

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**TIPOS DE NECESIDADES QUE PREDOMINAN EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL –
PUNO DEL AÑO ESCOLAR 2017**

TESIS

**PRESENTADA POR
MARITZA CATATA HUARACHA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA
ESPECIALIDAD DE LENGUA, LITERATURA,
PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PUNO - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

**TIPOS DE NECESIDADES QUE PREDOMINAN EN LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA
NACIONAL – PUNO DEL AÑO ESCOLAR 2017**

TESIS PRESENTADA POR:


MARITZA CATATA HUARACHA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN
SECUNDARIA, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA,
LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Dr. Feliciano Padilla Chalco

PRIMER MIEMBRO


:



Dr. Javier Montesinos Montesinos

SEGUNDO MIEMBRO


:



Dra. Yolanda Lujano Ortega

DIRECTOR / ASESOR

:



Dr. Salvador Hanco Aguilar

Área: Gestión y Administración de la Educación

Tema: Motivación

Fecha de sustentación: 28 / Dic / 2018

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente:

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A ti Berig.

A mi hermana Nury y mi hermano Franco por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A Mis Maestros, que me brindaron sus conocimientos.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi Madre: Leonor por ser la principal promotora de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a mis docentes de la Escuela de profesional de Lengua Literatura, Filosofía y Psicología de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Planteamiento de problema	14
1.2. Formulación de problema.....	15
1.3. Hipótesis de la investigación.....	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. Justificación del estudio.....	16
1.5. Objetivos de la Investigación.....	17
1.5.1. Objetivo general	17
1.5.2. Objetivos específicos.....	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Marco teórico.....	26
2.2.1. Motivación	26
2.2.2. Importancia de la motivación	28
2.2.3. Teoría de la motivación de David C. Mclelland	28
2.2.2.1. Necesidad de logro.....	29
2.2.2.2. Necesidad de poder.....	29
2.2.2.3. Necesidad de afiliación (asociación)	29
2.3. Marco conceptual.....	30

III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
3.1. Ubicación geográfica del estudio	32
3.2. Período de duración del estudio	32
3.3. Procedencia del material utilizado	32
3.3.1 Tipos de investigación.....	32
3.3.2. Diseño de investigación	33
3.4. Población y muestra de estudio	33
3.4.1. Población.....	33
3.4.2. Muestra.....	34
3.5. Diseño estadístico.....	34
3.6. Procedimiento.....	35
3.7. Variables.....	36
3.8. Análisis de datos.....	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1. Resultados.....	37
4.2. Discusión	39
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de tipo de necesidades de los docentes nombrados de la Institución
Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno..... 38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio de los docentes nombrados de las Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.	33
Tabla 2 Tabla de tipos de Necesidad	34
Tabla 3 Operacionalización de variable.....	36
Tabla 4 Frecuencia y Porcentaje de la dimensión de tipos de necesidades que predomina en los docentes nombrados dela institución Educación Secundaria “Independencia nacional” de la ciudad de puno.....	37

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- IE. : Institución Educativa.
- SAT : Servicio de administración tributaria
- UPN : Unión del Pueblo Navarro

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, para conocer los tipos necesidades motivacional de los docentes: necesidad de poder, necesidad de logro o necesidad de afiliación, para que los docentes reconozcan la necesidad que los motiva para su mejor desenvolvimiento. Para tal fin, se realizó un estudio de tipo descriptivo diseño diagnóstico, observacional Para recoger datos que permitan alcanzar los objetivos de la investigación. Se aplicó el método descriptivo, la técnica a utilizarse será la observación, en tanto que su instrumento será el test de Motivación, el cual contiene 15 Ítems. La población con la que se trabajo estuvo conformada por 36 docentes nombrados entre varones y mujeres de todas las especialidades. En esta investigación se utilizaron medios y materiales de investigación aparte de los instrumentos señalados, la población de estudio estuvo constituida por todos los docentes nombrados de la Institución educativa señalada. El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 72%, afiliación 17% y poder 11%. En conclusión, el tipo de necesidades que más predomino en los docentes nombrados en la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” es la **necesidad de logro** seguido por la necesidad de poder y quedando al último la necesidad de afiliación son variables que influyen directos y positivamente en el grado de motivación laboral.

Palabras clave: Afiliación, Logro, Motivación, Necesidad, Poder.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the degree of work motivation and the predominant needs according to David McClelland's Theory of Needs, in the appointed teachers of the Secondary Educational Institution "National Independence" of the city of Puno, to know the types of needs Teachers' motivational: If it is a need for power, the need for achievement or the need for affiliation, so that teachers recognize the need that motivates them for their better development. For this purpose, a qualitative study of descriptive, observational type was carried out. To collect data that can achieve the objectives of the investigation. The descriptive method was applied, the technique to be used will be the observation, while its instrument will be the Motivation test, which contains 15 items. The population with which I work was made up of 36 teachers appointed between men and women of all specialties. In this research research means and materials will be used apart from the indicated instruments, the study population will be constituted by all the appointed teachers of the indicated Educational Institution. The type of predominant need found among the participants was distributed as follows: Achievement 72%, affiliation 17% and power 11%. In conclusion, the type of needs that predominated in the teachers named in the Secondary Educational Institution "National Independence" is the need for achievement followed by the need for power and the last need of affiliation are variables that directly and positively influence the degree of work motivation.

Keywords: Affiliation Achievement. Motivation. Need. Power.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el tipo de necesidades que predominan en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, por medio de un test de la motivación de necesidades, en las tareas del docente lleva acabo dentro o fuera de la Institución Educativa están apoyada en sus intereses y necesidades, éstas se constituyen en un medio de gran importancia para su desenvolvimiento laboral.

Para los docentes es crucial saber qué tipo de necesidad predomina en cada una de ellos para poder desenvolverse en su centro laboral, en este caso la institución educativa en la que labora. Con la ayuda del Test Motivación de las necesidades este instrumento nos ayuda a definir a qué tipo de necesidad nuestro docente se inclina más; si nuestro docente pertenece a la necesidad de logro entonces tiene el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito, Si nuestro docente pertenece a la necesidad de poder Es el deseo que tienen las personas para controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas, y por último si nuestro docente pertenece a la necesidad de afiliación es el deseo de relacionarse con otras personas, es una necesidad de tipo social.

McClelland (s.f), propone la existencia de 3 necesidades: Logro, Poder y Afiliación; y dependiendo de cuál predomine en cada individuo, el Docentes de la Institución Educativa se planteará metas y caminos diferentes para buscar su satisfacción.

La investigación denominada “Tipos de necesidades que predominan en los docentes de la I. E. “Independencia Nacional” – Puno del año escolar 2017”, cuyo objetivo es señalar determinar el tipo de necesidad que predomina en los docentes nombrados de la institución educativa ya mencionada. El estudio realizado de la motivación es una percepción que usamos cuando queremos describir las fuerzas que actúan sobre, o dentro

de, un organismo para iniciar y dirigir la conducta de ésta. Es decir, son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo, mediante la obtención de objetivos que incrementan la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el plano social. Se utiliza el término Motivación para explicar y entender las diferencias en la intensidad de la conducta.

Charaja (2011), Según la teoría, El director debe identificar dentro de su institución educativa primero, a los tres tipos de trabajadores; en segundo lugar, debe asignarles tareas y responsabilidades de acuerdo al tipo de necesidades que los identifica. Por ejemplo, al docente con necesidad de afiliación, no sería correcto que se le dé cargos de autoridad. El docente que tiene fuerte necesidad de afiliación sólo busca un buen clima institucional para trabajar. A los que tienen necesidad de poder se le debe delegar autoridad en los cargos que existen dentro de la institución para que puedan ejercer el mando sobre los demás; mientras que a los docentes que tienen necesidad de logro se les debería responsabilizar gestiones importantes para el crecimiento y desarrollo de la institución. Con esta estrategia se aprovecha al máximo las potencialidades de los trabajadores de una institución según sus necesidades.

Este informe de investigación está estructurado de la siguiente manera:

EL CAPÍTULO I: Comprende el planteamiento del problema de la investigación, en el que se precisa la interrogante que debe ser respondida, descripción del problema, definición del problema, limitaciones de la investigación hecha, justificación del problema y objetivos.

EL CAPÍTULO II: Se refiere a los antecedentes de la investigación, sustento teórico en la que se apoya esta investigación, glosario de términos básicos, hipótesis que se han considerado pertinentes y el sistema de variables.

EL CAPÍTULO III: Comprende la metodología de investigación utilizada tipo y diseño de investigación, población y muestra, ubicación y descripción de la población, técnica e instrumentos de recolección de datos y plan de tratamiento de datos.

EL CAPÍTULO IV: Se refiere a los resultados, análisis e interpretación de los mismos. En este capítulo los resultados se presentan en forma ordenada de acuerdo al sistema de variables.

Finalmente se presenta a las conclusiones con sus respectivas recomendaciones y las referencias bibliográficas consultadas para la elaboración del marco teórico.

1.1. Planteamiento de problema

En la actualidad nuestro sistema educativo requiere un análisis objetivo de los docentes que laboran en nuestras instituciones educativas según el perfil del desempeño docente que nos da el ministerio de educación en el proceso educativo, Con el fin de conocer la situación actual por consiguiente determinar las acciones para poder elevar su nivel.

MINEDU (2013), El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes de nuestro país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Vasquez (2007), “La motivación entendida como el grado de compromiso de los docentes es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a

todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “alumnos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial”.

La investigación del presente trabajo de investigación está orientada en reconocer el tipo de necesidad del docente. Específicamente que tipos de necesidad predominan en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional”. Asimismo, se analizara como el conocimiento de las necesidades nos ayudara en el mejor desenvolvimiento en su centro laboral, más aun satisfaciendo sus necesidades.

1.2. Formulación de problema

¿Influye la motivación para el mejor desenvolvimiento de los docentes?

¿El reconocimiento del tipo de necesidades que posee un docente nos ayudará a mejorar su rendimiento en la institución educativa?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

Los niveles de tipos de necesidades que predominan en los docentes nombrados es diverso en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno del primer trimestre del año escolar 2017.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Los nivel de necesidad de logro es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.
- Los nivel de necesidad de poder es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.
- Los nivel de necesidad de afinidad es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.

1.4. Justificación del estudio

La presente investigación busca conocer la necesidad de motivación que mueve y dirige las acciones de los docentes es muy importante ya que permite al director organizar las actividades que hay en el colegio de acuerdo al perfil de cada docente, y esto es muy importante ya que mejora las relaciones entre la autoridad y los docentes como también se enriquece el clima afectivo entre los docentes.

Los resultados de esta investigación servirán como brújula para orientar el trabajo que se quiere realizar en el colegio, en un clima donde los docentes estén en confraternidad.

Además cada docente reconocerá cual es la motivación que lo impulsa en el trabajo si es una Necesidad de logro, Necesidad de poder o Necesidad de afiliación, de acuerdo con el test que se aplicó, ellos podrán conocer y trabajar en base a esto para mejorar su desempeño en el colegio, puesto que si lo motiva la necesidad de logro, el docente buscara

realizar actividades de trascendencia en el colegio, para que pueda sobresalir y obtener el reconocimiento de toda la plana docente, si lo motiva la necesidad de poder, el docente buscara influir en sus colegas buscando canales de comunicación que sean adecuadas, si al docente lo motiva la necesidad de filiación, buscara relacionarse con los demás de manera amistosa. La tarea del director en este caso será la agrupar a los docentes de acuerdo a sus necesidades de motivación para que cualquier actividad que realicen lo haga junto a sus pares.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar los tipos de necesidades que predominan en los docentes nombrados en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno del primer trimestre del año escolar 2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- Señalar la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de logro en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno.
- Identificar la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de poder en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno.
- Establecer la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de afiliación en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Linares (2017), Universidad Cesar Vallejo, Sustento la tesis denominada “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona”. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona. En tanto la investigación es de tipo cualitativo hipotético deductivo. Lo cual llevo a la conclusión Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,783 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Acha (2014), Pontificia Universidad Católica del Perú, Sustento la tesis denominada “Necesidades Psicológicas, Motivación y flow en estudiantes universitarios de Arte”. Tuvo como objetivo principal El objetivo del presente estudio fue examinar las relaciones entre las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación), los diferentes tipos de motivación (autónoma, controlada y desmotivación) y el flow en un grupo de estudiantes de arte. En tanto la investigación es tipo cuantitativo. Lo cual llevo a la conclusión resulta pertinente vislumbrar las futuras líneas de investigación en relación a los temas tratados en este estudio. Dado que esta investigación se ha centrado fundamentalmente en las condiciones necesarias para que exista motivación autónoma y flow, convendría ahora realizar estudios que indaguen sobre las consecuencias de estas en estudiantes de artes plásticas y diseño. Asimismo, dado que este estudio se ha centrado

principalmente en SDT, convendría realizar integraciones con otras teorías, como las metas de logro, necesidades sociales, atribuciones causales, entre otras.

Bautista (2017), Universidad Cesas Vallejo, Sustento la tesis denominada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, Distrito de cercado de Lima”. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de cobranzas del Banco de Crédito del Perú- Cercado de Lima. En tanto la investigación es de tipo hipotético- deductivo. Lo cual llevo a la conclusión Se ha determinado que existe relación positiva alta en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú.

Montenegro & Gutiérrez (2016), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Sustento la tesis denominada “Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año”. Tuvo como objetivo principal de Analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el segundo semestre. En tanto la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo Lo cual llevo a la conclusión La motivación que ha aplicado la empresa, ha influido significativamente durante la jornada laboral, mostrando trabajadores más eficientes y dispuestos a asumir nuevas tareas, además promoviendo en ellos el trabajo en equipo, que ha ayudado en la mejoría del ambiente laboral, del área de producción de la panadería, aumentando significativamente la productividad de los trabajadores y la empresa, resultando este en un aumento del 30% en ventas.

Astorga & Ojeda (2009), Universidad Pedagógica Nacional, Sustento la tesis denominada “La Motivación de logro y expectativas de la vida en estudiantes de licenciatura en

psicología educativa”. Tuvo como objetivo principal de Identificar la motivación de logro y las expectativas de la vida de una muestra de estudiantes que cursan el 4°, 6° y 8° semestres de la licenciatura de Psicología Educativa de la UPN. En tanto la investigación es de tipo descriptivo. Lo cual llevo a la conclusión, entre más favorables sean las expectativas ante la licenciatura mejores serán los resultados obtenidos, no interviniendo las variables sexo, edad y semestre. Así entonces la motivación de logro depende de las expectativas que los sujetos se planteen con respecto a la carrera.

Arízaga (2014), Universidad San Francisco de Quito, Sustento la tesis denominada “Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes”. Tuvo como objetivo principal Identificar la motivación extrínseca en los profesores genera un impacto negativo en el trabajo con sus estudiantes y su desempeño como docentes. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión En esta investigación se tomaron en cuenta varios estudios donde se realiza la importancia de la labor docente y se lo enfoca desde el valor social que tiene. Al tener claro que la educación es un medio por el cual se llega al desarrollo de una sociedad se entiende también que el profesor será el modelador de las personas que salgan a formar parte de dicha sociedad.

Vasquéz (2007), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sustento la tesis denominada “Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. Tuvo como objetivo principal que se han formulado para el presente estudio son: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. En tanto la investigaciones de tipo cuantitativo, descriptivo. Lo cual llevo a la conclusión Las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y

autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja

Gonzales, (2002), Universidad Autónoma de Nuevo León, Sustento la tesis denominada “Motivación Laboral”. Tuvo como objetivo principal La motivación es importante, ya que si ésta existe podemos lograr una mejor calidad en el área laboral, como por ejemplo la iniciativa, creatividad, que al realizar un trabajo lo hagan con agrado, así como crear la necesidad de poseer más conocimientos. En tanto la investigaciones de tipo cuantitativo. Lo cual llevo a la conclusión El trabajador motivado sobre la base de sus propios intereses, sus vivencias, estar en las mejores condiciones para lograr mejoras significativas; de ahí la importancia de que el jefe conozca bien a sus trabajadores, y el medio social del cual son parte integrante, para que sus técnicas, respondan eficazmente a la conducción del proceso producción-calidad.

Zavala (2014), Instituto Politécnico Nacional, Sustento la tesis denominada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos en una empresa embotelladora de bebidas”. Tuvo como objetivo principal primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas.

La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. En tanto la Investigación es de tipo cuantitativo. Lo cual llevo a la conclusión La motivación y satisfacción laboral al interior de las organizaciones ha sido un tema de estudio recurrente por parte de las empresas. Schermerhorn, Hunt, Osborn y Bien (2010), mencionan que los gerentes pueden inferir la satisfacción laboral de sus colaboradores observando cuidadosamente e interpretando lo que las personas dicen y hacen mientras realizan sus actividades. Las entrevistas y los

cuestionarios pueden ser útiles para darle mayor formalidad a la evaluación de los niveles de satisfacción laboral.

Alaluna & Mayta (2016), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Sustento la tesis denominada “La motivación y Desempeño Laboral de una Oficina de Registros”. Tuvo como objetivo principal Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Oficina Registral de Santiago de Surco. En tanto la investigación es de tipo cuantitativo. Lo cual llevo a la conclusión Con el análisis de la investigación, se pudo concluir que la motivación es de suma importancia para las empresas sean estas grandes, pequeñas , privadas o públicas; debido a que ella genera estímulos que guían a los empleados a realizar determinadas acciones, si la motivación organizacional es adecuada modificará el comportamiento e impulsará a que den todo de sí para alcanzar sus objetivos personales y organizacionales, por ello se determinó que es fundamental que los empleados se sientan apreciados, valorados, que sus esfuerzos y aportes sean reconocidos, que sus puestos de trabajo sean espacios seguros, confiables; así al obtener un adecuado bienestar el empleado tendrá un alto rendimiento y mayor productividad.

Carpio (2015), Pontificia Universidad Católica del Perú, Sustento la tesis denominada “La motivación en el internalismo de estado y el internalismo motivacional”. Tuvo como objetivo principal Evaluar dos teorías con respecto a las razones y su relación con la motivación. ¿A qué nos referimos con la relación entre las razones y la motivación? Con ello nos referimos a que las razones, por lo general, son el tipo de cosas que nos motivan a actuar de determinada manera. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión El internalismo de estado explica mejor que el internalismo motivacional por qué somos motivados por razones. La forma en que el internalismo motivacional explica la relación entre las razones y la motivación es apelando a que las

razones nos motivan si somos racionales. Sin embargo, incluso apelando a que éstas nos motivan si somos racionales, no logra dar una explicación factible de por qué actitudes, como la creencia, son motivacionalmente eficaces.

Chang (2010), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sustento la tesis denominada “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza”. Tuvo como objetivo principal Conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL). En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión Las tres necesidades predominantes según McClelland, demostraron ser muy desiguales; siendo ampliamente la más frecuente la necesidad de logro (75%), seguida por la de afiliación (14%), y poder (11%).

Bedodo & Giglio (2016), Universidad de Chile, Sustento la tesis denominada “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica”. Tuvo como objetivo principal Conoces y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones. En tanto la investigación es de tipo Cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión Existen muchos motivos que impulsan la conducta de las personas, por lo tanto sólo una compensación entendida desde una concepción integral, podrá satisfacer las distintas necesidades que energizan esos diversos motivos, influyendo así en el direccionamiento dela conducta, hacía lo que la organización necesita, lográndose una sintonía entre las metas de las organización y lo que sus empleados buscan.

García (2011), Universidad Politécnica de Valencia, Sustento la tesis denominada “Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre de edificación a través de un método cualitativo”. Tuvo como objetivo principal Los objetivos generales de este estudio son la contribución, a los estudios de satisfacción laboral que, en el caso del sector de la construcción, y más concretamente en España son mínimos. Se busca ofrecer unas conclusiones finales, basadas en un trabajo empírico de una pequeña muestra, proyectando un camino nuevo para intentar mejorar la calidad de vida laboral del colectivo estudiado. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión La mayoría de los operarios de grúa torre son antiguos trabajadores del sector, habiendo trabajado como mínimo en otro oficio más. Unánimemente creen que el actual oficio está “un nivel superior” al anterior y que han mejorado su calidad de vida laboral. Era el objetivo, era la expectativa, y en general se cumplen por conocer las características del puesto de trabajo antes de trabajar en él.

Gutierrez & Huamán (2014), Universidad del Centro del Perú, Sustento la tesis denominada “Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno oechsle - Huancayo”. Tuvo como objetivo principal Diagnosticar y determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera UNO OECHSLE. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión La motivación laboral es pieza clave y fundamental para el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, pues la situación de la motivación laboral en la Financiera Uno Oechsle no es lo adecuado, se debe tener en cuenta que se puede motivar a los trabajadores no solo con recursos financieros, sino también con recursos no financieros.

Gutiérrez (2013), Pontificia Universidad Católica del Perú, Sustento la tesis denominada “Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Base para futuras investigaciones”. Tuvo como objetivo principal El objetivo de ésta transmisión de

conocimientos (principalmente sobre aspectos prácticos del desarrollo de una tarea) es buscar una mejora continua e incrementos de productividad que a su vez ven reflejados en una tarea correctamente desarrollada, la cual se convierte en un motivo de satisfacción para el trabajador, al observar los resultados positivos gracias al esfuerzo aplicado. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión La mayoría de las investigaciones realizadas, tanto las centradas en el estudio del trabajador, como las centradas en el profesional de la gestión de la construcción, son principalmente de tipo empírico. Existen también en menor número algunos autores que han intentado explicar la motivación en la industria de la construcción a través de un enfoque conceptual que ha sido duramente criticado; como se indicó en el acápite anterior, donde se presentaron los principales aportes de cada tipo de investigación, además de un análisis crítico de estas.

Lagos (2015), Universidad de Bío – Bío, Sustento la tesis denominada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional de empresas copelec”. Tuvo como objetivo principal Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. En tanto la investigación es de tipo cualitativo. Lo cual llevo a la conclusión Como último objetivo de este trabajo consiste en proponer un conjunto de recomendaciones Gerenciales para mejorar la motivación organizacional en los colaboradores del área administrativa de empresas COPELEC.

Ochoa (1998), presento un trabajo de investigación en la Universidad Católica Andrés Bello, titulado motivación y eficiencia en el trabajo en obreros de bajo nivel jerárquico. En esta investigación el autor busco determinar la relación entre las necesidades de motivación al logro, al poder y a la filiación y la eficiencia en el desempeño del trabajo en los obreros de bajo nivel jerárquico de una empresa. La conclusión a la que el autor arriba es la siguiente: los resultados obtenidos señalan que el grupo de obreros presento un perfil motivacional donde la sub-dimensión afiliación se ubicó en el primer lugar,

seguida por la motivación al logro, y en último lugar al poder. Hubo una diferencia estadísticamente significativa al 5 % entre todas las dimensiones de la motivación, es decir, la medida de la sub-dimensión afiliación se ubicó en la escala de motivación en el punto 6 (muy intenso), la medida de la sub-dimensión logro se ubicó en el punto 5 (intenso), y la medida de la sub-dimensión poder se ubicó en el punto 4 (ligeramente intenso). Estos resultados señalan que el grupo de obreros de la Planta Ocumare presenta una alta necesidad de mantener y planificar actividades en las cuales puedan reunirse con personas amistosas, la búsqueda de relaciones amistosas y afecto. También reconocen la importancia de asumir la responsabilidad, de cumplir las tareas y metas del trabajo, (motivación al logro) pero con una intensidad menor. La necesidad de poder es poco valorada y reforzada por el grupo de obreros. La necesidad de mandar sobre otros, de ser un personaje poderoso, que influye y es fuerte con los demás es poco valorada entre los obreros.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Motivación

(McClelland, (s.f)), La motivación se especifica por una parte a los propósitos conscientes a pensamientos intrínsecos tales como “me gustaría saber tocar el piano”, “quiero ser médico” y “estoy esforzándome por resolver este problema”. Por otro lado, observando las conductas desde fuera, la motivación se refiere a las influencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de la conducta.

Como señaló Marshall Jones (1955), citado por McClelland con su obra denominada “Nebraska Symposium on Motivación” que abarca el tema de motivación se relaciona con la “forma en que la conducta se inicia, es activada, mantenida, dirigida e interrumpida“. De este modo, la motivación tiene relación con el porqué de la conducta en el contraste con el cómo y el qué.

Para Reeve (2010) citado por (Zavala, 2014), la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

(Vasquéz, 2007), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sustento la tesis denominada “Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. Tuvo como objetivo principal que se han formulado para el presente estudio son: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. En tanto la investigaciones de tipo cuantitativo, descriptivo. Lo cual llevo a la conclusión Las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.

Motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo, y este impulso, a su vez, se relaciona con algún evento interno o externo. La Motivación posee aspectos biológicos y culturales, de los que es difícil prescindir

Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación.

Por tanto, la motivación y satisfacción del personal se da en la medida que se reconoce y retribuye el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, en donde

este aporte está dado por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad, este caso de la I E.

(Astorga & Ojeda, 2009), En general, la motivación se refiere al impulsa por satisfacer una meta y la satisfacción se describe como el gusto que experimenta el individuo al cumplir un deseo, es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado experimentado, representado de la siguiente manera.

Motivación = Resultados = Satisfacción

2.2.2. Importancia de la motivación

Ahora bien, después de analizar qué es la motivación laboral, de dónde proviene y los factores que inciden en ella, se puede pasar a explicar por qué es importante este concepto dentro de la vida laboral de los docentes.

Mantener dicho compromiso intacto es importante también para retener al capital humano dentro de la Institución Educativa estimulando e impulsando su desarrollo siendo que, a mayor satisfacción laboral, menor es la rotación de personal dentro de la Institución Educativa y el ausentismo de ésta.

2.2.3. Teoría de la motivación de David C. Mclelland

(Charaja, Administración Educativa, 2011), David McClelland sostiene que coexisten estas tres necesidades básicas en todo individuo, pero predomina una de ellas, aquella que determina su personalidad y además hay diferencias marcadas entre un individuo y otro. Según esta propuesta, en toda institución se puede identificar dos tipos de individuos: perdonas con necesidad de poder, con necesidad de afiliación y con necesidad de logro.

Revisando en el sistema del internet se encuentra que el Dr. John W. Atkinson es quien propone que las personas son motivadas por tres impulsos: La necesidad de logro, la

necesidad de poder y la necesidad de afiliación. McClelland solo había realizado las investigaciones acerca de la manifestación de estos tres impulsos señalados.

David Mclelland identifica tres tipos de necesidades motivadoras:

2.2.2.1. Necesidad de logro

Son docentes que tienen fuerte necesidad de éxito. “Lo que se proponen lo logran a toda costa” con grandes necesidades de logro poseen un enorme deseo de éxito y temor al fracaso. Gustan de desafíos, se proponen riesgos y metas, son realistas ante los riesgos, asumen responsabilidades personales en la organización de trabajos, gustan de retroalimentarse sobre lo que están haciendo, son incansables. Para ello pone en práctica todos los esfuerzos necesarios, trabajando más de las horas previstas y despliegan todas las medidas que sean necesarias.

2.2.2.2. Necesidad de poder

Son los docentes que poseen una gran necesidad de poder tienen una gran necesidad por ejercer influencia y control. Buscan protagonismo y oportunidades de poder, en todo momento buscan protagonismo y oportunidades de dirección y puestos de liderazgo, reúnen características como: energía, extroversión, decisión, son exigentes y buenos oradores.

Desea tener influencia y control sobre la conducta y las decisiones de los demás. Generalmente son buenos conversadores, aunque a menudo discuten, son enérgicos, francos, obstinados y exigentes, y disfrutan al enseñar y al hablar en público.

2.2.2.3. Necesidad de afiliación (asociación)

Son docentes que necesitan el aprecio de compañía y amigos. Se sienten la necesidad de ser amados y evitar ser rechazados por el grupo social al que pertenece, gustan de las interacciones amistosas con los demás. Establecen buenas relaciones humanas con los

compañeros de trabajo. Les preocupa pelearse con los demás, por tanto, de buen clima institucional es un ambiente que siempre busca.

Para Mclelland estas necesidades se constituyen en impulsos que dan a los individuos las características mencionadas anteriormente.

(Charaja, Administración Educativa, 2011), Estas necesidades se forman y se adquieren con el tiempo mediante la vivencia socio cultural y la experiencia de vida. En muchos casos coexisten con intensidad similar dos tipos de necesidades, lo que significa que el individuo está motivado para desenvolverse en dos opciones. Según la teoría, la autoridad debe identificar dentro de su institución primero, a los tres tipos de trabajadores; en segundo lugar, debe asignarles tareas y responsabilidades descuerdo al tipo de necesidades que los identifica. Por ejemplo, al docente con necesidad de afiliación, no sería correcto que se le dé cargos de autoridad. El docente que tiene fuerte necesidad de afiliación sólo busca un buen clima institucional para trabajar. A los que tienen necesidad de poder se le debe delegar autoridad en los cargos que existen dentro de la institución para que puedan ejercer el mando sobre los demás; mientras que a los docentes que tienen necesidad de logro se les debería responsabilizar gestiones importantes para el crecimiento y desarrollo de la institución. Con esta estrategia se aprovecha al máximo las potencialidades de los trabajadores de una institución según sus necesidades.

2.3. Marco conceptual

Motivación: La motivación es despertar el interés y la atención en los docentes o alumnos por los valores contenidos en la materia en ellos el deseo por aprehenderlos, el gusto de estudiarlos y la satisfacción de cumplir con las actividades en desarrollo.

Afiliación: Su interés personal es establecer relaciones interpersonales cálidas, agradables y amistosas. Le agrada disfrutar de sentimientos de intimidad y comprensión, está siempre dispuesto a consolar y ayudar a otros en problemas.

- **Logro:** Tiene un intenso deseo de alcanzar el éxito. Analiza y evalúa los problemas. Usualmente trabaja solo, con alto nivel de exigencia. Se preocupa por obtener resultados, le gusta correr riesgos y orienta sus actividades a largo plazo.
- **Motivación:** La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.
- **Necesidad:** F. Impulso irresistible.
- **Poder:** Desea tener influencia y control sobre la conducta y las decisiones de las demás. Generalmente son buenos conversadores, aunque a menudo discuten, son enérgicos, francos, obstinados y exigentes, y disfrutan al enseñar y al hablar en público.

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio

El lugar de investigación se encuentra en el departamento de Puno. En el centro poblado de bellavista, pasaje Hipólito Unanue N° 152

3.2. Período de duración del estudio

El presente estudio tuvo lugar en el segundo trimestre del año escolar 2017 en la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.

3.3. Procedencia del material utilizado

Como técnica e instrumento que se usara para conocer la motivación del docente es el test que ha sido elaborado por el propio David Mcclelland.

Dicho test está basada en los planteamientos teóricos de David Mcclelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumentos, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de la 15 preguntas es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación.

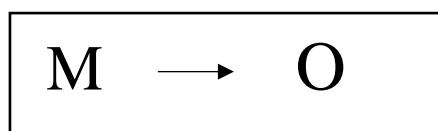
3.3.1 Tipos de investigación

El tipo de investigación al que corresponde el presente estudio es el básico, Según criterio propósito de la investigación. Según Sampiere (2013), esta investigación busca reconocer la teoría, por consiguiente, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos. Es

decir, en la investigación que se quiere realizar, la variable “Tipos de Necesidades” será descrita de manera sistemática tal como se presenta en la realidad.

3.3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación se considera correspondiente a las investigaciones de tipo diagnóstico, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Observación

3.4. Población y muestra de estudio

3.4.1. Población

La población de estudio está constituida por los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno. Esta población se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 1

Población de estudio de los docentes nombrados de las Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, año 2016.

ÁREA	N° DE DOCENTES		TOTAL
	MUJERES	VARONES	
Matemática	1	3	4
Ciencias Sociales	1	3	4
C.T.A	6	2	8
Historia y Geografía	2	1	3
Lengua y Literatura	3	0	3
Educación Física	0	2	2
Matemática y Física	1	4	5
Comunicación	2	1	3
Inglés	0	1	1
Educación Artística	1	0	1
E.T. Agropecuaria	0	1	1
E.T Industria del vestido	1	0	1
TOTAL	18	18	36

Fuente: Nómima de docentes nombrados.

El tamaño de la población es de 36 docentes nombrados. Esta población esta distribuidos en doce Áreas, de los cuales 18 son varones y 18 son mujeres.

3.4.2. Muestra

De acuerdo al cuadro la población de estudio está conformada por 36 docentes nombrados, por los cual no se aplicará ninguna muestra, según Charaja (2011), manifiesta que para determinar la población debe ser una cantidad mayor de 100 para su investigación.

3.5. Diseño estadístico

Los datos se recogen a través del instrumento de investigación, Test de la Motivación de tipos de necesidades de David McClelland, serán analizadas considerando las siguientes actividades estadísticas:

1° Tabulación de Datos: Después de revisar el instrumento de investigación y determinar sus puntajes correspondientes, fueron tabulados de acuerdo a la escala de valoración de la variable. De esta manera los datos recogidos serán ordenados y clasificados de manera adecuada utilizando Microsoft Excel 2010.

Tabla 2

Tabla de tipos de Necesidad

Tipos de Necesidad	PUNTAJE
Logro	1 -5
Poder	1-5
Afiliación	1 -5

Fuente: Test de la motivación de necesidades de David McClelland

Elaboración: La investigadora

2° Elaboración de los cuadros estadísticos: Considerando la escala de Likert tomada de desarrollará los cuadros de distribución porcentual. Estos cuadros fueron analizados e interpretados, según los objetivos y el marco teórico considerados en la investigación.

3.6. Procedimiento

El plan de procedimientos de datos que se empleo fue el siguiente:

- Se solicitó a través de un documento escrito dirigida a la dirección de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno la autorización correspondiente para ejecutar la investigación
- Se coordinó con los docentes nombrados de la institución Educativa para que sean parte de la investigación a realizarse.
- Se aplicó el instrumento de Investigación, Test “Tipos de Motivaciones”, todo acorde al cronograma previsto.
- Por último, al culminar con la actividad realizada se procede a agradecer la participación a los docentes y a la dirección de la Institución Educativa brindada durante el proceso de la investigación.

3.7. Variables

Tabla 3

Operacionalización de variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Necesidades	1.1 Logro	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza con mucho empeño en mejorar el rendimiento en su trabajo. - Le agrada asumir grandes retos. - Se establece metas realistas y alcanzarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Totalmente en desacuerdo (1) -En desacuerdo (2)
	1.2 Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Le agrada la competencia y ganar. - Le agrada tener el mando de las cosas. - Le agrada influir en los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) -De acuerdo (4)
	1.3 Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta agradar a los demás. - Le agrada formar parte de grupos. - Disfruta trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Totalmente de acuerdo (5)

3.8. Análisis de datos

Para el análisis de datos obtenidos se realizaron las siguientes acciones:

- Se calificaron los test de motivación que se tomaron a los docentes.
- El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 72%, afiliación 17% y poder 11%.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El soporte de las variables de estudio se da a conocer a través de tablas y figuras según las dimensiones e indicadores, para poder tener conocimiento del grado tener conocimiento acerca de los tipos de necesidad que predominan en los docentes nombrados en la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.

Tabla 4

Frecuencia y Porcentaje de la dimensión de tipos de necesidades que predomina en los docentes nombrados de la institución Educación Secundaria “Independencia nacional” de la ciudad de Puno.

	ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Validez	LOGRO	26	72%
	PODER	4	11%
	AFILIACIÓN	6	17%
	TOTAL	36	100%

Fuentes: Test de la motivación de necesidades de David McClelland

Elaboración: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 se observa los resultados obtenidos de la dimensión de tipos de necesidades en el cual 26 docentes nombrados que constituye el 72% de total se encuentra en la escala de logro, seguido por 4 docentes nombrados que representa el 11% de total se encuentran en la escala de poder y por último 6 docentes nombrados que presentan el 17% de total se hallan en la escala afiliación.

Por lo tanto, la gran cantidad de docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno se encuentra se la necesidad que más predomina es de “Logro”. Es decir que estos docentes tienen gran emprendimiento y logrará el éxito en todo lo que emprenda en la vida.

El logro es equivalente al Espíritu Emprendedor manifestado en la persona que busca la excelencia en su actuación, procura siempre la Innovación y lo que realiza, ya se pone metas a largo plazo (D. MacClelland).

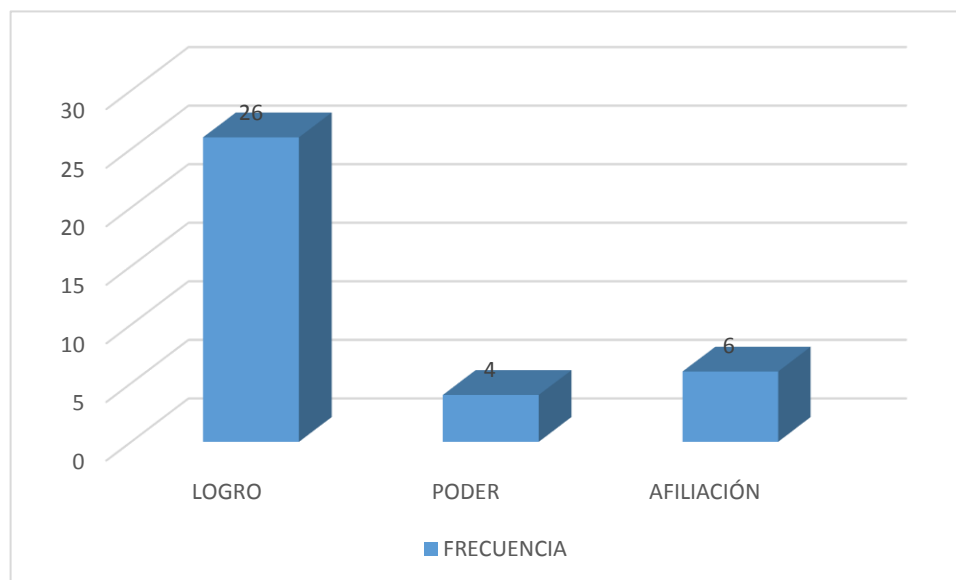


Figura 1. Porcentaje de tipo de necesidades de los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno

Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la figura 1 se observa que 4 docentes nombrados se encuentran en necesidad de poder, 6 docentes que viene a representa el 17% del total se encuentra en necesidad de afiliación y 6 docentes que simbolizan el 72% se posesiona la necesidad de logro.

Por lo tanto, los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno representan la gran cantidad de necesidad de logro. Con respecto a esta dimensión puedo afirmar que los docentes nombrados presentan un intenso deseo de alcanzar el éxito. Analiza y evalúa los problemas. Usualmente trabaja solo, con alto nivel de exigencia. Se preocupa por obtener resultados, le gusta correr riesgos y orienta sus actividades a largo plazo.

4.2. Discusión

Los resultados de la instigación sobre la teoría de necesidades que más predominan en los docentes nombrados de Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, evidencian lo siguiente:

Respecto a la hipótesis general, se ha encontrado que el tipo de nivel que más predomina en la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” es el nivel de necesidad de logro

Respecto a la hipótesis específicas, se encontró que, los docentes nombrados predominan también se encuentra nivel de necesidad de logro, nivel de necesidad de poder y nivel de necesidad de afiliación.

(Arízaga, 2014), En la tesis titulada Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. El trabajador motivado sobre la base de sus propios intereses, sus vivencias, estar en las mejores condiciones para lograr mejoras significativas; de ahí la importancia de que el jefe conozca bien a sus trabajadores, y el medio social del cual son parte integrante, para que sus técnicas, respondan eficazmente a la conducción del proceso producción-calidad. Demostró que si el docente es motivado será beneficioso para su mejor desenvolvimiento académico y sobre todo la importancia de que el director conozca bien a sus docentes.

(Chang, 2010), En la tesis titulada “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza” demostró que Las tres necesidades predominantes según McClelland, demostraron ser muy desiguales; siendo ampliamente la más frecuente la necesidad de logro (75%), seguida por la de afiliación (14%), y poder (11%). También en la investigación realizada predominó la necesidad de logro.

(Arízaga, 2014), En la tesis titulada Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. En esta investigación se tomaron en cuenta varios estudios donde se realza la importancia de la labor docente y se lo enfoca desde el valor social que tiene. Al tener claro que la educación es un medio por el cual se llega al desarrollo de una sociedad se entiende también que el profesor será el modelador de las personas que salgan a formar parte de dicha sociedad. Demostró que si le damos importancia a las necesidades de los docentes les ayudara a su mejor desempeño.

Considerando los trabajos anteriores el trabajo de investigación nos ayudara a conocer que tipo de investigación predomina en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno. Ayudando así a la identificación de las necesidades para poder saber cómo explotar nuestras habilidades.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El tipo de necesidad que predomina en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno es la necesidad que más predomina es la necesidad de logro. De total de 36 docentes nombrados, 72% que representa a 26 docentes

SEGUNDA: Docentes de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, con respecto a la necesidad de logro un total de 72% de la población. Esto quiere decir que nuestro docente tiene espíritu emprendedor esta persona busca la excelencia y procura la innovación pone sus metas a largo plazo.

TERCERA: Docentes de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, con respecto a la necesidad de poder un total de 11% de la población. Esto quiere decir que nuestro docente busca cargos o posiciones de liderazgo, se debe delegar autoridad en cargos que existen dentro de la I.E.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El tipo de necesidad que predomina en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno es la necesidad que más predomina es la necesidad de logro. Por lo tanto debemos incentivar a nuestros docentes a auto realizarse a cumplir con sus objetivos para su mejor desenvolvimiento.

SEGUNDA: Docentes de la Institución Educativa Secundaria. “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, con respecto a la necesidad de logro un total de 72% de la población. Trabajar más con estos docentes, dales más responsabilidades para poder alimentar esta necesidad.

TERCERA: Docentes de la Institución Educativa Secundaria. “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno, con respecto a la necesidad de poder un total de 11% de la población. Darles más autoridad en diferentes actividades para que puedan ejercer su poder.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, A. (2014). Necesidades Psicológicas, Motivación y flow en estudiantes universitarios de Arte. Lima.
- Alaluna, P. J., & Mayta, N. L. (2016). La motivación y Desempeño Laboral de una Oficina de Registros. Lima.
- Arízaga, S. A. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. Quito.
- Astorga, H. L., & Ojeda, C. P. (2009). La Motivación de logro y expectativas de la vida en estudiantes de licenciatura en psicología educativa.
- Bautista, G. N. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, Distrito de cercado de Lima. Lima.
- Bedodo, E. V., & Giglio, G. C. (2016). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Chile.
- Carpio, S. R. (2015). La motivación en el internalismo de estado y el internalismo motivacional. Lima.
- Chang, Y. A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza. Lima.
- Charaja, C. F. (2011). Administración Educativa. Puno: Sagitario impresores.
- Charaja, C. F. (2018). El MAPIC en la Investigación Científica. Puno: SIRIO EIRL.
- García, M. D. (2011). Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre de edificación a través de un método cualitativo. Valencia.
- Gonzales, E. D. (2002). Motivación Laboral. Monterrey.
- Gutierrez, H. P., & Huamán , A. F. (2014). Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno oechsle - Huancayo.

- Gutiérrez, L. W. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Base para futuras investigaciones. Lima.
- Lagos, C. V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional de empresas copelec. Chile.
- Linares, M. J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.
- McClelland, D. ((s.f)). Estudio de la Motivación Humana. Madrid: Narcea S.A.
- Montenegro, L. J., & Gutiérrez, M. P. (2016). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año. Nicaragua.
- Ochoa, R. A. (1998). Motivación y eficiencia en el trabajo en obreros de bajo nivel jerárquico. Caracas.
- Palomino, Q. G. (2014). Investigación cualitativa y cuantitativa en educación. Puno.
- Sosa, S. J. ((s.f.)). La Satisfacción de necesidades Básicas como mejor fundamento para los derechos humanos y su relación con los derechos fundamentales y constitucionales en el ordenamiento constitucional peruano. Lima.
- Vasquez, S. S. (2007). Nivel de motivación y su relación con las satisfacción. Lima.
- Vilca, G. E. (2012). Administración Educativa I. Puno.
- Zavala, F. O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos en una empresa embotelladora de bebidas. México.

ANEXOS

ANEXO 1

Test de la motivación de necesidades de David McClelland

NOMBRE:

ÁREA:

A Ud. ¿Qué le Motiva?

Test que permite analizar la necesidad motivacional: Logro, Poder o Afiliación predominante en usted.

INSTRUCCIONES: Frente a cada una de estas 15 afirmaciones ubique un número de 1 a 5, según su criterio: teniendo en cuenta que: 1 = totalmente desacuerdo, 5 = totalmente en acuerdo.

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
A	Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
B	Me gusta la competencia y ganar.					
C	Con Frecuencia me encuentro hablando, con quienes me rodean, de situaciones no laborables.					
D	Me gustan los grandes retos.					
E	Me gusta tener el mando de las cosas.					
F	Me gusta agradecerles a los demás.					
G	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades.					
H	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las no estoy de acuerdo.					
I	Teniendo a establecer relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.					

J	Me gusta establecer metas realistas y alcanzarlas.				
K	Me gusta influir en los demás para salirme con la mía.				
L	Me gusta formar parte de grupos y organizaciones.				
M	Me agrada la satisfacción de terminar una actividad difícil.				
N	Con frecuencia me esfuerzo por tener más el control de las circunstancias que me rodean.				
O	Disfruto trabajar con otros que trabajar solo.				

Ahora traslade sus resultados a la siguiente tabla, ubicándoles frente a cada letra (A, B, C). Correspondiente a cada afirmación.

COLUMNA DE RESPUESTAS					
LOGRO		PODER		AFILIACIÓN	
A		B		C	
D		E		F	
G		H		I	
J		K		L	
M		N		O	
TOTAL		TOTAL		TOTAL	

Sume verticalmente cada columna. Observe cuál de los tres resultados tiene mayor puntaje, en que columna se encuentra: Logro, Poder, Afiliación.

De acuerdo con esto. Se interpreta qué le motiva. Según el análisis de las necesidades motivacionales de David Mac Clelland.

LOGRO: Tiene un intenso deseo de alcanzar el éxito. Analiza y evalúa los problemas. Usualmente trabaja solo, con alto nivel de exigencia. Se preocupa por obtener resultados, le gusta correr riesgos y orienta sus actividades a largo plazo.

Si este fue su mayor puntaje. Felicidades usted es una gran emprendedora y logrará el éxito en todo lo que emprenda en la vida.

El logro es equivalente al Espíritu Emprendedor manifestado en la persona que busca la excelencia en su actuación, procura siempre la Innovación y lo que realiza, ya se pone metas a largo plazo (D. MacClelland)

PODER: Desea tener influencia y control sobre la conducta y las decisiones de las demás. Generalmente son buenos conversadores, aunque a menudo discuten, son enérgicos, francos, obstinados y exigentes, y disfrutan al enseñar y al hablar en público.

Si aquí se encuentra su mayor puntaje, usted debe buscar cargos o posiciones de liderazgo, en dónde se encontrará más cómodo.

AFILIACIÓN: Su interés personal es establecer relaciones interpersonales cálidas, agradables y amistosas. Le agrada disfrutar de sentimientos de intimidad y comprensión, está siempre dispuesto a consolar y ayudar a otros en problemas.

Si este fue su mayor puntaje, generalmente no se inclina por acciones empresariales porque teme la confrontación.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: TIPOS DE NECESIDADES QUE PREDOMINAN EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “INDEPENDENCIA NACIONAL” – PUNO DEL AÑO ESCOLAR 2017							
VARIABLE	Matriz de problema de investigación científica de tipo DIAGNÓSTICO.		PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO	Técnicas e instrumentos
	DIMENSIONES	INDICADORES					
Necesidades	1.1 Logro	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza con mucho empeño en mejorar el rendimiento en su trabajo. - Le agrada asumir grandes retos. - Se establece metas realistas y alcanzarlas. - Le agrada la satisfacción de tener una actividad difícil. 	<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué nivel los tipos de necesidad predominan en los docentes nombrados es diverso en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno del primer trimestre del año escolar 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué escala de valoración se encuentra la mayoría de los docentes nombrados que</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar los tipos de necesidades que predominan en los docentes nombrados en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno del primer trimestre del año escolar 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Señalar la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de logro en la Institución Educativa</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los niveles de tipos de necesidades que predominan en los docentes nombrados es diverso en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno del primer trimestre del año escolar 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - Los nivel de necesidad de logro es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa</p>	<p>M → O</p> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra de estudio.</p> <p>O: Observación.</p>	<p>Técnica: Test.</p> <p>Instrumento: Test de la motivación de necesidades de David McClellan.</p>
	1.2 Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Le agrada la competencia y ganar. - Le agrada tener el mando de las cosas. - Le agrada influir en los demás. 	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué escala de valoración se encuentra la mayoría de los docentes nombrados que</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Señalar la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de logro en la Institución Educativa</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - Los nivel de necesidad de logro es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa</p>		

	<p>1.3 Afiliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta agradar a los demás. - Le agrada formar parte de grupos. - Disfruta trabajar en equipos. 	<p>presentan el tipo de necesidad de logro? ¿En qué escala de valoración se encuentra la mayoría de los docentes nombrados que presentan el tipo de necesidad de poder? ¿En qué escala de valoración se encuentra la mayoría de los docentes nombrados que presentan el tipo de necesidad de afiliación?</p>	<p>Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno. - Identificar la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de poder en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno. - Establecer la cantidad de docentes nombrados en quienes predominan la necesidad de afiliación en la Institución Educativa Secundaria “Nacional Independencia” de la ciudad de Puno.</p>	<p>Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno. - Los nivel de necesidad de poder es regular en los docentes nombrados de la Institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno. - Los nivel de necesidad de afinidad es regular en los docentes nombrados de la “Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional” de la ciudad de Puno.</p>		
--	------------------------------	---	--	--	---	--	--