad. Es el esfuerzo para conseguir un objetivo. (Huertas, 2001)

### **3.2.7. Dimensión Motivación de logro.**

Si hablamos sobre motivación nos referimos a deseos y estos se realizan mediante acciones, los cuales se transforman en hechos en nuestras vidas, estas acciones pueden ser en el ámbito educativo, el interés que le ponemos a nuestros proyectos de vida.

La motivación intrínseca emergió como antagónico al psicoanálisis basada en la psiquis anterior y emergiendo ante la aparición del conductismo. (Orbegoso, 2016).

### **3.2.8. Dimensión Motivación de poder.**

El interés por aquello que contribuye a tu formación integral, marca un estilo de vida para cada individuo, es por ello que en el mundo del trabajo se diversifican en carreras diferentes el cual se realizan mediante objetivos y metas en la empresa, así mismo como individuos tenemos metas y estilos de vida diferentes el cual lo determina el ámbito que nos rodea. (Deci & Ryan, 2008).

Departir sobre un plan profesional, un plan de trabajo, una elaboración constructiva de los anhelos a través de una formulación de objetivos con un plan de desarrollo personal, en tal sentido los docentes deben tener en cuenta sus objetivos, su formación académica, el cual se encuentre enfocado en su proyecto personal para el futuro. (Petri & Govern, 2006)

### **3.2.9. Dimensión Motivación de afiliación.**

Los educadores que presentan una buena formación académica son aquellos que expresan medios para dar solución a los problemas que se puedan presentar en forma creativa e inteligente, estos tienden a motivarse a través del crecimiento integral, le restan importancia al reconocimiento económico. (Tampoe, 1993).

La autonomía es importante para formar el vínculo de afiliación, los educadores deben tener autoconfianza, percibir en su ámbito laboral este sentimiento de afiliación, para que de esta forma permanezca la motivación intrínseca e incluso mejore. (Ryan y Deci, 2000).

La motivación puede expresarse con el ánimo que se tiene para realizar ciertas tareas que en verdad nos interesan concretar, los cuales implican la toma de decisiones para llegar a la meta deseada, (Ryan y Deci, 2000).

### **3.2.10. Definición de término básico.**

La motivación puede ser observada a través de la conducta, esto es un proceso psicológico que implica el accionar del individuo para realizar una tarea específica. (Chiavetano, 2017).

### **3.2.11. Definición de Autopercepción en el Desempeño Docente.**

La autopercepción en el desempeño docente se vincula a los estímulos académicos en la formación docente, a los cuales se relacionan las capacidades y competencias del educador. En consecuencia, través de los sentidos se recoge información y a partir de ello mediante el proceso interno le damos significado. (Feldman, 1998).

La autopercepción en el desempeño docente son acciones que se realizan bajo el contexto educativo, el cual contribuye en el desempeño académico, en la formación académica, en consecuencia se encuentra orientada a realizar actividades y cumplirlas en tiempo real con la responsabilidad que implica el cargo. (Toro, 2010).

Regularmente se realizan con frecuencia evaluaciones de desempeño, en tal sentido la institución educativa deberá realizar una evaluación del potencial de los educadores evaluar su desempeño y destinar una remuneración. La evaluación da una idea de cómo debemos desempeñarnos en nuestros puestos laborales. (La calle et,2012).

### **3.2.12. Importancia.**

Se puede apreciar la importancia de la autopercepción en los educadores puesto que esto hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos, los cuales contribuyen en su formación académica. Para los centros de formación docente, servirá como referencia para identificar las competencias que deben ser capacitadas. (Díaz & Hernández, 2010)

Actualmente los educadores de los centros educativos se encuentran en constante capacitación, el Ministerio de Educación en la actualidad tienen una política de capacitación docente sobre todo en la educación pública.

### **3.2.13. Teorías autopercepción del desempeño docente.**

#### **a. Teorías Psicológicas.**

Estos estudios psicológicos realizados han aportado a la educación, por ende, las investigaciones ya sea sobre la conducta o el comportamiento, tienen relevancia en el contexto educativo incluyendo sobre todos los valores. (Abarca, 1995).

#### **b. Conductismo de John Watson.**

Se puede apreciar de lo sugerido por Watson se puede rescatar y tomar en cuenta que los docentes de hoy deben de estar en constante capacitación, a la vanguardia de los avances tecnológicos para que puedan brindar su clase en forma amena y salir de la rutina. (Ardila, 2013)

#### **c. Cognitivismo de Ausubel.**

Ausubel considera que es importante que el docente inicie su clase indagando los conocimientos previos de los estudiantes sobre un determinado tema, de manera que el estudiante pueda relacionar los conocimientos nuevos que va recibir con los conocimientos previos y pueda tener un aprendizaje más efectivo. (Viera, 2003)

#### **d. Teoría pedagógica.**

Esta teoría se basa en el conocimiento y aportes de intelectuales, los cuales han contribuido con sus investigaciones con nueva teoría que podemos leer en la actualidad. (Conti, 2018).

### **Teoría liberadora de Freire (1999)**

Según Freire la educación debe contribuir en nuestro contexto para dar conciencia al individuo transformar su forma de ser a través del conocimiento, el cual busque la liberación y aporte en su vida cotidiana con nuevas ideas adquiridas a través del tiempo. (Abarca, 1995).

#### **3.2.14. Características.**

La autopercepción en el desempeño docente muestra nuestra forma de expresar nuestras ideas a través del mundo del trabajo, es por ello que el educador contribuye a la formación de los educandos cuando este se auto educa, es decir, se capacita y está constantemente a la vanguardia del conocimiento. (Sotelo, 2011).

Entonces mediante la capacitación el docente puede tener una buena autopercepción de sí mismo, esto influye en su relación interpersonal y en el autoconcepto que tiene de sí mismo, esta percepción si es favorable contribuye a la sociedad.(Sotelo, 2011)

#### **3.2.15. Dimensión autopercepción del desempeño docente – enseñanza para el aprendizaje.**

El desempeño docente se vincula a varias funciones que entre si contribuyen a la formación académica del educador como del educando, puesto que todo el conocimiento adquirido se puede expresar a través de actividades en entorno al ámbito educativo, por ende es una contribución, se debe tener en cuenta también la evaluación de las diferentes actividades planificadas. (Montenegro, 2007).

La autopercepción en el desempeño docente es un compendio de saberes los cuales son específicos, se encuentran constituidos por la teoría y por la práctica, ambos son importantes para el aprendizaje. (Jiménez, 2007).

### **3.2.16. Dimensión autopercepción docente en la preparación de clases.**

Se debe tener en cuenta los contextos para tener un buen aprendizaje, estos se encuentran relacionados con el ámbito que nos rodea la cultura, los valores, los cuales pretenden un buen aprendizaje. Esto se encuentra vinculado con la motivación, la confianza que se tiene en sí mismo, las ganas de adquirir conocimiento y por ende lograr nuevas capacidades. Se debe tener en cuenta el interés del estudiante y sus sentimientos fomentar en ellos confianza y lazos significativos. (Comignaghi, 2014)

### **3.2.17. Dimensión participación de la gestión de la escuela – comunidad.**

La teoría constructivista deduce que nunca los docentes o situaciones de enseñanza jamás podrían ser iguales, todos tenemos nuestro propio ritmo de aprendizaje, podemos adquirir conocimientos de diferentes formas. (Soler, 2006).

Las formas de expresarse dentro de un grupo social determinan su forma de ser, las expresiones que se realizan, estas se encuentran inferidas en el comportamiento cotidiano ya sea en forma individual o colectiva. (Pérez, 1995).

### **3.2.18. Dimensión autopercepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Es importante que el educador reconozca el ámbito, para que de esta forma pueda llegar al educando en forma real y significativa, tienen que conocer el ámbito o contexto que rodea al educando para que el aprendizaje pueda ser significativo. (Santos, 1995).

El educador plantea un plan curricular el cual debe ser vinculante en el contexto sociocultural del educando, para que sus objetivos y metas se puedan llevar a cabo, de esta manera puedan manejar la información pertinente para los cambios que sean necesarios. (Escudero, 1986).

### **3.3. Marco teórico.**

La autopercepción se encuentra en el contexto educativo y es parte de la idiosincrasia del educador, en el cual se analizan diferentes estímulos. En consecuencia, través de los sentidos se recoge información y a partir de ello mediante el proceso interno le damos significado. (Feldman, 1998).

Es importante conocer el rol que cumple el docente, puesto que es fundamental en el desarrollo académico de una sociedad, las estrategias que emplea para abordar la información y de esta forma poder exponer el conocimiento adquirido en forma veraz, el cual fomenta en el educando una cultura innovadora, valorando la ética y la moral de cada estudiante. (Carvajal, 2017).

La autopercepción en el desempeño docente, en primer lugar, se debe inferir, que el docente en el momento que imparte su clase cumple un papel científico, puesto que para exponer determinado tema tiene que indagar, leer, en otras palabras, investiga para impartir conocimiento, de esta forma fomenta un espíritu científico. (Carvajal, 2017).

Por lo tanto la formación académica del docente es fundamental porque a través de ello se puede percibir si el docente promueve la innovación, el cual fomenta en los estudiantes la importancia de investigar, observar y deducir. Para ello se debe favorecer que el docente se encuentre vinculado con proyectos que fomenten la investigación, el cual garantice su participación permanente. (Cárdenas, 2015).



## IV.METODOLOGÍA

### 4.1.Tipo y nivel de investigación.

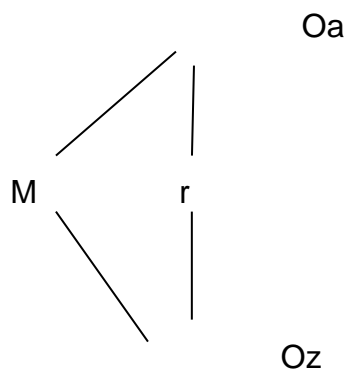
Exploración es pura, por ende, nos lleva a la investigación de conocimientos, los objetivos que plantea la presente investigación son definidos. Este tipo de investigación recoge contenido veraz el cual enriquece la investigación, el modelo científico y se encuentra orientada a hallazgos y principios.

### 4.2.Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, pretende responder a las preguntas indagadas, su propósito es expresar que se tiene relación entre definiciones variadas, el cual puede ser vinculado a un contexto específico. (Hernández, 2010).

El presente diseño se establece para averiguar el conocimiento idóneo.

En cuanto al diseño relacional realizan la observación en un momento único. (Hernández, et 2010).



**M = Muestra de estudio**

**Oa = Indagación sobre motivación.**

**Oy = Indagación sobre el desempeño docente.**

**r = Realidad observada.**

### 4.3.HIPÓTESIS Y VARIABLES.

#### 4.3.1 Supuestos básicos.

De acuerdo a la evidencia y la revisión de literatura y los antecedentes, se puede inferir que la motivación es un proceso por el cual se fomenta y se sostienen conductas orientadas a metas. Estos se pueden verificar mediante la conducta que si puede ser observable que pueden ser verbales y no verbales.

En cuanto a la autopercepción del docente en su desempeño, se encuentran vinculados con la adquisición de conocimiento el cual fomenta su perfil educativo y por ende en su labor cotidiana.

Es por ello que se plantean las siguientes hipótesis.

#### **4.3.2. Hipótesis centrales.**

H1 La Motivación se relaciona con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

H0 La Motivación no se relaciona con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

#### **4.3.3. Hipótesis específicas u operacionales.**

HE1 La Motivación de logro se relaciona con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

HE0 La Motivación no se relaciona con la Autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

HE2 La Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

HE0 La Motivación de logro no se relaciona con la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022”

HE3 La Motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

HE0 Motivación afiliativa no se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

HE4 La motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

HE0 La motivación de poder no se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

HE5 La motivación de logro se relación con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

HE0 La motivación de logro no se relaciona con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú,2022”

#### **4.4. Identificación y relación entre variables.**

Las variables a verificar en el estudio son motivación y desempeño docente, A continuación, se expondrán las definiciones.

##### **Variable “A”: Motivación.**

Su estudio radica en el ámbito educativo, ya que se puede obtener el logro deseado y de poder plasmar las metas planteadas, de esto depende que cada docente se esfuerce, ejecute sus actividades, sean participativos, adquieran capacidades y destrezas útiles que le sirvan en el ámbito académico. (Huertas, 2001.)

##### **Variable “Z”: Autopercepción en el Desempeño Docente.**

El desempeño docente se vincula a varias funciones que entre si contribuyen a la formación académica del educador como del educando, puesto que todo el conocimiento adquirido se puede expresar a través de actividades en entorno al ámbito educativo, por ende es una contribución se debe tener encuentra también la evaluación de las diferentes actividades planificadas. (Montenegro, 2007).

#### 4.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Motivación</b>	<b>Categórica</b>	La palabra motivación ha tenido cambios sustanciales en el contexto conductista y también en el contexto cognitivas. Existen varios componentes que determinan el comportamiento del individuo y esta se concentra en el éxito o en fracaso cuando emprendemos un proyecto. (Romero, 2004).	Motivación es el reconocimiento de la realidad, y así se cuestiona ciertos conocimientos actuales. Surge la necesidad de interactuar para llegar a cambios sustanciales en forma pertinente. El cual promueva el estudio y el análisis que nos permitan avanzar de una forma ordenada y adecuada.	Motivación logro	1.2.3.4 5,6.7	Alto Medio Bajo	(0-9) (10 -19) ( 20 – 28)
				Motivación poder	8,9,10,11,12 13,14,15	Alto Medio Bajo	(0 – 10) (11 – 21) (22 – 32)
				Motivación afiliación	16,17,18,19 20,21,22	Alto Medio Bajo	(0-9) (10 -19) (20 – 28)
<b>Autopercepción</b>	<b>Categórica</b>				1.2.3.4	Alto	(0 - 9)

		<p>La autopercepción en el desempeño docente se encuentra en el contexto educativo y es parte de la idiosincrasia del educador, en el cual se analizan diferentes estímulos. En consecuencia, través de los sentidos se recoge información y a partir de ello mediante el proceso interno le damos significado. (Feldman, 1998).</p>	Desarrollar procedimientos adecuados conforme al contexto y a la necesidad de los docentes. Los materiales educativos y didácticos son un apoyo para el maestro, estos materiales proporcionan una ayuda que sirve de soporte para su avance personal	Enseñanza para el aprendizaje	5,6,7	Medio Bajo	(10 – 19) (20 – 29)
				Preparación de clases	8,9,10,11,12 13,14	Alto Medio Bajo	(0 - 9) (10 – 19) (20 – 29)
				Participación de la gestión de la escuela – comunidad.	15,16,17,18 19,20	Alto Medio Bajo	(0 - 8) (9 – 17) ( 18 – 25)
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	21,22,23,24 25,26,27,28	Alto Medio Bajo	(0 – 10) (11 – 21) (22 – 32)

#### **4.6. Población.**

El estudio se encuentra conformada por 90 docentes de la escuela Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta.

Se toma en el conjunto todos los individuos cuyas características, propósitos o condiciones comunes comparten que por ende se pretenden observar, estudiar y analizar todos los datos recabados. (Pineda, 1994)

#### **4.7. Muestra.**

Datos estadísticos, que se encuentran incluidas en una población determinada, se encuentra constituido por cierto número de observaciones que representan en forma significativa al total de la población que se requiere estudiar, debe reflejar las características de la población. (Pineda, 1994)

#### **4.8. Técnicas e instrumentos.**

Se refiere a los instrumentos, técnicas o pruebas utilizadas en investigaciones científica. Los instrumentos requeridos en la obtención de datos cuantitativos son: el cuestionario, la entrevista, formularios, pruebas, la observación, test, escala de opinión, lista de chequeo, etc. (Arias, 2006).

En el momento de ejecutar el instrumento se tiene que realizar empleando fases que se encuentran determinadas en la investigación científica. Para ello se tiene que analizar cuál de los instrumentos ofrece las bondades pertinentes que te ayuden a recoger los datos que pueda ser útil y relevante para la investigación. El instrumento empleado para medir motivación fue una encuesta sobre motivación elaborada por la Mg. Olivera Machado María Luisa en el año 2019. La misma que es de procedencia peruana, el mencionado instrumento fue adaptado para poder emplearlo en la mencionada investigación. El instrumento cuenta con 22 ítems, cuenta con tres dimensiones "Motivación de logro, poder y de afiliación" estos en conjunto miden la motivación. En cuanto a su validez y confiabilidad al realizar el análisis estadístico, se encontró una confiabilidad en alfa de Cronbach de 0,873 este valor indica una excelente confiabilidad, a su vez se adaptó el instrumento que fueron valorados en juicio de expertos.

En cuanto al instrumento sobre autopercepción en el desempeño docente fue una encuesta sobre autopercepción elaborada por la Mg. Olivera Machado María Luisa en el año 2019. La misma que es de procedencia peruana, el mencionado

instrumento fue adaptado para poder emplearlo en la mencionada investigación. El instrumento cuenta con 28 ítems, cuenta con cuatro dimensiones.

En cuanto a su validez y confiabilidad al realizar el análisis estadístico, se encontró una confiabilidad en alfa de Cronbach de 0,950 este valor indica una excelente confiabilidad, a su vez se adaptó el instrumento que fueron valorados en juicio de expertos.

Los instrumentos fueron aplicados de manera presencial en un solo momento

Se realizará en forma presencial la aplicación de los cuestionarios.

- Cuestionario sobre la motivación.
- Cuestionario sobre la autopercepción en el desempeño docente.

#### **4.9. Técnica de análisis e interpretación de datos.**

Para trabajar los datos en primer lugar se empleó el programa de Excel, el mencionado programa permitió ordenar los datos en forma precisa y rápida. Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS 25, el programa mencionada nos permitió realizar el procesamiento de la información.

En cuanto a su validez y confiabilidad al realizar el análisis estadístico, se encontró una confiabilidad en alfa de Cronbach de 0,873 este valor indica una excelente confiabilidad en la variable motivación.

En cuanto a su validez y confiabilidad al realizar el análisis estadístico, se encontró una confiabilidad en alfa de Cronbach de 0,950 este valor indica una excelente confiabilidad en la variable autopercepción.



## V RESULTADOS

Se presentan los resultados conseguidos, el análisis descriptivo referente a la investigación.

### 5.1. Presentación de resultados – descriptivos.

Se describen el proceder de las variables, empleando tablas de frecuencia.

#### 5.1.1. Descripción de los datos sociodemográficos.

**Tabla 1.**

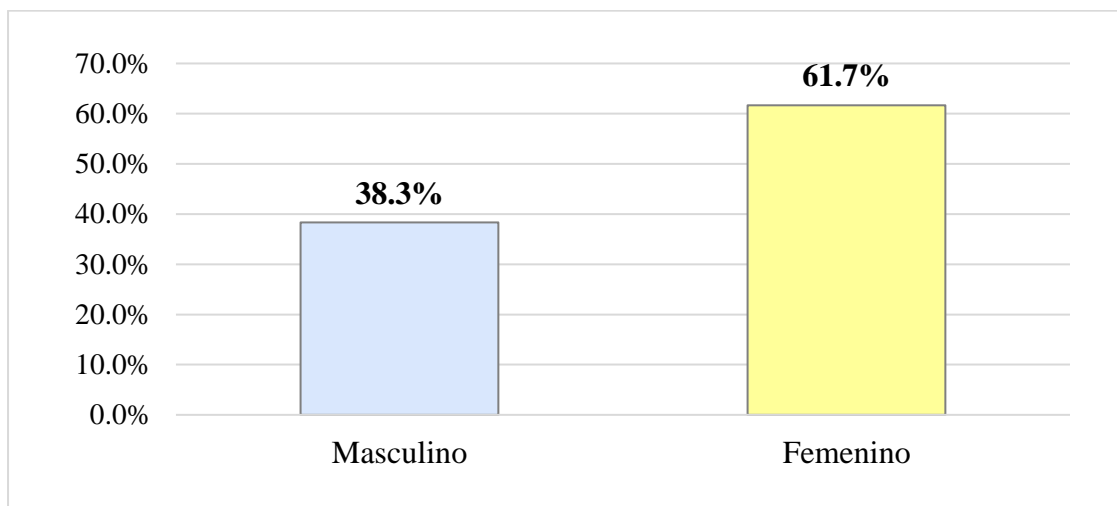
Sexo

	n	%
Masculino	23	38,3%
Femenino	37	61,7%
Total	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 1.**

Sexo



Se aprecia en la tabla y figura que, en lo concerniente al sexo de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana, el 61,7% fue de sexo femenino, y el 38,3% fue de sexo masculino.

**Tabla 2.**

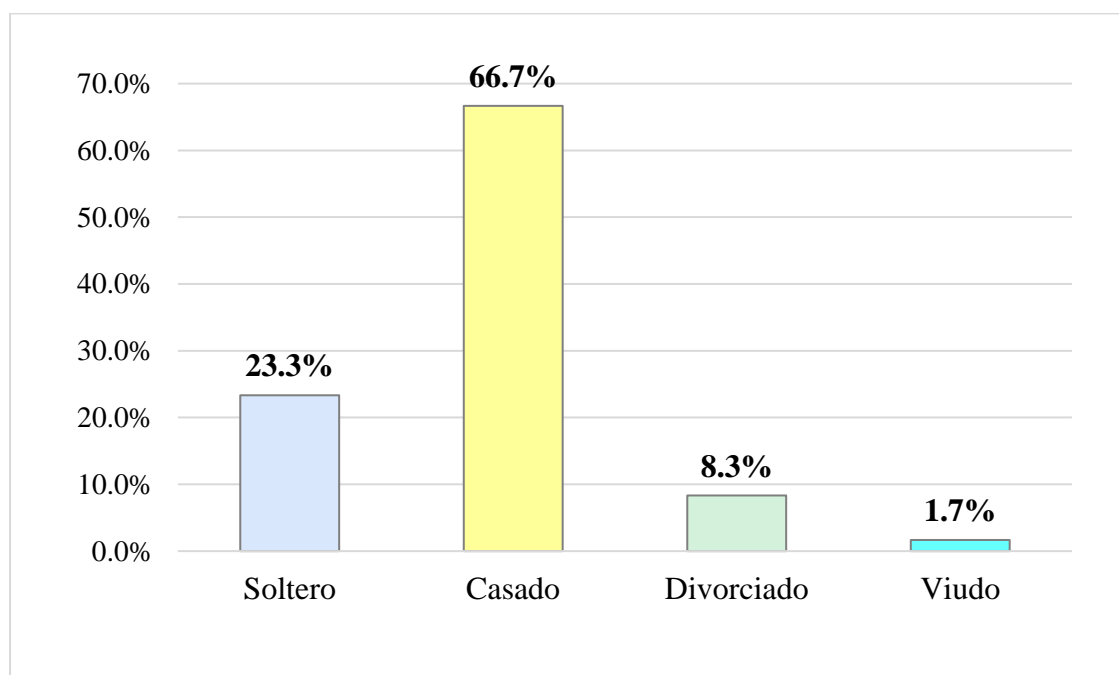
*Estado civil*

	n	%
Soltero	14	23,3%
Casado	40	66,7%
Divorciado	5	8,3%
Viudo	1	1,7%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 2.**

*Estado civil*



En la tabla y figura, se aprecia que, en lo referente al estado civil, el 66,7% de los docentes de la institución educativa Santa Ana fue casado; el 23,3% fue soltero; el 8,3% fue divorciado; y el 1,7% fue viudo.

**Tabla 3.**

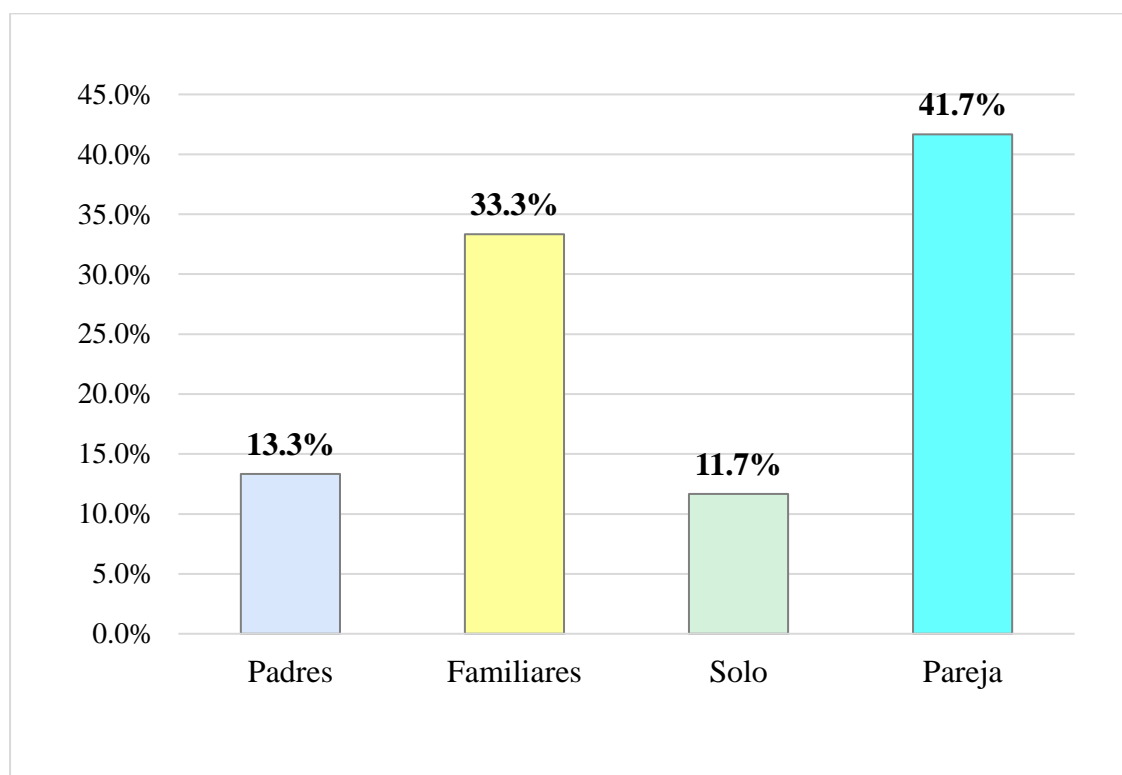
*Personas con las que viven*

	n	%
Padres	8	13,3%
Familiares	20	33,3%
Solo	7	11,7%
Pareja	25	41,7%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 3.**

*Personas con las que viven*



En la tabla y figura, sobre con qué viven los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 41,7% vive con su pareja; el 33,3% vive con sus familiares; el 13,3% vive con sus padres; y el 11,7% vive solo.

**Tabla 4.**

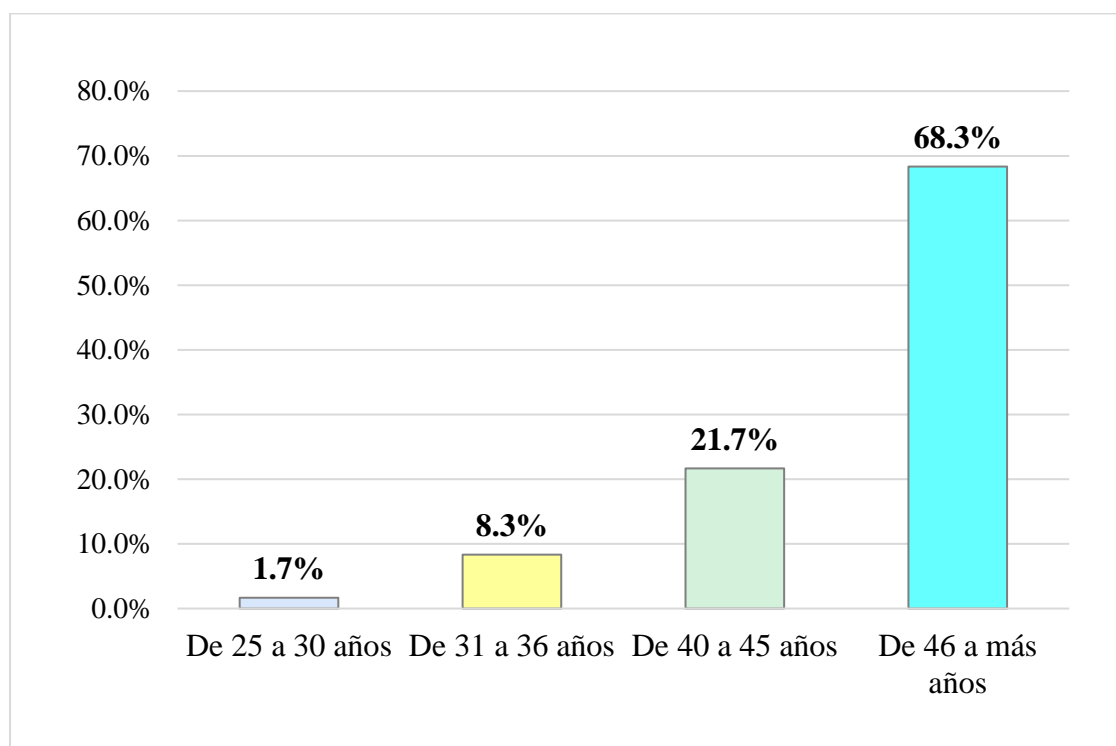
*Edad*

	n	%
De 25 a 30 años	1	1,7%
De 31 a 36 años	5	8,3%
De 40 a 45 años	13	21,7%
De 46 a más años	41	68,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 4.**

*Edad*



Se muestra en la tabla y figura, en lo referente a la edad de los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 68,3% tuvo de 46 a más años; el 21,7% tuvo entre 40 a 45 años; el 8,3% tuvo de 31 a 36 años; y el 1,7% tuvo de 25 a 30 años.

**Tabla 5.**

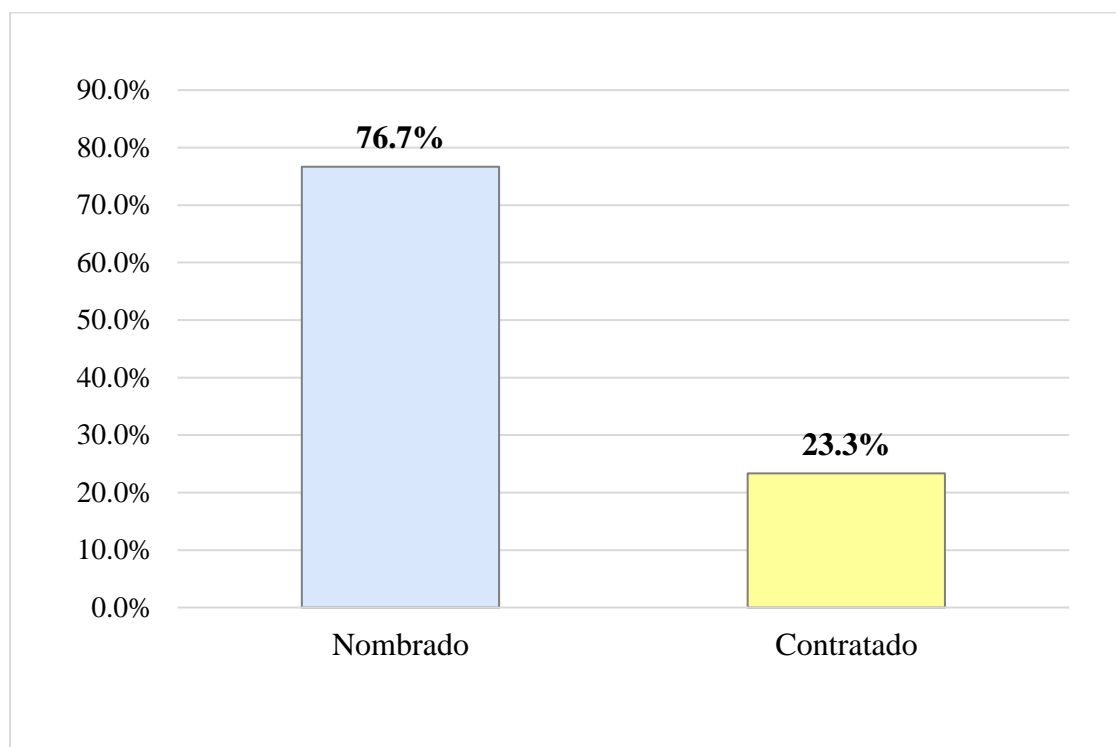
*Condición laboral*

	n	%
Nombrado	46	76,7%
Contratado	14	23,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 5.**

*Condición laboral*



En la tabla y figura que, al respecto de la condición de trabajo en los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 76,7% fue nombrado, y el 23,3% fue contratado.

**Tabla 6.**

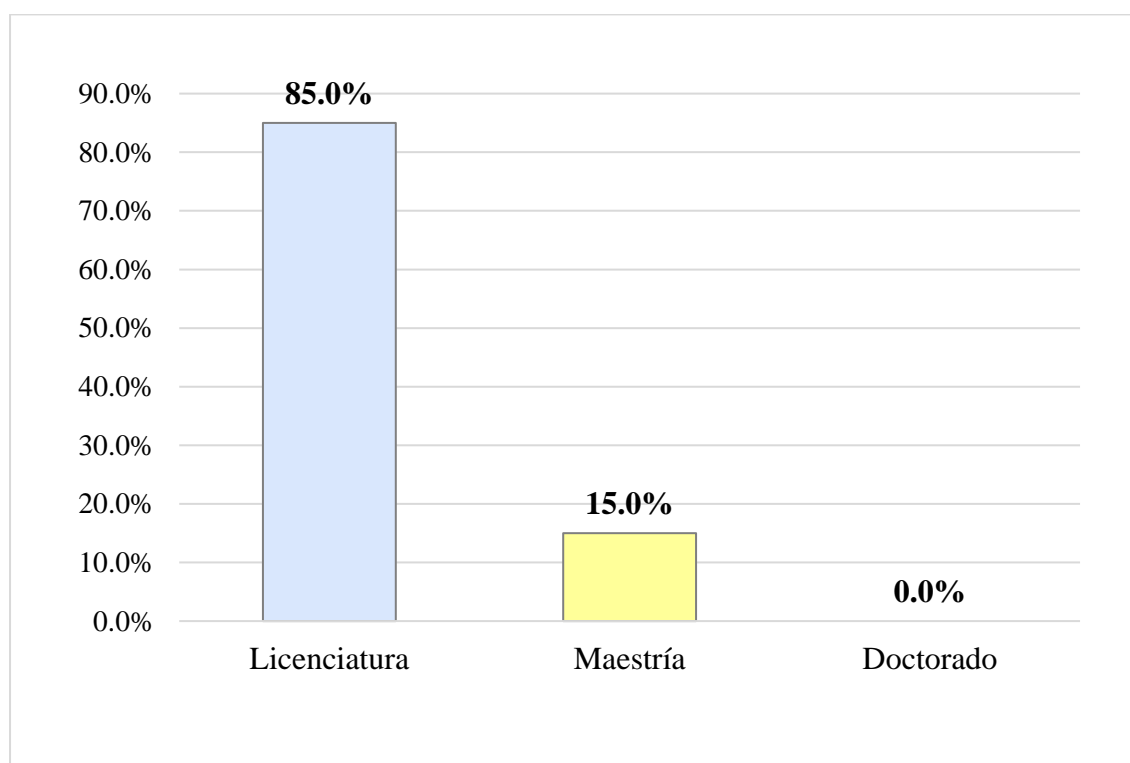
*Nivel de instrucción superior*

	n	%
Licenciatura	51	85,0%
Maestría	9	15,0%
Doctorado	0	0,0%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 6.**

*Nivel de instrucción superior*



Según se aprecia en la tabla y figura, en lo concerniente al nivel de instrucción superior de los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 85,0% tuvo licenciatura, mientras que el 15,0% tuvo maestría.

**Tabla 7.**

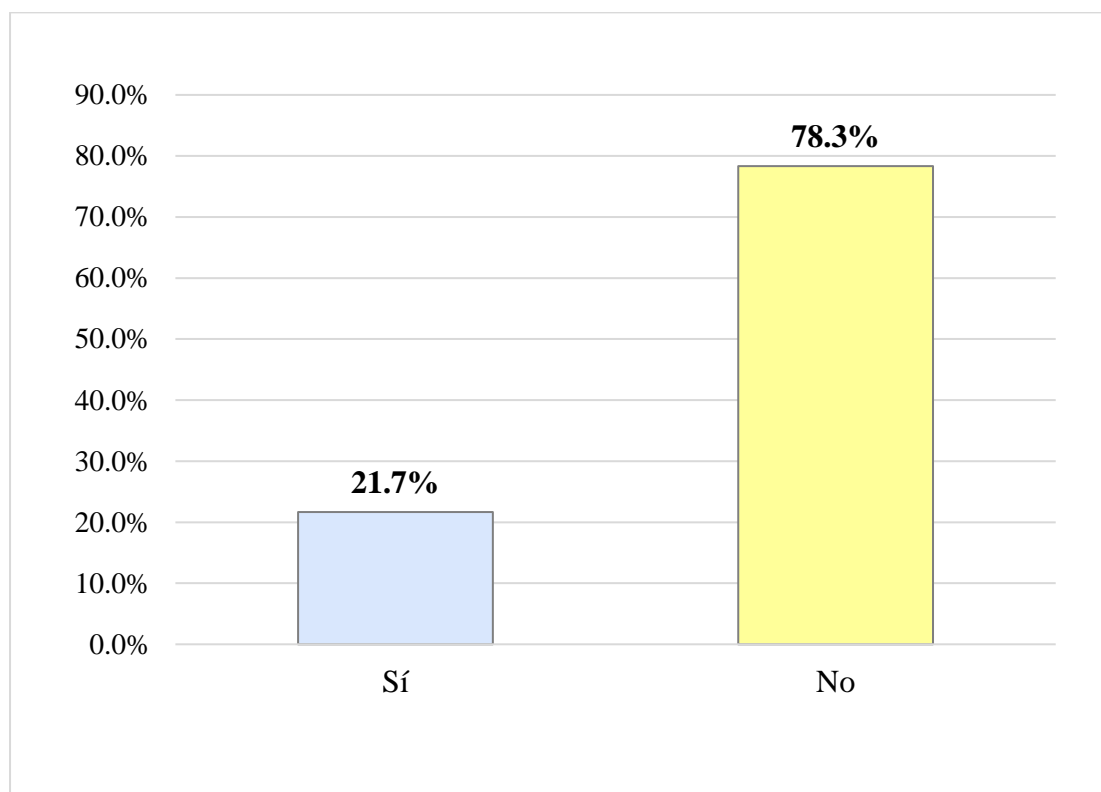
*Presentan trabajo en otra institución*

	n	%
Sí	13	21,7%
No	47	78,3%
Total	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 7.**

*Presentan trabajo en otra institución*



En la tabla y figura, acerca de si el docente además trabajó en otra institución aparte de la institución educativa Santa Ana, el 78,3% no trabajó en otra institución, y el 21,7% sí trabajó en otra institución.

**Tabla 8.**

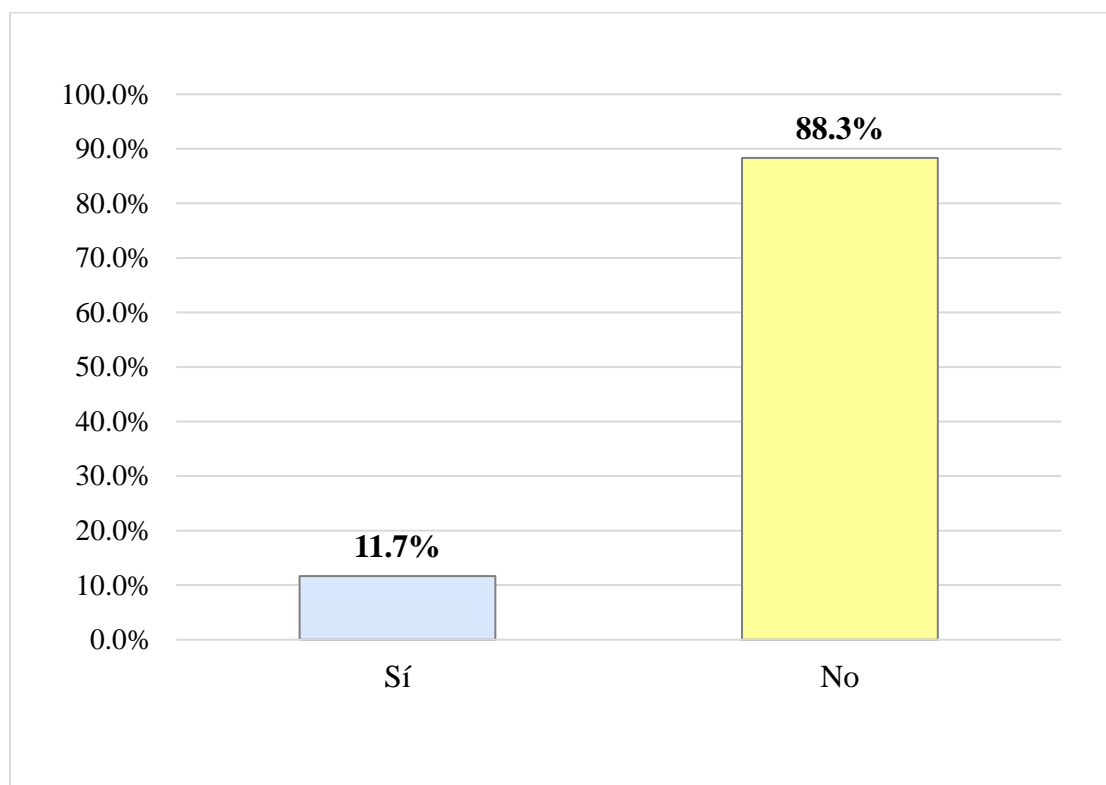
*Han ocupado cargo de director*

	n	%
Sí	7	11,7%
No	53	88,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 8.**

*Han ocupado cargo de director*



En la tabla y figura que, al respecto de si el docente de la institución educativa Santa Ana ha ocupado cargo de director, el 88,3% no ha ocupado tal cargo, mientras que el 11,7% sí ha ocupado tal cargo.



**Tabla 9.**

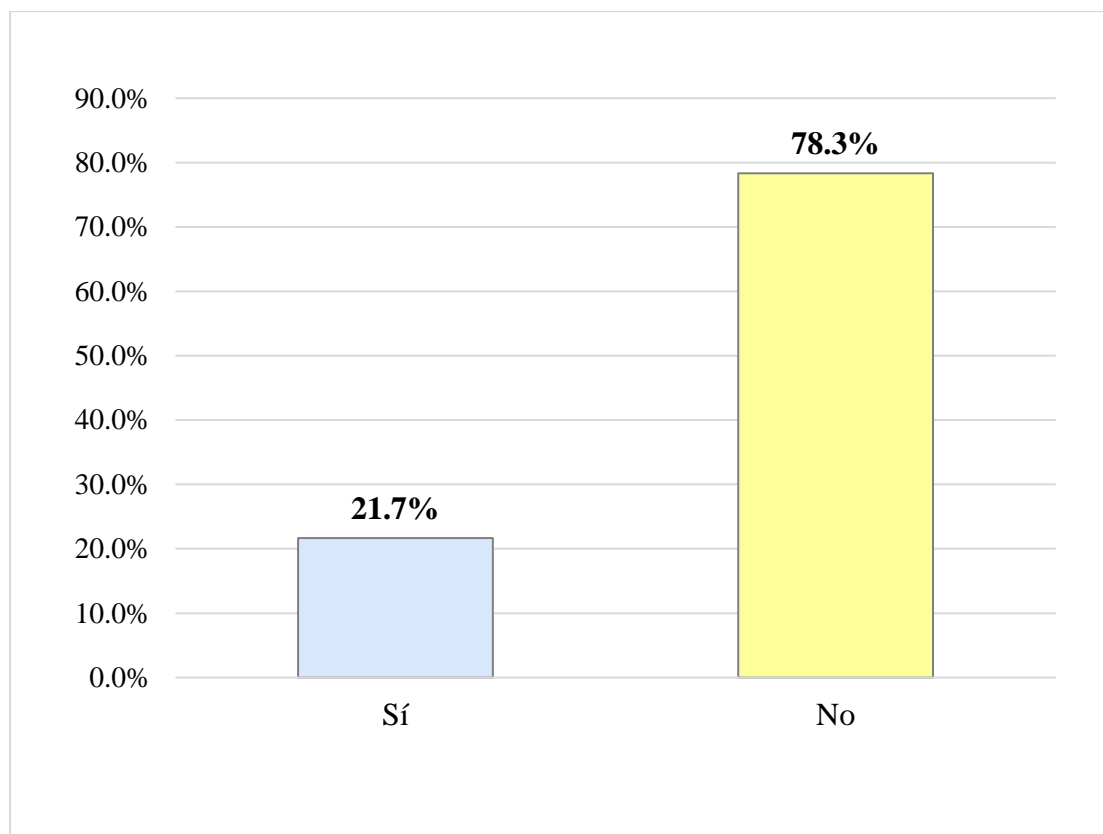
*Han ocupado cargo de coordinador*

	n	%
Sí	13	21,7%
No	47	78,3%
Total	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 9.**

*Han ocupado cargo de coordinador*



En la tabla y figura, en lo concerniente a si el docente de la institución educativa Santa Ana, ha ocupado cargo de coordinador, el 78,3% no ha ocupado tal cargo, y el 21,7% sí ha ocupado tal cargo.

**Tabla 10.**

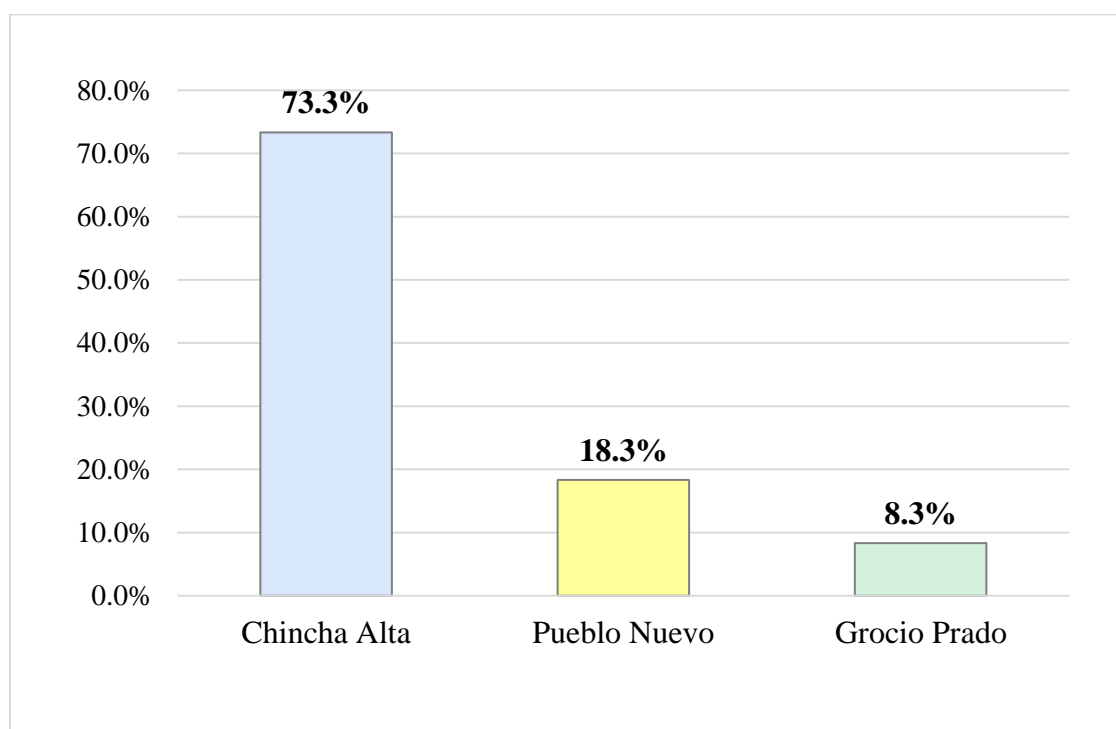
*Lugar de nacimiento*

	n	%
Chincha Alta	44	73,3%
Pueblo Nuevo	11	18,3%
Grocio Prado	5	8,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 10.**

*Lugar de nacimiento.*



En la tabla y figura, que en lo concerniente al lugar de nacimiento del docente de la institución educativa Santa Ana, el 73,3% indicó que nació en la ciudad de Chincha Alta, el 18,3% nació en Pueblo Nuevo, y el 8,3% nació en Grocio Prado.

**Tabla 11.**

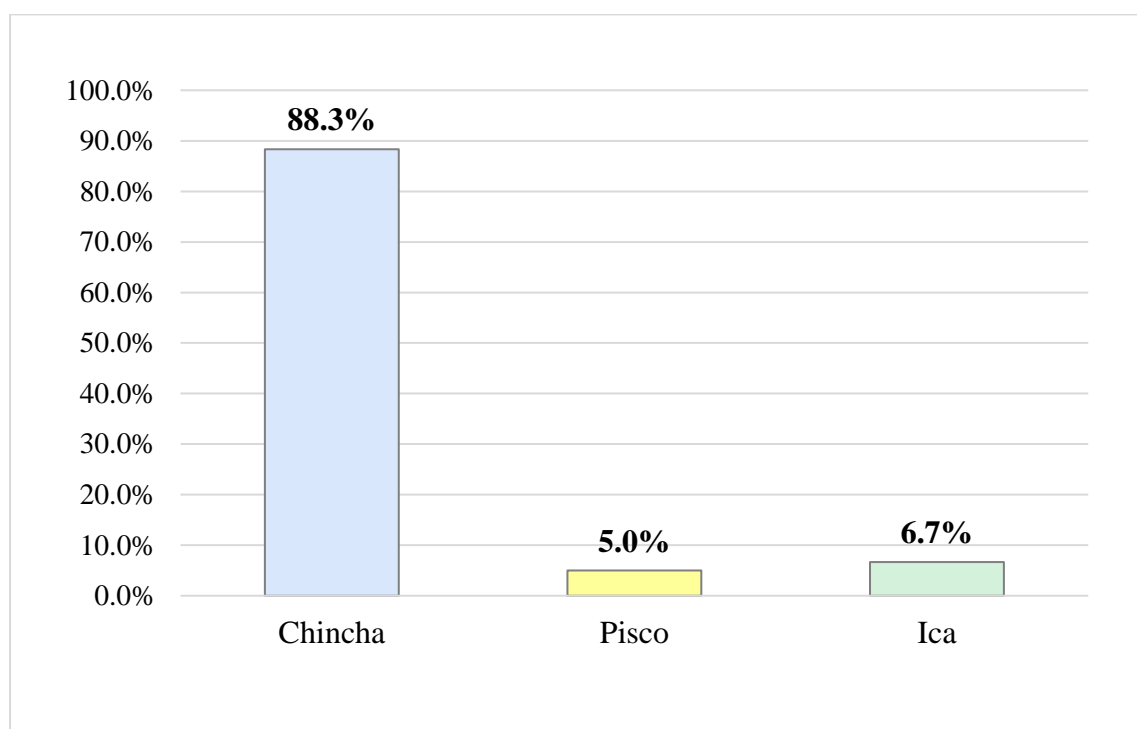
*Lugar de residencia.*

	n	%
Chincha	53	88,3%
Pisco	3	5,0%
Ica	4	6,7%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 11.**

*Lugar de residencia.*



De acuerdo a la tabla y figura, se deduce que en lo referente al lugar de residencia del docente de la institución educativa Santa Ana, el 88,3% residió en Chincha; el 6,7% residió en ICA, y el 5,0% residió en Pisco.

### 5.1.2. Variables.

**Tabla 12.**

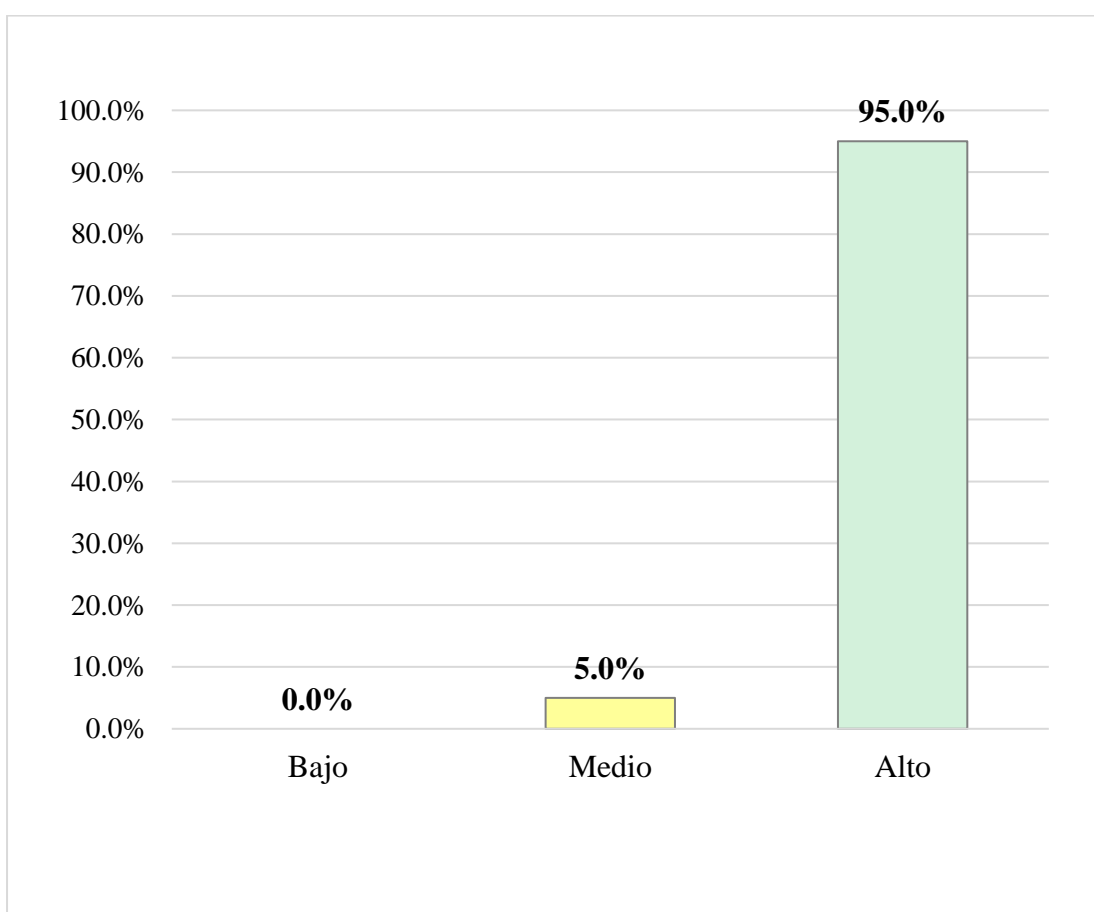
*Frecuencias de la variable 1: Motivación*

Niveles	n	%
Bajo	0	0,0%
Medio	3	5,0%
Alto	57	95,0%
Total	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 12.**

*Frecuencias de la variable 1: Motivación*



En la tabla y figura, el 95,0% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación para desarrollar sus labores. Mientras que el 5,0% tuvo nivel medio de motivación.

**Tabla 13.**

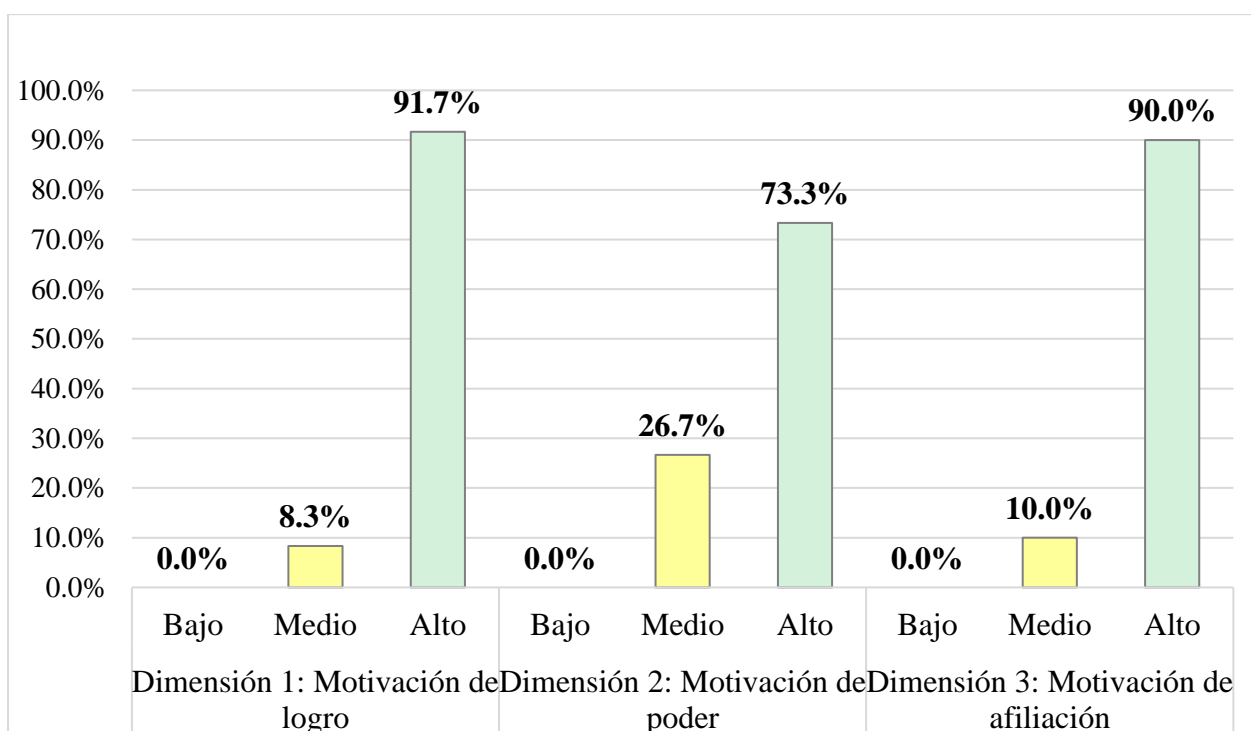
*Frecuencias de las dimensiones de la variable 1: Motivación*

	Dimensión 1: Motivación de logro		Dimensión 2: Motivación de poder		Dimensión 3: Motivación de afiliación	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	5	8,3%	16	26,7%	6	10,0%
Alto	55	91,7%	44	73,3%	54	90,0%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 13.**

*Frecuencias de las dimensiones de la variable 1: Motivación*



Según se aprecia en la tabla y figura, en lo referente a la dimensión 1, el 91,7% de los docentes de la institución pública Santa Ana obtuvo nivel alto de motivación de logro; seguido por el 8,3% que tuvo nivel medio. Por otro lado, en lo correspondiente a la dimensión 2, el 73,3% tuvo nivel alto de motivación de poder; seguido por el 26,7% que obtuvo nivel medio. A su vez, al respecto de la dimensión 3, el 90,0% tuvo nivel alto de motivación de afiliación; seguido por el 10,0% que tuvo nivel medio

**Tabla 14.**

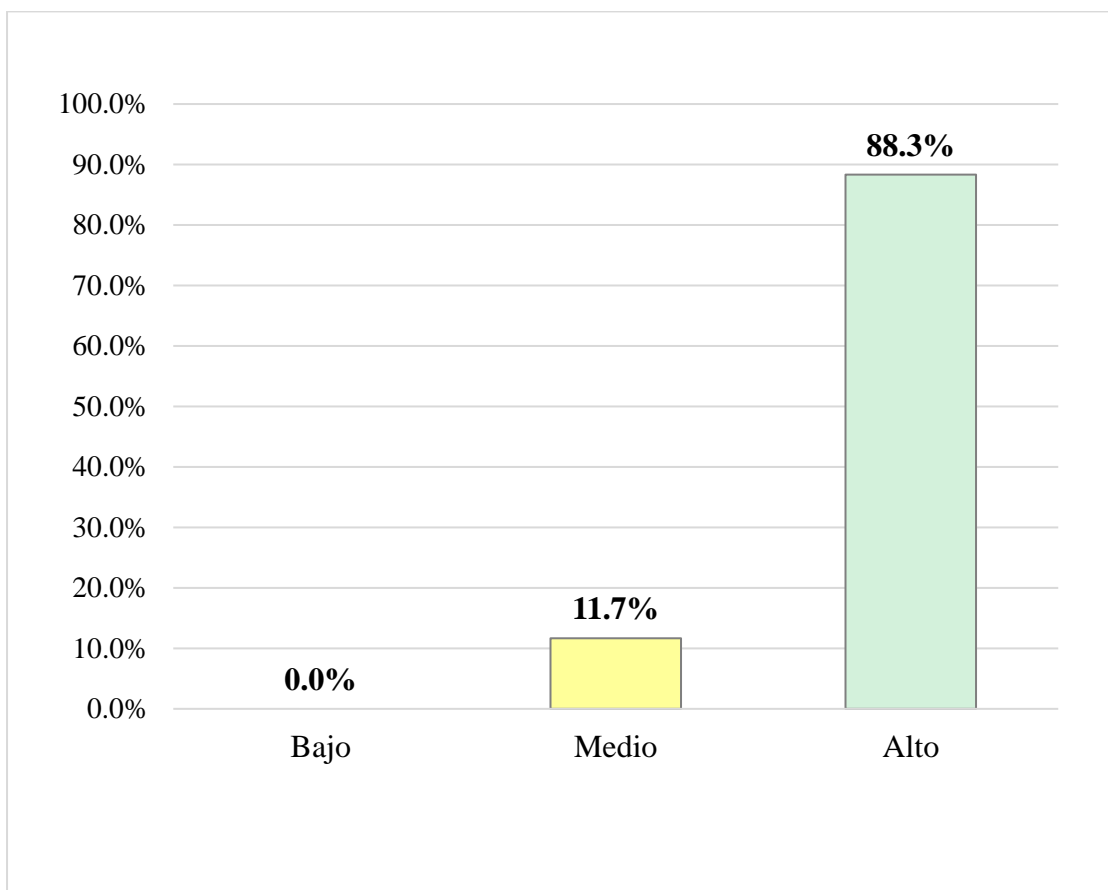
*Frecuencias de la variable 2: Autopercepción en el desempeño docente*

	n	%
Bajo	0	0,0%
Medio	7	11,7%
Alto	53	88,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Figura 14.**

*Frecuencias de la variable 2: Autopercepción en el desempeño docente*



Se observa en la tabla y figura que el 88,3% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de autopercepción satisfactoria en el desempeño de sus labores. Le continúa el 11,7% que tuvo nivel medio de autopercepción satisfacción en el desempeño de sus labores.

**Tabla 15.**

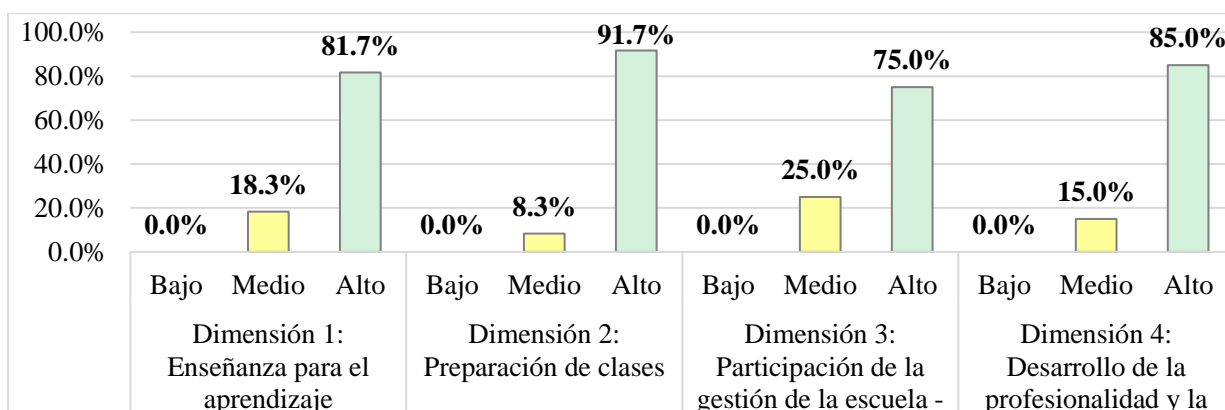
*Frecuencias de las dimensiones de la variable 2: Autopercepción en el desempeño docente*

	Dimensión 1: Enseñanza para el aprendizaje		Dimensión 2: Preparación de clases		Dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela - comunidad		Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	11	18,3%	5	8,3%	15	25,0%	9	15,0%
Alto	49	81,7%	55	91,7%	45	75,0%	51	85,0%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 15.**

*Frecuencias de las dimensiones de la variable 2: Autopercepción en el desempeño docente*



Se muestra en la tabla y figura que, en lo concerniente a la dimensión 1, el 81,7% de los docentes tuvo nivel alto de autopercepción satisfactoria en relación a la enseñanza que realiza para el aprendizaje; seguido por el 18,3% que tuvo nivel medio. En lo concerniente a la dimensión 2, el 91,7% de los docentes tuvo nivel alto de autopercepción satisfactoria acerca de la preparación de sus clases; seguido por el 8,3% que tuvo nivel medio. Referente a la dimensión 3, el 75,0% de los docentes obtuvo nivel alto de autopercepción satisfactoria acerca de su participación en la gestión de la escuela – comunidad; y el 25,0% obtuvo nivel medio. Finalmente, en lo concerniente a la dimensión 4, el 85,0% de los docentes tuvo nivel alto de autopercepción satisfactoria en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; seguido por el 15,0% que tuvo nivel medio.

**Tabla 16.**

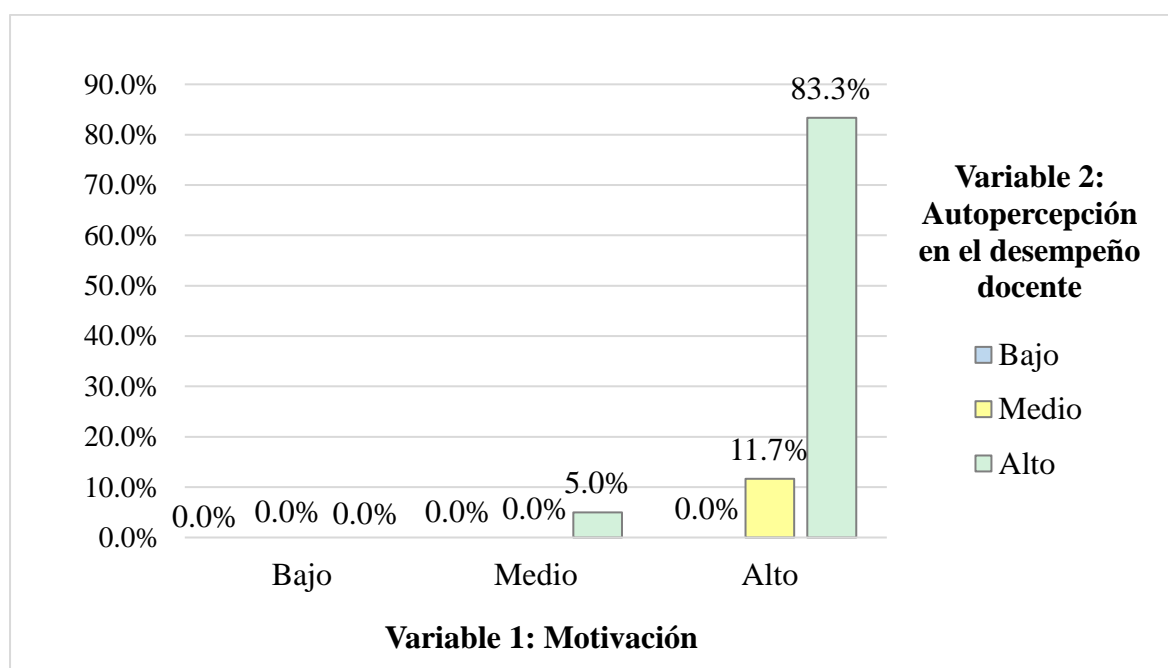
*Frecuencias del cruce: Motivación y Auto percepción en el desempeño docente*

Variable 1:	Variable 2: Auto percepción en el desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	3	5,0%	3	5,0%
Alto	0	0,0%	7	11,7%	50	83,3%	57	95,0%
Total	0	0,0%	7	11,7%	53	88,3%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 16.**

*Frecuencias del cruce Motivación y Auto percepción en el desempeño docente*



Se aprecia en la tabla y figura que el 83,3% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación y nivel alto de auto percepción satisfactoria en el desempeño de sus labores. Le continúa el 11,7% que tuvo nivel alto de motivación y nivel medio de auto percepción satisfactoria en el desempeño de sus labores. Mientras que el restante 5,0% tuvo nivel medio de motivación y nivel alto de auto percepción satisfactoria en el desempeño de sus labores.



**Tabla 17.**

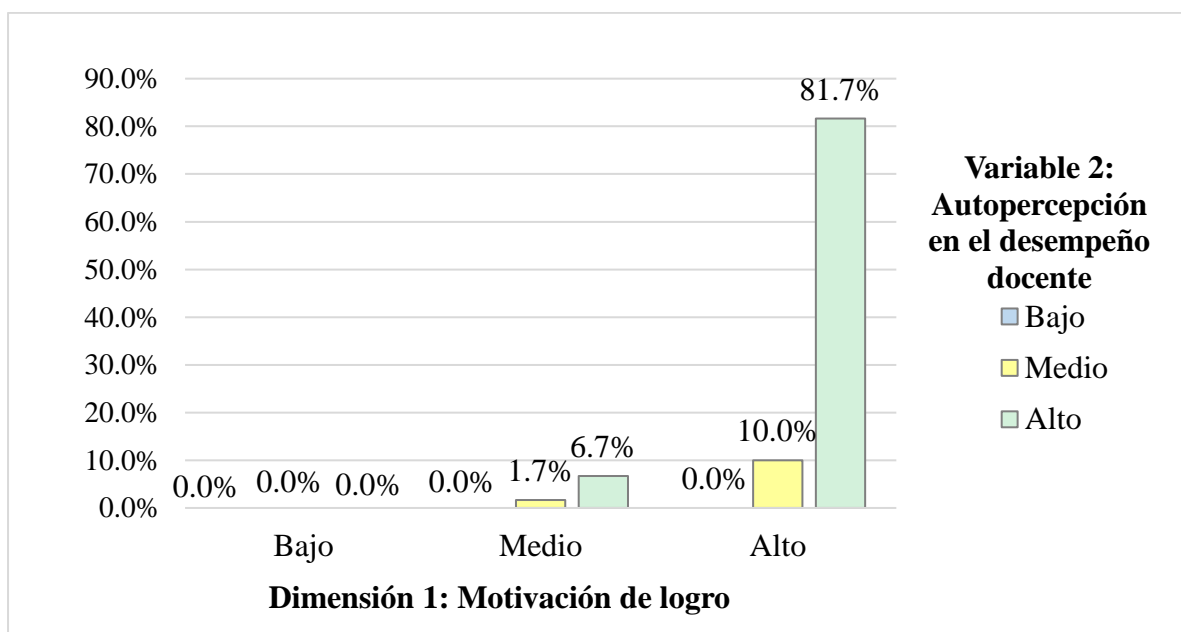
*Frecuencias del cruce Motivación de logro y la variable Autopercepción en el desempeño docente*

Dimensión 1: Motivación de logro	Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,7%	4	6,7%	5	8,3%
Alto	0	0,0%	6	10,0%	49	81,7%	55	91,7%
Total	0	0,0%	7	11,7%	53	88,3%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 17.**

*Frecuencias del cruce entre Motivación de logro y Autopercepción en el desempeño docente*



De acuerdo a la tabla y figura se aprecia que el 81,7% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel alto de autopercepción satisfactoria en el desempeño de sus labores. A su vez, el 10,0% tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel medio de autopercepción en el desempeño de sus labores. Le sigue el 6,7% que tuvo nivel medio de motivación de logro y nivel alto de autopercepción satisfactoria en el desempeño de sus labores.

**Tabla 18.**

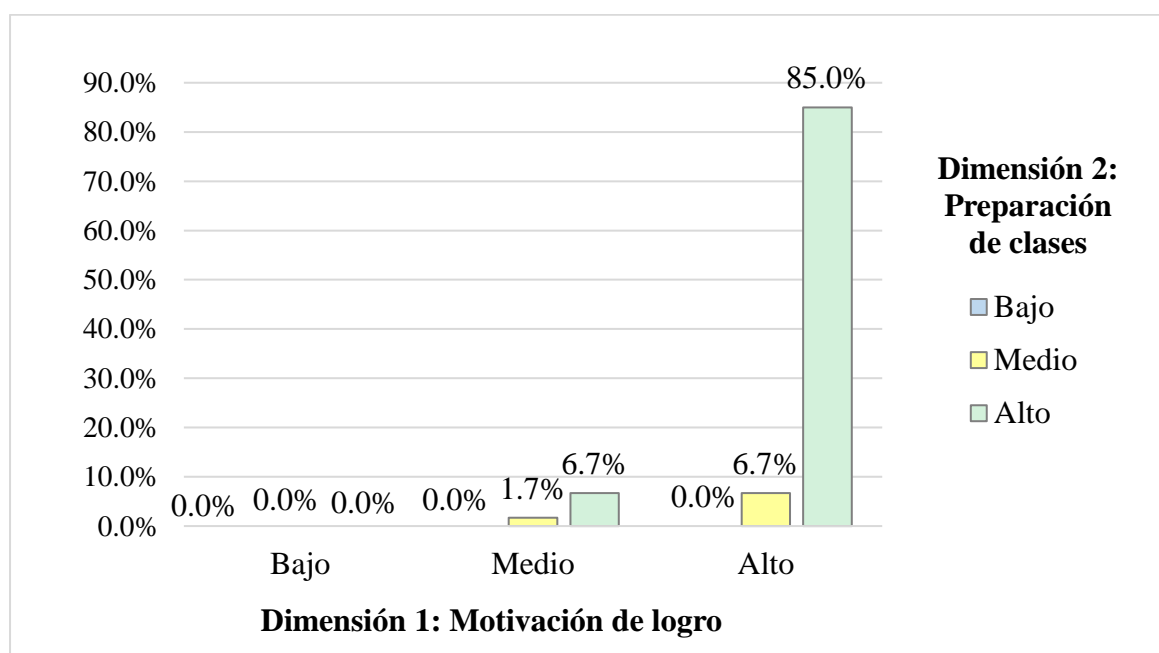
*Frecuencias del cruce entre Motivación de logro y Preparación de clases.*

Dimensión 1: Motivación de logro	Dimensión 2: Preparación de clases						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,7%	4	6,7%	5	8,3%
Alto	0	0,0%	4	6,7%	51	85,0%	55	91,7%
Total	0	0,0%	5	8,3%	55	91,7%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 18.**

*Frecuencias del cruce entre Motivación de logro y Preparación de clases.*



Según se aprecia en la tabla y figura, el 85,0% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel alto de autopercepción satisfactoria en la preparación de sus clases. Le sigue el 6,7% que tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel medio de autopercepción satisfactoria en la preparación de sus clases. Asimismo, el otro 6,7% tuvo nivel medio de motivación de logro y nivel medio de autopercepción satisfactoria en la preparación de sus clases.

**Tabla 19.**

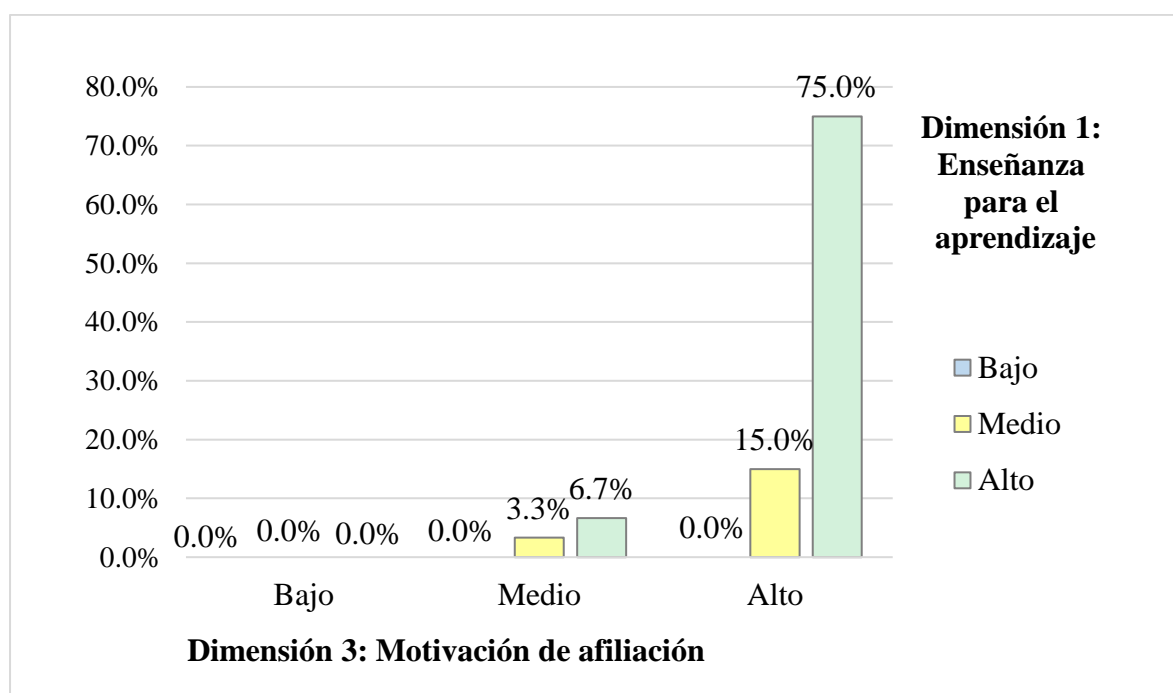
*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de afiliación y Enseñanza para el aprendizaje*

Dimensión 3: Motivación de afiliación	Dimensión 1: Enseñanza para el aprendizaje						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	2	3,3%	4	6,7%	6	10,0%
Alto	0	0,0%	9	15,0%	45	75,0%	54	90,0%
Total	0	0,0%	11	18,3%	49	81,7%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 19.**

*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de afiliación y Enseñanza para el aprendizaje*



De acuerdo a la tabla y figura se visualiza que el 75,0% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación de afiliación y nivel alto de auto percepción satisfactoria acerca de su enseñanza para el aprendizaje. Le sigue el 15,0% que tuvo nivel alto de motivación de afiliación y nivel medio de auto percepción satisfactoria acerca de su enseñanza para el aprendizaje. A su vez, el 6,7% tuvo nivel medio de motivación de afiliación y nivel medio de auto percepción satisfactoria acerca de su enseñanza para el aprendizaje.

**Tabla 20.**

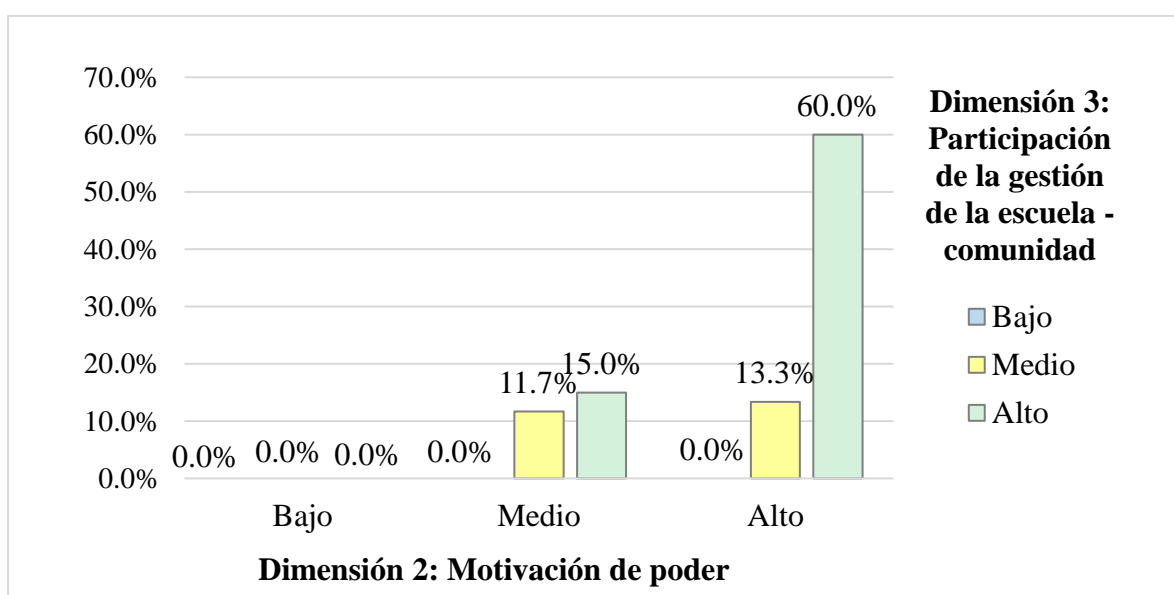
*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de poder y la dimensión Participación de la gestión de la escuela - comunidad*

Dimensión 2: Motivación de poder	Dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela - comunidad						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	7	11,7%	9	15,0%	16	26,7%
Alto	0	0,0%	8	13,3%	36	60,0%	44	73,3%
Total	0	0,0%	15	25,0%	45	75,0%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 20.**

*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de poder y la dimensión Participación de la gestión de la escuela - comunidad*



De acuerdo a la tabla y figura, el 60,0% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación de poder y nivel alto de autopercepción satisfactoria sobre su participación de la gestión de la escuela – comunidad. Le continúa el 15,0% que tuvo nivel medio de motivación de poder y nivel alto de autopercepción satisfactoria sobre su participación de la gestión de la escuela – comunidad. Por otro lado, el 11,7% tuvo nivel medio de motivación de poder y nivel medio de autopercepción satisfactoria sobre su participación de la gestión escuela – comunidad.

**Tabla 21.**

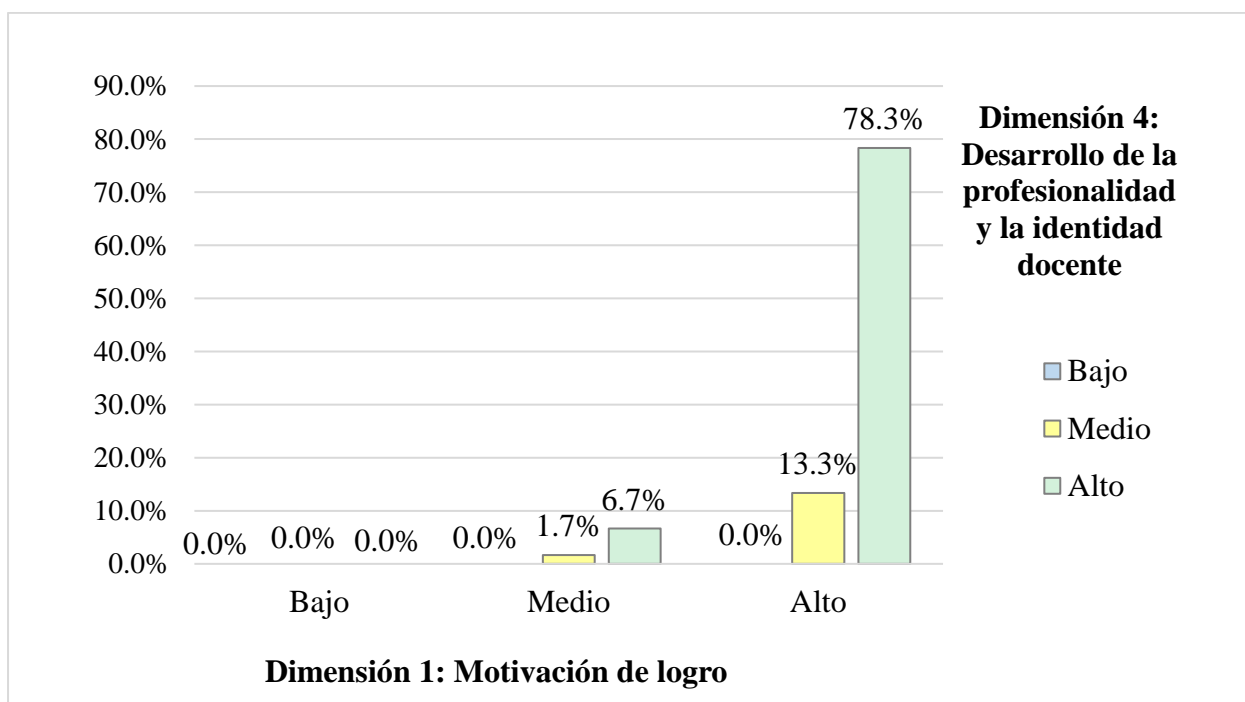
*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de logro y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Dimensión 1: Motivación de logro	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,7%	4	6,7%	5	8,3%
Alto	0	0,0%	8	13,3%	47	78,3%	55	91,7%
Total	0	0,0%	9	15,0%	51	85,0%	60	100,0%

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 21.**

*Frecuencias del cruce entre la dimensión Motivación de logro y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



Se aprecia en la tabla y figura que el 78,3% de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel alto de autopercepción satisfactoria en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Le continúa el 13,3% que tuvo nivel alto de motivación de logro y nivel medio de autopercepción satisfactoria en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. A su vez, el 6,7% tuvo nivel medio de motivación de logro y nivel medio de autopercepción satisfactoria en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## 5.2. Interpretación de los resultados.

### 5.2.1. Prueba de normalidad.

#### Planteamiento de hipótesis

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov al ser esta utilizable con más de 50 datos. De hallarse distribución normal, con un nivel de 0,05 se emplearía posteriormente la prueba de correlación de Pearson. De lo contrario, de no encontrarse distribución normal, se utilizaría la prueba de correlación de Spearman.

**Tabla 22.**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	o	gl
Variable 1: Motivación	0,099	60	0,200*
Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente	0,103	60	0,183

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se halló que hubo distribución normal en los datos sobre la variable Motivación y la variable Autopercepción en el desempeño docente. Ello al tener resultados de Sig. > 0,05. De acuerdo a esto, resulta adecuado aplicar la prueba de Pearson en la evaluación del análisis correlacional.

## 5.2.2. Prueba de hipótesis.

### Hipótesis general

H1. La motivación se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

H0. La motivación no se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

### Nivel de significancia

0,05

### Tabla 23.

*Prueba de correlación entre la variable Motivación y la variable Autopercepción en el desempeño docente*

		Variable 1: Motivación	Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente
Variable 1: Motivación	Correlación de Pearson	1	0,509**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente	Correlación de Pearson	0,509**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

**Fuente: Elaboración propia**

Se deduce en la tabla que la significancia resultó 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez el coeficiente R de 0,509 indica que la correlación fue positiva y considerable. De manera que, a mayor motivación, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria.

## Prueba de hipótesis específicas.

### Hipótesis específica 1

HE1. La motivación de logro se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

HE0. La motivación de logro no se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

### Nivel de significancia

0,05

#### Tabla 24.

*Prueba de correlación entre la dimensión Motivación de logro y la variable Autopercepción en el desempeño docente*

		Dimensión 1: Motivación de logro	Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente
Dimensión 1: Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,449**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Variable 2: Autopercepción en el desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,449**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

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

#### **Fuente: Elaboración propia**

Se muestra en la tabla que la significancia fue de 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,449 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de logro, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria.



## Hipótesis específica 2

HE2. La motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

HE0. La motivación de logro no se relaciona con la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

## Nivel de significancia

0,05

### Tabla 25.

*Prueba de correlación entre la Motivación de logro y la dimensión Preparación de clases*

		Dimensión 1: Motivación de logro	Dimensión 2: Preparación de clases
Dimensión 1: Motivación de logro	Coefficiente de correlación	1,000	0,440**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Dimensión 2: Preparación de clases	Coefficiente de correlación	0,440**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

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

**Fuente: Elaboración propia**

Tal como se aprecia en la tabla la significancia resultó 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez el coeficiente R de 0,440 indica que la correlación fue positiva y media. De manera que, a mayor motivación de logro, la autopercepción en la preparación de clases en los docentes es más satisfactoria.

### Hipótesis específica 3

HE3. La motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

HE0. La motivación afiliativa no se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

### Nivel de significancia

0,05

#### Tabla 26.

*Prueba de correlación entre la dimensión Motivación de afiliación y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje*

		Dimensión 3: Motivación de afiliación	Dimensión 1: Enseñanza para el aprendizaje
Dimensión 3: Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	0,367**
	Sig. (bilateral)	.	0,004
	N	60	60
Dimensión 1: Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,367**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,004	.
	N	60	60

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

#### **Fuente: Elaboración propia**

Se evidencia en la tabla que la significancia fue de 0,004 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,367 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de afiliación, la autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje es más satisfactoria en los docentes.

#### Hipótesis específica 4

HE4. La motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

HE0. La motivación de poder no se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

#### Nivel de significancia

0,05

#### Tabla 27.

*Prueba de correlación entre la dimensión Motivación de poder y la dimensión Participación de la gestión de la escuela - comunidad*

		Dimensión 2: Motivación de poder	Dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela - comunidad
Dimensión 2: Motivación de poder	Correlación de Pearson	1	0,325*
	Sig. (bilateral)		0,011
	N	60	60
Dimensión 3: Participación de la gestión de la escuela - comunidad	Correlación de Pearson	0,325*	1
	Sig. (bilateral)	0,011	
	N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente: Elaboración propia**

Como se aprecia en la tabla la significancia resultó 0,011 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez el coeficiente R de 0,325 indica que la correlación fue positiva y media. De manera que, a mayor motivación de poder, la autopercepción en la participación de la gestión de la escuela – comunidad es más satisfactoria.

## Hipótesis específica 5

HE5. La motivación de logro se relación con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

HE0. La motivación de logro no se relaciona con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022.

### Nivel de significancia

0,05

#### Tabla 28.

*Prueba de correlación entre la dimensión Motivación de logro y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Dimensión 1: Motivación de logro	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Dimensión 1: Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1,000	0,349*
	Sig. (bilateral)	.	0,006
	N	60	60
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	0,349*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,006	.
	N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### **Fuente: Elaboración propia**

Se evidencia en la tabla que la significancia fue de 0,006 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación de logro se relación con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,349 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de logro en los docentes, la autopercepción en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es más satisfactoria.

## VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente apartado se presenta el análisis descriptivo. la prueba de hipótesis, para lo cual se empleó la prueba estadística correspondiente. También se presenta en el presente capítulo la discusión.

### 6.1. Análisis descriptivos de los resultados.

Se observa que la motivación y la autopercepción en el desempeño docente en la institución educativa Santa Ana, se percibe de la siguiente manera, las conclusiones obtenidos son las consiguientes en referencia a la variable la motivación el 95.0 % tiene un alto nivel , mientras que el 0.5 % tiene un medio nivel en cuanto a motivación.

En este sentido, se reconoce que la mayoría se siente optimista, motivados, asimismo el nivel medio encuentra significancia en los caracteres en forma individual de los docentes, quienes muestran empatía para participar, colaborar en forma efectiva en la ejecución de cada actividad académica realizada en la institución educativa, en el que se reconoce de manera interna la labor individual y en equipo; el ambiente entonces es favorable para el desarrollo adecuado de los objetivos internos.

Asimismo, en cuanto a autopercepción en el desempeño docente en la institución educativa Santa Ana, se halló que el 88.3% de los docentes tiene un alto nivel en el desempeño de sus labores, le continua el 11,7% que obtuvieron un nivel medio de satisfacción en su autopercepción en su desempeño docente que dando en evidencia que los docentes se desenvuelven en forma pertinente y adecuada en su labor académica. En este sentido, se puede determinar que los docentes se desenvuelven en forma eficaz y eficiente, realizan sus actividades académicas en forma favorable, lo cual se vincula con sus alcances académicas en el momento de impartir conocimiento.

## 6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Del estudio del objetivo general en la investigación, se infirió que se relaciona la motivación y la autopercepción en el desempeño de los docente centro educativo público Santa Ana del distrito de Chincha Alta, en el año 2022, se consideraron para la muestra 60 docentes, para que de esa manera la correlación de variables sea significativa, el nivel de significancia que nos proporciona el estudio de Pearson fue menor al nivel de significancia con que se trabaja en la investigación, es decir  $p \text{ valor} < \alpha$ .

Al aplicar el estadístico pertinente y considerar el estudio de Pearson al efectuar la demostración de hipótesis, se puede observar que el valor de  $p$  calculado = 0,509 entonces  $p \text{ tabular} = 0.05$  con la prueba paramétrica de Pearson; se observa que la relación significativa entre ambas variables existe.

Este hallazgo determina que a mayor motivación, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria, entonces la motivación de logro, de poder, de afiliación en conjunto con la autopercepción en el desempeño docente en la preparación de clases, en la enseñanza para el aprendizaje, en la participación en la gestión comunitaria y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad si tienden a relacionarse significativamente.

Frente a los hallazgos de la investigación esta determina que si existe reciprocidad entre la motivación y la autopercepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, año 2022.

Los resultados antes mencionados son corroborados por Reynaga (2018) en su investigación con 458 personal asistente. Andahuaylas – Perú llega a concluir que si existe nivel de significancia, que es menor a 0.05, por lo tanto los resultados afirman que existe un nivel de significancia del 95% .Entonces si existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral. Al igual que Callata y Fuentes (2018) en su investigación sobre motivación laboral y desempeño docente, con 47 docentes de Puno – Perú. El estudio preciso que el 71.5 % de los docentes muestra alta motivación, entonces se concluye correlación con tendencia positiva entre las variables, también Lévano ( 2017) en su tesis sobre motivación y desempeño laboral, Lima – Perú con una muestra de 34 trabajadores obtuvo los resultados a través del programa IBM SPSS Statisties Visor el que se aprecia la importancia de la motivación en los trabajadores en su desempeño laboral,

el informe académico determina que los trabajadores optimizan su desempeño cuando percibe un buen nivel de motivación.

En consecuencia bajo los hallazgos mencionados y al analizar estos resultados, se puede determinar que en la presente investigación en primer lugar se consideraron los cuestionarios pertinentes con los ítems adecuados para poder recabar la información en forma precisa, en segundo lugar el número de docentes encuestados para la investigación fue la adecuada, al evidenciar que si existe relación entre la motivación y la autopercepción en el desempeño docente, lo que determina que a mayor motivación, la autopercepción en el desempeño docente es satisfactoria.

Mencionando esto la presente investigación plantea resultados en el descubrimiento de correlación entre variables. Indicando que, si la motivación aumenta, entonces la autopercepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana es mayor.

Evaluando el **primer objetivo específico**.

Se muestra en la tabla que la significancia fue de 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H<sub>0</sub>, y por tanto se pudo indicar que la motivación se relaciona con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,449 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria.

Evaluando el **segundo objetivo específico**.

Tal como se aprecia en la tabla la significancia resultó 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H<sub>0</sub>, y se puede indicar que la motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez el coeficiente R de 0,440 indica que la correlación fue positiva y media. De manera que, a mayor motivación de logro, la autopercepción en la preparación de clases en los docentes es más satisfactoria.

Evaluando el **tercero objetivo específico**.

En la tabla que la significancia fue de 0,004 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,367 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de afiliación, la autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje es más satisfactoria en los docentes.

Evaluando el **cuarto objetivo específico**.

Como se aprecia en la tabla la significancia resultó 0,011 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez el coeficiente R de 0,325 indica que la correlación fue positiva y media. De manera que, a mayor motivación de poder, la autopercepción en la participación de la gestión de la escuela – comunidad es más satisfactoria.

Evaluando el **quinto objetivo específico**.

Se evidencia en la tabla que la significancia fue de 0,006 (Sig.<0,05). Por lo cual se rechazó la H0, y por tanto se pudo indicar que la motivación de logro se relación con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por su parte, el coeficiente R de 0,349 indica que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de logro en los docentes, la autopercepción en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es más satisfactoria.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se pueden indicar las siguientes conclusiones del trabajo de investigación que a continuación detallo.

- Se demuestra que el objetivo general, motivación tiene relación con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. A su vez la correlación fue positiva y considerable. De manera que, a mayor motivación, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria.
- Se demuestra que el primer objetivo específico se puede indicar que motivación tiene relación con la autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Los resultados indican que la correlación fue positiva y media. Por lo cual, a mayor motivación de logro, la autopercepción en el desempeño docente es más satisfactoria.
- Se observa que el segundo objetivo específico, por tanto, se pudo indicar que la motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022, se indica que la correlación fue positiva y media. De manera que, a mayor motivación de logro, la autopercepción en la preparación de clases en los docentes es más satisfactoria.
- Se demuestra que el tercer objetivo específico por tanto se pudo indicar que la motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por lo cual, a mayor motivación de afiliación, la autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje es más satisfactoria en los docentes
- Se demuestra que el cuarto objetivo específico por tanto se pudo indicar que la motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, De

manera que, a mayor motivación de poder, la autopercepción en la participación de la gestión de la escuela – comunidad es más satisfactoria

- Se demuestra que el quinto objetivo específico, se puede indicar que la motivación de logro se relaciona con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022. Por lo cual, a mayor motivación de logro en los docentes, la autopercepción en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es más satisfactoria.

## RECOMENDACIONES

1. Se debe contribuir para el desarrollo académico de los docentes mediante actividades productivas que los exhorten para compartir los conocimientos académicos y valores que cada uno de ellos tiene y de esa manera contribuir al desarrollo de su proyecto de vida.
2. Reflexionar en forma periódica las estrategias que puedan generar la motivación en los docentes en forma práctica para que de esa manera puedan lograr objetivos institucionales y personales.
3. Departir sobre un plan profesional, un plan de trabajo, una elaboración constructiva de los anhelos a través de una formulación de objetivos con un plan de desarrollo personal para el futuro.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, S. (1995). *Psicología de la motivación*. San José, C.R.: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Arias, J. (2006). *Técnicas e instrumentos de recolección científica*. Perú. Enfoques.
- Ardila, R. (2013). Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista de 1913. 1(5),37 – 43.
- Ascate, W. (2018), en su investigación "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, Perú. (Tesis de Licenciatura)
- Callata y Fuentes et (2018) *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación* (Tesis de Licenciatura). Universidad de la UNA Puno, Perú.
- Cazau, P. (2004). *Estilos de aprendizaje*. Consultado el 20 de octubre de 2022.  
<https://cursa.ihmc.us/rid%3D1R440PDZR-13G3T80-2W50/4.%20Pautas-%20evaluar-Estilos-de-Aprendizajes.pdf>
- Cárdenas, J. (2015). *Maestros de la pasión por aprender "cuchillas, pero chéveres"*. *Revista Colombiana de Educación*, 1(1), 91-111.  
: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n68/n68a05.pdf>
- Carvajal, E. (2017). *Investigación y la Formación Científica en pregrado de Medicina*. *Revista Discovery Medicine*, 1(1) 57-60.  
: <http://www.revdiscovermedicine.com/index.php/inicio/article/view/14>
- Castro, E. (2016). *Papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de Pymes Potosinas*, (Tesis de Posgrado) por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia.
- Conti, M. (2018). *Teorías del conocimiento científico*. Universidad pedagógica nacional 1(3), 177 – 188.
- Comignaghi, A. (2014). *Constructivismo, el rol del docente y la importancia del currículo*. Buenos Aires (1)99, 94.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Bogotá. McGraw – Hill interamericana.

- Chininin, E. (2021). Liderazgo transformacional y la competencia socioemocional sobre la autopercepción de desempeño grupal en muestra de Directores Generales de los Centros de Educación Básica Especial del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Deci, E y Ryan, R.(2008). Self – determination theory. Amacrotheory of human motivation, development, and health. Canadá. Canadian Psycholog.
- Díaz, H. (2015). Formación docente en el Perú. Realidad y tendencias. Lima: Fundación Santillana.
- Flores y Rodríguez et (2018). En su investigación Impacto de la motivación en el desempeño laboral. (Tesis de Posgrado) por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- Granda, A. (2019) La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao, Perú. (Tesis de Licenciatura) Universidad Pontífice Católica del Perú.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- García y Fernández (2006) Tendencias Pedagógicas. 1 (15), 2  
<file:///C:/Users/carla/Downloads/Dialnet-ModelosDidacticosYEstrategiasDeEnsenanzaEnElEspaci-3221568.pdf>
- Gallegos, A.( 2009). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico. Colombia. Diversitas. 6 (1),3
- Jiménez, M. (2007). Motivación intrínseca, competencias, autodeterminación, control. Madrid. Centro de estudios Ramón Acelles. S.A.
- Lévano, M. (2017) Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima, Perú.
- Pineda, E. (1994) Metodología de la investigación. Segunda edición. Organización Panamericana de la salud. Washington.
- Petri, H. (2006). Motivación teoría, investigación y aplicación. México. Thompson.
- Peña y Villon (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito laboral.. Revista Científica.3 (7), 178 Obtenido de  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México: McGraw Hill.

- Reynaga, Y. (2016). Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto (Tesis de licenciatura) Universidad de Andahuaylas.
- Romero, C. (2004). La escuela media en la sociedad de conocimiento. Revista científica.2 (1),2 obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120121.pdf>
- Santos, M. (1995), "Cultura profesional del docente", en Investigación en la Escuela, Díada Editora,1(26).37-45.
- Santrock, D. (2002). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación, 33(2),4.
- Sotelo, M. (2011). Factores de teoría motivacional de autodeterminación de Deci y Ryan. Canadá. Canadian Psychology.
- Tampoe, D. (1993). Motivating knowledge workers – the challenger for the 1990s, Long Range Planning. 26(3), 50.
- Viera, T. (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Unión de universidades de América Latina. 1(1),177 – 188.

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo correlacional <b>Población objetiva:</b> Los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta. <b>Población accesible:</b> Institución educativa pública de nivel secundario distrito de chíncha Alta del año 2022. Compuesta por 90 docentes <b>Muestra:</b> N° 60 Probabilístico <b>Técnicas:</b> Cuestionario <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Motivación Cuestionario de Autopercepción <b>Soporte informático</b> SPSS Pearson
¿Cuál es la relación entre la Motivación y la autopercepción en el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta? Ica, Perú. 2022?	Determinar la relación entre la Motivación y la autopercepción en el Desempeño de los Docente, de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022	<b>H1</b> La Motivación se relaciona con la Autopercepción en el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022  <b>H0</b> La Motivación no se relaciona con la Autopercepción en el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022	Motivación  <b>Dimensiones:</b> Motivación de logro  Motivación de poder  Motivación de afiliación	
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específicos</b>	<b>Variable 2</b>	
<b>1.</b> ¿Cuál es la relación entre la Motivación logro y la Autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022.?	<b>1.O.E</b> Definir La relación entre la Motivación logro y la Autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022	<b>HE1</b> La Motivación de logro se relaciona con la Autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022  <b>HE0</b> La Motivación logro no se relaciona con la Autopercepción en la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica. Perú, 2022	Autopercepción en el desempeño docente  <b>Dimensiones:</b>  Preparación aprendizaje   Enseñanza para el aprendizaje.	



<p><b>2.</b> ¿Cuál es la relación entre la Describir la relación entre la Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica? Perú, 2022</p> <p><b>3.</b> ¿Cuál es la relación entre la Motivación afiliativa y la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica? Perú, 2022?</p> <p><b>4.</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica? Perú, 2022?</p>	<p><b>2. O.E</b> Describir la relación entre la Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022</p> <p><b>3. O.E</b> Precisar la relación entre la Motivación afiliativa y la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022</p> <p><b>4.O.E</b> Especificar la relación entre la motivación de poder y la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022</p>	<p><b>HE2</b> La Motivación de logro y la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022</p> <p><b>HE0</b> La Motivación de logro no se relaciona con la Autopercepción en la preparación de clases del Desempeño Docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022</p> <p><b>HE3</b> La Motivación afiliativa se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022.</p> <p><b>HE0</b> Motivación afiliativa no se relaciona con la Autopercepción de la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022.</p> <p><b>HE4</b> La motivación de poder se relaciona con la autopercepción docente en la participación en la gestión comunitaria de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022.</p> <p><b>HE0</b> La motivación de poder no se relaciona con la autopercepción docente en la</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	
---	---	--	--	--

<p>5. ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chinchá Alta, Ica. Perú, 2022?</p>	<p><b>5. O.E</b> Determinar la relación entre la motivación de logro y la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chinchá Alta, Ica. Perú, 2022</p>	<p>participación en la gestión comunitaria de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chinchá Alta, Ica. Perú, 2022.</p> <p><b>HE5</b> La motivación de logro se relación con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chinchá Alta, Ica. Perú, 2022</p> <p><b>HE0</b> La motivación de logro no se relaciona con la autopercepción docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de la Institución Educativa Pública Santa Ana del distrito de Chinchá Alta, Ica. Perú, 2022</p>		
---	---	---	--	--



## CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

*Estimado colega:*

Este cuestionario está pensado para describir la motivación que tienen las/los docentes de las institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica. Perú, 2022”

En este caso se refiere a las percepciones que tiene su actuación como docentes en la Institución Educativa.

No hay respuestas que se puedan considerar mejores o peores. Solamente es un instrumento exhaustivo para saber cuáles son las percepciones de las motivaciones en relación con su Institución Educativa.

Las siguientes páginas contienen los ítems del cuestionario; deben ofrecer una Valoración de 1 a 4 (siendo 1 el mínimo grado de acuerdo y 4 el máximo) a los cuatro indicadores de respuesta.

Si bien se le solicita que se identifique, la confiabilidad de los datos queda asegurada.

Marca con una “X”, en los siguientes valores:

I.DATOS GENERALES.

Sexo: Masculino 1	<input type="checkbox"/>	Femenino 2	<input type="checkbox"/>				
Estado civil: Soltero 1	<input type="checkbox"/>	casado 2	<input type="checkbox"/>	divorciado 3	<input type="checkbox"/>	viudo 4	<input type="checkbox"/>
Vive con: Padres 1 pareja 4	<input type="checkbox"/>	Con familiares 2	<input type="checkbox"/>	solo 3	<input type="checkbox"/>	Con su	<input type="checkbox"/>
Edad: 25 – 30	<input type="checkbox"/>	31 – 35 - 36	<input type="checkbox"/>	40- 41 – 45	<input type="checkbox"/>	46 – más	<input type="checkbox"/>
Condición: Nombrado	<input type="checkbox"/>	Contratado	<input type="checkbox"/>				
Nivel: Secundaria	<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	Inicial	<input type="checkbox"/>		
Nivel educativo	Licenciatura <input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>		
Trabaja en otra Institución Educativa:	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>			
Ha ocupado cargos:	Director	si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		
	Coordinador	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		

Lugar de residencia: \_\_\_\_\_ Lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_

II INSTRUCCIONES.

- 1 = Nunca
- 2 = Algunas veces
- 3 = Casi siempre
- 4 = Siempre



## Instrumento de recolección de datos CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

### (Instrucciones)

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta Ud. de acuerdo con cada una de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas.

Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
0	1	2	3	4

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas.

Responde honestamente y sinceramente como eres, no como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones.

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
<b>D1: Motivación de logro</b>						
1	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente					
2.	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia					
3.	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en la institución educativa					
4.	Me gusta saber mis progresos en el ejercicios de la función docente					
5.	Acostumbro autoevaluar mi trabajo de planificación , ejecución y evaluación curricular					
6.	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente					
7	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado					
<b>D2: Motivación de poder</b>						
8.	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente					
9.	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar					
10.	Tomo la iniciativa para mejorar el trabajo en la institución educativa					
11.	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo					
12.	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					

13.	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas						
14.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor						
15.	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa						
<b>D3: Motivación por afiliación</b>							
16.	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo						
17.	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactuó						
18.	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa						
19.	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa						
20.	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo						
21.	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo						
22.	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.						



Instrumento de recolección de datos  
**CUESTIONARIO SOBRE AUTOPERCEPCIÓN DESEMPEÑO DOCENTE**

(Instrucciones)

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta Ud. de acuerdo con cada una de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas.

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
4	3	2	1	0

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas. Responde honestamente y sinceramente como eres, No como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones.

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
<b>D1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1.	Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.					
2.	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
3.	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
4.	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
5.	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.					
6.	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.					
7.	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					
<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
8.	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
9.	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
10.	Genera relaciones de respeto y colaboración.					
11.	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					

12.	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.					
13.	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
14.	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
15.	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
16.	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.					
17.	Contribuye a fortalecer un clima democrático a través de su trato con sus pares.					
18.	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa					
19.	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
20.	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.					
<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</b>						
21.	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.					
22.	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos.					
23.	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución					
24.	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.					
25.	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.					
26.	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.					
27.	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.					
28.	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica, Perú, 2022"

Nombre del Experto: Fabiola Guerrero Ortega  
Magister de Docencia en Gestión

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintética en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

  
Nombre del Experto: Fabiola Guerrero Ortega  
Magister de Docencia en Gestión  
Especialidad: EDUCACIÓN

No. DNI: 21872567



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica, Perú, 2022"

Nombre del Experto: Fabiola Guerrero Ortega  
Magister de Docencia en Gestión

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nombre: Fabiola Guerrero Ortega  
Magister de Docencia en Gestión  
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

No. DNI: 21872567

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022"

Nombre del Experto: Darwing Harold Paucar Gómez

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nombre del Experto: Darwing Harold Paucar Gómez  
SUBDIRECTOR  
I.E.P. "MELCHORITA SARAVIA"

No. DNI: 21817872

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022"

Nombre del Experto: Darwing Harold Paucar Gómez

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple	No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si		
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Si		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si		
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si		

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nombre: Darwing Harold Paucar Gómez  
SUBDIRECTOR  
I.E. "MELCHORITA SARAYVA"  
No. DNI: 21617872

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Motivación y auto percepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chincha Alta, Ica, Perú, 2022"

Nombre del Experto: *Marleni Huayta Saravia*

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Si</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Si</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Si</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Si</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Si</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Si</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Si</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Si</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Si</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Si</i>	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

*Marleni Huayta Saravia*  
Nombre: *Marleni Huayta Saravia*  
No. DNI: *78080101*  
I.E.T. "VICENTE DIAZ" CHINCHA ALTA  
CERCADO 19800

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: 'Motivación y autopercepción en el desempeño de los docentes, de la institución educativa pública Santa Ana del distrito de Chíncha Alta, Ica, Perú, 2022'

Nombre del Experto: *Marlene Huayta Saravia*

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Si</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Si</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Si</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Si</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Si</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Si</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	<i>Si</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Si</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Si</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Si</i>	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nombre: *Marlene Huayta Saravia*  
No. DNI: *40100000*  
SUBDIRECCIÓN  
D.E. "INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ANA"  
DISTRITO DE CHINCHA ALTA  
PROVINCIA DE ICA  
GRUPO ARAUCO



### Escala de valoración del instrumento

<b>Escala de valoración sobre motivación</b>		
	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Motivación</b>	Bajo	( 0 - 27)
	Medio	( 28 - 55)
	Alto	( 56 - 83)
<b>Escala de valoración sobre autopercepción en el desempeño docente</b>		
	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Autopercepción</b>	Bajo	( 0 - 37)
	Medio	( 38 - 75)
	Alto	( 76 - 112)

# Base de datos SPSS

1: VAR00007 Visible: 78 de 78 variables

	ESTADO CIVIL	VIVECON	EDAD	CONDICIÓN	NIVEL	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	TRABAJO EN INSTITUCIÓN	HAOCUPADOS	LUGAR DE RESIDENCIA	LUGAR DE ENACIMIENTO	CONSENTIMIENTO INFOR.	P1MOTIVACIÓN	P2MOTIVACIÓN	P3MOTIVACIÓN	P4MOTIVACIÓN
1	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4
2	2	4	4	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	4	2
3	2	4	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3
4	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3
5	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3
6	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4
7	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4
8	2	4	3	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	2
9	2	4	4	2	1	1	2	2	3	3	1	4	3	4	4
10	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4
11	2	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4
12	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	3	3
13	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3
14	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	3	4
15	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	4	4	3
16	2	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	4
17	2	4	4	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2
18	2	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3
19	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3
20	2	4	4	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2
21	1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	3

Vista de datos Vista de variables Ve a Configuración para activar Windows.

1: VAR00007 Visible: 78 de 78 variables

	P4MOTIVACIÓN	P5MOTIVACIÓN	P6MOTIVACIÓN	P7MOTIVACIÓN	P8MOTIVACIÓN	P9MOTIVACIÓN	P10MOTIVACIÓN	P11MOTIVACIÓN	P12MOTIVACIÓN	P13MOTIVACIÓN	P14MOTIVACIÓN	P15MOTIVACIÓN	P16MOTIVACIÓN	P17MOTIVACIÓN	P18MOTIVACIÓN	P v
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	
2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
6	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
9	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
10	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	
11	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	4	
12	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	
13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
15	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
16	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
17	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	
20	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	

Vista de datos Vista de variables Ve a Configuración para activar Windows.

1 - VAR00007

Visible: 78 de 78 variables

	P18MOTIVACIÓN	P19MOTIVACIÓN	P20MOTIVACIÓN	P21MOTIVACIÓN	P22MOTIVACIÓN	P1AUTO PERCEPCIÓN	P2AUTO PERCEPCIÓN	P3AUTO PERCEPCIÓN	P4AUTO PERCEPCIÓN	P5AUTO PERCEPCIÓN	P6AUTO PERCEPCIÓN	P7AUTO PERCEPCIÓN	P8AUTO PERCEPCIÓN	P9AUTO PERCEPCIÓN	P10AUTO PERCEPCIÓN	P P
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
11	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3
12	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
13	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
14	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
15	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
16	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
18	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

\*AVANCE DE TESIS 2022 - 1 AUTÓNOMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 78 de 78 variables

	P11AUTO PERCEPCIÓN	P12AUTO PERCEPCIÓN	P13AUTO PERCEPCIÓN	P14AUTO PERCEPCIÓN	P15AUTO PERCEPCIÓN	P16AUTO PERCEPCIÓN	P17AUTO PERCEPCIÓN	P18AUTO PERCEPCIÓN	P19AUTO PERCEPCIÓN	P20AUTO PERCEPCIÓN	P21AUTO PERCEPCIÓN	P22AUTO PERCEPCIÓN	P23AUTO PERCEPCIÓN	P24AUTO PERCEPCIÓN	P25AUTO PERCEPCIÓN	P P
1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
6	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
10	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	
14	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
15	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	
16	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
17	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	
19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
20	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
21	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.



\*AVANCE DE TESIS 2022 - 1 AUTÓNOMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	P26AUTO PERCEPCIÓN	P27AUTO PERCEPCIÓN	P28AUTO PERCEPCIÓN	D1MOTIVACIÓN	VAR0000 1	D2MOTIVACIÓN	VAR0000 2	D3MOTIVACIÓN	VAR0000 5	V1MOTIVACIÓN	EVALUACIÓN GLO BAL	D1AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 0	D2AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 1	D P
1	3	3	3	26	3	29	3	24	3	79	3	28	3	26	3	
2	3	3	3	26	3	27	3	24	3	77	3	24	3	28	3	
3	3	3	3	20	3	23	3	22	3	65	3	21	3	20	3	
4	3	3	3	21	3	26	3	23	3	70	3	20	3	19	3	
5	3	3	3	21	3	24	3	23	3	68	3	22	3	21	3	
6	4	4	4	26	3	20	3	20	3	66	3	25	3	23	3	
7	4	4	4	28	3	30	3	28	3	86	3	28	3	23	3	
8	4	4	4	20	3	23	3	20	3	63	3	26	3	28	3	
9	3	4	3	25	3	29	3	28	3	82	3	21	3	20	3	
10	3	3	3	24	3	26	3	24	3	74	3	24	3	23	3	
11	4	4	4	23	3	23	3	24	3	70	3	21	3	23	3	
12	4	4	4	25	3	21	2	22	3	68	3	20	3	19	3	
13	3	3	3	20	3	23	3	22	3	65	3	23	3	24	3	
14	3	3	3	24	3	26	3	24	3	74	3	24	3	25	3	
15	3	3	3	26	3	28	3	25	3	79	3	22	3	21	3	
16	3	3	3	23	3	22	3	19	2	64	3	23	3	24	3	
17	4	3	3	20	3	22	3	21	3	63	3	24	3	22	3	
18	3	3	3	22	3	26	3	25	3	73	3	23	3	22	3	
19	4	3	3	19	2	24	3	24	3	67	3	22	3	23	3	
20	4	4	4	20	3	23	3	19	3	62	3	25	3	25	3	
21	4	4	4	22	3	21	2	22	3	65	3	23	3	21	3	

Vista de datos Vista de variables

\*AVANCE DE TESIS 2022 - 1 AUTÓNOMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	VAR0000 2	D3MOTIVACIÓN	VAR0000 5	V1MOTIVACIÓN	EVALUACIÓN GLO BAL	D1AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 0	D2AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 1	D3AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 2	D4AUTO PERCEPCIÓN	VAR0001 3	V2AUTO PERCEPCIÓN	V2EVALUACIÓN GLOBAL
1	3	24	3	79	3	28	3	26	3	22	3	27	3	103	3
2	3	24	3	77	3	24	3	28	3	19	3	25	3	96	3
3	3	22	3	65	3	21	3	20	3	18	3	24	3	83	3
4	3	23	3	70	3	20	3	19	3	18	3	24	3	81	3
5	3	23	3	68	3	22	3	21	3	18	3	28	3	85	3
6	3	20	3	66	3	25	3	23	3	20	3	32	3	100	3
7	3	28	3	86	3	28	3	23	3	24	3	32	3	107	3
8	3	20	3	63	3	26	3	28	3	24	3	32	3	110	3
9	3	28	3	82	3	21	3	20	3	19	3	27	3	87	3
10	3	24	3	74	3	24	3	23	3	19	3	24	3	93	3
11	3	24	3	70	3	21	3	23	3	23	3	30	3	97	3
12	2	22	3	68	3	20	3	19	3	19	3	27	3	85	3
13	3	22	3	65	3	23	3	24	3	20	3	27	3	94	3
14	3	24	3	74	3	24	3	25	3	22	3	27	3	98	3
15	3	25	3	79	3	22	3	21	3	17	3	25	3	85	3
16	3	19	2	64	3	23	3	24	3	21	3	28	3	96	3
17	3	21	3	63	3	24	3	22	3	20	3	25	3	91	3
18	3	25	3	73	3	23	3	22	3	19	3	23	3	89	3
19	3	24	3	67	3	22	3	23	3	20	3	29	3	94	3
20	3	19	3	62	3	25	3	25	3	22	3	31	3	103	3
21	2	22	3	65	3	23	3	21	3	21	3	29	3	94	3

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe


Hace Constar:

Que, **CARLITA ARALY NAVARRO ROQUE** identificada con DNI 40464385 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"MOTIVACIÓN Y AUTOPERCEPCIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CHINCHA ALTA, ICA, PERÚ, 2022"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 31 de octubre del 2022



  
DRA. JUANIA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA

**Informe Turnitin de 25 – 28 % de similitud**

## informe

### ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	5%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	3%
4	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	2%
5	www.ti.autonomadeica.edu.pe Internet Source	1%
6	hdl.handle.net Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Student Paper	1%
8	repositorio.unu.edu.pe Internet Source	1%
9	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	< 1%

10	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
11	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
12	<a href="#">Submitted to Universidad Autonoma del Peru</a> Student Paper	< 1 %
13	<a href="#">Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</a> Student Paper	< 1 %
14	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
15	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
16	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
17	<a href="http://bibliotecas.unsa.edu.pe">bibliotecas.unsa.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
18	<a href="http://industrial.unmsm.edu.pe">industrial.unmsm.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
19	<a href="#">Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</a> Student Paper	< 1 %
20	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	< 1 %

---

21	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
22	Submitted to <a href="#">Instituto de Empress S.L.</a> Student Paper	< 1 %
23	Submitted to <a href="#">Universidad Catolica Sedes Sapientiae</a> Student Paper	< 1 %
24	Submitted to <a href="#">Universidad Nacional del Centro del Peru</a> Student Paper	< 1 %
25	<a href="https://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
26	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
27	<a href="https://repository.icesi.edu.co">repository.icesi.edu.co</a> Internet Source	< 1 %
28	Submitted to <a href="#">unap</a> Student Paper	< 1 %
29	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
30	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %
31	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Internet Source	< 1 %

---

32	Submitted to Universidad <u>Catolica</u> Los Angeles de Chimbote Student Paper	< 1%
33	1library.co Internet Source	< 1%
34	Submitted to Universidad <u>Andina</u> Nestor Caceres Velasquez Student Paper	< 1%
35	repositorio.uigv.edu.pe Internet Source	< 1%
36	dspace.um.edu.mx Internet Source	< 1%
37	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	< 1%
38	repositorio.upci.edu.pe Internet Source	< 1%
39	repositorio.upeu.edu.pe Internet Source	< 1%
40	es.scribd.com Internet Source	< 1%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 4 words

Exclude bibliography  On