

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Programa de Maestría en Ciencias de la**  
**Educación Mención Docencia e Investigación**



**UNS**  
**ESCUELA DE**  
**POSGRADO**

---

---

**Niveles de motivación de logro durante la pandemia**  
**del covid-19 en docentes de primaria de la UGEL**  
**Santa-2022**

---

---

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias**  
**de la Educación Mención Docencia e Investigación**

**Autora:**

**Bach. Gaspar Tarazona, Ydania Milagros**

**Asesora:**

**Dra. Castillo Ramos, Norma Edith**  
**DNI. N° 32820597**  
**Código ORCID: 0000-0003-1714-0811**

**Nuevo Chimbote - PERÚ**  
**2023**



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

### CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS

Yo, Norma Edith Castillo Ramos, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis de Maestría titulada: **“NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022”**, elaborada por la bachiller Ydania Milagros Gaspar Tarazona, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, julio del 2023

Castillo Ramos Norma Edith

ASESOR(A)

CODIGO ORCID: 0000-0003-1714-0811

DNI N°32820597



## CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

**"NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022"**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador:

Dr. Zavaleta Cabrera Juan Benito

PRESIDENTE (A)

CODIGO ORCID: 0000-0002-4528-6407

DNI N°17913120

Dr. Valverde Alva Weslyn Erasmo

SECRETARIA (O)

CODIGO ORCID: 0000-0002-6636-8452

DNI N°43163513

Dra. Castillo Ramos Norma Edith

VOCAL

CODIGO ORCID: 0000-0003-1714-0811

DNI N° 32820597



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

### ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los veintidós días del mes de julio del año 2023, siendo las 11:30 horas, en el aula de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del jurado evaluador designados mediante Resolución Directoral N° 127-2023-EPG-UNS de fecha 07 de junio de 2023, conformado por los docentes: Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera (Presidente), Dr. Weslyn Erasmo Valverde Alva (Secretario) y Dra. Norma Edith Castillo Ramos (Vocal), con la finalidad de evaluar la tesis titulada: **NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022**; presentado por la tesista Ydania Milagros Gaspar Tarazona, egresada del programa de Maestría en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 172-2023-EPG- UNS de fecha 19 de julio de 2023.

El presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a la tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como aprobada asignándole la calificación de dieciocho.

Siendo las 12:45 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera  
Presidente

Dr. Weslyn Erasmo Valverde Alva  
Secretario

Dra. Norma Edith Castillo Ramos  
Vocal



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Ydania Gaspar Tarazona  
Título del ejercicio: TESIS  
Título de la entrega: niveles de motivación de logro durante la pandemia genera...  
Nombre del archivo: INFORME\_DE\_TESIS\_-\_GASPAR\_TARAZONA\_YDANIA\_1\_1.docx  
Tamaño del archivo: 263.61K  
Total páginas: 62  
Total de palabras: 13,630  
Total de caracteres: 76,071  
Fecha de entrega: 17-abr.-2023 04:00p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2067613037





## DEDICATORIA

A mi esposo Julio por su apoyo y comprensión incondicional en todo momento.

A mis padres y hermanos por ser la familia más hermosa que Dios me dio.

A mi asesora Norma Castillo por su guía y apoyo incondicional.

A los docentes de las diferentes I.E. que a pesar de las adversidades no se rinden y dan lo mejor de sí para salir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Dios Todo Poderoso de quien proviene la inteligencia y la sabiduría y quien que cada día me bendice, me protege y me sustenta.

A mi esposo Julio y mi familia porque me brindaron la ayuda necesaria y en todo momento me alentaron a seguir adelante.

A mi asesora Norma Catillo por brindarme las orientaciones necesarias y precisas para la elaboración de esta investigación.

A todos los docentes de las diferentes I.E. públicas de nivel primario del Distrito de Chimbote que participaron en la presente investigación.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa, dejo a su disposición la revisión y evaluación del presente informe de tesis titulado: “Niveles de motivación de logro durante la pandemia del covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022” realizado para obtener el grado de Maestra en Ciencias de la educación, Mención Docencia e investigación.

El presente estudio consta de siete capítulos, el primero comprende la situación problemática y los objetivos de la investigación. El segundo contiene el fundamento teórico que sustenta la investigación. El tercer capítulo presenta los diversos métodos, instrumentos y técnicas que se emplearon en el estudio y que permitieron organizar, analizar y sistematizar los datos recolectados. El cuarto capítulo presenta los resultados los mismos que se contrastaron con las teorías. En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las que se llegaron luego de la investigación y las recomendaciones que se consideran necesarias. En el sexto capítulo se presentan las referencias bibliográficas y virtuales y finalmente en el séptimo capítulo se presentan los anexos de la investigación.

## RESUMEN

La actual investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 en docentes de primaria de I. E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022. El estudio fue no experimental, descriptivo-transversal. La población se constituyó por 613 docentes de I.E. públicas de nivel primario entre varones y mujeres, la muestra que fue probabilística se conformó por 236 docentes a los cuales se aplicó el instrumento: Cuestionario para evaluar la Motivación de Logro, el cual consta de 15 ítems, tiene 3 opciones de respuesta y evalúa la Motivación de Logro en forma general y en forma específica, es decir a cada una de sus dimensiones.

Luego de la aplicación del instrumento de investigación y el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, los resultados del estudio evidenciaron que el nivel de motivación de logro de los docentes es alto y así mismo en sus tres dimensiones, por lo que se concluyó que a pesar de la pandemia los docentes tuvieron una motivación constante, positiva y beneficiosa que los impulsó a conseguir sus metas, siendo capaces de enfrentar la situación de la mejor forma posible y teniendo una adecuada perspectiva y valoración de su entorno.

Palabras clave: Motivación de Logro, docentes, pandemia del Covid-19

## ABSTRAC

The current research aimed to determine the levels of motivation of achievement during the pandemic generated by COVID-19 in public primary school teachers of the district of Chimbote belonging to the UGEL Santa, during the school year 2022. The study was non-experimental, descriptive-transversal. The population consisted for 613 of public I. E. teachers at the primary level among men and women. The probabilistic sample consisted of 236 teachers to whom the following instrument was applied: Questionnaire to evaluate the Motivation for Achievement, which consists of 15 items, has 3 answer options and evaluates the Motivation for Achievement generally and specifically, i. e. to each of its dimensions.

After the application of the research instrument and the processing and analysis of the data obtained, the results of the study showed that the level of motivation for achievement of teachers is high and also in its three dimensions. Therefore, it was concluded that despite the pandemic, teachers had a constant, positive and beneficial motivation that drove them to achieve their goals, being able to face the situation in the best possible way and having an adequate perspective and appreciation of their environment.

Keywords: Motivation of Achievement, teachers, Covid-19 pandemic

## INDICE

CARÁTULA	
CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS .....	ii
HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR .....	iii
ACTA DE SUSTENTACION.....	iv
RECIBO TURNITIN.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
PRESENTACIÓN .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INDICE .....	xi
LISTA DE TABLAS .....	xiv
LISTA DE FIGURAS.....	xv

### CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Planteamiento del problema de investigación.....	1
1.1.2. Formulación del problema .....	4
1.1.3. Justificación.....	4
1.2. OBJETIVOS .....	6
1.2.1. Objetivo General .....	6
1.2.2. Objetivos Específicos.....	6

### CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES .....	7
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	9
2.2.1. Motivación de logro.....	9
2.2.1.1. Definición de motivación de logro .....	9
2.2.1.2. Dimensiones de la Motivación de logro .....	10
2.2.1.3. Niveles de la Motivación de logro .....	11
2.2.1.4. Los motivadores .....	12

2.2.2.	Teoría de la Motivación de Logro.....	13
2.2.3.	El docente .....	15
2.2.4.	Motivación en el docente .....	15
2.2.4.1.	Factores que influyen en la motivación del docente .....	16
2.2.5.	El docente y la pandemia.....	17
2.2.6.	El docente y las clases durante la pandemia del COVID-19.....	17
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	18

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1.	METODO DE INVESTIGACIÓN .....	20
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	20
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	22
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
3.5.1.	Población.....	24
3.5.2.	Muestra .....	26
3.6.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.6.1.	Técnica .....	28
3.6.2.	Instrumento.....	29
3.7.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	29
3.8.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO .....	30

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	RESULTADOS .....	32
4.2.	DISCUSIÓN.....	36

### **CAPÍTULO V**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1.	CONCLUSIONES .....	40
5.2.	RECOMENDACIONES.....	41

### **CAPÍTULO VI**

	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES .....	42
--	--	----

**CAPÍTULO VII**  
**ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia .....	48
Anexo 2: Instrumento de investigación .....	50
Anexo 3: Validez de contenido del instrumento a nivel de expertos .....	54
Anexo 4: Validez y confiabilidad del instrumento de investigación .....	69
Anexo 5: Declaración jurada de autoría .....	73
Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad .....	74
Anexo 7: Carta de presentación.....	75
Anexo 8: Oficio Múltiple .....	76
Anexo 9: Consentimiento informado.....	77
Anexo 10: Data.....	78
Anexo 11: Propuesta de programa .....	85
ANEXO 12: Formulario de Encuestas .....	89

## LISTA DE TABLAS

### **Tabla 4. 1**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote, UGEL Santa, durante el año escolar 2022 ..... 32

### **Tabla 4. 2**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022..... 33

### **Tabla 4. 3**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022..... 34

### **Tabla 4. 4**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022..... 35

## LISTA DE FIGURAS

### **Figura 4. 1**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote, UGEL Santa, durante el año escolar 2022 ..... 32

### **Figura 4. 2**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I. E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022..... 33

### **Figura 4. 3**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I. E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022..... 34

### **Figura 4. 4**

Resultados obtenidos de los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de I. E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022 ..... 35

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. EL PROBLEMA

#### 1.1.1. Planteamiento del problema de investigación

La motivación de logro se concibe como la fuerza interna que nos impulsa a realizar un conjunto de actividades para alcanzar un fin determinado, es el ímpetu que genera una energía interna en el docente y lo lleva a perseverar ante las circunstancias y lograr el éxito que desea, así entonces el docente con motivación de logro busca de forma constante conseguir sus metas y convertir este impulso, que guía su actitud, en una práctica de vida que le demanda disciplina, constancia, dedicación, esfuerzo y perseverancia (Llave, 2019).

Y es que las investigaciones señalan que la motivación de logro impulsa al ser humano a desarrollar diversas actividades guiadas al triunfo, por lo que un docente con niveles altos de motivación de logro puede lograr un mejor rendimiento académico en sus estudiantes, porque en él se ven inmersos componentes psicológicos y emocionales que promueven un adecuado desempeño e impactan en la calidad de la educación (Llave, 2019).

Además Rodríguez (2015) sostiene que la motivación de logro es un elemento impulsador que acompaña las emociones y el aprendizaje y que cuando el docente está motivado también motiva a sus estudiantes, se renueva constantemente y enfrenta los desafíos que se presentan, convirtiéndose así en un requisito indispensable para un desempeño profesional adecuado y para brindar una enseñanza de excelente calidad.

Sin embargo Coronado y Gómez (2020) señalan que la motivación de logro se ve afectada de manera positiva o negativa por las circunstancias que suceden en el entorno de la persona tanto por factores subjetivos como por factores contextuales, culturales y sociales, los cuales pueden afectar la motivación de logro del docente y también su desempeño y productividad.

Recientemente en todo el mundo enfrentamos la pandemia del Covid-19, que comenzó en diciembre de 2019 en Hubei, China, pero el 11

de marzo de 2020 fue declarada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud. La pandemia paralizó diversas actividades, una de ellas fueron las clases que se impartían, pues los docentes debían de adaptarse a una nueva modalidad para brindar sus lecciones, convirtiéndose así en un gran desafío.

De acuerdo con la UNESCO (2020) a nivel mundial el Covid-19 originó una crisis sin precedentes en el ámbito educativo, en más de 190 países se tuvieron que cerrar las escuelas y a mediados de mayo de 2020, en todo el mundo, poco más de 1.200 millones de estudiantes dejaron de tener clases presenciales y comenzaron con las clases a distancia y virtuales mediante plataformas digitales y medios de comunicación como la radio y televisión para transmitir programas educativos.

Pero a pesar de esta situación la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) manifestó que los docentes fueron actores fundamentales en la respuesta ante el COVID-19 ya que tuvieron que responder de forma inmediata a las demandas de la crisis socio-sanitaria, los docentes no solo tuvieron que replanificar y adaptar los contenidos educativos sino que además debieron lidiar con las consecuencias de la pandemia a nivel personal, familiar y laboral.

En España la motivación de logro de los docentes, se fue mermando, muchos de ellos se sintieron poco motivados, frustrados, impotentes y con tristeza, los docentes vieron desbaratarse su labor con el Covid-19, tuvieron que reestructurar todo para adecuarse a la nueva modalidad de dictar las clases y sintieron tener una mayor responsabilidad laboral (Rodríguez, 2020).

En Estados Unidos debido a la pandemia, los docentes experimentaron estrés frecuente y desmotivación relacionado con el trabajo, además presentaron más síntomas de depresión en comparación con la población general, los docentes sentían que su futuro laboral estaba amenazado pues uno de cada cuatro docentes estaba considerando dejar su trabajo debido a los niveles altos de estrés que originaba la Covid-19 (Mendoza, 2021).

En Colombia, los docentes manifestaron que fue difícil, angustiante y desesperante tener que realizar sus clases durante la pandemia, pues el reto de enseñar de manera virtual generaba impotencia, frustración y

desmotivación, pasar de décadas impartiendo clases de forma presencial a dictarlas por internet resultó ser todo un desafío. Los docentes no solo manifestaron preocupación por cómo enseñar de la mejor forma sino que además experimentaron estrés, cansancio y agotamiento mental y emocional tras meses de pandemia (Velásquez, 2022).

En el Perú la situación de los docentes no fue nada fácil, con la pandemia y el confinamiento, los docentes tuvieron que enfrentarse a diversas situaciones como el miedo al contagio de Covid-19, la pérdida de un ser querido, la pérdida de su trabajo, la preocupación en cuanto a lo económico, entre otros, que en definitiva afectaron su salud física y emocional.

Y es que el docente peruano tuvo que lidiar con el manejo de recursos tecnológicos y la dificultad para comunicarse con sus estudiantes, por lo que se vio en la necesidad de implementar en su hogar pequeños espacios como aulas de clase para llevarlos a la virtualidad por medio de internet y plataformas digitales implementando nuevas estrategias de enseñanza mediante el uso de los medios de comunicación y aplicativos de los dispositivos móviles.

Según la Encuesta Nacional a Docentes Remota (2020a) que se realizó en el 2020 durante la pandemia, el 51.9% de docentes que fueron entrevistados manifestó que le fue muy difícil comunicarse, retroalimentar y sobre todo motivar a sus estudiantes, además en cuanto al bienestar docentes, las cifras señalaron que solo el 50.3% de los docentes recibió apoyo psicológico y emocional dado que la mayoría de los docentes manifestaron tener estrés, ansiedad, sobrepeso, depresión, Covid-19 y otras enfermedades más.

En Ancash, la ENDO Remota (2020b) entrevistó a 785 docentes de instituciones educativas públicas entre el 24 de noviembre al 01 de diciembre de 2020, revelando que el 55% de ellos estaban estresados, el 25.6% ansiosos y el 16.3% depresivos, por lo que los docentes tuvieron que recibir apoyo emocional de algún tipo, pero solamente el 39.2% de ellos recibió apoyo psicológico y emocional, además el 61.7% de los docentes ancashinos manifestó que les resultó difícil y muy difícil comunicarse, retroalimentar y motivar a sus estudiantes.

Así entonces debido al confinamiento y al cambio radical en la modalidad de las clases los docentes del distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa tuvieron que asumir el gran desafío de pasar de las aulas físicas a las aulas virtuales, ajustar las metodologías de enseñanza y aprender el manejo de nuevas plataformas de trabajo, también tuvieron que lidiar con problemas de conexión a internet, problemas económicos y de salud física y mental.

En marzo del 2022 se retornó nuevamente a las aulas por disposición del Ministerio de Educación, y aunque todavía la OMS no comunico el fin de la pandemia, el regreso a clases se hizo de forma gradual, en tres modalidades: presencial, semipresencial y virtual; y teniendo en cuenta protocolos de bioseguridad para evitar nuevamente el contagio de Covid-19. Por lo tanto los docentes tuvieron que regresar otras vez a las aulas y adaptarse a las nuevas medidas sanitarias para cuidar su salud, la diferencia ahora es que la mayoría de la población esta vacunada, sin embargo no deja de ser preocupante y todo cuidado es poco ante una pandemia.

Es por ello que la motivación de logro del docente es un aspecto muy importante que merece ser abordado porque le permite al docente ser más productivo y ser capaz de enfrentar retos y poder superarlos, potenciar su resiliencia y encontrar el sentido de la lucha para cumplir con sus objetivos y metas propuestas.

### **1.1.2. Formulación del problema**

Por tanto se planteó el siguiente problema:

¿Cuáles son los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022?

### **1.1.3. Justificación**

La motivación de logro es un elemento de vital importancia en el docente, porque se convierte en la clave que le impulsa a conseguir lo que se propone, guía sus actitudes y le permite generar un adecuado

desempeño profesional que repercute en la educación y su calidad, por tanto el presente estudio se justifica en los siguientes aspectos:

Según su conveniencia, el presente estudio buscó determinar los niveles de motivación de logro durante- la pandemia generada por el COVID-19 en los docentes de primaria de la UGEL Santa, ya que la motivación de logro es un aspecto importante del bienestar emocional que influye en la labor profesional y en la calidad de educación que reciben los estudiantes.

A nivel social el presente estudio es relevante porque con los resultados que se obtuvieron, se dará mayor prioridad a la motivación de logro del docente, pues esta, es parte de su bienestar emocional y clave fundamental para el desempeño de sus funciones, por tanto se podrá diseñar e implementar estrategias, programas y talleres que fortalezcan la motivación del docente como elemento de la comunidad educativa y como consecuencia los estudiantes puedan recibir una educación de calidad.

A nivel teórico el estudio se justifica en el análisis referente al contenido conceptual sobre la motivación de logro durante la pandemia del COVID-19 en docente de primaria, fomentando la reflexión sobre los alcances teóricos que se tiene sobre esta variable, además aporta conocimientos y antecedentes para futuras investigaciones con la finalidad de poder reforzar o confrontar el conocimiento existente sobre esta variable.

A nivel práctico el estudio proporciona información de cómo se comportó la variable motivación de logro durante la pandemia del COVID-19 en docentes de primaria evidenciando su sentir, ya que es de suma importancia prestar atención al bienestar psicológico del docente para poder crear y proponer estrategias de intervención y soporte emocional en la población docente.

A nivel metodológico el presente estudio permitió crear un nuevo instrumento para recolectar los datos necesarios y someterlo a un proceso de validez y confiabilidad, no solo para recolectar los datos que requiere la variable de estudio sino que además pueda ser empleado por

investigaciones posteriores, sirviendo como aporte al campo de la investigación científica.

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.

Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.

Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

Quiñonez, Y. y Farfán, O. (2021) analizaron la variable motivación docente en tiempos de pandemia. El estudio fue bibliográfico y se consideró una revisión sistemática de artículos y estudios científicos, tras las referencias revisadas, se concluyó que:

La motivación de la mayoría de los docentes se ha visto afectada, siendo la pandemia del COVID-19 la que determinó las principales preocupaciones de los docentes a nivel de capacitación y experiencia para dar clases remotas haciendo uso de la tecnología lo cual desencadenó diversos factores como estrés, ansiedad, inseguridad y resistencia al cambio sobre todo porque los docentes no estaban preparados para el manejo de plataformas digitales los cuales habrían repercutido en su salud mental y así mismo en su motivación.

Llor B. (2020) analizó las variables motivación docente y calidad del servicio educativo, el estudio que fue cuantitativo, no experimental y de diseño descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 50 docentes, y como instrumento de investigación empleó el cuestionario. Tras los resultados encontrados se arribó a la siguiente conclusión:

La motivación del docente tiene una relación significativa con la calidad del servicio educativo, además se evidenció que ambas variables de la investigación se encontraban en un nivel medio.

Astráin, S. (2019) analizó la variable motivación docente como elemento clave de la calidad educativa. Dicha investigación que fue bibliográfica arribó a la siguiente conclusión:

La motivación docente cambia a lo largo de la carrera profesional y se determina por una serie de factores relativos a la propia persona y al contexto en el que se encuentra, por lo que disminuye si el docente se enfrenta a múltiples momentos de dificultad y de forma constante y más aún si no posee habilidades personales que le impulsen a la superación personal, puesto que no todos los docentes enfrentan las situaciones de la misma manera. Por ello la motivación docente constituye uno de los

factores fundamentales para desarrollar múltiples habilidades en los docentes, es el motor principal que mueve su acción y su mejora continua.

Criado, J. (2017) estudio la variable motivación docente en el nivel infantil, primario y secundario, siguiendo el enfoque cuantitativo y de diseño cuasi experimental, comprendió una muestra de 369 docentes, donde 60 eran de infantil, 146 de primaria y 163 de secundaria, el instrumento empleado fue la escala WTMST, luego de los resultados obtenidos se concluyó que:

La motivación de los docentes de los diferentes niveles educativos obtuvo una puntuación media casi perfecta demostrando que el mayor porcentaje de ellos se encontraban motivados con su labor docente y que además los docentes más jóvenes eran los que presentaban mayor motivación en comparación con los docentes de mayor edad.

Jave, C. y Vásquez, A. (2019) analizaron las variable motivación de logro y satisfacción laboral en docentes. La investigación fue-cuantitativa y de diseño no experimental-descriptivo-correlacional, tuvo una población de 42 docentes de nivel primaria y secundaria, como instrumentos se utilizó la encuesta de motivación docentes y la encuesta de satisfacción laboral, por tanto la investigación llegó a la siguiente conclusión:

Se evidenció un nivel alto de motivación en los docentes y así mismo de satisfacción laboral, por lo que existe correlación significativa y directa entre ambas variables, determinándose así que a mayores niveles de motivación se genera también mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes.

Olivera M. (2019) investigó las variables motivación de logro y desempeño en docentes de educación primaria. El estudio fue cuantitativo no-experimental y con diseño descriptivo-correlacional, la muestra se conformó por 500 docentes, se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación y el cuestionario de Desempeño-docente, luego de procesar los resultados la investigación arribó a la siguiente conclusión:

La motivación de logro de los docentes está en el nivel medio y el desempeño docente en el nivel regular. Por tanto ambas variables se relacionan entre si ya que una buena motivación de logro en los docentes genera un buen desempeño y viceversa.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.2.1. Motivación de logro**

#### **2.2.1.1. Definición de motivación de logro**

Para Murray (1938, como se citó en Alzueta, 2015) la motivación de logro es el deseo de vencer los obstáculos y superar las tareas difíciles de la mejor forma posible y de la manera más rápida. Además señala que la necesidad de querer lograr algo es una acción que activa en la persona el deseo de realizar algo en el cual deba esforzarse para ganar y hacer las cosas bien y donde el estímulo por competir con otros supone dejar que la voluntad supere el cansancio y el disgusto.

Para McClellan (1989) la motivación de logro, es la predisposición, impulso y tendencia que tiene la persona para buscar el éxito en situaciones que pueden o no ser desafiantes y que le suponen un reto, demandándole demostrar capacidad, perseverancia y esfuerzo porque quiere hacer las cosas bien y le generan satisfacción, así mismo le permiten evaluar su desempeño y el logro de sus objetivos.

Según Gonzales (s.f.) la motivación de logro es la fuerza interior que nos invita a actuar, incluso cuando estamos en momentos de dificultad, pues afirma que cada actividad que realizamos, ya sea desde comer, vestirnos, ir al trabajo o incluso estudiar para un examen comienza por una motivación personal, demostrando así que nuestros objetivos, metas o retos son diversos y que por tanto hay un impulso llamado motivación de logro que nos empuja a concretarlos.

Para Méndez (2015) la motivación de logro es la predisposición que posee una persona para sobresalir en algo y del mismo modo para superar los retos y lograr las metas propuestas, además señala que se manifiesta cuando las necesidades básicas son cubiertas y cuando la conducta se orienta a la superación personal y al autocrecimiento.

En principio, todas las personas tienen motivación de logro, a medida que van creciendo y desarrollándose se van formando metas y objetivos que se desean lograr y es la motivación lo que les lleve a conseguirlo, sin embargo, si la motivación no es lo suficientemente alta probablemente no se consigan los resultados deseados, ya que la motivación puede aumentar pero también puede disminuir y dependiendo de esta se podrá lograr o no los objetivos.

### **2.2.1.2. Dimensiones de la Motivación de logro**

McClelland (1989) identificó tres tipos de necesidades sociales que motivan al logro, estas mismas son consideradas dimensiones:

A. Dimensión necesidad de logro: Es el deseo para alcanzar y cumplir los objetivos significativos, asumir y superar los retos y desafíos personales los mismos que demandan capacidad, habilidades y aptitudes para lograrlo generando una sensación de satisfacción.

Las personas con predominio alto de esta necesidad suelen ser muy eficaces a nivel individual, alcanzan sus objetivos y logran cumplir sus metas, si tienen un nivel medio tienden a dudar de sus capacidades para lograr algo por lo que a veces les resulta difícil lograr sus objetivos, si su nivel es bajo significa que son poco o nada persistentes para lograr sus objetivos, se sienten incapaces y se rinden con facilidad.

B. Dimensión necesidad de Poder o Autoridad: Es el deseo por tener o mantener la autoridad sobre los demás, causando un impacto e influyendo en las opiniones, decisiones e incluso en el comportamiento de otros, genera la sensación de satisfacción y favorece el liderazgo y la competitividad.

Las personas con predominio de esta necesidad suelen ser muy competitivos por lo que generalmente llegan a tener el control de las cosas o situaciones, si la necesidad de poder es media, la persona tendrá dificultad para tener el control, aunque lo dese y lo consiga pocas veces, si por el contrario el nivel es bajo, la persona no mostrará interés en liderar, ser competitivo o tener el control de las situaciones.

C. Dimensión necesidad de Afiliación: Hace referencia al deseo por tener relaciones amigables, pertenecer a grupos sociales y la interacción con los demás es muy importante así como el interés por sentirse respaldado, considerado,

apreciado y aceptado por los otros, por lo general son colaborativas, muy complacientes y tienen gran sentido de pertenencia al entorno donde se encuentran.

A las personas con predominio de esta necesidad les agrada interactuar, sentirse considerados y aceptados por el entorno sin embargo tienen cierta dificultad para tomar decisiones, si la necesidad es media, son personas a quienes poco les agrada interactuar y el sentirse aceptado por los demás no es tan importante, si por el contrario la necesidad es baja, son personas para quienes la interacción con los otros, el respaldo y el ser aceptado por los grupos no es importante.

### **2.2.1.3. Niveles de la Motivación de logro**

McClelland (1961, como se citó en McClelland, 1989) señala que la mejor forma de medir la motivación de logro es por niveles mediante puntuaciones. Las puntuaciones revelan una intensidad las mismas que al ser altas reflejan niveles superiores de motivación y al ser bajas reflejan niveles bajos de motivación. Por tanto, la motivación de logro que posee una persona será determinada mediante niveles los cuales poseen indicadores que permiten medir la motivación de logro frente a una situación o estímulo, determinando ciertas características en la forma de percibir, pensar y actuar de la persona.

Cabe señalar que un nivel es entendido como una categoría o rango (Real Academia Española, s.f., definición 4). Para determinar la motivación de logro se consideran los siguientes niveles:

- A. Nivel alto: hace referencia a una motivación bastante constante, positiva y beneficiosa que impulsa a la persona a conseguir lo que se propone de una manera sana y consiente de sus actos, siendo capaz de enfrentar las situación de la mejor forma posible y teniendo una adecuada perspectiva y valoración de su entorno.
- B. Nivel medio: se refiere a un nivel de motivación casi constante que por lo general impulsa a la persona al logro de sus metas, sin embargo la persona, en ocasiones, tiende a

dudar de sí mismo y de su capacidad para enfrentar las situaciones por lo que a veces le resulta difícil lograr sus objetivos.

- C. Nivel bajo: se refiere a una motivación mínima, poco o nada persistente, que no impulsa a la persona a conseguir sus objetivos, la persona no se siente capaz de enfrentar las situaciones, no muestra interés y tiene una perspectiva y valoración negativa de su entorno por lo que tiende a rendirse fácilmente y a no conseguir sus fines.

#### **2.2.1.4. Los motivadores**

Los motivadores son agentes capaces de generar o desencadenar un cambio físico o conductual en la persona, llevándolo a realizar una acción determinada para conseguir algo deseado. En otras palabras los motivadores son los que nos mueven a actuar para satisfacer alguna necesidad (Hassan, 2010).

Según Cromer (2020) todos estamos motivados por algún motivador que pueden ser intrínseco o extrínseco:

- A. Los motivadores intrínsecos. También llamados motivadores internos, son aquellos que se generan en la propia persona, desde su interior, impulsándolo a realizar diversas cosas por algún sentimiento y/o necesidad. Este tipo de motivador considera más los deseos de la persona, sus anhelos y necesidades y son los que tienen mayor impacto en su estado de bienestar porque le otorgan placer, alegría y satisfacción.

Este tipo de motivador se vincula con el crecimiento y superación personal, no tiene límites y permite involucrarse de forma completa demandando fuerza de voluntad y un mejor desempeño.

- B. Los motivadores extrínsecos. También llamados motivadores externos porque provienen del exterior, son cualquier agente fuera de uno mismo que nos impulsa a actuar y lograr algo que podemos necesitarlo o no, este tipo de motivador no genera

necesariamente satisfacción ya que únicamente se logra el objetivo por recibir una recompensa o reconocimiento

Cuando se habla de recompensa se hace referencia a todo tipo de premio que generalmente es algo tangible que se le da a alguien por haber logrado algo o cumplido con algo, mientras que el reconocimiento tiene que ver más con el elogio o la gratitud a la persona por su buen trabajo, un buen desempeño, etc.

### **2.2.2. Teoría de la Motivación de Logro**

La teoría de David-McClelland (1989) se basó en descubrir aquello que motiva al ser humano a realizar determinadas acciones guiadas por motivos y necesidades. McClelland estudio el comportamiento humano y se enfocó en la personalidad, pues creía que era fundamental tomar en cuenta las destrezas, los motivos, los rasgos adaptativos y las cogniciones de una persona.

Así entonces McClelland define a la motivación de logro como el impulso y tendencia para cumplir metas, esforzarse y sobresalir para tener éxito, además señala que el estímulo nato de la motivación de logro es “hacer-algo-mejor” pues en el motivo de logro siempre debe estar implicado el comportamiento adecuado de uno mismo, de tal forma que genere satisfacción al haber hecho algo mejor.

McClelland (1989) también investigó la capacidad que tiene la persona para innovar y hacer las cosas de forma distinta a la que se suele hacer, pero que a su vez supone una nueva forma más eficaz y más corta de conseguir los objetivos.

En diversas investigaciones, McClelland (1989) encontró que las personas con alta motivación de logro muestran más inquietud a la hora de buscar nuevas maneras de hacer mejor las cosas, pues el hecho de buscar tareas retadoras significaba un desafío para mejorar y por supuesto lograban conseguirlo. Sin embargo las personas que mostraron una baja motivación de logro eran personas que simplemente se limitaban, se rendían fácilmente y no conseguían lo que se proponían.

Más tarde McClelland (1989) identifico tres tipos de necesidades en las personas, las mismas que requieren de una constante motivación

porque influyen en su rendimiento profesional y de hecho en el trabajo, estas tres necesidades son el logro, poder y afiliación.

En cuanto a la necesidad de logro McClelland argumenta que las personas con alta necesidad de logro son mejores líderes ya que consideran a los demás como iguales a él y aunque tengan la tendencia a ser exigentes con los demás siempre buscaran el cumplimiento de sus objetivos o metas así como para los demás.

Con respecto a las personas con alta necesidad de poder McClelland señala que siempre estarán atraídas por el rol de líder, y aunque buscan la superación para ellos mismos muchas veces no poseen flexibilidad, en tato, una persona con alta necesidad de afiliación puede generarse problemas así misma ya que debido a su comportamiento subjetivo le será difícil tomar decisiones ya que no quiere afectar ni quedar mal con alguien.

Por lo tanto McClelland (1989) llega a considerar al éxito profesional como un resultado social de una fuerte motivación de logro, esto porque en las investigaciones se evidencio que los individuos con alta necesidad-de-logro siempre buscan cumplir con sus tareas aunque sean en situaciones retadoras porque asumen un compromiso personal de su propio rendimiento, de cómo se desenvuelven y ensayan nuevas formas de realizar las cosas.

Otra consecuencia de la motivación de logro, que considera McClelland, es la superación, pues las personas con alta necesidad de logro están positivamente orientadas al trabajo, muestran mayor satisfacción y valoran su trabajo como algo interesante, además no lo perciben como obstáculo para su entorno familiar y son pocos los síntomas que manifiestan referente a su salud física y mental.

En ese sentido McClelland (1989) concluye que la motivación de logro es la clave en el desarrollo de una persona, de una organización y por supuesto del desarrollo de un país, pues un motivo por muy básico que sea influye en el bienestar de las persona y en el bienestar de una nación, por lo que señala que es en este aspecto en cual se debe de trabajar más.

### **2.2.3. El docente**

Arellano (2011) señala que un docente es aquel que enseña, que transmite conocimientos y aquel que sabe que enseñar es su dedicación y por ende su profesión fundamental, además agrega que el docente es la fuente del conocimiento mientras que el estudiante es el receptor ilimitado de este.

Para Zitzihua (2019) el docente es la persona que tiene pasión por la enseñanza, que forma generaciones y cuyas bases están en los valores del amor y la empatía para formar ciudadanos con convicción. Ser docente es tener la oportunidad de contribuir con la sociedad, con el cambio y fomentar en los estudiantes la creatividad, imaginación y proporcionarles herramientas para la vida.

Por tanto los docentes son la clave del crecimiento en la educación mundial, son una fuerza sólida e influyente que garantiza la uniformidad, el acceso y la calidad de la educación. No obstante y aunque su preparación, contratación y condiciones de trabajo muchas veces no son los mejores, siempre están dispuestos a asumir retos y a brindar lo mejor de sí para sus estudiantes, aunque a veces no se valore su trabajo (UNESCO, 2019).

### **2.2.4. Motivación en el docente**

Vidal, García y Pacheco (2010) manifiestan que la motivación es un elemento complejo y multidimensional necesario para la enseñanza y el aprendizaje, elemento que todo docente necesita para llevar a cabo una serie de actividades que lo ayuden a conseguir sus objetivos tanto a nivel profesional como personal.

Por su parte Sáenz (2016) señala que un docente motivado tendrá un gran impacto positivo en sus estudiantes, ya que la motivación en el docente mejora la calidad de la enseñanza haciendo que la clase se vuelva más atractiva e interesante para el estudiante, además sostiene que la motivación guía al logro de los objetivos.

Sáenz (2016) también señala que es necesario que el docente conozca y aplique herramientas de automotivación en todo momento y en toda situación para que su trabajo sea de calidad y no se vea afectado

por las circunstancias del entorno, por el contrario se necesita que sus ganas de mejorar y superarse siempre estén en incremento.

#### **2.2.4.1. Factores que influyen en la motivación del docente**

Según Ortiz (1995, como se citó en López, 2017, p.34) existen factores que definitivamente influyen de manera positiva o negativa en la motivación de logro del docente, los mismos que terminan influyendo en su desempeño laboral, entre estos factores están:

- A. El contexto social: Se refiere al incremento de exigencias al docente en cuanto a su trabajo, acumulación de responsabilidades, desempeñar funciones extras en la institución educativa, asumir tareas con los estudiantes y padres de familia, problemas de diversa índole en el entorno, etc., que a la larga se convierten en presión y terminan causando desmotivación.
- B. El contexto de la práctica docente: Tiene que ver con la postura del docente respecto a las actitudes de algunos estudiantes e incluso padres de familia que muchas veces resultan amenazantes, a esto se añade las evaluaciones a las que están sujetos, el esfuerzo por adaptarse a nuevos centros de trabajo, falta de materiales y recursos para enseñar y otros más, que también afectan la motivación.
- C. El contexto de interacción con la comunidad educativa: Se refiere a la relación interpersonal que tiene el docente con sus colegas de trabajo, los estudiantes y los padres y madres de familia. Aquí se toma en cuenta la calidad de comunicación, cooperación y apoyo entre todos, si estos requisitos no se desarrollan de manera adecuada terminan frustrando al docente y por tanto desmotivándolo.
- D. El contexto intrapersonal – emocional: Este factor se centra en la parte personal y emocional del docente como elemento clave de su bienestar físico y mental. Aquí el docente puede experimentar tensión, ansiedad, dificultad de adaptación, niveles altos de estrés, problemas familiares, etc., que en definitiva repercuten en su desempeño.

### **2.2.5. El docente y la pandemia**

En la pandemia del COVID-19 la labor del docente ha sido y sigue siendo fundamental en nuestro país. El docente viene realizando su mejor esfuerzo tanto a nivel profesional como emocional para adaptarse a la nueva forma de enseñar y al mundo digital (Conexión ESAN, 2020).

Gadella (2020) hace referencia que durante la pandemia generada por el COVID-19 la motivación de los docentes no ha recibido tanta atención, además señala que si anteriormente existían factores que desmotivaban al docente, ahora con la pandemia se pueden haber acentuado más y por ende habrían tenido un mayor impacto negativo en su estabilidad emocional y profesional.

También señala que los docentes han encontrado diversas dificultades, comenzando por el deterioro en la interacción con sus estudiantes hasta la falta de apoyo y problemas con el uso de las tecnologías, sin embargo a pesar de ello aprendieron a enseñar de manera virtual, tomaron cursos online para prepararse y se capacitaron para dar clases virtuales.

### **2.2.6. El docente y las clases durante la pandemia del COVID-19**

Con la pandemia del COVID-19 el desafío para los docentes ha sido enorme, se calcula que alrededor de 60 millones fueron afectados por el cierre global de las escuelas y rápidamente tuvieron que prepararse para dictar clases desde casa (Rieble-Aubourg y Viteri, 2020).

Muchos docentes experimentaron preocupación, estrés y frustración ante la dificultad para manejar herramientas tecnológicas debido a la poca preparación que tenían, la mayoría de ellos no estaban preparados para la digitalización de las clases (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, COMEX, 2020).

Según los datos PISA del año 2018 el 45.9% de los docentes peruanos no contaba con habilidades técnicas pedagógicas para integrar los dispositivos digitales en la enseñanza, reconociendo así, una gran necesidad de formarse en tecnologías de información y comunicación para la enseñanza (COMEX, 2020).

Por tanto con la pandemia del COVID-19 los docentes asumieron el reto de la educación virtual, no fue fácil aprender el manejo de herramientas tecnológicas mucho menos adecuarse al nuevo contexto educativo por lo que muchos docentes llegaron a sentirse impotentes y frustrados. (Ribeiro, Scorsolini-Comin & Barcellos, 2020).

Sin embargo, aunque no es una tarea fácil, los docentes continúan implementando mejoras en sus clases, continúan esforzándose por hacer mejor la enseñanza y además están empleando nuevas estrategias para mejorar y fortalecer el aprendizaje de sus estudiantes (Barrenechea, 2020).

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Motivación de logro.** Fuerza de voluntad, deseo y disposición que tiene una persona para guiar y orientar su conducta al logro de sus objetivos o metas que se ha propuesto e incluso para satisfacer alguna necesidad siendo capaz de enfrentar diversas dificultades y poderlas superar con éxito.

**Logro.** Éxito o resultado satisfactorio por haber cumplido metas, objetivos o desafíos personales cada vez más difíciles, que generan en la persona la sensación de sentirse realizados.

**Poder.** Capacidad o facultad que posee una persona para estar en condiciones de lograr algo e incluso de poder influir sobre los demás, generándole una sensación de liderazgo y autoridad donde sus ideales prevalecen.

**Afiliación.** Necesidad que tiene la persona para sentirse miembro de algo o alguien, es esa necesidad de pertenencia, de sentirse respaldado, querido y considerado por los demás, donde lo más importante es mantener relaciones amigables y complacientes pero además se evitan los conflictos o discrepancias por temor al rechazo.

**Pandemia COVID-19.** Enfermedad que afecta de diversas maneras a una persona, ésta se extiende a varios países del mundo atacando a casi todas las personas de una ciudad o región y debido a su alto grado de contagio también afecta otras actividades, principalmente la educación.

**Docente.** Aquel que enseña con habilidad, que transmite conocimientos, que innova, que motiva, que inspira y que sabe llegar al estudiante porque es consciente que enseñar no solo es su vocación, es su pasión, es su don.

**Motivación docente.** Impulso clave y necesario en el docente que lo guía al desarrollo de diversas actividades para mejorar la calidad de su desempeño y enseñanza, este impulso le ayuda a conseguir sus objetivos a la vez que le permite ser más creativo y productivo.

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Método analítico sintético**

Este método implica el uso de dos procesos intelectuales que trabajan en conjunto, el análisis y la síntesis. El análisis permite fragmentar mentalmente un todo en partes para estudiar el comportamiento de cada una de ellas y la síntesis permite fijar mentalmente la unión de estas partes preliminarmente analizadas para poder descubrir características generales y relaciones entre ellas, por lo que ambas tienen una base objetiva en la realidad (Rodríguez y Pérez, 2017).

Así entonces este método permite procesar la información tanto empírica como teórica y metodológica para poder analizar y clasificar la información recopilada y extraer lo más importante en relación al objeto de estudio, así también permite poder realizar generalizaciones que contribuyen a la solución del problema de investigación.

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según su alcance, la presente investigación es básica porque busca descubrir nuevos conocimientos los mismos que servirán de cimientos para la investigación aplicada y siendo esencial para el desarrollo de la ciencia (Ñaupás, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

#### **3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según Sánchez-Reyes, (2015) el diseño o esquema de la investigación es una organización esquematizada y de carácter flexible que es elaborada para relacionar y controlar las variables de estudio, convirtiéndose en una estrategia fundamental que orienta al investigador. Por tanto el diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo transversal. Es no experimental puesto que no se realiza

ninguna manipulación a la variable de estudio (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018). Descriptiva porque su finalidad es especificar las características del fenómeno de estudio, estimando su magnitud y describiéndolo para ser presentado y transversal porque permite recoger y analizar los datos en un momento determinado identificando la afectación de la variable sobre el grupo de estudio (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por tanto su diagrama es el siguiente:



**Nota.** *Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.*

Donde:

**M:** Muestra de donde se extrae la información para el estudio.

**O:** Información obtenida respecto a los niveles de motivación de logro en docentes de Instituciones Educativas públicas de nivel primario del Distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa: **X**

### 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La variable de estudio es Motivación de Logro, con sus dimensiones:

D1: Necesidad de Logro

D2: Necesidad de Poder

D3: Necesidad de Afiliación

**Tabla 3. 1**

*Operacionalización de la variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
MOTIVACION DE LOGRO	Es la predisposición, Impulso y tendencia que tiene la persona para buscar el éxito en situaciones que pueden o no ser desafiantes y que le suponen un reto, demandándole demostrar capacidad,	La motivación de logro de los docentes es medida a través de un cuestionario , tanto en forma general y como específica, es decir en sus dimensiones	NECESIDAD DE LOGRO	✓ Siente motivación para lograr sus objetivos	Ordinal
				✓ Se adapta a los cambios para lograr sus objetivos	Alto [36–45]
				✓ Afronta y supera los retos.	Medio [26–35]
					Bajo [15-25]

---

perseverancia s necesidad  
y esfuerzo de logro,  
porque quiere poder y  
hacer las afiliación.  
cosas bien y le  
generan  
satisfacción,  
así mismo le  
permiten  
evaluar su  
desempeño y  
el logro de sus  
objetivos  
(McClellan,  
1989).

NECESIDAD DE PODER

NECESIDAD DE AFILIACION

- ✓ Dirige y organiza actividades y equipos de trabajo
- ✓ Es capaz de manejar y controlar diversas situaciones.
- ✓ Defiende sus ideas y opiniones cuando las expresa
- ✓ Se siente aceptado y valorado en su grupo de trabajo.
- ✓ Se interesa por mantener la interacción con sus compañeros de trabajo.
- ✓ Mantiene las relaciones interpersonales de forma amistosa y cercana con sus compañeros (as) de trabajo

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

La población es entendida como la suma total de unidades de estudio, las mismas que deben poseer características semejantes necesarias para la investigación, estas podrán ser objetos, personas, fenómenos o hechos y conglomerados (Ñaupas, et al., 2018).

Por tanto la población del estudio se conformó por docentes de nivel primario de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa, entre hombres y mujeres y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión. A continuación se detalla:

**Tabla 3. 2**

*Distribución de la población*

Instituciones Educativas	Docentes	Porcentaje
88014 José Olaya	16	2.6%
88053	1	0.2%
88310	1	0.2%
88027	5	0.8%
89001	35	5.7%
88376 José Santos Chocano	3	0.5%
88031 Republica Peruana	16	2.6%
88183	8	1.3%
88005 Corazón De Jesús	45	7.3%
88357 Teresa Gonzales De Fanning	17	2.8%
88232 Nuestra Virgen María	18	2.9%
88012	18	2.9%
88034 Pedro Ruiz Gallo	7	1.1%
Víctor Andrés Belaunde	20	3.3%
88018 Paulo Freire	4	0.7%
88010 Reyna De La Paz	8	1.3%
89004 Manuel González Prada	20	3.3%
88001	32	5.2%
89007	33	5.4%
88009 Enrique Meiggs	28	4.6%
88229 San Juan	26	4.2%
89002	32	5.2%
88013 Eleazar Guzmán Barrón	19	3.1%

89011 Elías Aguirre Romero	17	2.8%
88020 Virgen Del Carmen	25	4.1%
88066 Rene Salazar Maguiña	11	1.8%
89009 8 De Octubre	11	1.8%
88037 Antenor Sánchez	20	3.3%
88072	10	1.6%
88036 Mariano Melgar	24	3.9%
88015 Edith Weed Davis	16	2.6%
88046 José Carlos Mariátegui	18	2.9%
88270	1	0.2%
San Pedro	12	2.0%
88023 Almirante Miguel Grau Seminario	7	1.1%
88041 Simón Bolívar	9	1.5%
88276	1	0.2%
88071	5	0.8%
88226 Daniel Alcides Carrión	10	1.6%
88030 José Sánchez Milla	3	0.5%
88403	1	0.2%
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100.0%</b>

**Nota.** Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE, 2021). *Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación – Perú*

### **Criterios de selección**

#### Criterios de inclusión

- Docentes de nivel primario de Instituciones Educativas Públicas.
- Docentes que se encuentren trabajando.
- Docentes que acepten participar.
- Docentes que respondan en su totalidad el instrumento de investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes que no son del nivel primario y de Instituciones Educativas Públicas.
- Docentes que no se encuentren trabajando.
- Docentes que no acepten participar.
- Docentes que no respondan en su totalidad el instrumento de investigación.

### 3.5.2. Muestra

La muestra es una porción representativa de la población que se estudia y que posee características esenciales para la investigación, la cual permite la generalización de los resultados que se obtengan en toda la población (Ñaupas, et al., 2018).

Por tanto para esta investigación se aplicó el muestreo probabilístico, que según Valdivia (2009, citado en Ñaupas, et al. 2018) en este tipo de muestreo interviene el azar, ya que todos los elementos de una población están en la misma posibilidad de ser elegidos para la investigación.

Así entonces, dentro del tipo de muestreo probabilístico se ha considerado utilizar el muestreo al azar simple, dado que este tipo de muestreo permite seleccionar al azar las unidades de estudio de la población definida para conformar la muestra (Ñaupas, et al., 2018).

Por tanto la ecuación estadística de poblaciones finitas queda definida por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\left[ E^2 \cdot N \right] + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población, 613 docentes de primaria

Z = Nivel de confianza del 95% (en este caso 1.96)

p = Probabilidad de éxito 50%

q = Probabilidad de fracaso 50% (1 – p)

E = Error de estimación máximo aceptado 5% (0.05)

Reemplazando los valores tenemos:

$$n = \frac{1.962 * 0.50 * 0.50 * 613}{[0.052 * 613] + 1.962 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 * 153.25}{[0.0025 * 613] + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{588.7252}{1.5325 + 0.9604}$$

$$n = \frac{588.7252}{2.4929}$$

$$n = 236.160776$$

Tamaño de muestra: 236 docentes de nivel primario de I. E. Públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL – Santa.

**Tabla 3. 3**

*Distribución de la muestra*

Institución Educativa	Docentes	Proporción	Tamaño muestra	Muestra
88014 José Olaya	16	3%	6.16	6
88053	1	0%	0.39	0
88310	1	0%	0.39	0
88027	5	1%	1.93	2
89001	35	6%	13.48	13
88376 José Santos Chocano	3	0%	1.16	1
88031 Republica Peruana	16	3%	6.16	6
88183	8	1%	3.08	3
88005 Corazón De Jesús	45	7%	17.34	17
88357 Teresa Gonzales De Fanning	17	3%	6.55	7
88232 Nuestra Virgen María	18	3%	6.93	7
88012	18	3%	6.93	7
88034 Pedro Ruiz Gallo	7	1%	2.70	3
Víctor Andrés Belaunde	20	3%	7.71	8
88018 Paulo Freire	4	1%	1.54	2
88010 Reyna De La Paz	8	1%	3.08	3

89004 Manuel González Prada	20	3%	7.71	8
88001	32	5%	12.33	12
89007	33	5%	12.71	13
88009 Enrique Meiggs	28	5%	10.79	11
88229 San Juan	26	4%	10.02	10
89002	32	5%	12.33	12
88013 Eleazar Guzmán Barrón	19	3%	7.32	7
89011 Elías Aguirre Romero	17	3%	6.55	7
88020 Virgen Del Carmen	25	4%	9.63	10
88066 Rene Salazar Maguiña	11	2%	4.24	4
89009 8 De Octubre	11	2%	4.24	4
88037 Antenor Sánchez	20	3%	7.71	8
88072	10	2%	3.85	4
88036 Mariano Melgar	24	4%	9.25	10
88015 Edith Weed Davis	16	3%	6.16	6
88046 José Carlos Mariátegui	18	3%	6.93	7
88270	1	0%	0.39	0
San Pedro	12	2%	4.62	5
88023 Almirante Miguel Grau Seminario	7	1%	2.70	3
88041 Simón Bolívar	9	1%	3.47	3
88276	1	0%	0.39	0
88071	5	1%	1.93	2
88226 Daniel Alcides Carrión	10	2%	3.85	4
88030 José Sánchez Milla	3	0%	1.16	1
88403	1	0%	0.39	0
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>236.16</b>	<b>236</b>

**Nota.** Tabla 3.2

### **3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.6.1. Técnica**

La técnica empleado en el estudio fue la encuesta.

Según García (1993, citado en Casas, Repullo y Donando, 2003) la encuesta es una técnica que emplea una serie de procedimientos que permiten recoger y analizar datos sobre hechos, opiniones o actitudes de una muestra representativa de la población con el propósito de poder explorar, predecir, describir y/o explicar las características de la misma.

### **3.6.2. Instrumento**

#### **Cuestionario para evaluar la Motivación de Logro**

El cuestionario para evaluar la Motivación de Logro, fue diseñado y elaborado por la autora de la presente--investigación, el cual se basó en la teoría de McClelland (1989) quien encontró que las personas con alta motivación de logro mostraban mayor inquietud a la hora de buscar realizar de manera más eficiente las tareas, pues las percibían como un reto y un gran desafío que debían superar. Por otra parte las personas que mostraban una baja motivación de logro eran personas que simplemente se limitaban, se rendían fácilmente y no conseguían lo que se proponían.

Más tarde McClelland identificó tres tipos de necesidades en las personas que llevan a lograr una alta motivación de logro, las mismas que requieren de una constante motivación porque influyen en el rendimiento profesional y de hecho en el trabajo, estas tres necesidades son el logro, poder y afiliación. Por tanto el instrumento elaborado consta de 15 ítems, tiene tres opciones de respuesta y permite identificar el nivel-de motivación-de-logro de forma general y específica de los docentes de nivel primario de Instituciones Educativas. La puntuación máxima del cuestionario es de 45 puntos y la puntuación mínima es de 15 puntos.

La escala diagnóstica general del instrumento identifica los niveles de motivación de logro que ha obtenido el docente de primaria de la siguiente manera: Nivel bajo (15 – 25 pts.), Nivel medio (26 – 35 pts.) y Nivel alto (36 – 45 pts.). Y para las escalas diagnósticas correspondientes a cada dimensión, se tiene las siguientes puntuaciones: Nivel bajo (5 – 8 pts.), Nivel medio (9 – 12 pts.) y Nivel alto (13 – 15 pts.).

### **3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

En cuanto a la validación del instrumento de investigación, este se realizó a nivel de juicio de expertos para valorar el contenido del mismo examinándose cada uno de los ítems propuestos en él, así mismo mediante el análisis del coeficiente de validez por la V de Aiken no se

recomendó eliminar o corregir algún ítem, puesto que su puntuación fue 1.00, por lo que se consideró que el “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” posee una fuerte validez de contenido.

Con respecto a la fiabilidad del instrumento de investigación, se realizó una prueba piloto, donde se aplicó el instrumento a una muestra de 28 docentes de nivel primaria, sin que la muestra de estudio fuese afectada. El objetivo de este procedimiento fue depurar cada ítem contenido en el instrumento y mediante el análisis de los coeficientes de correlación corregidos por ítem-total y en cada una de sus dimensiones no se sugirió eliminar algún ítem pues el valor total del coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.849, así mismo en sus dimensiones Necesidad de Logro obtuvo un valor de 0.838, en Necesidad de Poder 0.842 y en Necesidad de Afiliación 0.838.

Finalmente las puntuaciones de los ítems oscilaron entre 0.819 y 0.856, considerándose así que el instrumento “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” es de confiabilidad muy alta.

### **3.8. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO**

Para analizar los datos que se obtuvieron se recurrió a tablas de frecuencias, gráficos de barras y a técnicas de procesamiento y análisis de los resultados, las mismas que se detallan a continuación:

Análisis descriptivo. Este tipo de análisis permite delimitar mejor los alcances de las construcciones científicas y verificar el conocimiento a partir de pruebas metodológicas, para confeccionar una síntesis a partir de la información obtenida con la finalidad de dar respuesta a una pregunta formulada (Sánchez, Blas y Tujague, 2010).

Por tanto para el procesamiento de la información obtenida se elaboró una base de datos que fue procesado por medio del software Microsoft Office Excel, así mismo se elaboraron tablas de frecuencia y porcentual conjuntamente con sus representaciones gráficas para su respectivo análisis.

Además se empleó el análisis inferencial. El cual permite hacer inferencias de un grupo sobre un aspecto determinado utilizando datos estimados para proporcionar una desviación estándar y hacer

suposiciones, es decir a partir de una muestra representativa de estudio se pueden realizar suposiciones sobre una cantidad mayor (Jubair, 2020, 5m41s).

Así entonces para la presente investigación se realizó una inferencia interpretativa de los datos procesados obtenidos de la muestra de estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Nivel descriptivo

**Tabla 4. 1**

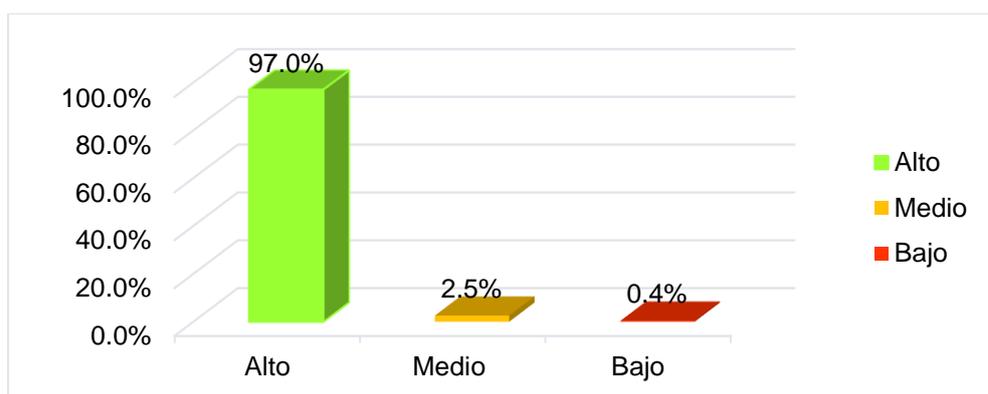
*Niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*

MOTIVACIÓN DE LOGRO		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	229	97.0%
Medio	6	2.5%
Bajo	1	0.4%
Total	236	100%

*Fuente:* Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**Figura 4. 1**

*Niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*



*Fuente:* Tabla 4.1

En la tabla 4.1 y figura 4.1 se puede apreciar que el 97.0 % de los docentes evidenciaron tener un nivel de motivación de logro alto, el 2.5% un nivel medio de motivación de logro y solo 0.4% mostro un nivel bajo. Estos resultados demuestran que a pesar de la pandemia los docentes se mantuvieron motivados.

**Tabla 4. 2**

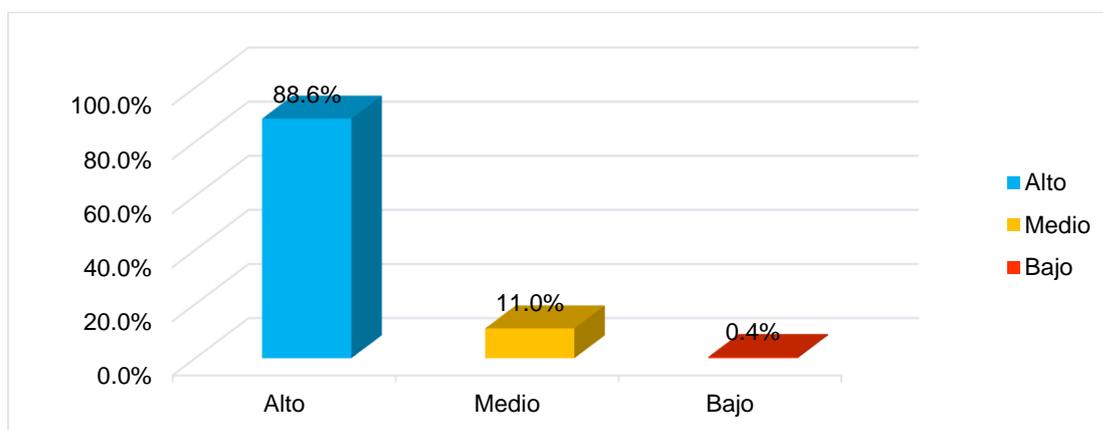
*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*

Necesidad de Logro		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	209	88.6%
Medio	26	11.0%
Bajo	1	0.4%
Total	236	100%

*Fuente:* Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**Figura 4. 2**

*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*



*Fuente:* Tabla 4.2

En la tabla 4.2 y figura 4.2 con respecto a la dimensión necesidad de logro se puede observar que el 88.6% de docentes poseen un nivel alto, el 11.0% nivel medio y solo 0.4% nivel bajo. Esto quiere decir que los docentes con alta necesidad de logro son docentes que tienen motivación y deseo constante de alcanzar sus objetivos y superar los desafíos.

**Tabla 4. 3**

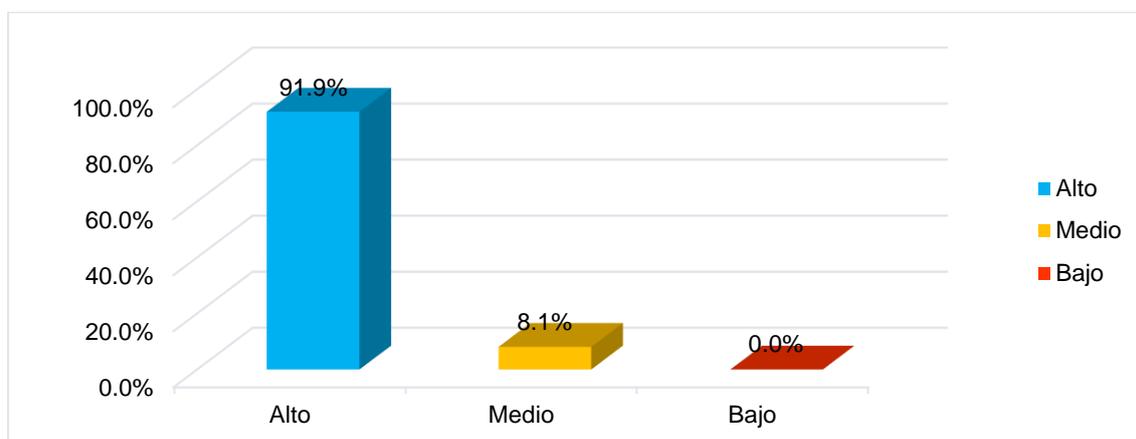
*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas pública del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*

Necesidad de Poder		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	217	91.9%
Medio	19	8.1%
Bajo	0	0.0%
Total	236	1

*Fuente:* Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**Figura 4. 3**

*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022*



*Fuente:* Tabla 4.3

En la tabla 4.3 y figura 4.3 con respecto a la dimensión necesidad de poder se puede apreciar que el 91.9% de docentes tienen un nivel alto, un 8.1% nivel medio y ningún docente evidencio tener un nivel bajo. Esto refiere que los docentes con alta necesidad de poder tienden a ser muy competitivos y que por lo general pueden tener el control de las cosas o situaciones.

**Tabla 4. 4**

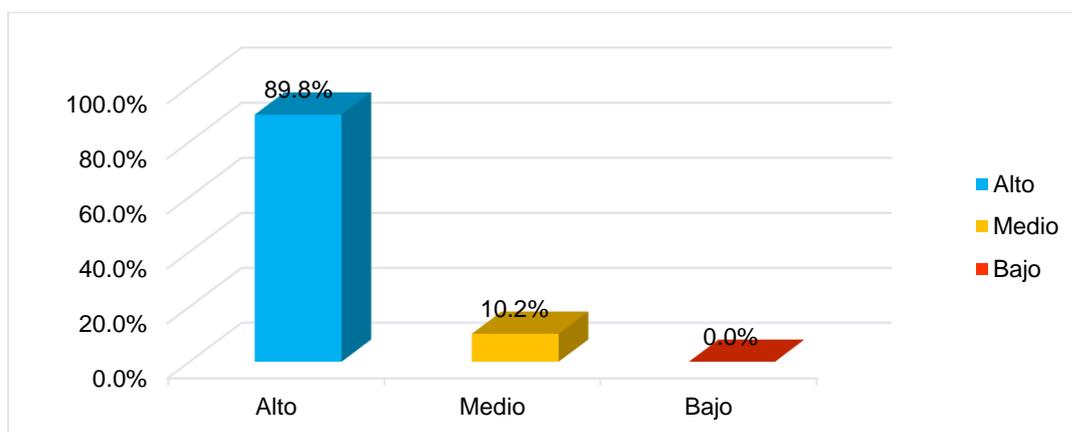
*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.*

Necesidad de Afiliación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	212	89.8%
Medio	24	10.2%
Bajo	0	0.0%
Total	236	100%

*Fuente:* Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**Figura 4. 4**

*Niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022*



*Fuente:* tabla 4.4.

En la tabla 4.4 y figura 4.4 con respecto a la dimensión necesidad de afiliación se observa que el 89.8% de docentes tienen un nivel alto, un 10.2% nivel medio y ningún docente evidencio tener un nivel bajo. Esto indica que a los docentes tienen sentido de pertenencia en la institución educativa donde laboran, les agrada interactuar, sentirse considerados y aceptados por el entorno, sin embargo tienden a tener cierta dificultad para tomar decisiones.

## 4.2. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos demostraron que los docentes de I.E. públicas del distrito de Chimbote, pertenecientes a la UGEL Santa durante el año escolar 2022 poseen un nivel alto de motivación de logro. Estos resultados pueden evidenciarse en la tabla 4.1 y figura 4.1 donde se puede apreciar que el 97 % de los docentes evidenciaron tener un nivel alto de motivación de logro, el 2.5% un nivel medio y solo el 0.4% un nivel bajo, demostrando así que a pesar de la pandemia los docentes tuvieron una motivación constante, positiva y beneficiosa que los impulsa a conseguir sus metas de una manera sana y consiente de sus actos, siendo capaces de enfrentar las situación de la mejor forma posible y teniendo una adecuada perspectiva y valoración de su entorno.

De este modo se afirma lo referido por McClellan (1989) quien sostiene que la motivación de logro es el impulso y tendencia que tiene la persona para buscar el éxito aun en situaciones que pueden o no ser desafiantes y que le suponen un reto, demandándole demostrar capacidad, perseverancia y esfuerzo. Y es que con la pandemia se generaron factores suficientes para afectar los niveles de motivación en el docente sin embargo no fue así, los docentes mostraron perseverancia, resiliencia, voluntad y capacidad para cumplir con sus funciones.

Además McClellan (1989) señaló que las personas con una alta motivación de logro muestran mayor inquietud a la hora de buscar nuevas maneras de hacer mejor las cosas pues siempre buscan cumplir con sus tareas aunque sean en situaciones retadoras y esto porque asumen un compromiso personal de su propio rendimiento ya que están positivamente orientadas al trabajo. Por tanto, durante la pandemia del covid-19 los docentes mostraron que fueron capaces de buscar estrategias para realizar sus clases de manera virtual, aprendieron el uso de plataformas digitales, que resultó ser todo un reto, y asumieron el compromiso de cumplir con su labor afrontando de manera positiva las consecuencias que trajo consigo la pandemia.

Con respecto a las dimensiones, en la tabla 4.2 y figura 4.2 referente a la dimensión necesidad de logro se observó que el 88.6% de docentes tienen un nivel alto, el 11.0% un nivel medio y solo el 0.4% un nivel bajo, por tanto esto quiere decir que los docentes con alta necesidad

de logro son docentes que tienen motivación y deseo constante de alcanzar sus objetivos y superar los desafíos, además de que pueden ser buenos líderes y a nivel individual son muy eficaces pues tienen tendencia a ser exigentes.

En cuanto a la dimensión necesidad de poder se puede apreciar en la tabla 4.3 y figura 4.3 que el 91.9% de docentes tienen un nivel alto, el 8.1% un nivel medio y ningún docente evidencio tener un nivel bajo, esto refiere que los docentes tienen una alta necesidad de poder por lo que tienden a ser muy competitivos y que por lo general pueden tener el control de las cosas o situaciones, además siempre están atraídos por el rol de líder y buscan la superación.

Y en la dimensión necesidad de afiliación se puede apreciar en la tabla 4.4 y figura 4.4 que el 89.8% de los docentes tienen un nivel alto, el 10.2% un nivel medio y ningún docente registro tener un nivel bajo, por lo que los docentes que tienen alta necesidad de afiliación son docentes que tienen sentido de pertenencia en la institución educativa donde laboran, les agrada interactuar, sentirse considerados y aceptados por el entorno sin embargo tienden a tener cierta dificultad para tomar decisiones debido a que no quieren afectar ni quedar mal con los demás.

Por tanto los resultados de esta investigación coinciden con los obtenidos por Jave C. y Vasquez, A. (2019) y Criado, J. (2017) quienes en sus investigaciones, respectivamente, encontraron niveles altos de motivación de logro en los docentes. Así mismo la investigación realizada por Astrain, S. (2019) que aun que fue bibliográfica, concluyó que la motivación docente cambia y se determina por una serie de factores relativos a la propia persona y al contexto, y que disminuye si los momentos de dificultad son multiples, constantes y sobre todo si el docente no posee habilidades personales que le impulsen a la superación personal, pues no todos los docentes enfrentan las situaciones de la misma manera.

Así entonces, el que los docentes participantes de esta investigación hayan mostrado tener un nivel alto de motivación de logro durante la pandemia se podría deber a su fuerza de voluntad para salir adelante y cumplir con sus funciones a pesar de la adversidad tal como lo sostiene Murray (1938, citado en Alzueta, 2015) quien expresa que la

motivación de logro es el deseo de vencer los obstáculos y superar las tareas difíciles de la mejor forma posible y de la manera más rápida, es la necesidad de querer lograr algo, de esforzarse y dejar que la voluntad supere al cansancio y al disgusto.

Agregando a lo anterior, se puede manifestar que el nivel alto de motivación de logro de los docentes también puede deberse a las habilidades personales para la superación personal y al predominio del tipo de motivador presente en cada docente, con esto se hace referencia a un motivador ya sea intrínseco o extrínseco.

Por otra parte, los resultados encontrados en las investigaciones de Loor, B. (2020) y Olivera, M. (2019) difieren de esta investigación ya que ambos autores encontraron niveles medios de motivación de logro. Al respecto, se puede manifestar que la diferencia de los resultados posiblemente se deba al tamaño de muestra, dado que en ambos estudios se trabajó con 50 docentes respectivamente, un tamaño de muestra bastante inferior al del presente estudio, también puede deberse al tipo de instrumento aplicado en las investigaciones y las características individuales de cada docente encuestado.

De manera similar, los resultados de esta investigación difieren de lo manifestado por Quiñones y Farfán (2021) quienes concluyeron que la pandemia desencadenó diversos factores como el estrés, ansiedad, inseguridad y resistencia al cambio sobre todo porque los docentes no estaban preparados para el manejo de plataformas digitales los cuales habrían repercutido en su salud mental y así mismo en su motivación.

Cabe mencionar que este estudio fue de tipo bibliográfico y cuya conclusión se basó en un tema que otorgaba una visión general acerca de la educación virtual y la preparación del docente para esta modalidad, examinándose así la literatura disponible en línea sobre motivación para elaborar un análisis de como el docente ha tenido que adaptarse y depender de sus destrezas frente a esta situación.

Por tanto con los resultados anteriormente expuestos se reafirma que los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 están en un nivel alto en los docentes de primaria de I. E. Públicas del distrito de Chimbote y así mismo en sus dimensiones.

Finalmente cabe resaltar que la motivación de logro del docente funciona como el motor primordial que mueve a la acción del mismo, al aprendizaje y a la mejora continua, constituyéndose así como el pilar importante a partir del cual se sustentan los avances y logros de todo docente.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

**Primero:** El nivel de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022 se evidenció en un nivel alto reflejándose en el 97.0% de los docentes encuestados, muy por debajo se encontró a un 2.5% de docentes con un nivel medio y solo al 0.4% con un nivel bajo, por tanto estos resultados demostraron que a pesar de la pandemia los docentes se mantuvieron motivados.

**Segundo:** Con respecto a la dimensión necesidad de logro se encontró que el 88.6% de docentes de primaria de I.E. públicas del distrito de Chimbote tienen un nivel alto, un 11.0% nivel medio y solo el 0.4% nivel bajo. Con estos resultados se evidencia que los docentes tienen alta necesidad de logro por lo que suelen estar motivados y tener el deseo constante de alcanzar sus objetivos y superar los desafíos.

**Tercero:** En cuanto a la dimensión necesidad de poder se encontró que el 91.9% de docentes tienen un nivel alto, el 8.1% nivel medio y ningún docente evidencio tener un nivel bajo. Demostrando así que los docentes con alta necesidad de poder tienden a ser muy competitivos y que por lo general pueden tener el control de las situaciones.

**Cuarto:** Finalmente con respecto a la dimensión necesidad de afiliación se encontró que el 89.8% de docentes tienen un nivel alto, el 10.2% nivel medio y ningún docente evidencio tener un nivel bajo. Estos porcentajes revelan entonces que los docentes con alta necesidad de afiliación tienen sentido de pertenencia en la institución educativa donde laboran, les agrada interactuar, sentirse considerados y aceptados por el entorno sin embargo tienden a tener cierta dificultad para tomar decisiones.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

A la Directora y Especialistas de la UGEL Santa, planificar, elaborar y desarrollar proyectos y programas de intervención para potenciar y/o mantener la motivación de los docentes, puesto que la motivación constituye uno de los factores principales para impulsar otras habilidades de superación y crecimiento personal y laboral en el docente.

A los Especialistas de la UGEL Santa, ejecutar actividades de monitoreo y acompañamiento al docente empleando herramientas como la guía “Mi mochila de herramientas para el bienestar” elaborada, a raíz de la pandemia, por el Minedu como medio para contribuir al fortalecimiento de la salud física, habilidades socioemocionales del docente y mejora de la relación con la comunidad educativa.

A los Especialistas de la UGEL Santa, fomentar en los docentes el uso de la estrategia y plataforma “Te escucho Docente” el cual promueve el cuidado y autocuidado de la salud física y socioemocional por medio del servicio de acompañamiento en contención emocional individual y grupal (atención psicológica) para el personal docente.

A los Directores(as) de las diversas I.E. públicas de nivel primario del distrito de Chimbote, desarrollar actividades de integración como talleres o charlas informativas enfocadas a evaluar, mejorar, mantener y fomentar la motivación de los docentes, mediante la invitación y participación de profesionales especializados para tales actividades, pues se considera imprescindible desarrollar estas estrategias de actuación.

A los docentes de las diversas I.E. de nivel primario del distrito de Chimbote, participar en actividades que contribuyan en su crecimiento personal y profesional con el propósito de que potencien sus habilidades y capacidades físicas, intelectuales y emocionales para actuar de manera sana y adecuada frente a los retos de la vida.

## CAPÍTULO VI

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES

- Alzuetta, M. (2015). *Teoría de Henry Murray – Necesidades Básicas*. Instituto Ananda – Psicología, Psicoterapia.  
<http://www.psicologia.ull.es/admiquel/TEMA%207.pdf>
- Arellano, F. (2011). *¿Qué es un docente?* Gestipolis.  
<https://www.gestipolis.com/que-es-un-docente/>
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: La motivación docente como elemento clave*. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Orientación educativa]. Universidad de Navarra. España.  
<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Barrenechea, M. (2020). *La gran prueba de la educación virtual: ¿Cómo un docente puede entusiasmar a sus estudiantes?* RPP Noticias.  
<https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-en-peru-la-gran-prueba-de-la-educacion-virtual-como-un-docente-puede-entusiasmar-a-sus-estudiantes-en-clases-virtuales-noticia-1259300?ref=rpp>
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Investigación.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)
- ConexionEsan (2020). *Educación online: retos que enfrentan los docentes para adaptarse a la "nueva normalidad"*.  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/06/educacion-online-retos-que-enfrentan-los-docentes-para-adaptarse-a-la-nueva>
- Coronado, M. Y Gómez, M. (2020). *La trama motivacional de la escuela: Estrategias para motivar el aprendizaje y la enseñanza*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=WGQWEAAAQBAJ&pg=PA19&dq=Tapia+\(2005,+p.14\):+%E2%80%9CTanto+la+motivaci%20](https://books.google.com.pe/books?id=WGQWEAAAQBAJ&pg=PA19&dq=Tapia+(2005,+p.14):+%E2%80%9CTanto+la+motivaci%20)

[C3%B3n+como+la+desmotivaci%C3%B3n+se+producen+en+interacci%C3%B3n+con+el+contexto%20E2%80%9D.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjAy6y5u5n2AhXylbkGHUODRcQuwV6BAgCEAg#v=onepage&q=Tapia%20\(2005%2C%20p.14\)%3A%20%20E2%80%9CTanto%20la%20motivaci%C3%B3n%20como%20la%20desmotivaci%C3%B3n%20se%20producen%20en%20interacci%C3%B3n%20con%20el%20contexto%20E2%80%9D.&f=false](https://www.researchgate.net/publication/353111111_C3%B3n+como+la+desmotivaci%C3%B3n+se+producen+en+interacci%C3%B3n+con+el+contexto%20E2%80%9D.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjAy6y5u5n2AhXylbkGHUODRcQuwV6BAgCEAg#v=onepage&q=Tapia%20(2005%2C%20p.14)%3A%20%20E2%80%9CTanto%20la%20motivaci%C3%B3n%20como%20la%20desmotivaci%C3%B3n%20se%20producen%20en%20interacci%C3%B3n%20con%20el%20contexto%20E2%80%9D.&f=false)

- Criado, J. (2017). *Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación). Universidad de Vigo. [http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/744/Estudio de la motivaci%C3%B3n docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/744/Estudio_de_la_motivaci%C3%B3n_docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cromer, S. (2020). Creando una cultura de cuidado: Motivadores intrínsecos Vs. Motivadores extrínsecos. <https://luna360.com/motivadores-intrinsecos-vs-extrinsecos/>
- Domingo, V. (2020). *La desmotivación del docente u caso para la reflexión*. Red Social Educativa – España. <https://redsocial.rededuca.net/desmotivacion-docente-reflexion>
- Encuesta Nacional a Docentes Remota (2020a). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Encuesta Nacional a Docentes Remota (2020b). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular – Resultados Región Ancash*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/3-endo2020-ancash.pdf>
- Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE, 2021). Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación – Perú. [http://escale.minedu.gob.pe/inicio?fbclid=IwAR1K3xqWXRoXg8jtTCJyS9tSSNmb2gTviZVZz53\\_pEKv6CmzO4kv6b5saQM](http://escale.minedu.gob.pe/inicio?fbclid=IwAR1K3xqWXRoXg8jtTCJyS9tSSNmb2gTviZVZz53_pEKv6CmzO4kv6b5saQM)
- Gadella, L. (2020). *¿Está afectando la pandemia a la motivación de los profesores?* The Conversation. Academic rigor, journalistic flair.

<https://theconversation.com/esta-afectando-la-pandemia-a-la-motivacion-de-los-profesores-151004>

Gonzales, M. (s.f.). *Los 8 tipos de motivación personal, su definición y ejemplos*. Estilosnext.

<https://estilonext.com/psicologia/tipos-motivacion>

Hassan María Eugenia. (2010). ¿Estamos motivados o estimulados?. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/estamos-motivados-estimulados/>

Hernandez-Sampieri y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGRAW-HILL.

Jave, C. y Vásquez, A. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la institución Educativa Privada "Cabrera" Cajamarca – 2019*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión de la educación). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1241/TE\\_SIS\\_IMPRESION\\_MAESTRIA\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1241/TE_SIS_IMPRESION_MAESTRIA_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jubair, T. [Business & Finance]. (17 de noviembre de 2020). *Types of Data Analysis (Research Methodology - 17)* [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=BlzR2PjZsY&t=363s>

Llave, J. (2019). *Diferencias De La Motivación De Logro De Los Docentes De La Escuela Profesional De Administración Y Negocios Internacionales Y De Educación De La Universidad Alas Peruanas, Sede Lima, 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en educación con Especialidad en Letras y Humanidades] Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d02ad2f3-5eac-49d4-bb4d-2365aeadbedd/content>

Loor B. (2019). *Motivación docente y calidad del servicio educativo en el aspecto pedagógico de la Unidad Educativa Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2019*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49406/Loor\\_JBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49406/Loor_JBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE\\_EDUC\\_360.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE_EDUC_360.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.  
<https://psicuaqtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Méndez, A. (2015). *Motivación al logro*. Euroresidentes. Vida inteligente.  
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-al-logro>

Mendoza, D. (2021). *Estudio afirma que el estrés amenaza el futuro de la oferta laboral de docentes en EEUU*. Ankara.  
<https://www.aa.com.tr/es/mundo/estudio-afirma-que-el-estr%C3%A9s-amenaza-el-futuro-de-la-oferta-laboral-de-docentes-en-eeuu/2278703>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5° ed.). Editorial Ediciones de la U.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Olivera M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica*. (Tesis para optar el grado académico de doctora en educación). Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Docentes*.  
<https://es.unesco.org/themes/docentes>

- Quiñonez, Y. y Farfán, O. (2021). *La motivación docente en tiempos de pandemia*. Journal 'GESTAR'. Vol. 4, Núm. 8. (Ed. Esp. Nov.) 251 – 264.  
<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0044>
- Real Academia Española. (s.f.). Nivel. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 01 de marzo de 2022.  
<https://dle.rae.es/nivel>
- Ribeiro, M., Scorsolini-Comin, F. & Barcellos, D. (2020). *Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental*. Index de Enfermería, 29(3), 137-141. Epub 25 de enero de 2021.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es).
- Rieble-Aubourg, S. y Viteri, A. (2020). *COVID-19: ¿Estamos Preparados Para El Aprendizaje En Línea?* Centro de Información para la Mejora de los Aprendizajes (CIMA).  
<https://publications.iadb.org/es/nota-cima-20-covid-19-estamos-preparados-para-el-aprendizaje-en-linea>
- Rodríguez, A.; Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, 2017, pp. 1-26 Universidad EAN Bogotá, Colombia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, C. (2015). *La motivación de un buen profesor*.  
<https://www.educapeques.com/escuela-de-padres/la-motivacion-de-un-buen-profesor.html>
- Rodríguez, P. (2020). *Ser profesor en tiempos de pandemia*. Agencia EFE. España.  
<https://www.efe.com/efe/espana/sociedad/ser-profesor-en-tiempos-de-pandemia/10004-4359272>
- Sánchez C. & Reyes M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Busyness Support Aneth, 235 pp
- Sáenz, P. (12 de julio de 2016). *La motivación del docente es más imprescindible que la del alumno*. El Mundo.

<https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

Sánchez, M.; Blas, H. y Tujague, M. (2010). *El Análisis Descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas*. Fundamentos en Humanidades, vol. XI, núm. 22, 2010, pp. 103-116 Universidad Nacional de San Luis, Argentina.

<https://www.redalyc.org/pdf/184/18419812007.pdf>

Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX, 2020). *El 45.9% de profesores del país no cuenta con habilidades técnicas ni pedagógicas suficientes para uso de dispositivos digitales en clase, según prueba PISA*. ComexPerú.

<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-459-de-profesores-del-pais-no-cuenta-con-habilidades-tecnicas-ni-pedagogicas-suficientes-para-uso-de-dispositivos-digitales-en-clase-segun-prueba-pisa>

Velásquez, M. (2022). "Fue difícil, angustiante y desesperante": los retos de los profesores en Colombia para enseñar de manera virtual por la pandemia de covid-19. CNN Español.

<https://cnnespanol.cnn.com/2022/01/19/retos-profesores-ensenanza-virtual-dificil-angustiante-desesperante-pandemia-de-covid-19-orix/>

Vidal, F.; García, J. y Pacheco, D. (2010). *La motivación en los profesores*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 3, núm. 1, 2010, pp. 937-942 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España.

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>

Zitzihua, D. (2019). *¿Ser docente es una profesión o una misión?* Formaciones.

<http://formacionib.org/noticias/?Ser-docente-es-una-profesion-o-una-mision>

## CAPÍTULO VII

### ANEXOS

#### Anexo 1: Matriz de consistencia

**TITULO: “NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022”**

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACION
		Objetivo general	
¿Cuáles son los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el covid-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022?	Motivación de Logro	Determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.	El diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo transversal. No experimental porque no se realiza ninguna manipulación a la variable de estudio (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018). Descriptiva porque su finalidad es especificar las características del fenómeno estimando su magnitud y describiéndolo. Y transversal porque permite recoger y analizar los datos en un momento determinado identificando la afectación de la variable sobre el grupo de estudio (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).  Por tanto su diagrama es el siguiente:  <div style="text-align: center;"> <math display="block">M \longrightarrow O \longrightarrow X</math> </div> Donde: <b>M:</b> Es la muestra de donde se extrae la información para el estudio. <b>O:</b> Es la información obtenida respecto a los niveles de motivación de logro en docentes Instituciones Educativas
	<b>Dimensiones</b>	<b>Objetivos específicos</b>	
	D1: Necesidad de Logro	OE1: Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022.	
	D2: Necesidad de Poder	OE2: Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de poder durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022	
D3: Necesidad de Afiliación	OE3: Identificar los niveles de motivación de logro respecto a la dimensión necesidad de afiliación durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria		

		de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa, durante el año escolar 2022	públicas de nivel primario del Distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa: <b>X</b>
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE RESULTADOS</b>	
<p><b><u>Población:</u></b> Para la presente investigación la población se constituyó por los docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa.</p> <p><b><u>Tipo de muestreo:</u></b> Se aplicó el muestreo probabilístico, que según Valdivia (2009, citado en Ñaupas, et al. 2018) en este tipo de muestreo interviene el azar, ya que todos los elementos de una población están en la misma posibilidad de ser elegidos para la investigación.</p> <p><b><u>Tamaño de muestra:</u></b> La muestra se conformó por 236 docentes de nivel primario de I.E. públicas del distrito de Chimbote que pertenecen a la UGEL Santa.</p>	<p><b><u>Técnica:</u></b> Encuesta</p> <p><b><u>Instrumento:</u></b> Cuestionario para evaluar a Motivación de Logro</p> <p><b><u>Autor:</u></b> Gaspar Tarazona Ydania Milagros Año: 2022</p> <p><b><u>Ámbito de Aplicación:</u></b> Docentes de Educación Primaria</p> <p><b><u>Forma de Administración:</u></b> Individual</p>	<p>Se realizara mediante el</p> <p>Análisis descriptivo: El cual permite delimitar mejor los alcances de las construcciones científicas y verificar el conocimiento a partir de pruebas metodológicas, para confeccionar una síntesis a partir de la información obtenida con la finalidad de dar respuesta a una pregunta formulada (Sánchez, Blas y Tujague, 2010).</p> <p>Análisis inferencial: El cual permite hacer inferencias de un grupo sobre un aspecto determinado utilizando datos estimados para proporcionar una desviación estándar y hacer suposiciones, es decir a partir de una muestra representativa de estudio se pueden realizar suposiciones sobre una cantidad mayor (Jubair, 2020, 5m41s).</p>	

## Anexo 2: Instrumento de investigación

### Cuestionario Para Evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**I) Presentación:**

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad obtener información objetiva y veraz acerca del nivel de Motivación de Logro durante la pandemia generada por el Covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022, a la cual usted viene prestando sus servicios. Por lo que se agradece por anticipado su valiosa participación.

**II) Instrucción:** A continuación se le presenta una serie de ítems que deberá responder con sinceridad, cada ítem tiene tres alternativas de respuesta de las cuales deberá escoger la que más describe su sentir, marcando con una "x" la opción que considere conveniente.

N°	Ítems	Opciones de respuesta		
		No	A veces	Si
<b>Necesidad de logro</b>				
1	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?			
2	¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?			
3	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?			
4	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?			
5	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?			
<b>Necesidad de poder</b>				
6	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?			
7	¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?			
8	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?			
9	¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?			
10	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?			
<b>Necesidad de afiliación</b>				
11	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?			
12	¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?			
13	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?			
14	¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?			
15	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?			

## I. Ficha técnica del instrumento de investigación

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
1. Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"><li>- Necesidad de Logro.</li><li>- Necesidad de Poder.</li><li>- Necesidad de Afiliación.</li></ul>
3. Total de indicadores	9 indicadores
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	45 puntos
6. Tipo de administración	Individual
7. Tiempo de administración	15 a 20 minutos.
8. Constructo que evalúa	Nivel de Motivación de Logro en docentes de primaria.
9. Ámbito de aplicación	Docentes que laboran en el nivel primaria.
10. Soporte	Lápiz o bolígrafo
11. Fecha de elaboración	Abril 2022
12. Autora	Ydania Milagros Gaspar Tarazona.
13. Validez	Criterio de expertos.
14. Confiabilidad	.849 Alfa de Cronbach

## II. Estructura del instrumento de investigación

Variable	Dimensiones	indicador	Ítems	Opciones de respuesta		
				Si	A veces	No
Motivación de Logro	Necesidad de logro	Siente motivación para lograr sus objetivos	1. ¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?			
			2. ¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?			
		Se adapta a los cambios para lograr sus objetivos	3. ¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?			
		Afronta y supera los retos.	4. ¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?			
			5. ¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?			
	Necesidad de poder	Dirige y organiza actividades y equipos de trabajo	6. ¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?			
			7. ¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?			
		Es capaz de manejar y controlar diversas situaciones.	8. ¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?			
			9. ¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?			
	Defiende sus ideas y opiniones cuando las expresa	10. ¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?				
	Necesidad de afiliación	Se siente aceptado y valorado en su grupo de trabajo.	11. ¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?			
			12. ¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?			
		Se interesa por mantener la interacción con sus compañeros de trabajo.	13. ¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?			
			14. ¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?			
		Mantiene las relaciones interpersonales de forma amistosa y cercana con sus compañeros (as) de trabajo.	15. ¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?			

### III. Escala valorativa del instrumento de investigación

#### 3.1. Matriz de valoración general y específica del Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

Niveles de motivación de Logro				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Motivación de Logro	15	45	36 – 45	Alto
			26 – 35	Medio
			15 – 25	Bajo
Dimensiones de la Motivación de Logro				
Dimensión	Total de Ítems	Puntaje	Puntaje obtenido	Valoración
Necesidad de Logro	5	15	13 - 15	Alto
			9 – 12	Medio
			5 – 8	Bajo
Necesidad de Poder	5	15	13 - 15	Alto
			9 – 12	Medio
			5 – 8	Bajo
Necesidad de Afiliación	5	15	13 - 15	Alto
			9 – 12	Medio
			5 – 8	Bajo

#### 3.2. Escala valorativa de las opciones de respuesta de los ítems.

Respuesta	Puntuación
No	1
A veces	2
Si	3

## Anexo 3: Validez de contenido del instrumento a nivel de expertos

### Experto 1



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 28 de abril del 2022

Señor: Mg. Sofia Susana Carhuanina Calahuala

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

**Presente. -**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de estudiante del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Santa, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el grado de maestra en Docencia e Investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: "Niveles de Motivación de Logro durante la pandemia del Covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022." y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El presente expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable de estudio y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Instrumento (para revisión)
- Certificado para validez de contenido de los instrumentos.

Quedo agradecida por la atención a la presente.

Atentamente,

Br. Gaspar Tarazona, Ydania Milagros  
DNI N° 45983076

**Experto 1: Matriz de validez de contenido del instrumento**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
MOTIVACION DE LOGRO	NECESIDAD DE LOGRO	Siente motivación para lograr sus objetivos	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?				X		X		X		X		
			¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?				X		X		X		X		
		Se adapta a los cambios para lograr sus objetivos	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
		Afronta y supera los retos.	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?				X		X		X		X		
	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?					X		X		X		X			
	NECESIDAD DE PODER	Dirige y organiza actividades y equipos de trabajo	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?				X		X		X		X		
			¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?				X		X		X		X		
		Es capaz de manejar y controlar diversas situaciones.	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
			¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?				X		X		X		X		
	Defiende sus ideas y opiniones cuando las expresa	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?				X		X		X		X			
	NECESIDAD DE AFLIACION	Se siente aceptado y valorado en su grupo de trabajo.	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?				X		X		X		X		
			¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?				X		X		X		X		
		Se interesa por mantener la interacción con sus compañeros de trabajo.	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?				X		X		X		X		
			¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?				X		X		X		X		
		Mantiene las relaciones interpersonales de forma amistosa y cercana con sus compañeros (as) de trabajo.	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?				X		X		X		X		

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**OBJETIVO:** Determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del Distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa durante el año escolar 2022.

**DIRIGIDO A:** Docentes de nivel primario del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carhuanina Calahuala Sofia Susana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. En Docencia Currículo e Investigación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

---

Mg. Sofia Susana Carhuanina Calahuala  
DNI: 32844170  
ORCID: 0000-0003-1597-3422

### Experto 1: Certificado de validez de contenido del instrumento

CUESTIONARIO DE MOTIVACION DE LOGRO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. Necesidad de Logro</b>							
1	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?	X		X		X		
2	¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?	X		X		X		
3	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?	X		X		X		
4	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?	X		X		X		
5	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Necesidad de Poder</b>							
6	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?.	X		X		X		
7	¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?	X		X		X		
9	¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?	X		X		X		
10	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Necesidad de Afiliación</b>							
11	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?	X		X		X		
12	¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?	X		X		X		
13	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?	X		X		X		
14	¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?	X		X		X		
15	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador :** Carhuanina Calahuala Sofía Susana

**ORCID :** 0000-0003-1597-3422

**Especialidad del validador :** Mg. En Docencia Currículo e Investigación

**Chimbote, 28 de abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Mg. Sofia Susana Carhuanina Calahuala  
DNI: 32844170  
ORCID: 0000-0003-1597-3422

Experto 2:



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 09 de mayo del 2022

Señor: Dra. Maribel Enaida Alegre Jara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Presente. -

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de estudiante del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Santa, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el grado de maestra en Docencia e Investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: "Niveles de Motivación de Logro durante la pandemia del Covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022." y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El presente expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable de estudio y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Instrumento (para revisión)
- Certificado para validez de contenido de los instrumentos.

Quedo agradecida por la atención a la presente.

Atentamente,

---

Br. Gaspar Tarazona, Ydania Milagros  
DNI N° 45983076

**Experto 2: Matriz de validez de contenido del instrumento**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
MOTIVACION DE LOGRO	NECESIDAD DE LOGRO	Siente motivación para lograr sus objetivos	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?				X		X		X		X		
			¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?				X		X		X		X		
		Se adapta a los cambios para lograr sus objetivos	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
		Afronta y supera los retos.	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?				X		X		X		X		
	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?					X		X		X		X			
	NECESIDAD DE PODER	Dirige y organiza actividades y equipos de trabajo	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?				X		X		X		X		
			¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?				X		X		X		X		
		Es capaz de manejar y controlar diversas situaciones.	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
			¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?				X		X		X		X		
	Defiende sus ideas y opiniones cuando las expresa	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?				X		X		X		X			
	NECESIDAD DE AFLIACION	Se siente aceptado y valorado en su grupo de trabajo.	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?				X		X		X		X		
			¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?				X		X		X		X		
		Se interesa por mantener la interacción con sus compañeros de trabajo.	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?				X		X		X		X		
			¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?				X		X		X		X		
		Mantiene las relaciones interpersonales de forma amistosa y cercana con sus compañeros (as) de trabajo.	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?				X		X		X		X		

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**OBJETIVO:** Determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de instituciones públicas del Distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa durante el año escolar 2022.

**DIRIGIDO A:** Docentes de nivel primario del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alegre Jara Maribel Enaida

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dra. en Gestión y Ciencias de la Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

---

Dra. Maribel Enaida Alegre Jara  
DNI: 32959163  
ORCID: 0000-0002-9257-7362

## Experto 2: Certificado de validez de contenido del instrumento

CUESTIONARIO DE MOTIVACION DE LOGRO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. Necesidad de Logro</b>							
1	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?	X		X		X		
2	¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?	X		X		X		
3	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?	X		X		X		
4	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?	X		X		X		
5	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Necesidad de Poder</b>							
6	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?.	X		X		X		
7	¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?	X		X		X		
9	¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?	X		X		X		
10	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Necesidad de Afiliación</b>							
11	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?	X		X		X		
12	¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?	X		X		X		
13	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?	X		X		X		
14	¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?	X		X		X		
15	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador :** Alegre Jara Maribel Enaida

**ORCID :** 0000-0002-9257-7362

**Especialidad del validador :** Dra. en Gestión y Ciencias de la Educación

**Chimbote, 09 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma  
Dra. Maribel Alegre Jara  
DNI: 32959163  
ORCID: 0000-0002-9257-7362

Experto 3:



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 09 de mayo del 2022

Señor: Dra. **ROJAS CORDERO EVA MARÍA**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Presente. -

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de estudiante del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Santa, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el grado de maestra en Docencia e Investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: "Niveles de Motivación de Logro durante la pandemia del Covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022." y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El presente expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable de estudio y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Instrumento (para revisión)
- Certificado para validez de contenido de los instrumentos.

Quedo agradecida por la atención a la presente.

Atentamente,

---

Br. Gaspar Tarazona, Ydania Milagros  
DNI N° 45983076

**Experto 3: Matriz de validez de contenido del instrumento**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
MOTIVACION DE LOGRO	NECESIDAD DE LOGRO	Siente motivación para lograr sus objetivos	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?				X		X		X		X		
			¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?				X		X		X		X		
		Se adapta a los cambios para lograr sus objetivos	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
		Afronta y supera los retos.	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?				X		X		X		X		
	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?					X		X		X		X			
	NECESIDAD DE PODER	Dirige y organiza actividades y equipos de trabajo	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?				X		X		X		X		
			¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?				X		X		X		X		
		Es capaz de manejar y controlar diversas situaciones.	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?				X		X		X		X		
			¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?				X		X		X		X		
	Defiende sus ideas y opiniones cuando las expresa	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?				X		X		X		X			
	NECESIDAD DE AFLIACION	Se siente aceptado y valorado en su grupo de trabajo.	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?				X		X		X		X		
			¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?				X		X		X		X		
		Se interesa por mantener la interacción con sus compañeros de trabajo.	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?				X		X		X		X		
			¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?				X		X		X		X		
		Mantiene las relaciones interpersonales de forma amistosa y cercana con sus compañeros (as) de trabajo.	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?				X		X		X		X		

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

**OBJETIVO:** Determinar los niveles de motivación de logro durante la pandemia generada por el COVID-19 que registran los docentes de primaria de la UGEL Santa pertenecientes al distrito de Chimbote durante el año escolar 2022.

**DIRIGIDO A:** Docentes de nivel primario del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Rojas Cordero Eva María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN PSICOLOGIA

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

Firma

Dra. Eva María Rojas Cordero  
DNI: 32852514  
ORCID: 0000-0002-5973-0820

### Experto 3: Certificado de validez de contenido del instrumento

CUESTIONARIO DE MOTIVACION DE LOGRO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. Necesidad de Logro</b>							
1	¿Me siento motivado (a) a lograr mis objetivos personales y/o profesionales, aun si las circunstancias son adversas?	X		X		X		
2	¿Me trazo objetivos difíciles porque sé que puedo lograrlos?	X		X		X		
3	¿Me adapto con facilidad a los cambios y acepto sugerencias en mi trabajo docente?	X		X		X		
4	¿Soy capaz de afrontar las exigencias curriculares como producto de situaciones inesperadas como la pandemia?	X		X		X		
5	¿Puedo afrontar y superar los retos que se presentan en mi trabajo docente, como aprender y manejar los recursos virtuales tecnológicos para desarrollar las clases durante la pandemia?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Necesidad de Poder</b>							
6	¿Me agrada dirigir equipos de trabajo en la I.E. donde laboro y también fuera de ella?.	X		X		X		
7	¿Soy comprometido (a) con el cumplimiento de las actividades y funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tengo control de las actividades que realizo en mi trabajo docente?	X		X		X		
9	¿Me siento capaz intelectualmente y emocionalmente de poder manejar las diversas situaciones laborales que se presentan, incluso si son adversas?	X		X		X		
10	¿Expreso con facilidad mis ideas y opiniones y las defiendo con asertividad respetando las ideas de los demás?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Necesidad de Afiliación</b>							
11	¿Me siento a gusto realizando las actividades escolares con mis colegas y estudiantes?	X		X		X		
12	¿Me siento valorado por mis colegas, padres de familia y estudiantes respecto a mi trabajo?	X		X		X		
13	¿Me agrada interactuar con mis compañeros (as) de trabajo en el grupo de WhatsApp, Facebook, Messenger o coordinaciones vía zoom?	X		X		X		
14	¿Para mi es importante poder interactuar de manera presencial con mis compañeros (as) de trabajo?	X		X		X		
15	¿Mantengo el buen ánimo y trato de ser asertivo (a) con mis compañeros de trabajo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador :** ROJAS CORDERO EVA MARÍA

**ORCID :** 0000-0002-5973-0820

**Especialidad del validador :** DOCTORA EN PSICOLOGÍA

**Chimbote, 04 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Dra. Eva María Rojas Cordero

DNI: 32852514

ORCID 0000-0002-5973-0820

## Anexo 4: Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

### Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro

#### a) Validez

Del análisis consolidado del coeficiente de validez de contenido a través de la V de Aiken a 3 expertos consultados sobre los ítems propuestos sobre el “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” no sugiere corrección o eliminación de ítem alguno, por ser su puntuación de 1.00. Por lo que se considera que el “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” posee una fuerte validez de contenido.

Dimensiones	Ítems	Criterios	Expertos			Total (S)	V. Aiken	Validez por ítems
			1	2	3			
NECESIDAD DE LOGRO	item1	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item2	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item3	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item4	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item5	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
NECESIDAD DE PODER	item6	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item7	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item8	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item9	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
item10	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
NECESIDAD DE PODER	item11	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item12	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item13	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item14	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item15	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	TOTAL							1.00

### Consolidado de validez de contenido

Dimensión	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Puntuación específica
Necesidad de Logro	1.00	1.00	1.00	1.00
Necesidad de Poder	1.00	1.00	0.93	1.00
Necesidad de Afiliación	1.00	1.00	1.00	1.00
Puntuación general	1.00	1.00	1.00	1.00

#### b) Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto del “**Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro**” a una muestra no probabilística de 28 docentes de nivel primaria, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 15 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones del “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.849, en promedio y de sus dimensiones (0.838 en Necesidad de Logro, 0.842 en Necesidad de Poder y 0.838 en Necesidad de Afiliación). La puntuación de los ítems (oscilaron entre 0.819 y 0.856). Por lo que se considera que el “Cuestionario para evaluar el Nivel de Motivación de Logro” es de confiabilidad muy alta.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.849	.864	15

### Estadística total de elementos

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	,220	,856
I2	,301	,849
I3	,537	,838
I4	,815	,821
I5	,721	,825
I6	,283	,853
I7	,331	,848
I8	,736	,828
I9	,611	,831
I10	,317	,850
I11	,502	,840
I12	,638	,833
I13	,271	,852
I14	,381	,845
I15	,904	,819

### Coeficiente de correlación. Corregido ítem total

Ítems	Necesidad de Logro	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
I1	0.220		
I2	0.301		
I3	0.537		
I4	0.815		
I5	0.721		
I6		0.283	
I7		0.331	
I8		0.736	
I9		0.611	
I10		0.317	
I11			0.502
I12			0.638
I13			0.271
I14			0.381
I15			0.904
<b>Correlación por dimensiones</b>	<b>0.519</b>	<b>0.456</b>	<b>0.539</b>
<b>Correlación total</b>	<b>0.505</b>		

### Coeficiente de confiabilidad corregido ítem total

Ítems	Necesidad de Logro	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
I1	0.856		
I2	0.849		
I3	0.838		
I4	0.821		
I5	0.825		
I6		0.853	
I7		0.848	
I8		0.828	
I9		0.831	
I10		0.850	
I11			0.840
I12			0.833
I13			0.852
I14			0.845
I15			0.819
<b>Confiabilidad por dimensiones</b>	<b>0.838</b>	<b>0.842</b>	<b>0.838</b>
<b>Confiabilidad total</b>	<b>0.839</b>		

**Anexo 5: Declaración jurada de autoría**

						
<b>DECLARACION JURADA DE AUTORÍA</b>						
Yo, <b>YDANIA MILAGROS GASPAS TARAZONA</b>						
estudiante de la:						
Facultad:	Ciencias		Educación		Ingeniería	
Escuela Profesional:						
Departamento Académico:						
Escuela de Posgrado		Maestría	<b>X</b>	Doctorado		
Programa: <b>MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>						
De la Universidad Nacional del Santa; Declaro que el trabajo de investigación intitulado:						
<b>NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022</b>						
presentado en <b>114</b> folios, para la obtención del Grado académico:					( <b>X</b> )	
Título profesional:	( )	Investigación anual:			( )	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta a las declaradas en el presente trabajo.</li> <li>➤ Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completa ni parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.</li> <li>➤ Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio por el VRIN.</li> <li>➤ De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso disciplinario.</li> </ul>						
Nuevo Chimbote, 24 de abril de 2023						
Firma:						
Nombres y Apellidos: <b>YDANIA MILAGROS GASPAS TARAZONA</b>						
DNI: <b>45983076</b>						

## Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad

					
<b>ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD</b>					
Yo, <b>NORMA EDITH CASTILLO RAMOS</b> asesora / presidente de la Unidad de Investigación de la:					
Facultad:	Ciencias		Educación		Ingeniería
Departamento Académico					
Escuela de Posgrado	Maestría:	<b>X</b>	Doctorado		
Programa: <b>MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>					
De la Universidad Nacional del Santa. Asesor / Unidad de Investigación revisora del trabajo de Investigación intitulado:					
<b>NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA-2022</b>					
Del estudiante / docente: <b>YDANIA MILAGROS GASPAR TARAZONA</b>					
De la escuela / departamento académico: <b>POSGRADO</b>					
Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 14% el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación Turnitin adjunto.					
Quién suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender, la investigación cumple con las normas de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa.					
Nuevo Chimbote, 24 de abril de 2023					
Firma:					
Nombres y Apellidos del Asesor/Presidenta UI: <b>NORMA EDITH CASTILLO RAMOS</b>					
DNI: 32820597					



## Anexo 7: Carta de presentación

**CARGO**



**UNS**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
POSGRADO

*"Uno del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Nvo. Chimbote, 06 de setiembre de 2022

**CARTA N° 030-2022-UNS-EPG**

Señora  
**Lic. Romy Carmen Luisa Saldaña Távara**  
Directora UGEL Santa  
Presente.

De mi especial consideración:

Es motivo del presente expresarle un cordial saludo a nombre de la Universidad Nacional del Santa y el mío propio, asimismo presentarle a la **Br. Ydania Milagros Gaspar Tarazona** (código de matrícula 2021701007), estudiante del programa de Maestría en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación de la Escuela de Posgrado de la UNS, quien como parte de sus estudios de posgrado se encuentra ejecutando el proyecto de tesis intitulado: **"NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA UGEL SANTA 2022"**.

Considerando lo expuesto, solicito a su despacho brinde a la mencionada estudiante, las facilidades necesarias para acceder a la información que requiera para la ejecución del proyecto anteriormente mencionado, que tiene como finalidad la obtención del Grado de Maestro.

Quedando a su disposición en caso de requerir información adicional, me suscribo de usted haciéndole llegar las muestras de mi más alto aprecio y consideración.

Atentamente,



**Dr. Guillermo Belisario Saldaña Rojas**  
Director (e) Escuela de Posgrado  
Universidad Nacional de Santa

C.c. **Interesada** - Archivo  
GBSR/cjra

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
Rectorado: Av. Pacífico N° 908 - Urb. Buenos Aires  
Campus Universitario: Av. Universitaria s/n - Urb. Bellavista  
Central telefónica: (51) 41 319245 - Nuevo Chimbote - Areash - Peru

[www.uns.edu.pe](http://www.uns.edu.pe)

## Anexo 8: Oficio Múltiple



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 09 SET. 2022

OFICIO MULTIPLE N° 178 - 2022 -ME/RA/RA/DREA/DAGP/ETOE

SEÑOR(A):  
DIRECTOR DE LA I.E PUBLICA DE EDUCACION PRIMARIA  
EBR

Presente. -

ASUNTO: BRINDAR FACILIDADES

REF. Ley N° 28044  
UNS  
EXP. N° 22941 -2022

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que; la Universidad Nacional del Santa a través de la sección de post grado está realizando un recojo de información(encuesta) referida a las acciones de motivación durante la pandemia del COVID-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa 2022". Dicha actividad es solo para docentes y tiene como propósito proponer mejoras alternativas para el fortalecimiento en la formación integral de los estudiantes en educación primaria. En ese sentido me dirijo a su despacho brindar facilidades, sin alterar el tiempo programático curricular estudiantil; a la comisionada debidamente acreditada para que pueda obtener información según la temática antes indicada.

Esperando su coordinación y atención, propicia es la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial deferencia y estima

Atentamente;

U.G. SANTA  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA  
CHIMBOTE



## Anexo 9: Consentimiento informado



---

### Consentimiento Informado

Estimado Docente, es grato dirigirme a usted e invitarlo (a) cordialmente a participar de manera voluntaria de la esta investigación denominada: “Niveles de motivación de logro durante la pandemia del covid-19 en docentes de primaria de la UGEL Santa-2022”, que es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Nacional del Santa y financiado por la investigadora principal. Con la finalidad de contribuir con la investigación científica en el ámbito educativo, la presente investigación busca conocer su nivel de motivación de logro durante estos tiempos de pandemia, para tal efecto se le pedirá que llene una encuesta y la información que usted brinde será totalmente confidencial y solamente utilizada para fines de esta investigación, por lo que su participación se mantendrá en total anonimato ya que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas.

Por tanto, si acepta voluntariamente participar en esta investigación, marque en la siguiente casilla:

Si acepto participar voluntariamente.

En caso de tener alguna duda o consulta adicional en relación a la presente investigación, puede contactarse con la investigadora principal, Lic. Ydania Gaspar Tarazona -UNS, cuya dirección de correo es el siguiente: [ydaniagaspar@gmail.com](mailto:ydaniagaspar@gmail.com)

Gracias por su amable participación.

---

Firma del participante

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Anexo 10: Data

NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOGRO																			
N°	D1: Necesidad de Logro						D2: Necesidad de Poder						D3: Necesidad de Afiliación						TOTAL GENERAL
	I1	I2	I3	I4	I5	TOTAL D1	I6	I7	I8	I9	I10	TOTAL D2	I11	I12	I13	I14	I15	TOTAL D3	
1	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	44
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
4	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
6	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
7	2	2	3	3	1	11	3	3	1	3	3	13	3	2	1	3	3	12	36
8	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	43
9	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
10	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	42
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
13	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	13	40
14	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	42
15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
16	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
17	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	43
18	2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	3	2	1	3	3	12	37
19	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
20	1	1	3	3	3	11	1	3	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15	37
21	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	41
22	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
23	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
25	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	41
26	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
27	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
28	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	37
29	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	1	12	3	2	2	3	3	13	38
30	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
31	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	43
32	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	41

33	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
35	2	1	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	13	40
36	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
37	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	43
38	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	43
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	44
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
42	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
43	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	42
44	2	2	3	3	3	13	1	3	3	2	3	12	3	2	3	3	3	14	39
45	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
46	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
47	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
48	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	14	43
50	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
51	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	41
52	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
53	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	44
54	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
55	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
56	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
57	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
58	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
59	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	41
60	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
61	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
62	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	2	2	3	12	38
63	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
64	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	42
65	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
66	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	3	13	40
67	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	43
68	2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14	38
69	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	3	13	42
70	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	2	3	3	14	42
71	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	43

72	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	42
73	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
74	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
75	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
76	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
77	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	42
78	2	3	2	2	2	11	1	3	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	38
79	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	40
80	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	42
81	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	40
82	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	42
83	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
84	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
85	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	34
86	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	41
87	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	Si	11	3	2	3	3	3	14	39
88	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	Si	11	3	3	3	3	3	15	41
89	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	Si	12	3	2	3	3	3	14	40
90	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	Si	12	3	3	3	2	3	14	41
91	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	Si	12	3	3	3	3	3	15	42
92	2	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	1	2	3	2	10	25
93	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
94	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
95	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
96	2	3	1	1	2	9	1	3	3	3	3	13	3	2	2	3	2	12	34
97	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
98	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
99	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
100	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	41
101	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	1	2	2	10	38
102	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	42
103	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
104	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	42
105	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	42
106	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	44
107	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
108	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
109	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	42
110	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	41

111	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	1	3	3	12	39
112	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
113	3	2	2	1	2	10	1	3	3	2	2	11	3	1	1	3	3	11	32
114	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	42
115	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
116	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
117	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	42
118	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	40
119	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	41
120	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	43
121	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
122	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	43
123	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
124	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	3	12	39
125	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	43
126	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43
127	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	41
128	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	44
129	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
130	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
131	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	41
132	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	42
133	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
134	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
135	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	42
136	3	1	3	3	3	13	1	3	3	3	3	13	3	2	2	3	3	13	39
137	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	Si	3	3	3	12	41
138	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	Si	3	3	3	12	39
139	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	Si	3	3	3	12	41
140	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	Si	3	3	3	12	41
141	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	Si	3	3	3	12	42
142	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11	38
143	1	2	2	2	3	10	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	36
144	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	42
145	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12	39
146	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	44
147	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
148	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
149	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45

150	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	42
151	1	2	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	42
152	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
153	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
154	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
155	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	43
156	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	3	13	3	3	2	2	3	13	40
157	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	40
158	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	43
159	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
160	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
161	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	40
162	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
163	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
164	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	42
165	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	3	13	40
166	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	40
167	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	40
168	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	41
169	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
170	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	41
171	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
172	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	43
173	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	43
174	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
175	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	44
176	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	44
177	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	42
178	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
179	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	43
180	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
181	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	43
182	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	3	12	40
183	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	41
184	3	3	3	3	2	14	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	42
185	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	43
186	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	39
187	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	42
188	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	42

189	3	2	2	3	3	13	1	3	2	2	3	11	3	2	1	3	2	11	35
190	2	2	3	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	39
191	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
192	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	42
193	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
194	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	3	14	41
195	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	44
196	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
197	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
198	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
199	3	1	2	2	3	11	2	3	3	2	3	13	2	2	2	3	3	12	36
200	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	3	12	41
201	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
202	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	44
203	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	43
204	2	2	3	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	40
205	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	39
206	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	41
207	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	44
208	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
209	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
210	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
211	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	14	42
212	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	41
213	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	43
214	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
215	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	42
216	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	41
217	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43
218	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	41
219	2	2	3	3	2	12	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	40
220	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
221	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
222	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	42
223	2	1	2	1	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	3	13	37
224	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	40
225	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	13	3	2	2	3	3	13	41
226	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	3	13	40
227	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	43

228	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	44
229	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	12	39
230	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	3	12	2	2	3	2	3	12	35
231	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	42
232	3	2	3	3	3	14	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	42
233	2	1	3	3	3	12	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	38
234	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	42
235	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
236	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45

**Anexo 11:** Propuesta de programa

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA INCENTIVAR  
Y FORTALECER LA MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE  
PRIMARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO  
DE CHIMBOTE PERTENECIENTES A LA UGEL SANTA**



**AUTORA:**

YDANIA MILAGROS GASPAR TARAZONA

**ASESORA:**

DRA. NORMA EDITH CASTILLO RAMOS

NUEVO CHIMBOTE 2023

## **I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Denominación : Mis herramientas de motivación al logro
- 1.2. Dirigido a : Docentes de nivel primaria
- 1.3. N° de Sesiones : 12
- 1.4. Inicio : ---
- 1.5. Término : ---
- 1.6. Responsable : ---

## **II. FUNDAMENTACIÓN**

La motivación de logro se concibe como la fuerza interna que nos impulsa a realizar un conjunto de actividades para alcanzar un fin determinado, es el ímpetu que genera una energía interna en el docente y lo lleva a perseverar ante las circunstancias y lograr el éxito que desea, por tanto un docente con niveles altos de motivación de logro puede lograr un mejor rendimiento académico en sus estudiantes puesto que en él se ven inmersos componentes psicológicos y emocionales que promueven su adecuado desempeño y que influyen en la calidad de la educación, además diversas investigaciones señalan que la motivación de logro impulsa al ser humano a desarrollar diversas actividades guiadas al triunfo (Llave, 2019).

En este sentido se considera conveniente proponer un programa de intervención orientado a incentivar y fortalecer la motivación de logro de los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa como elemento clave para su desempeño profesional y para la calidad de la enseñanza a través de la realización de diversas actividades, las mismas que fueron elaboradas a partir de los resultados obtenidos en el Cuestionario para evaluar la Motivación de Logro el cual describe una serie de rasgos y características vinculadas a la motivación de logro tales como tener un nivel alto de aspiraciones, organización, capacidad de adaptación, estilo de afrontamiento y relaciones interpersonales.

Por tanto cada una de las actividades que se proponen están dirigidas a dotar al docente de recursos para conocer, pensar y poner en práctica a fin de que posean técnicas de automotivación que puedan aplicar en cualquier momento de la vida diaria para enfrentar de la mejor manera posible diversas situaciones que se puedan presentar.

Por esta razón, se espera que la propuesta del presente programa de intervención orientado a incentivar y fortalecer la motivación de logro de los docentes de primaria contribuya en el bienestar emocional del docente generando un impacto positivo tanto en su vida personal como profesional y ayudándolo a tener mejores estilos de afrontamiento y relaciones interpersonales saludables con el entorno.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

- Incentivar y fortalecer la motivación de logro en los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Aplicar estrategias para fortalecer la motivación de logro en la dimensión necesidad de logro de los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.
- Aplicar estrategias para fortalecer la motivación de logro en la dimensión necesidad de poder de los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.
- Aplicar estrategias para fortalecer la motivación de logro en la dimensión necesidad de afiliación de los docentes de primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote pertenecientes a la UGEL Santa.

#### IV. METODOLOGÍA

El presente programa de intervención propone una metodología participativa, vivencial y reflexiva basada en el aprender haciendo para incentivar y mejorar la motivación de logro en los docentes de primaria con la ejecución de actividades reflexivas a nivel personal y grupal a fin de cumplir con los objetivos establecidos.

- **Participativa:** Promueve el rol activo y protagónico de los docentes a través del trabajo individual y grupal para la construcción del aprendizaje en cuanto a la motivación de logro y al fortalecimiento de la misma.
- **Vivencial:** Mediante las dinámicas se promueve distintas vivencias permitiendo que se amplíe la percepción de los y las docentes para llevarlos a la reflexión y espontaneidad.
- **Reflexiva:** A través de la práctica de los ejercicios y actividades propuestas que fomentaran en nuestros docentes el pensar, analizar, tomar decisiones y ofrecer soluciones en base a lo aprendido.

Así mismo esta metodología permitirá que las diversas actividades propuestas en las sesiones puedan ser desarrolladas en un taller o en reuniones periódicas a fin de dar cumplimiento al programa de intervención y se conserve el aspecto dinámico del mismo.

En nuestra propuesta se promoverán estrategias para fortalecer la motivación de logro en los docentes a través de sesiones de aprendizaje vinculadas a las dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Siendo las siguientes:

Dimensión	Sesiones
Necesidad de logro	S1: Entendiendo la Motivación de Logro
	S2: Identificando mis aspiraciones personales y profesionales.
	S3: En Busca del éxito
	S4: Transformando las razones en motivación.

Necesidad de poder	S5: gestionando mi tiempo
	S6: Manejando el estrés.
	S7: Mejorando mis habilidades para la resolución de conflictos.
	S8: Me fortalezco en mi trabajo.
Necesidad de afiliación	S9: El buen docente
	S10: Gestionando mis emociones.
	S11: Me adapto a los cambios.
	S12: Fortaleciendo mis relaciones con los demás.
<b>Actividad de cierre</b>	

## V. USO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA

Esta propuesta de programa de intervención debe ser utilizada por las personas encargadas de facilitar las sesiones educativas sobre motivación de logro la misma que debe estar comprometida con el cumplimiento de las actividades y la ejecución total del programa el cual puede ser establecido en un periodo de tiempo determinado.

## VI. PERFIL Y ROL DEL FACILITADOR / FACILITADORA

La persona encargada de aplicar y facilitar las sesiones del programa de intervención debe ser de preferencia un profesional en psicología y que posea las siguientes características:

- ✓ Que tenga relación con el personal de la I.E.
- ✓ Que tenga interés en ayudar a los docentes para fortalecer la motivación de logro.
- ✓ Que sea comprometido (a) con promover el cambio de comportamiento y pensamiento en favor de la superación y el crecimiento personal y profesional del docente.
- ✓ Que maneje información sobre la importancia de la motivación de logro en los docentes.
- ✓ Que conozca y maneje adecuadamente las técnicas y dinámicas participativas.
- ✓ Que con anticipación se familiarice con el programa de intervención para dar cumplimiento a todo lo programado.

## VII. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

<b>Dimensión: Necesidad de Logro</b>				
<b>SESIÓN 1: Entendiendo la Motivación de Logro</b>				
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración 75 min.</b>
Reconoce el concepto de motivación de logro y su importancia en el desempeño docente	Participativa Reflexiva Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		Prueba de entrada	Prueba de entrada.	20 min.
		Importancia de la motivación de logro	Lapicero.	15 min.
		Actividad: ¿Qué me motiva? Y ¿Qué me desmotiva?	Diapositivas o papelotes.	15 min.
		Dinámica: Canasta revuelta.	Fichas de aplicación.	15 min.
		Cierre de la sesión	Lápices y colores.	5 min.
<b>SESIÓN 2: Identificando mis aspiraciones personales y profesionales</b>				
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración 75 min.</b>
Define e identifica sus aspiraciones personales y profesionales.  Aprende el uso de técnicas y herramientas para ayudarse a cumplir sus metas.	Participativa Reflexiva Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		¿Qué son las aspiraciones personales y profesionales?	Diapositivas o papelotes.	30 min.
		Dinámica: Mi rueda de la vida.	Fichas de aplicación. Colores	15 min.
		Actividad: Mi cuadro de aspiraciones	Papelotes. USB. Música.	15 min.

		Dinámica: Baile en la isla.	Parlante.	10 min.		
<b>SESION 3: En busca del éxito</b>						
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración 85 min</b>		
<p>Explica lo que entiende por “éxito”</p> <p>Establece sus metas a corto y largo plazo.</p> <p>Establece pasos para cumplir sus metas.</p>	<p>Participativa</p> <p>Reflexiva</p> <p>Expositiva – dialogada</p>	Presentación del tema	Voz.	5 min.		
		¿Cómo consideras el éxito?		20 min.		
		Actividad: Enumera 3 situaciones que consideras exitosas en tu vida.	Fichas de aplicación.	10 min.		
		¿Qué son las metas y cómo puedo lograrlas?		Diapositivas o papelotes.	20 min.	
		Actividad: Enumerando mis metas a corto y largo plazo		Pizarra.	Papelotes.	15 min.
		Exposición sobre los pasos a seguir para cumplir las metas.		Plumones de colores.		10
		Cierre de sesión		Limpiatipo	5 min.	
<b>SESÓN 4: Transformando las razones en motivación</b>						
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración 100 min.</b>		
<p>Analiza el porqué de su labor docente y de las</p>	<p>Participativa</p> <p>Reflexiva</p> <p>Expositiva – dialogada</p>	Presentación del tema	Voz.	5 min.		
		Dinámica de análisis: ¿Por qué	Pizarra. Papelotes.	15 min.		

<p>actividades que realiza.</p> <p>Explica que motivos lo impulsan a realizar su labor docente</p>		se realizan ciertas actividades?	Plumones de colores.	
		Actividad: Dándole un ¿Por qué? a la actividad docente.	Limpiatipos.	20 min.
		Dinámica: Hallando una razón de ser.	Diapositivas o papelotes.	15 min.
		Plenaria final	Papel bond de colores.	20
		Cierre de sesión	Lápices.	5 min.

### Dimensión: Necesidad de Poder

### SESIÓN 5: Gestionando mi tiempo

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 60 min.
Comprende la importancia de gestionar el tiempo.	Participativa Reflexiva Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		¿Qué es la gestión del tiempo?	Diapositivas o papelotes.	15 min.
Conoce y aplica estrategias para la gestión del tiempo y organización de tareas.		Dinámica: Reuniendo bloques	Bloques de cartón y cestos.	10 min.
		Actividad: Conociendo estrategias para la gestión del tiempo.	Fichas de aplicación.	20 min.
		Dinámica: El juego de los 60 segundos	Lápices.	5 min.
		Cierre de sesión	Limpiatipos.	5 min.

### SESIÓN 6: Manejando el estrés

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 80 min.
Desarrolla herramientas	Participativa Reflexiva	Presentación del tema	Voz.	5 min.

necesarias para afrontar el estrés ante diversas situaciones.	Dialogada	¿Qué sabemos del estrés?	Diapositivas o papelotes.	20 min.
		Aplicación: Test de estrés laboral.	Test de estrés laboral.	10 min.
		Dinámica: El globo estresado		15 min.
		Actividad: Relajación progresiva de Jacobson.	Globos de colores N°9	30 min.
		Comentarios.	USB	10 min.
		Cierre de sesión.	Parlante.	5 min.

**SESIÓN 7: Mejorando mis habilidades para la resolución de conflictos.**

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 90 min.
Comprende la importancia de tener un adecuado estilo de afrontamiento ante las adversidades.  Aprende estrategias y habilidades para la resolución de conflictos.	Participativa Reflexiva Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		Dinámica: El nudo		15 min.
		Tipos de conflicto y estilos de afrontamiento	Diapositivas o papelotes.	30 min.
		Actividad: Exposición sobre los pasos a seguir para analizar y afrontar los conflictos.	Fichas de aplicación. Lápices. Papelotes. Plumones. Limpiatipos.	20 min.
		Dinámica: Resuelvo mis conflictos		15 min.
		Cierre de sesión		5 min.

<b>SESIÓN 8: Me fortalezco en mi trabajo</b>				
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración</b> <b>95 min.</b>
Reflexiona sobre las exigencias de su trabajo.  Conoce sus competencias y oportunidades de mejora.  Identifica sus habilidades y capacidades para el desarrollo de sus labores como docente	Participativa Reflexiva  Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		Actividad: Lo que sí es y no es importante y urgente en mi vida.	Imágenes  Fichas de aplicación.	20 min.
		Dinámica de análisis: El valor de mi tiempo	Diapositivas o papelotes.	15 min.
		Actividad: describiendo mí trabajo.	Hojas bond de colores.	15 min.
		Dinámica: Mi mano de fortalezas laborales.	Lápices y colores.	15 min.
		Actividad: Usando mis fortalezas de forma diferente.		20 min.
		Cierre de sesión.		5 min.
<b>Dimensión: Necesidad de Afiliación</b>				
<b>SESIÓN 9: El buen docente</b>				
<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Medios y materiales</b>	<b>Duración</b> <b>75 min.</b>
Conceptualiza lo que es ser un buen docente.  Identifica las cualidades que	Participativa Reflexiva  Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		¿Qué es ser un buen docente?	Diapositivas o papelotes.	20 min.
		Dinámica de análisis: ¿Qué cualidades debe	Pizarra. Papelotes.	30 min.

debe tener un buen docente.		tener un buen docente?	Plumones.	
		Dinámica: El árbol	Hojas bond.	15 min.
		Cierre de la sesión	Lápices.	5 min.

### SESIÓN 10: Gestionando mis emociones

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 90 min.
Define el concepto de emociones.  Identifica y expresa sentimientos y emociones.  Mejora la capacidad para manejar sus emociones.	Participativa  Reflexiva	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		Dinámica: Se murió Chicho.	Diapositivas o papelotes.	15 min.
		¿Qué entiendo por “Gestión de emociones”?		Fichas de aplicación.
		Actividad: Reconociendo lo que siento	Papelotes.	15 min.
		Dinámica: Describiendo y manejando mis emociones.	Plumones de colores. Limpiatipos.	20 min.
		Comentarios.	Imágenes de emociones.	15 min.
		Cierre de sesión.		5 min.

### SESIÓN 11: Me adapto a los cambios

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 85 min.
Demuestra capacidad para asumir los cambios de	Participativa  Reflexiva  Expositiva – dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		¿Sabemos adaptarnos al cambio?	Diapositivas o papelotes.	20 min.

manera adecuada.  Adquiere recursos para afrontar adecuadamente los procesos de adaptación al cambio.		Dinámica: El resultado del cambio.	Fichas de aplicación.	15 min.
		Actividad: La curva del cambio.	Lápices.	20 min.
		Plenaria: El Cambio como parte de la vida	Papelotes. Plumones de colores.	20 min.
		Cierre de sesión.	Limpiatipos.	5 min.

### SESIÓN 12: Fortaleciendo mis relaciones con los demás.

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 80 min.
Reflexiona sobre la calidad de sus relaciones familiares y laborales.  Aprende estrategias y habilidades para mejorar y fortalecer las relaciones con los demás.	Participativa Reflexiva Dialogada	Presentación del tema	Voz.	5 min.
		Cuestionario de relaciones familiares y laborales	Diapositivas o papelotes.	15 min.
		Actividad: Estrategias para fortalecer nuestras relaciones con los demás.	Fichas de aplicación. Lápices. Música.	30 min.
		Dinámica: Roles en la comunicación.	USB Parlantes.	10 min.
		Actividad: Estableciendo lazos de confianza y compartir.	Papelotes. Plumones de colores.	15 min.
		Cierre de sesión	Limpiatipos.	5 min.

### ACTIVIDAD DE CIERRE

**Hasta una próxima vez**

Contenido	Metodología	Estrategias	Medios y materiales	Duración 55 min.
Reflexiona y comenta sobre todo lo aprendido.	Participativa Reflexiva Dialogada	Agradecimiento	Voz.	15 min.
		Aplicación de la prueba de salida.	Prueba de salida.	10 min.
		Compartir y despedida.	Lapicero. Aperitivo.	30 min.

## VIII. EVALUACIÓN

La evaluación considerará dos aspectos el proceso de aprendizaje y la satisfacción de los y las docentes de las I. E.

- a) Para el proceso de aprendizaje se tomaran en cuenta los conocimientos asimilados por los y las docentes durante el desarrollo del programa, siendo evaluado con una prueba de entrada y una prueba de salida. La prueba de entrada se aplicara al inicio del programa para tener una valoración de los conocimientos previos para posteriormente ser comparada con la prueba de salida. La prueba de salida se aplicara al término del programa para identificar las deficiencias que puedan haber para nivelarlas y desarrollarlas en posteriores actividades.
- b) Para valorar la satisfacción de los y las docentes se aplicara una encuesta de satisfacción al término del programa con preguntas de carácter cerrado y algunas de carácter abierto para recoger las opiniones sobre algunos temas. Esta evaluación permitirá valorar los sentimientos de los y las docentes frente al programa de intervención realizado cuyos resultados ayudaran a realizar mejoras en próximas actividades.

## IX. RECURSOS

### 9.1. Humanos

- Responsable facilitador (a) de la ejecución del programa.
- Docentes de la Institución Educativa.

## 9.2. Materiales

- Los especificados en cada una de las sesiones del programa.

## X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Covey, S. (1989). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós.
- ✓ Jericó, P. (23 de marzo de 2020). Círculo de influencia: Una herramienta para reducir nuestras preocupaciones. En: [https://elpais.com/elpais/2020/03/23/laboratorio\\_de\\_felicidad/1584953805\\_297518.html](https://elpais.com/elpais/2020/03/23/laboratorio_de_felicidad/1584953805_297518.html)
- ✓ Klaus W. (1997). Juegos de interacción para adolescentes, jóvenes y adultos.
- ✓ Mar A. (s.f.). Desarrollo personal: ¿Sabes adaptarte a los cambios? Disponible en <https://albamarpsicologia.com/adaptarse-al-cambio/>
- ✓ Raeburn A. (2022). maneras de desarrollar adaptabilidad en el lugar de trabajo y aceptar los cambios. Disponible en <https://asana.com/es/resources/workplace-adaptability-skills>
- ✓ Universidad de Costa Rica (2017). Adaptación al cambio: una competencia necesaria para crecer profesionalmente. Disponible en <https://cicap.ucr.ac.cr/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/>