

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE DEL PROGRAMA DE
DIPLOMA DEL BACHILLERATO INTERNACIONAL EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE LIMA**

CONSTANZA BECK CAMPOS

Tesis para optar al grado académico de

MAESTRA EN EDUCACIÓN

Con mención en Gestión Educativa

Asesor:

Dr. AMBROSIO TOMÁS ROJAS

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre, ejemplo de esfuerzo y templanza, quien siempre me ha motivado y acompañado en las decisiones que he tomado y ha sembrado en mí el deseo de superación.

A mi padre y abuelos quienes desde el cielo guían mi caminar.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a mi familia por ser el soporte y motor de mi realización personal y profesional.

Índice General

	<u>Pág.</u>
Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Índice general.....	iii
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	X
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	1
I. Planteamiento del problema.....	4
1.1. Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	9
1.3. Justificación.....	10
II. Marco teórico.....	13

	<u>Pág.</u>
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Definición de términos básicos.....	36
III. Objetivos.....	40
3.1. General.....	40
3.2. Específicos.....	40
IV. Hipótesis.....	42
4.1. General.....	42
4.2. Específicas.....	42
V. Método.....	44
5.1. Tipo de investigación.....	44
5.2. Diseño de investigación.....	44
5.3. Variables.....	45
5.4. Población y muestra.....	48
5.5. Instrumentos.....	50
5.6. Procedimientos.....	62
VI. Resultados.....	64

	<u>Pág.</u>
VII. Discusión.....	99
VIII Conclusiones.....	113
IX. Recomendaciones.....	115
Referencias.....	117
Apéndices.....	128

Índice de tablas

	<u>Pág.</u>
Tabla 1: Ejemplificación de los tipos de motivación de acuerdo a la Teoría de Autodeterminación de Ryan y Deci	29
Tabla 2: Principios de la motivación y el comportamiento del docente	33
Tabla 3: Operacionalización de variables	46
Tabla 4: Distribución de docentes del programa de Diploma según la asignatura que imparten	48
Tabla 5: Distribución de la población según variables socio-demográficas	49
Tabla 6: Matriz de componentes rotados de Escala de Motivación (R-MAWS)	53
Tabla 7: Nueva distribución de dimensiones de la variable motivación	55
Tabla 8: Baremos percentilares en base a resultados de la escala de motivación R-MAWS	55
Tabla 9: Porcentajes obtenidos en la nueva distribución de la Escala de Motivación (R-MAWS)	56
Tabla 10: Matriz de componentes rotados del Cuestionario de Desempeño Docente	59

Tabla 11:	Nueva distribución de dimensiones de la variable desempeño docente	61
Tabla 12:	Baremos percentilares para el Cuestionario de Desempeño Docente	61
Tabla 13:	Porcentajes obtenidos en la nueva distribución del Cuestionario de Desempeño Docente, al 100%	62
Tabla 14:	Medidas descriptivas para la variable motivación	65
Tabla 15:	Medidas descriptivas para la variable desempeño docente	66
Tabla 16:	Prueba de normalidad para las variables de estudio	66
Tabla 17:	Correlación entre motivación y desempeño docente	68
Tabla 18:	Motivación según género	70
Tabla 19:	Prueba de normalidad para motivación según género	70
Tabla 20:	Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para motivación según género	71
Tabla 21:	Desempeño docente según género	71
Tabla 22:	Prueba de normalidad para desempeño docente según género	73
Tabla 23:	Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para desempeño docente según género	73
Tabla 24:	Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación de la motivación según procedencia	74

Tabla 25:	Prueba de normalidad para motivación según procedencia	75
Tabla 26:	Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para motivación de docentes nacionales	75
Tabla 27:	Desempeño docente según procedencia	76
Tabla 28:	Prueba de normalidad para desempeño docente según procedencia	77
Tabla 29:	Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para desempeño docente según procedencia	78
Tabla 30:	Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación para la motivación según edad	79
Tabla 31:	Prueba de normalidad para motivación según edad	80
Tabla 32:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo a edad	81
Tabla 33:	Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según edad	81
Tabla 34:	Prueba de normalidad para desempeño docente según edad	83
Tabla 35:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente de acuerdo a edad	85
Tabla 36:	Resultados del análisis de media, desviación estándar y coeficiente de variación de la motivación y el tiempo de trabajo en la institución	86

Tabla 37:	Prueba de normalidad: motivación y tiempo en la institución	87
Tabla 38:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo al tiempo en la institución	89
Tabla 39:	Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según el tiempo en la institución	89
Tabla 40:	Prueba de normalidad para desempeño docente según tiempo en la institución	92
Tabla 41:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente de acuerdo al tiempo en la institución	94
Tabla 42:	Coeficientes de variación, media y desviación estándar de la motivación según cargo	95
Tabla 43:	Prueba de normalidad para motivación según el cargo que ocupa	95
Tabla 44:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo al cargo	96
Tabla 45:	Resultados de la media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según el cargo que ocupa	97
Tabla 46:	Prueba de normalidad para desempeño docente según cargo	98
Tabla 47:	Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente según cargo	98

Índice de figuras

	<u>Pág.</u>
Figura 1: Jerarquía de las necesidades humanas	25
Figura 2: Existencia, Relación y Crecimiento (ERC)	27

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma de la Organización de Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima. El diseño fue correlacional y el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional. Participaron 50 docentes que dictan alguna de las asignaturas del programa de Diploma de la OBI a los cuales se les evaluó mediante la Escala de Motivación para el trabajo (R-MAWS) y el Cuestionario de Desempeño Docente. Los resultados indicaron un nivel bajo de motivación y un nivel promedio de desempeño docente. Asimismo, se hallaron relaciones débiles y directas entre la motivación y ciertos componentes del desempeño docente: responsabilidad y desempeño de funciones, compromiso e interés por el educando, relaciones interpersonales, emocionalidad y el desempeño docente en su totalidad. Se concluye que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño docente. Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras clave: Desempeño Docente, Motivación, Organización de Bachillerato Internacional.

Abstract

The overall objective of this research was to determine the relationship between motivation and performance of the teachers in the Diploma program of the International Baccalaureate Organization in a private school in Lima. The design was correlational and the type of sampling was not intentional probabilistic. The 50 teachers who participated in the study, teach one of the subjects of the OBI Diploma program, which were evaluated using the Motivation for Work Scale (R-MAWS) and the Teacher Performance Questionnaire. The results indicated a low level of motivation and an average level of teacher performance. Additionally, weak and direct relationships were found between motivation and certain components of teacher performance: responsibility and performance of functions, commitment and interest in the learner, interpersonal relationships, emotionality and the teaching performance as a whole. It is concluded that there is a positive relationship between motivation and teaching performance. The implications of the results have been discussed.

Keywords: International Baccalaureate Organization, Motivation, Teaching Performance.

Introducción

La educación es la columna vertebral de un país, el cimiento de su población. Es una necesaria implementarla, mejorarla y abastecerla con mejores programas y proyectos, así como docentes capacitados y comprometidos a llevar a cabo las metas de la institución que asegurarán el éxito de los desafíos que la sociedad globalizada presenta.

A nivel mundial, la educación sufre cambios y transformaciones. El individuo adopta conductas y comportamientos que le permiten desarrollarse como persona y profesional. Sin embargo, la práctica educativa se ve afectada por diversos factores, como capacidad intelectual o creativa, eficacia de los profesores, autoestima y motivación, entre otros.

En este contexto se consideró oportuno realizar la investigación, en la que se busca determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes que imparten alguna asignatura del programa de Diploma de la Organización de Bachillerato Internacional, el cual exige cumplir una serie de estándares para la certificación, válida a nivel mundial.

La evaluación del desempeño de los docentes implica un proceso sistemático de obtención de datos acordes con su realidad, valorando su influencia en la comunidad educativa y toma en cuenta la responsabilidad laboral, relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas y emocionalidad; las cuales serán contrastadas con la motivación en el trabajo.

En esta tesis se presentan los resultados de la investigación realizada en una institución educativa particular de Lima, donde se buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de diploma de bachillerato internacional, a través de dos escalas para obtener información sobre lo que los motiva y medir su desempeño cotidiano. Se seleccionaron únicamente a los docentes que imparten alguna asignatura del programa de diploma, con un tamaño de población de 50 docentes, entre varones y mujeres, empleando escalas de Likert, siendo un estudio descriptivo, porque se ubicaron diversas variables y correlacional, porque se buscó establecer relaciones.

La investigación ha sido estructurada en nueve capítulos: en el primero, se desarrolla el problema de investigación, donde se describe la realidad problemática y se formulan las interrogantes de la investigación. La justificación teórica y práctica es presentada junto con las limitaciones y análisis de viabilidad del estudio.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las definiciones conceptuales.

En el tercer capítulo se detalla el objetivo general y los específicos. Del mismo modo, en el cuarto capítulo se formulan las hipótesis, general y específicas.

En el quinto capítulo se muestra el diseño metodológico, la definición de la población y muestra, la operacionalización de variables, así como las técnicas de recolección de datos. Dentro de la presentación de los instrumentos se detalla los análisis de confiabilidad y validez realizados para garantizar la calidad y pertinencia de los

mismos; asimismo se presentan las técnicas de análisis de datos y los aspectos éticos contemplados.

En el sexto capítulo se presentan los resultados de la investigación, para luego ser discutidos en el capítulo séptimo, donde se contrastan cada una de las hipótesis formuladas.

En el octavo capítulo se presentan las conclusiones que conducen a las recomendaciones detalladas en el capítulo noveno.

Finalmente, las fuentes de información son incluidas, los apéndices donde se detallan los instrumentos desarrollados y validados para cumplir con los objetivos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

El mundo de hoy presenta una serie de cambios y exigencias como producto de la globalización y esto se manifiesta en los diversos ámbitos laborales. La educación, como ámbito laboral, no está exenta de esta exigencia, y se convierte en uno de los primeros que debe responder a estos desafíos. Debido a esto, las instituciones educativas se ven en la necesidad de adaptar a su sistema, una serie de políticas y reformas que logren incrementar la productividad y desempeño en los docentes, para no quedar de espaldas a los requerimientos de la sociedad. Las nuevas tendencias educativas, promueven la excelencia y la educación internacional, presentando un desarrollo creciente a escala mundial en los últimos 20 años (Ziegler, 2011). Uno de los programas que viene siendo adoptado con mayor aceptación en escuelas privadas y estatales es el que ofrece la Organización de Bachillerato Internacional (OBI) cuyos inicios datan de la década del sesenta, llegando a contar en el Perú con 36 colegios que ofrecen al menos uno de sus tres programas: Escuela Primaria, Programa de años Intermedios y Diploma (Organización de Bachillerato Internacional, 2016).

La OBI está organizada en tres regiones, cada una de ellas administrada por oficinas regionales en los cinco continentes. Asimismo, los docentes de estas escuelas, en los diferentes países, son capacitados en cursos internacionales ofrecidos por la misma organización. También cuentan con un servicio en línea extendido que incluye un “centro curricular” y una red en donde circula información para los coordinadores del programa

y docentes en las diferentes escuelas: noticias, información administrativa, foros de docentes, entre otros (Ziegler, 2011).

Para que un centro educativo en el mundo, pueda aplicar algún programa de la OBI, este debe cumplir normas, componentes de calidad y excelencia educativa, ocupando el desempeño docente cerca de un 20%, lo cual implica entrenamiento constante que los prepare para responder al perfil esperado por la misma organización.

Para efectos de esta investigación, se estudiará únicamente a los profesores que dictan el programa de Diploma, el cual se imparte en quinto y sexto año de secundaria en la institución sujeta de estudio. Los alumnos que optan por el programa, se comprometen a permanecer un año más en el centro educativo, para culminar los estudios con evaluaciones internas y externas que demanda cada uno de los cursos elegidos. Por lo tanto, los docentes de asignaturas de Diploma deben obtener buenos resultados y están sometidos a una serie de exigencias de calidad académica, pues tienen que cumplir con indicadores claves del desempeño docente, siendo estos a su vez indicadores que sirven de rúbricas para calificar al personal docente.

Además, la OBI ofrece beneficios a los docentes y a las escuelas, permitiéndoles acceder a actividades de desarrollo profesional que fomentan el pensamiento crítico y la reflexión personal, cultura de aprendizaje y mejora continua, con programas para la obtención de titulaciones y certificados reconocidos por universidades de todo el mundo (Organización de Bachillerato Internacional, 2013).

De manera paralela a los colegios que cuentan con algún programa de la OBI, existe una asociación de colegios británicos en el país denominada “British Schools of Peru” (BSP), la cual integra hasta la fecha a siete colegios en Lima y uno en Trujillo (Newton College, 2016). Estas instituciones practican sistemas y valores educativos tradicionales británicos, proporcionan una red local para los directores, comparten desarrollo profesional para el personal y una gran variedad de actividades culturales y sociales, tanto para profesores como para alumnos (Newton College, 2016). Asimismo, estos colegios cuentan con una plana docente integrada por profesionales nacionales y extranjeros.

En este ambiente, se percibe en los docentes que dictan alguna asignatura en el programa del Diploma, una mayor tensión debido a que se prioriza una competencia individualista no solo entre alumnos sino entre profesores, dentro y fuera de la institución, lo cual impide que se evidencie un trabajo docente cohesionado. Cuando no existe confianza entre docentes, se dificulta un trabajo en equipo, cada quien trabaja aisladamente afectando el clima institucional y por ende hay poca participación en las actividades institucionales (Pérez-Huamán, 2012). La asociación Fe y Alegría en el 2004 (como se citó en Subaldo, 2012) especificó que para mejorar la calidad educativa, es indispensable el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa, así como la formación y sistematización de procesos de mejora y formación de equipos para fortalecer la escuela.

Ahora bien, se puede resaltar la importancia de las variables de estudio puesto que son factores claves para el éxito y alcance de metas personales. Por ello la motivación juega un rol importante en la comunidad educativa, lo cual concuerda con las

afirmaciones de Inayatullah y Jehangir (2012) quienes sostienen que si la motivación aumenta, el desempeño docente también incrementará.

Un docente motivado busca las estrategias necesarias y suficientes para generar un clima óptimo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, se siente bien en el desempeño de sus funciones, no solo lo hace por la remuneración económica sino que disfruta del mismo, en tal sentido el factor motivacional es de gran importancia en el desempeño de actividades (Montilla, 2010). Sin embargo, existen autores como Humphrey y Morgeson que en el 2007 (como se citó en Arnold y Randall, 2012) señalaron que la motivación y el desempeño no están vinculados y que más bien la motivación estaría ligada con la autonomía, variedad de destrezas, identidad, significado de la tarea, retroalimentación, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En la institución educativa sujeta a estudio se pueden identificar situaciones que provocan la desmotivación del docente, generando renunciaciones intempestivas o términos de contrato sin renovación. Del mismo modo, algunos de ellos expresan abiertamente su malestar hacia las políticas institucionales basándose en las aparentes diferencias entre colaboradores nacionales y extranjeros, a pesar de contar con estímulos por encima del promedio del mercado educativo nacional y gozar de un estatus profesional reconocido (Lira, 2015).

La realidad encontrada en los docentes del diploma explica por qué no permanecen por más de dos años en la institución, trayendo como consecuencia un esfuerzo adicional para la misma, ya que la rotación de personal tiene costos añadidos como contratar y capacitar al nuevo personal, interrumpir el trabajo del equipo, organizar

a las personas para cubrir el trabajo que hacían los que se fueron, en cualquier momento del año escolar (Arnold y Randall, 2012, p._).

Según la propuesta de Valdés (2004) sobre la evaluación del desempeño profesional docente, es necesario considerar las capacidades pedagógicas que involucran el dominio de la materia, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y los resultados de su labor educativa. Por lo tanto centrarse solo en resultados de los alumnos, se constituye una visión parcializada del proceso educativo. Sin embargo, en la institución educativa se suelen considerar los resultados de los alumnos para medir el desempeño de los docentes. En el 2008, Casanova (como se citó en Alcívar, 2013) especificó que los centros educativos de calidad han de caracterizarse por la importancia que conceden a los resultados educativos. Si bien es cierto los resultados han sido positivos, no alcanzan la excelencia, más bien se puede observar la preocupación de los docentes en que sus alumnos obtengan las mejores calificaciones, pudiéndose inferir que se entrena para resolver exámenes y no para el aprendizaje significativo.

Subaldo (2012) especifica que uno de los factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente es la motivación, además de la formación y capacitación permanente de los profesores, relación profesor alumno, vinculación escuela familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas. Mientras que Cruz (2009) afirma que la motivación es fundamental porque mantener motivado al personal de una organización es decisivo para el logro de los objetivos y éxito de la misma. Si los trabajadores se encuentran motivados, cada día se esfuerzan más por tener un mejor desempeño.

Sin embargo, es posible que una persona tenga sentimientos positivos hacia su trabajo, pero piense que el trabajo tiene pocos elementos atractivos (Arnold y Randall, 2012). De aquí la necesidad de determinar qué motiva al docente para que tenga un elevado desempeño, puesto que el rendimiento o desempeño en el trabajo es el producto de una combinación de una motivación individual y capacidad (Javaid, 2010, p.214).

Por lo anteriormente descrito, se busca determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo es la motivación de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima?

b. ¿Cómo es el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima?

c. ¿Qué relación existe entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima?

d. ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso e interés por el educando de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima?

e. ¿Qué relación existe entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima?

f. ¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima?

g. ¿Qué relación existe entre la motivación y la orientación y empatía de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima?

h. ¿Qué relación existe entre la motivación y la emocionalidad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una Institución educativa particular de Lima?

i. ¿Qué relación existe entre la motivación y la proactividad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima?

1.3 Justificación

Para comprender mejor la justificación de la presente investigación se cree pertinente organizarla a nivel teórico, nivel práctico y nivel metodológico.

A nivel teórico.

La presente investigación nos ayuda a generar conocimientos sobre cómo en la actualidad, las condiciones institucionales bajo las cuales se ejerce la docencia; es decir, las fuentes de motivación laboral, se relacionan con el desempeño de los docentes. Ambas líneas de investigación generan distintas investigaciones sobre el tema de calidad en la educación como una necesidad globalizada (Tijerina, 2011). Los resultados del presente estudio incrementan la información teórica en esta línea.

A pesar de que los programas de la OBI tienen cada vez más adeptos en el país, no existen investigaciones sobre estos programas, sus demandas y beneficios en los docentes. Asimismo, esta investigación servirá de referencia para futuros trabajos relacionados con la motivación y el desempeño de los docentes en este tipo de instituciones, lo cual nos aporta interesantes datos para reflexionar y debatir sobre cómo se encuentran ambas variables y cómo se relacionan en nuestra realidad.

A nivel práctico:

Al comprender la relación entre las variables de estudio, se podrán recomendar acciones que contribuyan a mejorar su situación laboral y profesional (Montes, 2008) y ello a su vez tendrá implicancias en la mejora de la educación en general y la calidad profesional de los docentes, en particular (Vaillant, 2008).

Del mismo modo, los datos de esta investigación benefician al grupo profesional docente, debido a que se podrán emplear para trazar planes de mejora en la institución y se lograría la satisfacción profesional y profesional.

Del mismo modo, los resultados servirán de insumos para la formulación de políticas generales y estrategias orientadas a dotar a la profesión docente de un mayor reconocimiento social, así como políticas de formación docente (Montes, 2008), diseño de planes de desarrollo institucional más específicos, dirigidos a generar ambientes de trabajo más saludables y motivadores, que repercutirán en el bienestar del docente y en la mejora de su productividad.

A nivel metodológico.

La presente investigación ofrece información sobre la validación y determinación de las propiedades psicométricas de los instrumentos empleados en una muestra de docentes de un distrito de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se ha considerado la recopilación de investigaciones que se han realizado sobre las variables motivación y desempeño docente que constituyen el tema de estudio, las que se detallan a continuación:

Antecedentes nacionales.

En el presente estudio se ha realizado una exhaustiva búsqueda de investigaciones; para ello, se consultó diferentes bases de datos: Dialnet, Scielo, Google Académico y Cybertesis Perú durante los veinte últimos años.

Gallardo (2017) investigó la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del Colegio Divina Providencia del distrito de Surquillo, basándose en los lineamientos del Ministerio de Educación del Perú para la evaluación del desempeño docente publicados en el 2015. Para este fin, aplicó un cuestionario según la teoría de Frederick Herzberg conformado por diez factores motivacionales e higiénicos en una escala de Likert. Los resultados demostraron que estos factores sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, siendo los motivacionales los más significativos, sin dejar de lado los higiénicos. Asimismo, se concluyó que los docentes buscan crecer profesionalmente, en cuanto a logro y realización. En esta investigación se propuso un programa de motivación para los docentes de la institución educativa en mención.

Santiago (2017) observó que las instituciones educativas consideran que el personal esté satisfecho como una ventaja sobre otras entidades educativas. Destacó que el estudio de la motivación laboral y el desempeño constituyen una tarea necesaria como indicadores de un mejor desempeño. La investigadora reconoció que dentro de los problemas que enfrentan los docentes, existen un clima laboral inadecuado, falta de desarrollo profesional e insatisfacción laboral, obteniendo como consecuencia un personal docente frustrado e insatisfecho, lo que repercute seriamente en su desempeño. La población de estudio estuvo conformada por la totalidad del personal docente (50) y el instrumento utilizado fue un cuestionario de 46 preguntas para medir la motivación laboral y el desempeño del personal docente. Se obtuvo como resultado un valor $r = ,656$ y un $p = ,000$ menor que 0.05, por lo cual se determinó que la motivación laboral del personal se relaciona con el desempeño del personal docente.

Trujillo (2016) realizó una investigación sobre incentivos no económicos, promovidos en una institución privada de Lima para motivar el desempeño docente. Mediante un estudio exploratorio y cuestionarios, se buscó establecer la relación entre incentivos y el desempeño profesional. Dentro de estos incentivos no económicos se tuvieron el desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo, infraestructura y materiales didácticos adecuados. La investigadora demostró que los incentivos o estímulos deben ser parte de la gestión educativa de cada institución y deben estar claramente establecidos a través de un reglamento interno, lo cual también repercute en el rendimiento de los estudiantes. Estos incentivos no económicos están relacionados a la calidad de vida que puede llevar el docente dentro de la institución.

Juárez (2012) buscó determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la región Callao en Perú. La investigación fue de tipo descriptivo teniendo como población a todos los docentes de secundaria, es decir 22 personas, evaluadas a su vez por 150 alumnos. Para este estudio se contó con tres instrumentos: una ficha de autoevaluación docente, un cuestionario para los estudiantes y una ficha de heteroevaluación docente para el subdirector de formación general, los cuales fueron tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007), en todos los casos tuvieron un formato de escala de Likert. Los resultados coincidieron en las evaluaciones de autoevaluación y heteroevaluación de desempeño de docente en un nivel bueno (59.1%), mientras que los alumnos coincidieron en un 73.3% de que el nivel de desempeño de sus profesores es bueno.

Morocho (2012) planteó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal en el que se tomó una muestra de 184 docentes a los que se les aplicó un cuestionario de desempeño docente de la investigadora (2010) y un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone y Martín (2003) adaptado a la realidad peruana por la propia investigadora (2010). Su objetivo fue determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red No. 7 de la región Callao en Perú. Sus resultados mostraron que hay una aceptable cultura organizacional (47.8%), que un 65.8% de docentes encuentra aceptable el reconocimiento del esfuerzo, el 36.4% encuentra regular la autopercepción de su desempeño docente.

Del mismo modo Pérez-Huamán (2012) buscó determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red No. 1 Pachacútec de Ventanilla, Perú. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño descriptivo correlacional, teniendo una población de 253 docentes cuya muestra se redujo a 100. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario del clima institucional de Martín (1999) y el cuestionario de desempeño docente de Valdés (2004). Los resultados alcanzados mostraron que un 33% encuentra que el clima institucional en cuanto a motivación está en un nivel regular, mientras que el desempeño docente en cuanto a la capacidad pedagógica se desarrolla entre muy bueno y bueno obteniendo ambos el 43%, la emocionalidad alcanza el nivel muy bueno con 68%, la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones también es muy bueno y obtiene el 62% y las relaciones interpersonales logran el 70% en el nivel muy bueno, logrando en promedio un 59% en el nivel muy bueno en el consolidado final del desempeño docente.

Por su parte, el equipo de investigadores formado por Natividad, Espinoza, Cruz y Guivar (2010) buscaron establecer las relaciones que existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle. Desarrollaron una investigación descriptiva no experimental en la que observaron y recopilaron datos mediante un esquema conceptual previo, así como cuestionarios para el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral docente los cuales fueron aplicados en 29 docentes de las facultades en mención. El análisis comparativo del aprendizaje organizacional por sexo indicó que existen diferencias estadísticas significativas en el caso de aprendizaje individual y grupal de las docentes y el total del aprendizaje organizacional.

Antecedentes internacionales.

Se consultó diferentes bases de datos: Dialnet, Scielo, Google Académico y Redalyc durante los veinte últimos años, hallándose los siguientes antecedentes.

Meindinyo e Ikurite (2017) centraron su investigación sobre el nivel de educación en Nigeria, el cual ha adquirido dimensiones alarmantes en los últimos años. Se suele atribuir este problema a la falta de motivación de los profesores, las facilidades en las instalaciones, entre otros. Este trabajo presentó los resultados de una encuesta realizada en un área particular del gobierno local. El instrumento de investigación utilizado para el estudio fue un cuestionario de dos partes de 35 ítems que tenía por objeto probar la influencia que la motivación puede tener en los profesores el rendimiento. Se administró a 100 profesores seleccionados al azar de 10 de las escuelas secundarias de la muestra usado para el estudio. El estudio reveló que la aplicación del factor de motivación adecuado influye positivamente en el desarrollo de la educación. Factores como la edad y la formación profesional puede afectar el desempeño de un maestro. Por lo tanto, los investigadores recomendaron que la dirección de las escuelas utilizara los métodos correctos de motivación tales como motivación de actitudes, incentivos y reconocimiento para revertir la situación.

Sheikh, Mohamud y Abdulkadir (2016) hicieron su investigación luego del período de destrucción y de guerra civil en Somalia puesto que el sector de la educación sufrió bastante: calidad de los servicios educativos, currículo, papel del gobierno y motivación de los docentes lo que afectó el rendimiento escolar. El objetivo de este estudio fue determinar la relación significativa entre motivación y rendimiento escolar.

Se utilizó una técnica de encuesta y un método de muestreo conveniente para recolectar 80 encuestados de escuelas secundarias de Mogadiscio. El estudio encontró que existe una relación significativa entre la motivación de los profesores, el trabajo y la calidad de la educación. Finalmente, sobre la base de esta fuerte correlación entre las variables mencionadas anteriormente, los investigadores recomendaron que se apliquen estrategias de motivación tanto extrínseca como intrínseca entre el personal docente para mejorar la satisfacción en el trabajo y el rendimiento escolar al final.

Zalwango (2014) reconoció la importancia de la motivación de los profesores ya que es su responsabilidad impartir conocimientos y habilidades a los alumnos. En consecuencia, el estudio investigó la función de la motivación en la mejora del rendimiento de los maestros de escuela en la enseñanza primaria privada en escuelas en Dar-es-Salaam. El estudio tenía por objeto identificar los indicadores de la motivación, examinando los factores que influyen en el rendimiento de los docentes y el impacto de su desempeño. Se adaptó un diseño descriptivo de la encuesta, con una muestra total de 50 encuestados, incluyendo a los directores de escuela. Los datos primarios se recopilaron mediante el uso de cuestionarios, así como guías informativas para entrevistas a los directores de las escuelas y se recopilaron datos cualitativos y cuantitativos. Sin embargo, los resultados de la investigación revelaron que el rendimiento de los profesores era bueno a pesar de la motivación inadecuada. En general, los profesores desempeñaban sus funciones y actividades con moral alta con evidencia sobre la presentación temprana de informes al trabajo, pruebas regulares, participación en actividades escolares, entre otras. Por esta razón el estudio recomendó incrementos salariales, reconocer el buen trabajo, mejorar las instalaciones disponibles.

Subaldo (2012) en su tesis doctoral se centró en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Concluyó en que las consecuencias de la satisfacción en el ejercicio de la docencia y en la propia persona, se traducen en el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional, y el compromiso personal con la docencia. Mientras que los que experimentan insatisfacción encuentran pocas posibilidades de participación y realización personal, rechazo hacia la profesión docente y, finalmente, sienten que ésta perjudica a su salud. Además, encontró diferencias significativas en los siguientes aspectos: Respecto a la Satisfacción están a favor de los Centro privados en cuanto al clima de trabajo y a la relación con los padres; las mayores insatisfacciones se producen en las escuelas estatales por las limitaciones de tiempo y recursos materiales. Y, con respecto al desempeño docente las mayores diferencias se dan a favor de los centros privados con respecto a la ayuda prestada a los alumnos con problemas de aprendizaje, a la capacitación profesional permanente y a las estrategias para educar en valores. Finalmente, observó que las escuelas privadas tienen un mayor porcentaje de profesores en cuanto al cansancio emocional y despersonalización y menor en realización personal en comparación con las escuelas estatales. Al contrario los profesores de las escuelas estatales tienen una presencia más alta en cuanto a la realización personal y menor en cansancio emocional y despersonalización.

Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2012) en su publicación propusieron un programa adecuado de motivación laboral con base en el análisis de la influencia actual de este factor motivacional en el desempeño docente con los estudiantes del primer semestre del período agosto 2005 a enero 2006, del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca en México. La investigación se hizo a través de un diseño no experimental

correlacional causal mediante un diseño transversal. La población tuvo a 7 docentes y 48 alumnos. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios cerrados tanto para alumnos como docentes. Para medir el desempeño docente se tuvo un cuestionario para alumnos y otro para el área académica, mientras que para motivación laboral se aplicó un cuestionario a los docentes. Los resultados obtenidos se distribuyeron por componentes. En cuanto a las necesidades básicas se subdividió en: satisfacción de necesidades básicas en 72%, el 86% percibió un ambiente cordial en su ambiente laboral, asimismo el 86 % seguridad en su trabajo y las contribuciones que hacen a la institución en 71%. En cuanto a la autorrealización se obtuvo el 100% de docentes que desean seguir superándose en el ámbito profesional y un 70% estimó que el recurso económico no siempre es el dinero el único estímulo para realizar la actividad. Sobre el desempeño docente, también se analizaron los resultados en diferentes dimensiones, a saber: planeación del proceso de aprendizaje se dio al 100%, al igual que el trabajo en equipo. Se concluyó que la mayoría de los docentes sienten la necesidad de ser aceptados como miembro de un grupo organizado, así como también, de participar de forma activa en los grupos de trabajo a los cuales pertenecen y, en donde comparten objetivos en común con otros miembros dentro de una misma organización y esa motivación la pueden percibir tanto los alumnos como los gestores.

Mary (2010) realizó una investigación para determinar los efectos de la motivación en el desempeño de los docentes de primaria en diecinueve escuelas de la división de la población utilizada para este trabajo fue de 135 docentes. Se utilizaron cuestionarios, entrevistas y focus group. Los resultados obtenidos fueron: un 58.4% señaló que tuvo una motivación intrínseca para dedicarse a la docencia, a pesar de tener un sueldo bajo los docentes obtienen otras compensaciones que hacen que mantengan su

motivación, obteniendo así un 42% motivado por la obtención de alimentos, 30% por vivienda, 9% por transporte y el 18% no tiene ninguna de esas motivaciones específicas. Asimismo sobre el desempeño docente los resultados arrojaron que hay un alto nivel de desempeño en 69%, teniendo 82% de docentes que preparan sus clases y un 75% destaca su puntualidad. Sin embargo, muchos de esos docentes no están plenamente motivados. En la investigación se analizó el efecto de la motivación intrínseca en el desempeño docente obteniendo un 92% que se sentía motivado por las responsabilidades que tenían en cuanto al control o asesoramiento de otros, y el 98.5% resaltó la importancia de interactuar y desarrollar relaciones con personas de otras áreas. Finalmente el 89% apoyaron la variable del reconocimiento y respeto de la comunidad, un 84% persiste en la educación por su naturaleza competitiva y el 80% indicó que la enseñanza les daba gran satisfacción. De acuerdo a estos resultados, el investigador concluyó que la mayoría de los participantes poseen motivación intrínseca materializada en reconocimiento, satisfacción laboral, manejo de personal, naturaleza demandante y lograr metas de mejora de la nación y por lo tanto existe una relación positiva entre las motivaciones intrínseca y extrínseca en el desempeño de los docentes de las escuelas primarias en el distrito de Masaka en Uganda.

Flores (2008) describió las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores de Educación Básica de 1° y 2° ciclo de las escuelas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar, de las competencias que movilizan y ponen en acción en la preparación para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, de la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades sociales y cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos en esas mismas competencias los profesores de Educación Básica del 1° ciclo. La

investigación fue de tipo empírica (no experimental) y descriptiva. En conclusión la investigación estuvo constituida por dos momentos, cada uno de ellos contempló una muestra diferente, tanto por la aplicada a los profesores como a los directivos, no obstante el universo estuvo conformado por los profesores de educación básica de la Comuna de Viña del Mar, Chile. Esta investigación se desglosó en seis descriptores que describen las competencias profesionales que el profesor pone en acción; las consideradas por el 60% y más de la muestra que siempre la ponen en acción. Asimismo, se consideró la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes como otro indicador en el cual se consideraron cuatro criterios: clima de aceptación, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí. En este caso, se ha desglosado en seis descriptores de competencias, las que presentan altos índices de ser puestas en acción por los docentes, no presentando a la vez una diferencia según la variable género de los docentes, la que presentan el nivel más alto puesta siempre en acción es la de proporcionar a todos sus estudiantes oportunidades de participación con un 90.2% de profesores.

En síntesis, los antecedentes nacionales e internacionales encontrados demostraron que podría existir una relación entre la motivación y el desempeño docente en todos los niveles educativos, en algunos casos presentándose un bajo nivel de motivación asociado a las aspiraciones de los docentes en sus centros laborales y la presión ejercida para obtener un destacado desempeño docente. Por lo tanto, la investigación realizada en una institución educativa particular de Lima, reconocida por ser una de las más caras del país y donde el salario de los docentes es uno de los mejores del mercado se justifica, puesto que el factor económico no es la motivación principal para permanecer en la institución y es necesario identificar los factores motivacionales

para poder tomar las decisiones que fortalezcan y aseguren la permanencia del personal local e internacional.

2.2 Bases teóricas

La esencia de esta investigación es la motivación docente, lo que hace que cada persona se sienta atraída por un conjunto de metas. Toda organización pretende prever el comportamiento de sus trabajadores con cierto grado de precisión por lo que debe conocer ese conjunto de metas y lo que cada persona hará para alcanzarlo (Gutiérrez, 2013).

Por otro lado, el docente es un profesional de la educación, un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores determinantes de ese mismo proceso (Juárez, 2012). Para Klingner y Nabaldian (2002) las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento.

En base a estos postulados, es que la investigación tiene un fundamento y objetivo claro: el determinar la relación entre la motivación y el desempeño del docente del programa de Diploma del Bachillerato Internacional, programa que exige un alto desempeño docente, para así poder aplicar las estrategias de gestión que la institución educativa particular sujeta de estudio necesita a fin de mejorar sus estándares internacionales.

2.2.1. La motivación

En el perfil del docente se destacan varias características que son propias de la motivación al logro: la responsabilidad de dicha tarea es en sí un desafío y una labor compleja que puede ser medida y sujeto de comparación competitiva. Sin embargo, las variaciones individuales de los docentes hacen que las razones de cada uno para ejercer sean tan variadas como impredecibles. Sea cual sea la necesidad predominante en un individuo, esta se expresará en la forma en que se comporte (Tickle, como se citó en Frías y Narváez, 2010).

A continuación se presentan teorías sobre la motivación las cuales describen cómo analizar, estimular y orientar el comportamiento de cada individuo en la sociedad.

2.2.1.1. La motivación personal.

Desde 1943 Abraham Maslow presentó su teoría basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior en donde los humanos son conscientes de algunas necesidades pero no de otras (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2012).

Maslow distribuyó las necesidades humanas en una pirámide, y éstas dependían en cuanto a la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base colocó las necesidades más elementales o primarias, mientras que las necesidades

de desarrollo, autorrealización y trascendencia las colocó en la cima. En la medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento. Los principales postulados se explican a continuación (Maslow, 2008):

1. Una necesidad al ser satisfecha deja de influir en el comportamiento del individuo, las insatisfechas motivan el comportamiento.
2. Las necesidades fisiológicas están presentes desde el nacimiento. Se enfocan a la satisfacción de necesidades como hambre, sed, afecto, etc.
3. Las necesidades de seguridad buscan la protección contra el peligro y la conservación personal.
4. Necesidades secundarias: sociales, reconocimiento y auto superación. Cuando el individuo alcanza la satisfacción de las necesidades sociales, surgen las necesidades de estima, y al ser alcanzadas surgen las de auto superación.
5. Necesidades elevadas, surgen cuando las más bajas son satisfechas y se convierten en una conquista individual.

En la figura 1 se detallan las necesidades humanas descritas por Maslow.

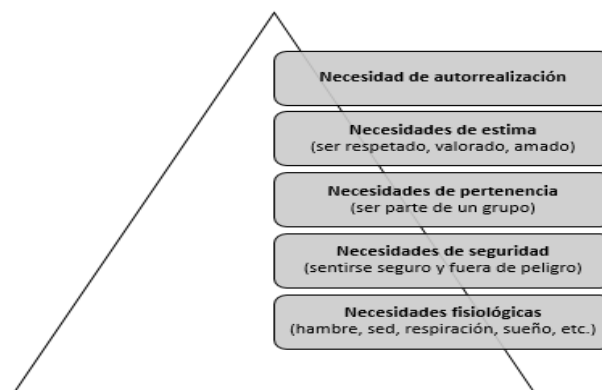


Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas (Maslow, 2008)

2.2.1.2. La motivación laboral.

La motivación laboral se puede definir como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004). Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales (Bedodo y Giglio, 2006).

En base a este postulado, se clasificará la motivación laboral en diferentes aspectos de acuerdo a las teorías realizadas sobre el tema: motivación por jerarquías, motivación en base a necesidades, motivación y expectativas, y motivación auto determinada.

- *Motivación jerarquizada.*

Uno de los investigadores que adaptó la teoría de Maslow al contexto laboral fue Alderfer (1972). En su llamada teoría de la Jerarquía o ERG, afirma que hay tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento. La existencia se refiere a proporcionar los requerimientos básicos de existencia material, que incluyen los conceptos que Maslow consideró como las necesidades fisiológicas y de seguridad. La relación es la necesidad del ser humano de mantener relaciones interpersonales mientras que el crecimiento es el deseo intrínseco de desarrollo personal y autorrealización.

Esta teoría se diferencia de la teoría de Maslow en que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo, y que si se reprime la gratificación de una necesidad de alto nivel, el deseo de satisfacer una necesidad de bajo nivel se incrementa (Monroy y Sáez, 2012).

En la figura 2 se muestra la adaptación de la teoría de Maslow elaborada por Alderfer que explica su teoría de la jerarquía.



Figura 2. Existencia, Relación y Crecimiento (Alderfer, 1972)

- Motivación y necesidades

La motivación en base a las necesidades de logro fue postulada por McClelland quien determina que los grandes ejecutores se diferencian de otros por su deseo de realizar las cosas de la mejor manera posible. Estos individuos necesitan situaciones en las que sean los responsables de generar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño y establecen metas desafiantes. El éxito o fracaso, depende de sus propias acciones (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2012).

En la teoría de las necesidades de McClelland se tienen tres necesidades (Robbins, 2004):

1. Necesidades de Logro donde algunas personas tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí.
2. La necesidad de Poder hace que los otros se conduzcan como no la habrían hecho de otro modo, es decir el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás.
3. La necesidad de Afiliación hacer amigos, buscar situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.

- Motivación y expectativas

La teoría de las Expectativas propuesta por Vroom (1995) sostiene que la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de esta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla (Koontz y Weihrich, 1998). Asimismo postula que la motivación de las personas hacia la consecución de sus metas y logros estará determinada por el valor que otorguen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo) multiplicado por la certeza que se tengan de que sus esfuerzos ayudaran tangiblemente al cumplimiento de una meta. Es decir, Vroom (1995) sostiene que la motivación es producto del valor que un individuo atribuye anticipadamente a una meta y de la posibilidad de que efectivamente la vea cumplida.

- Motivación y autodeterminación

La teoría de la Autodeterminación (TAD) de Ryan y Deci (2000) es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales mientras emplea una meta teoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan, Kuhl y Deci, 1997). Mucha de la investigación guiada por la TAD también ha examinado los factores ambientales que estorban o reducen la auto-motivación, el funcionamiento social, y el bienestar personal. Por lo tanto, no sólo se centra en la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias (Ryan y Deci, 2000).

En la tabla 1 se muestran ejemplos para cada uno de los tipos de motivación de acuerdo a la teoría de autodeterminación.

Tabla 1
Ejemplificación de los Tipos de Motivación

Tipo de Motivación	Tipo de Regulación	Ejemplo
Intrínseca	Intrínseca	Realizo este trabajo porque disfruto hacerlo
Extrínseca	Identificada	Realizo este trabajo porque siento que es importante
	Introyectada	Realizo este trabajo porque si no me fallaría a mí mismo
	Externa	Realizo este trabajo porque me dicen que debo hacerlo
Desmotivación		No veo porqué debiera hacer este trabajo

Fuente: Ryan, R. y Deci E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American Psychologist Association*. 55(1), 68-78. doi 10.1037/110003-066X55.1.68

Las diferentes teorías que existen sobre motivación evidencian la necesidad de estudiar y demostrar qué es lo que realmente impulsa a una persona a desarrollar cierta actividad. Por lo tanto, la motivación es un aspecto importante para el efectivo desempeño laboral: un trabajador motivado tiene alto rendimiento (Paucar, 2010). En el caso de los docentes peruanos, la satisfacción de necesidades primarias o básicas siempre ha sido tema de debate y reclamo puesto que los salarios que perciben no compensan todo el trabajo que esta profesión demanda. Sin embargo, al no existir una sola escala de salarios en el sector educación, los colegios particulares establecen sus presupuestos y salarios en base a diferentes requisitos. Por lo tanto, el establecer un punto de partida sobre las motivaciones de un docente para realizar esta profesión en nuestro contexto, es una necesidad ya que así los estándares educativos nacionales podrán incrementarse y llegarían a ser competitivos en el ámbito internacional.

Por lo anteriormente expuesto, se encuentra a la teoría de Autodeterminación (TAD) de Ryan y Deci, como la más pertinente para esta investigación puesto que es la que más profundamente analiza lo que realmente motiva a un trabajador. En base a esta teoría fue diseñada la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), elaborada por Gagné et al., en el año 2010 y adaptada al español por Gagné et al., el 2012, la cual será utilizada en esta investigación.

2.2.2. El desempeño docente

El desempeño docente es el eje en que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, s.f.). Éste corresponde al cumplimiento de las

funciones profesionales que exige la comunidad educativa: sociedad, institución, alumnos, familia y el mismo docente. El buen desempeño entonces se verá reflejado en la manera como se desenvuelve o desempeña en lo cotidiano y específico.

En toda institución educativa, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, quien diseña el currículo e interactúa con el estudiante, lo ayuda y orienta en su proceso de aprendizaje, por lo tanto el desempeño docente es el factor preponderante de la calidad educativa y la evaluación del mismo es una estrategia para alcanzar la añorada calidad (Montenegro, 2007)

Evaluación de desempeño docente.

Cerda (2000) afirma que las evaluaciones de desempeño docente ofrecen información que sirve para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores. Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca, los docentes deben participar de ella con el interés de mejorar el desempeño y brindar un mejor servicio educativo, llevando al crecimiento social, profesional y cultural (Montenegro, 2007)

Valdés (2009) menciona en su Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes que éste es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad,

responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa.

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2008): “En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado”. Y del mismo modo Silvero (2006) establece que no existe un concepto unánime de evaluación ni de calidad, por lo tanto es necesario establecer estándares que permitan concretar las acciones para la mejora educativa. Partiendo de la base de que la evaluación constituye un instrumento al servicio de la mejora e innovación educativa a través de decisiones de juicios de valor (García, como se citó en Silvero, 2006) en que el desempeño docente sienta sus cimientos. La evaluación de desempeño constituye una pieza clave al momento de revisar resultados, plantear nuevas estrategias o continuar con las buenas prácticas.

Todo esto se engrana con lo detallado por Valdés (2009) en su manual cuando resalta la necesidad de construir una cultura que permita ver a la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos para diseñar estrategias para superar dificultades. Los propósitos de la evaluación de desempeño docente debieran siempre ser: diagnosticar, motivar y proyectar. Diagnosticar objetivamente la calidad y cantidad del trabajo docente; motivar para afianzar fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social y la prospectiva para diseñar proyectos que permitan ajustes y modificaciones para el logro de objetivos institucionales (Montenegro, 2007)

La calidad educativa será un objetivo educativo al cual apuntar. Lograrlo se verá reflejado en la congruencia y coherencia entre las acciones y los resultados (Silvero, 2006).

Los diferentes modelos sobre desempeño docente están centrado en áreas como: rasgos y profesores, habilidades, conductas manifestadas en el aula, desarrollo de tareas, resultados y criterios de personalidad. Para poder desarrollar las competencias laborales, es necesario contar con la llamada compatibilidad productiva donde se evalúa la eficiencia laboral de un grupo, logrando la máxima eficiencia. En este sentido, el cuestionario de Morocho (2012) basado en el manual de Valdés (2009) sobre el desempeño docente permitirá analizar todas las variables que comprende el término a analizar en esta investigación.

Del mismo modo, Klausmeier y Goodwin (1978) establecen los principios de motivación de un docente los cuales pasan por etapas o estadios reflejándose en el comportamiento del docente. Dentro de este modelo, podemos hacer la conexión entre Motivación y Desempeño del Docente puesto que el actuar del docente influye en el aprendizaje del alumno y por ende en el desempeño de sus funciones como profesor. En la tabla 2, se detallan los principios y comportamientos del docente.

Tabla 2
Principios de la motivación y el comportamiento del docente

Principio	Comportamiento del docente
Concentrar la atención en aquello que se va a enseñar es indispensable para lograr un buen aprendizaje.	Captar la atención del estudiante en sus objetivos.
La intención de alcanzar el éxito es esencial para fijar metas realistas.	Necesidad individual de lograr éxito.

Tabla 2 (continuación)

Principio	Comportamiento del docente
La fijación y logro de metas requieren tareas de aprendizaje a un nivel adecuado de dificultad, aumentar la motivación y reducir el fracaso.	Ayudar a cada estudiante a fijar y alcanzar las metas.
Conseguir, corregir y celebrar comportamientos correctos está asociado con la mejor realización de las tareas de aprendizaje y con actitudes pertinentes.	Suministrar información (retroalimentación o feedback) y corregir errores.
Favorecer comportamientos pro-sociales: el autocontrol, la confianza en sí mismo y la persistencia.	Suministrar modelos simbólicos y de la vida.
Verbalizar los valores, comportamientos pro sociales y analizarlos ayuda al desarrollo de los comportamientos.	Analizar los valores pro-sociales.
El deseo de recibir un reconocimiento mantiene la atención y los esfuerzos. La falta de refuerzo después de una respuesta tiende a extinguir la motivación	Reforzar los comportamientos que se desean obtener para asegurar un esfuerzo continuo y la conducta que se quiere lograr

Fuente: Klausmeier, H. y Goodwin, W. (1978). *Psicología Educativa: Habilidades Humanas y Aprendizaje* (2ª ed.). México Distrito Federal, México: Harla.

Toda evaluación de desempeño supone un proceso en el que se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de responsabilidades, avances alcanzados, desarrollo de su área de trabajo, idoneidad, ética y pedagogía (Jaime, Romero, Rincón y Jaime, 2008). En el caso de los docentes, dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, supondrán una mejora no sólo personal sino institucional. Si a esto se suma el conocimiento de los aspectos motivacionales en cada trabajador, los resultados serán mucho más acertados, oportunos y óptimos.

Asimismo, es importante precisar que el desempeño del profesor es un elemento del contexto de la clase puesto que el modo en que los estudiantes perciben al aula como un contexto propicio para la construcción de aprendizajes está relacionado con el impacto motivacional que produce el desempeño de los profesores en ellos, a partir de las pautas de actuación que los docentes despliegan (Paris y Turner, como se citó en Bono, 2010), por lo tanto el desempeño del docente y su motivación deben ser estudiados no sólo para conocer las motivaciones del docente y así mantener un equipo de trabajo estable que se desempeña de manera sobresaliente, sino porque estos influyen en el alumno quien a su vez obtendrá mejores resultados para la vida, cumpliéndose así el objetivo central de la educación de crear personas capaces de hacer cosas nuevas y no simplemente repetir lo que otras generaciones hicieron (Piaget, 2001).

2.2.3. Relación entre las variables de estudio

Ante el constante cuestionamiento sobre los roles de los actores educativos en nuestro país, diversos estudios han obtenido como resultado que los maestros deberían tomar parte en la gestión pedagógica y administrativa de la institución educativa, dentro de lo que ha sido llamado un pacto entre docentes y escuela. Este pacto implicaría un mayor y mejor desempeño de los docentes a raíz del involucramiento en su trabajo, mediante incentivos tanto profesionales como económicos y un mejor trato (Montero y Eguren, 2006).

Es evidente que con las crecientes demandas de desempeño, debe aumentar el entusiasmo y disciplina del trabajador. Esto se verá reflejado en el día a día, en las aulas.

Si las necesidades emocionales de los profesores no se cumplen, las necesidades de los estudiantes tampoco (Whitaker, Whitaker y Lumpa, 2013)

En cuanto a la motivación de los maestros, Sinclair (2008) la definió como lo que atrae a los individuos a la enseñanza, cuánto tiempo permanecen en ella y hasta qué punto se dedican a sus cursos y a la profesión en sí misma. Si a esto se suma el hecho de que el desempeño docente influye en el progreso del alumno, se comprenderá la necesidad de la evaluación de estos docentes para alcanzar la excelencia educativa. Sin embargo, el desempeño docente también posee ciertos elementos que McBer (2000) identifica como las características profesionales o patrones de conducta que motivan al docente, habilidades para la enseñanza y el clima de aula e institución educativa.

En base a lo expuesto, se espera encontrar una relación entre motivación y desempeño en los docentes que imparten una asignatura del programa de Diploma en la institución estudiada.

2.3 Definición de términos básicos

- Capacidades pedagógicas: Forma en que los docentes exponen las tareas que realizan, determinando la preparación y la expectativa de los estudiantes (Morocho, 2012). Está conformada por dominio de: contenidos, teoría de la educación, didáctica general, nivel de corrección verbal y no verbal, planificación, creación de buen clima en el aula, capacitación y auto preparación, así como autonomía y creatividad (Valdés, 2009).

- Desempeño Docente: Transmisión de la cultura organizacional a través de la acción pedagógica y las relaciones interpersonales con los colegas y los demás miembros de la comunidad educativa (Flores, como se citó en Morocho, 2012).

- Docente: Agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano (Ley General de Educación N° 28044, 2006).

- Emocionalidad: Conformada por la cultura humanista, relaciones interpersonales, respeto de opiniones de los demás, actitud crítica, equilibrio emocional, y asertividad. Es la disposición para trabajar en equipo (Morocho, 2012).

- Evaluación del desempeño: Comparar el rendimiento real del subordinado con los criterios de desempeño determinados en la definición del puesto (Guzmán y Olave, 2004).

- Evaluación del desempeño profesional de los docentes: Proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Sum, 2015).

- Institución educativa privada: Las instituciones educativas privadas son personas jurídicas de derecho privado, creadas por iniciativa de personas naturales o jurídicas, autorizadas por las instancias descentralizadas del Sector Educación. El Estado en

concordancia con la libertad de enseñanza y la promoción de la pluralidad de la oferta educativa, reconoce, valora y supervisa la educación privada (Ley General de Educación N° 28044, 2006).

- Motivación: Característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona (López, como se citó en Gherman, Iturbe y Osorio, 2011).

- Motivación Docente: Actividades encaminadas a fomentar la superación académica de los profesores y sus capacidades para provocar la generación, aplicación y transmisión del conocimiento (Cosnet, como se citó en Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2007).

- Nivel de desempeño docente: Medida que puede expresarse en términos de competencia de un maestro. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a su profesión o cargo. Se puede decir que es su nivel de contribución a la institución en el aula (Aguirre, 2009).

- Relaciones interpersonales con la comunidad educativa: Participación en la comunidad educativa, muestra interés y preocupación, se involucra en las actividades de la comunidad educativa, es flexible para aceptar la diversidad de opinión (Morocho, 2012).

- Responsabilidad en el desempeño docente: aceptación de las funciones que debe cumplir como docente, conformadas por: asistencia, puntualidad, presencia, cultura,

ética, comunicación, disposición, interés, entrega oportuna de información, creatividad e innovación (Morocho, 2012).

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

2.2 Objetivos específicos

a. Describir la motivación de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

b. Describir el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

c. Determinar la relación que existe entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

d. Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso e interés por el educando de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

e. Determinar la relación que existe entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

f. Determinar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

g. Determinar la relación que existe entre la motivación y la orientación y empatía de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

h. Determinar la relación que existe entre la motivación y la emocionalidad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una Institución educativa particular de Lima.

i. Determinar la relación que existe entre la motivación y la proactividad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

IV. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis principal

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

4.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe baja motivación en los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima

H₂: Existe bajo desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima

H₃. Existe una relación significativa entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

H₄. Existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso e interés por el educando de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

H₅. Existe una relación significativa entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

H₆. Existe una relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

H₇. Existe una relación significativa entre la motivación y la orientación y empatía de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

H₈. Existe una relación significativa entre la motivación y la emocionalidad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una Institución educativa particular de Lima.

H₉. Existe una relación significativa entre la motivación y la proactividad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

V. MÉTODO

5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, de acuerdo a lo establecido por Sánchez y Reyes (2006). Los estudios básicos tienen como finalidad crear un cuerpo de conocimiento teórico sobre los fenómenos educativos, sin preocuparse de su aplicación práctica. Por esta razón, la presente investigación buscará establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

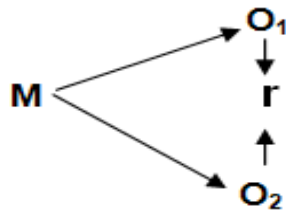
5.2 Diseño de investigación

Se trata de un diseño no experimental porque la investigación que se realiza no manipula deliberadamente las variables. Es decir, se trata de un estudio en el que no se varía de forma intencional la variable. Se observa el fenómeno o situaciones, tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por quien la realiza (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Así mismo es transversal o transeccional porque recolectan datos en un solo momento, un tiempo único, según Liu y Tucker (como se citó en Hernández et al., 2010). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La investigación también es correlacional, ya que se busca conocer cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández et al., 2010). Este tipo de estudio mide dos variables que se desea conocer si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación.

A continuación se presenta el esquema del diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables

5.3 Variables

Las variables fueron analizadas en un momento específico y no a través del tiempo. El propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento único (Hernández et al., 2010). Las variables que se han relacionado son las siguientes:

- **Motivación.**

Definición operacional: Puntaje obtenido en la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

- **Desempeño docente.**

Definición operacional: Puntaje obtenido en el Cuestionario de Desempeño Docente.

La operacionalización de las variables se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Tipo	Escala de medición
Motivación	Característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona (López, como se citó en Gherman, Iturbe e Osorio, 2011).	Puntuación obtenida en la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)	-Compensación externa -Esfuerzo personal -Regulación introyectada -Desmotivación.	Cuantitativa	Intervalo
Desempeño docente	Transmisión de la cultura organizacional a través de la acción pedagógica y las relaciones interpersonales con los colegas y los demás miembros de la comunidad educativa (Flores, como se citó en Morocho, 2012).	Puntuación obtenida al desarrollar el Cuestionario de Desempeño Docente	-Capacidades pedagógicas -Emocionalidad -Responsabilidad en el desempeño docente -Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	Cuantitativa	Intervalo

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en este estudio se consideraron las variables controladas y variable extraña, las cuales se detallan a continuación.

Variables controladas.

- *Factores ambientales.*

La aplicación de las pruebas se realizó en ambientes con iluminación y ventilación adecuada, así como en espacio libre de ruidos y distracciones.

- *Fatiga y/o cansancio de los participantes.*

Los instrumentos fueron aplicados en las primeras horas de trabajo, durante la jornada de capacitación sin asistencia de alumnado.

- *Deseabilidad social.*

Se controló dado que la aplicación del instrumento se realizó en forma anónima, asumiendo la honestidad en las respuestas de los docentes.

Variable extraña.

- *Efecto reactivo del instrumento*

Los participantes no necesariamente respondieron ante el instrumento como lo hacen en su vida cotidiana, por lo tanto se pudieron presumir respuestas honestas.

5.4 Población y muestra

5.4.1. Población.

La población del presente estudio estuvo conformada por los docentes del programa de Diploma de una institución educativa particular de Lima ascendente a 50 en total, siendo un 62% del personal de sexo masculino y el 38% femenino.

Los docentes provienen de los cinco continentes, obteniendo un 52% de docentes peruanos y 48% extranjero, de acuerdo a la base de datos de la institución al 2016. La distribución de la población, se presenta en la tabla 4.

Tabla 4

Distribución de docentes del programa de Diploma según la asignatura que imparten

Asignatura	Frecuencia	Porcentaje
Arte	2	4%
Biología	3	6%
Ciencia informática	1	2%
Creatividad, Acción y Servicio	1	2%
Drama	2	4%
Economía	4	8%
Español	5	10%
Física	3	6%
Francés	1	2%
Geografía	2	4%
Historia	2	4%
Inglés	7	14%
Matemática	7	14%
Música	3	6%
Psicología	1	2%
Química	2	4%

Tabla 4 (continuación)

Asignatura	Frecuencia	Porcentaje
Tecnología e Información en una sociedad globalizada	1	2%
Teoría del Conocimiento	3	6%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en la tabla 5 se presenta la distribución de la población según variables socio – demográficas. Se observa que, en su mayoría, los docentes se encuentran entre 31 a 40 años de edad (30%), cuentan con 2 años o menos de servicio (32%) y la mayoría son únicamente docentes, es decir no tienen un cargo adicional a sus funciones (56%)

Tabla 5

Distribución de la población según variables socio-demográficas

Variables		Fr.	%
Intervalos de edad	21 a 30 años	8	16
	31 a 40 años	15	30
	41 a 50 años	12	24
	51 a 59 años	10	20
	60 años a más	5	10
Tiempo de servicio	1 a 5 años	16	32
	6 a 10 años	15	30
	11 a 15 años	5	10
	16 a 20 años	6	12
	21 a 25 años	1	2
	26 a 30 años	2	4
	30 a más años	5	10
Cargo en la institución	Docente	28	56
	Jefe de área	22	44

Fuente: Elaboración propia

5.4.2. Muestra

En esta investigación no se trabajó con una muestra, sino con toda la población de docentes del programa de bachillerato de la institución educativa.

- ***Criterios de inclusión.***

Estar contratado en la institución por un período mínimo de 1 año.

Dictar una asignatura del programa de Diploma.

Aceptar participar voluntariamente en la investigación.

Haber firmado el consentimiento informado.

- ***Criterios de exclusión.***

Encontrarse con licencia o de vacaciones.

Responder con errores los instrumentos (doble marca o ítems en blanco)

5.5 Instrumentos

A continuación se presenta los instrumentos utilizados, el primero de ellos es la Escala de Motivación Laboral (MAWS).

Escala de Motivación Laboral o MAWS

La Escala de Motivación en el Trabajo (Motivation at Work Scale – MAWS) mide la motivación de los trabajadores. Está basada en la Teoría de la Autodeterminación y fue

elaborada por Gagné et al., en el año 2010; y adaptada al español por Gagné et al., el 2012.

Esta escala tiene como objetivo evaluar la motivación en el trabajo en el nivel de dominio del análisis (Vallerand, como se citó en Gagné et al, 2010), es decir, el dominio de trabajo dentro de la vida de una persona. Consta de 19 ítems y registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Estos reactivos, a su vez, responden a la pregunta general “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”.

Validez y confiabilidad del instrumento original

El instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 idiomas, como inglés, francés, español, entre otros; por lo que se constituye en una herramienta que puede utilizarse en diversos países.

Asimismo este instrumento se validó en una muestra de 4783 empleados de 20 países diferentes, variando los grupos ampliamente en relación a sus valores culturales, idiomas y a una amplia variedad de organizaciones y trabajos (Gagné et al., 2010). Es así, que la Escala de Motivación Laboral, se encuentra dirigida a trabajadores que están laborando en diferentes posiciones y en entidades de distintas condiciones y rubros; pueden ser públicas o privadas; también brindar servicios o generar productos, entre otras de sus características (Castillo, 2014).

Para determinar la validez convergente del instrumento, Gagné et al. (2010) analizaron su relación con los antecedentes y consecuencias de la motivación, es decir la

satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas, el soporte organizacional, entre otras. Partiendo de este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma, en contraste con los tipos de motivación controlada, correlacionaban de modo positivo, más intenso y significativamente con la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación (0.25 a 0.60); también con la percepción de soporte organizacional (0.20) y optimismo (0.35). Asimismo, los tipos de motivación autónoma están significativamente relacionados a satisfacción laboral (0.60), bienestar (0.54), y percepción de salud (0.26); pero negativamente relacionados a intenciones de rotación (-0.27) y estrés (-0.48).

En cuanto a los análisis de confiabilidad, el instrumento original alcanzó un índice de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de 0.81 (Gagné et al., 2010). En cuanto a la versión en español del instrumento, se evidenció una confiabilidad de 0.78 (Gagné et. al., 2010).

Validez y confiabilidad del instrumento en el contexto peruano

En el Perú, Gastañaduy (2013) utilizó la Escala MAWS en su investigación. Para su aplicación, realizó una doble traducción de la escala como requisito previo a su aplicación. La traducción fue realizada a través de dos personas utilizando las escalas originales en las versiones traducidas al inglés y al español. Una de las traductoras, presentaba como lengua materna el idioma inglés y la otra, el español (con los registros específicos del ámbito peruano). Después de realizar la doble traducción, se realizó una validación de jueces con expertos en motivación para validar el instrumento en el contexto nacional. Los índices de concordancia fueron superiores a 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir la motivación en el Perú (Castillo, 2014).

Del mismo modo, esta escala presentó una confiabilidad elevada (Alpha de Cronbach), ascendente a 0.78 en la muestra de 180 personas (Gastañaduy, 2013).

Validez y confiabilidad del instrumento en el contexto de la investigación

El instrumento fue aplicado a los 50 docentes de la institución educativa particular sujeta de estudio. Esta población está conformada por docentes que imparten alguna asignatura dentro del programa de Diploma de la Organización de Bachillerato Internacional. Dentro de este grupo también se encuentran directivos quienes a su vez son docentes e imparten una asignatura del programa en mención.

Para determinar la validez de constructo del instrumento de competencias digitales, se realizó un análisis factorial de componentes principales. La medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de .671 y la prueba de esfericidad de Barlett resultó significativa con un Chi-cuadrado = 546.994, gl = 171 y un nivel de significancia de .000 ($p < .05$), lo cual demostró que los datos son idóneos para el análisis factorial. Para tal efecto, se realizaron el método de extracción de análisis de componentes principales y el método de rotación de normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 6 iteraciones, las cuales se detallan en la tabla 6.

Tabla 6
Matriz de componentes rotados de Escala de Motivación (MAWS)

Pregunta	Componente					
	1	2	3	4	5	6
1	.834					
16	.783					
15	.773					

Tabla 6 (continuación)

Pregunta	Componente					
	1	2	3	4	5	6
2	.766					
12	.761					
10	.697					
3	.572	.449				
7		.814				
6		.728				
5		.716				
4		.622				.614
18			.900			
13	-.467		.801			
9	-.442		.652		.380	
17				.833		
8		.444		.790		
14					.831	
19		-.496			.672	
11						.919

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la mayoría de las dimensiones alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado (superiores a 0.70); sin embargo, se tuvieron que hacer modificaciones en la agrupación de ítems, generando nuevas dimensiones, así como la exclusión del ítem 11: “*Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo*” debido a que no alcanzó el valor de confiabilidad de consistencia interna esperado ni pudo ser agrupado con alguna otra dimensión y la eliminación de una nueva variable: crítica externa formada por los ítems 14 y 19, al no alcanzar el mínimo del Alpha de Cronbach (.606). Por lo tanto, se determinó la cantidad de 4 componentes en

una rotación convergente de 6 iteraciones. La nueva distribución de componentes se especifica en la tabla 7.

Tabla 7
Nueva distribución de dimensiones de la variable Motivación

Dimensión	Ítems	Alpha de Cronbach
Desmotivación	1, 2, 3, 10, 12, 15, 16	.881
Regulación introyectada	4, 5, 6, 7	.778
Esfuerzo personal	9, 13, 18	.801
Compensación externa	8, 17	.867

Fuente: Elaboración propia

La media obtenida en los estadísticos para baremos, son las siguientes: para desmotivación 35.60, regulación introyectada 12.46, esfuerzo personal 1.36 y compensación externa 8.18. Seguidamente, los baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, se muestran en la tabla 8.

Tabla 8
Baremos percentilares en base a resultados de la escala de motivación R-MAWS

Pc	Desmotivación	Regulación introyectada	Esfuerzo personal	Compensación externa
5	24	2	0	1
10	28	3	0	3
15	30	6	0	4
20	31	7	0	4
25	32	8	0	5
30	32	10	0	5
35	33	12	0	7
40	35	12	0	9
45	37	13	0	9
50	37	13	0	9
55	38	14	0	10
60	38	15	1	10

Tabla 8 (continuación)

Pc	Desmotivación	Regulación introyectada	Esfuerzo personal	Compensación externa
65	39	16	1	11
70	39	16	1	11
75	40	17	1	11
80	40	17	2	12
85	41	18	2	12
90	42	19	5	12
95	42	21	9	12

Fuente: Elaboración propia

En base a los baremos obtenidos, se distribuyeron los porcentajes en bajo, medio y alto dando como resultado la tabla 9.

Tabla 9

Porcentajes obtenidos en la nueva distribución de la Escala de Motivación (R-MAWS)

Dimensiones	% Bajo	% Medio	% Alto	% Total
Desmotivación	23	63	14	100
Regulación introyectada	30	63	7	100
Esfuerzo personal	65	28	7	100
Compensación externa	27	46	27	100

Fuente: Elaboración propia

Se podrá apreciar un ejemplar del instrumento en el apéndice B.

Cuestionario de desempeño docente.

Para medir la variable de desempeño docente se empleó el Cuestionario de Desempeño Docente. Este instrumento fue elaborado por Ana Cecilia Morocho Cáceres

en el Perú, el año 2010 como parte de su investigación en docentes del Callao. El objetivo del mismo es determinar el nivel de profesionalismo del docente, sus relaciones con la comunidad educativa y resultados. Este cuestionario tiene su base en el Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes de Valdés (2009) y avalado por el Consejo Nacional de Educación el mismo año.

La calificación y puntuación oscila entre 156 y 39. A mayor puntuación, mayor será el desempeño laboral por los docentes. Las alternativas de respuesta van del 0 al 4, siendo el 0 “totalmente en desacuerdo” y el 4 “totalmente en acuerdo”.

Validez y confiabilidad

Este instrumento fue construido por Morocho en base al manual de Valdés (2009), fue sometido a juicio de cinco expertos, demostrando que puede ser utilizado en el contexto peruano de acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Educación. Este cuestionario fue aplicado a 184 docentes del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 de la Región Callao.

Los expertos determinaron la alta validez del instrumento al 0.96 (V de Aiken). Asimismo cada dimensión obtuvo los siguientes resultados: capacidades pedagógicas 0.97, emocionalidad 1, responsabilidad en el desempeño docente 0.95 y relaciones interpersonales con la comunidad educativa 0.95.

La confiabilidad estadística de la prueba total se dio mediante r de Pearson, a través del método de los extremos y el coeficiente Alpha Cronbach, con resultado de alta confiabilidad de 0.85 en base a 30 elementos.

Al haberse aplicado este instrumento en un contexto diferente al de la presente investigación, se determinarán la validez y confiabilidad del instrumento pertinentes a la realidad a estudiar.

Validez y confiabilidad del instrumento en el contexto de la investigación:

El instrumento fue aplicado a los 50 docentes de la institución educativa particular sujeta de estudio. Esta población está conformada por docentes que imparten alguna asignatura dentro del programa de Diploma de la Organización de Bachillerato Internacional. Dentro de este grupo también se encuentran directivos quienes a su vez son docentes e imparten una asignatura del programa en mención.

Para determinar la validez de constructo del instrumento de desempeño docente, se realizó un análisis factorial de componentes principales. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de .444 y la prueba de esfericidad de Barlett resultó significativa con un Chi-cuadrado = 1373,858, $gl = 741$ y un nivel de significancia de .000 ($p < .05$), lo cual demostró que los datos son idóneos para el análisis factorial. Para tal efecto, se realizaron el método de extracción de análisis de componentes principales y el método de rotación de normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 18 iteraciones, las cuales se detallan en la tabla 10.

Tabla 10
 Matriz de componentes rotados del Cuestionario de Desempeño Docente

Pregunta	Componente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
26	.811												
24	.740					.370							
29	.652							.495					
30	.643												
25	.610	.421											
16	.535												
23	.506					.433							
31		.795											
34		.741							.351				
28		.625			.440								
32		.578											
27		.500			.485							-.462	
14		.425	.382					.387					
35		.401				.392							
13			.877										
9			.813										
5			.624										
11			.483	-.402									
38				.843									
37				.826									
39				.683									
6					.772								
19	.370				.743								
20					.571				.359				
7					.482	.395	.448						
22						.815							

Tabla 10 (continuación)

Pregunta	Componente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
15			.416			.473							
21						.422							
33							.791						
36							.630						
17							.625						
3								.704					
8								.680					
2									.829				
12			.372			.399			.556				
1										.898			
10											.691		
4		.461				-.354					.501		
18													.795

Fuente: Elaboración propia

En base a estos resultados se observa que la mayoría de las dimensiones alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado (superiores a 0.70); sin embargo, se tuvieron que hacer modificaciones en la agrupación de ítems. En esta nueva distribución se agruparon los ítems 3 y 8, obteniendo un Alpha de .624. Del mismo modo los ítems 2 y 12 (.544) y 10 y 4 (.519), lo cual llevó a la eliminación de los mismos. Adicionalmente, al tener 2 componentes (1 y 18) aislados, se trató de unirlos en un nuevo componente pero el resultado fue -.11. Consecuentemente, también fue eliminado. Por lo tanto, se determinó la cantidad de 7 componentes en una rotación convergente de 18 iteraciones. La nueva distribución de componentes se especifica en la tabla 11.

Tabla 11

Nueva distribución de dimensiones de la variable Desempeño docente

Dimensión	Ítems	Alpha de Cronbach
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	16, 23, 24, 25, 26, 29, 30	.846
Compromiso e interés por el educando	14, 27, 28, 31, 32, 34, 35	.834
Capacidades pedagógicas	5, 9, 11, 13	.730
Relaciones interpersonales	37, 38, 39	.795
Orientación y empatía	6, 7, 18, 20	.795
Emocionalidad	15, 21, 22	.656
Proactividad	17, 33, 36	.697
Puntaje total	5, 6, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	.892

Fuente: Elaboración propia

La media obtenida en los estadísticos para baremos, son las siguientes: para responsabilidad en el desempeño de funciones 25.18, compromiso e interés por el educando 23.24, capacidades pedagógicas 12.66, relaciones interpersonales 7.34, orientación y empatía 14.72, emocionalidad 10.98, proactividad 9.94, y el total de desempeño docente fue de 104.16. Seguidamente se elaboraron baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la tabla 12.

Tabla 12
Baremos percentilares en base a resultados del Cuestionario de Desempeño Docente

Pc	Responsabilidad	Compromiso	Capacidades	Relaciones	Orientación	Emocionalidad	Proactividad	Puntaje total
5	19	16	8	3	12	8	7	85
10	20	19	11	4	12	9	7	86
15	21	20	11	6	12	10	8	92
20	22	20	11	6	13	10	8	96
25	23	20	11	6	14	10	9	99
30	24	21	12	6	14	11	9	100
35	25	21	12	6	15	11	9	100
40	26	22	12	6	15	11	9	101
45	26	24	13	7	15	11	10	102
50	26	25	13	7	15	11	10	105
55	26	25	13	8	16	12	10	107
60	27	25	13	8	16	12	11	108
65	27	26	14	8	16	12	11	109
70	28	26	14	9	16	12	11	110
75	28	26	14	9	16	12	12	111
80	28	27	15	9	16	12	12	113
85	28	27	15	9	16	12	12	116
90	28	28	15	11	16	12	12	119
95	28	28	16	12	16	12	12	122

Fuente: Elaboración propia

En base a los baremos obtenidos, se distribuyeron los porcentajes en bajo, medio y alto dando como resultado la tabla 13.

Tabla 13

Porcentajes obtenidos en la nueva distribución del Cuestionario de Desempeño Docente

Dimensiones	% Bajo	% Medio	% Alto	% Total
Responsabilidad en desempeño de sus funciones	20	48	32	100
Compromiso e interés por el educando	14	75	11	100
Capacidades pedagógicas	32	61	7	100
Relaciones interpersonales	14	77	9	100
Orientación y empatía	22	32	46	100
Emocionalidad	14	38	48	100
Proactividad	20	52	28	100
Total de desempeño docente	26	66	8	100

Fuente: Elaboración propia

Se podrá apreciar un ejemplar del instrumento en el apéndice D.

5.6 Procedimientos

Una vez obtenida la autorización para ejecutar el presente estudio, se procedió a la aplicación de los instrumentos de manera colectiva. Para ello se coordinó con las autoridades correspondientes, a fin de no interferir con sus actividades.

Antes de evaluar a los participantes, se aplicó el consentimiento informado (Apéndice E), en el cual se indicó el nombre del investigador responsable, cuál era el objetivo del estudio; se resaltó que la participación era anónima y que los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial; finalmente se les brindó un correo electrónico a través del cual pudieran hacerles consultas al investigador. Reunidos los datos, se realizó la tabulación respectiva, luego se elaboraron las tablas estadísticas.

Con los datos obtenidos se efectuó el análisis mediante estadísticas descriptivas y análisis inferencial, empleando el Paquete Estadístico SPSS, versión 22. Las estadísticas que se emplearon fueron:

- Análisis descriptivo: medias, desviación estándar y coeficientes de variación.
- Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos cumplen con el supuesto de distribución normal.
- Se utilizó para el análisis de correlación de Spearman debido a que los datos tuvieron una distribución normal.

Todos los resultados fueron analizados con un nivel de significancia estadística de $p < .05$.

Todos estos procedimientos fueron realizados luego de recibir autorización de parte de los docentes a los cuales se les aplicaron los instrumentos, mediante la firma del Consentimiento Informado, el cual se encuentra en el apéndice E.

VI. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados del procesamiento estadístico de los datos recabados en la población mediante el cruce de variables en respuesta a los objetivos planteados al inicio de ese trabajo.

6.1 Análisis descriptivo de las variables

En la Tabla 14 se observa que la población ha obtenido medias que se ubican en el percentil 40 en las dimensiones: desmotivación y regulación introyectada; mientras que en la dimensión esfuerzo personal (Pc 75) y compensación externa (Pc 35), las medias ubican a la muestra por debajo del percentil 30, lo cual indicaría una tendencia a un nivel bajo en cada una de ellas.

Por otro lado, el coeficiente de variación indica que la dispersión es aceptable en la dimensión de desmotivación, mientras que en las demás dimensiones la dispersión es elevada. Los datos son heterogéneos en las tres dimensiones restantes, mientras que en desmotivación, la media es representativa con datos homogéneos.

Tabla 14
Medidas descriptivas para la variable motivación

Variable	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Desmotivación	35.60	5.379	15.11
Regulación introyectada	12.46	5.526	44.35
Esfuerzo personal	1.36	2.655	195.25
Compensación externa	8.18	3.691	45.12

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 15 se observa que la población ha obtenido medias que se ubican en el percentil 35 en responsabilidad en el desempeño de sus funciones, mientras que compromiso e interés por el educando y capacidades pedagógicas y proactividad se ubican en el percentil 40; asimismo relaciones interpersonales aparece en el 50. Finalmente orientación y empatía en el 30, emocionalidad en el 25 y el puntaje total de desempeño docente en el Pc 45, lo cual indicaría una tendencia a un nivel bajo en las dimensiones y el puntaje total de esta variable.

Por otro lado, el coeficiente de variación indica que la dispersión de las puntuaciones es elevada, con una media no representativa y con datos heterogéneos en la dimensión de relacione interpersonales. En las demás dimensiones y el puntaje total, existen puntuaciones con dispersiones aceptables, lo que significa que los puntajes de la muestra son homogéneos.

Tabla 15
Medidas descriptivas para la variable desempeño docente

Variable	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	25.18	3.095	12.29
Compromiso e interés por el educando	23.34	3.595	15.40
Capacidades pedagógicas	12.66	2.520	19.91
Relaciones interpersonales	7.34	2.413	32.87
Orientación y empatía	14.72	1.565	10.63
Emocionalidad	10.98	1.286	11.71
Proactividad	9.94	1.766	17.77
Total desempeño docente	104.16	10.657	10.23

Fuente: Elaboración propia

6.2 Análisis de la relación entre las variables

En la Tabla 16 se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables estudiadas. Estos resultados demuestran que solamente la regulación introyectada, perteneciente a la variable de motivación, y el puntaje total de desempeño docente presentan una distribución normal ($p > .05$), mientras que todas las demás dimensiones no tienen una distribución normal ($p < 0.01$ y $.001$). En consecuencia, se decidió usar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Tabla 16
Prueba de normalidad para las variables de estudio

Variabes	Estadístico	P
Desmotivación	.910	.001
Regulación introyectada	.954	.051
Esfuerzo personal	.576	.000
Compensación externa	.872	.000

Tabla 16 (continuación)

Variables	Estadístico	P
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	.843	.000
Compromiso e interés por el educando	.918	.002
Capacidades pedagógicas	.823	.000
Relaciones interpersonales	.946	.023
Orientación y empatía	.774	.000
Emocionalidad	.785	.000
Proactividad	.907	.001
Total desempeño docente	.975	.377

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se observa que la responsabilidad en el desempeño de funciones se relaciona de manera directa y moderada con la desmotivación y compensación externa. El esfuerzo personal se relaciona de manera inversa y moderada pero altamente significativa con ambas variables. Sin embargo, la relación es directa y significativa pero débil con la regulación introyectada.

Del mismo modo, el compromiso e interés por el educando se relaciona de manera directa y moderada con la desmotivación. Pero en el caso de la relación entre el compromiso e interés por educando y las dimensiones regulación introyectada y compensación externa; se torna débil y directa pero significativa.

Asimismo las relaciones interpersonales se relacionan de manera débil y directa con las dimensiones desmotivación y regulación introyectada. Caso similar se da en la relación entre orientación y empatía con desmotivación; pero se torna moderada, inversa y altamente significativa al relacionarse con el esfuerzo personal.

La emocionalidad presenta relaciones débiles, directas y significativas con dos dimensiones: desmotivación, regulación introyectada y compensación externa. Llega a establecer una relación débil e inversa con el esfuerzo personal.

Adicionalmente, la proactividad se relaciona de manera débil, directa pero muy significativa con la desmotivación, pero obtiene una relación débil inversa y significativa con el esfuerzo personal.

Es importante destacar que las capacidades pedagógicas no se relacionan con ninguna de las variables de estudio lo cual demostraría que este aspecto del desempeño docente es independiente de aquellos relacionados a la motivación.

Finalmente el puntaje total del desempeño docente se relaciona de manera moderada, directa y altamente significativa con dos dimensiones: compensación externa, y desmotivación. El esfuerzo personal se relaciona de manera moderada, inversa y muy significativa. La relación débil, directa y significativa la presenta con la regulación introyectada.

Tabla 17

Correlación entre motivación y desempeño docente

Variables	Desmotivación	Regulación introyectada	Esfuerzo personal	Compensación externa
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	.438**	.310*	-.478***	.492***
Compromiso e interés por educando	.417**	.317*	-.275	.339*
Capacidades pedagógicas	.121	.228	-.113	.151

Tabla 17 (continuación)

Variables	Desmotivación	Regulación introyectada	Esfuerzo personal	Compensación externa
Relaciones interpersonales	.306*	.296*	-.073	.192
Orientación y empatía	.335*	-.128	-.503**	.011
Emocionalidad	.287*	.303*	-.373**	.328*
Proactividad	.399**	-.034	-.303*	.268
Total desempeño docente	.556***	.339*	-.444**	.476***

* Significativo ($p < .05$), ** Muy significativo ($p < .01$), *** Altamente significativa ($p < .001$)

Fuente: Elaboración propia

6.3 Análisis complementarios

Con la finalidad de analizar toda la información recogida en la presente investigación, se realizaron análisis comparativos de las variables estudiadas, según variables socio-demográficas, a saber: género, procedencia, edad, tiempo en la institución y si posee algún cargo además de realizar sus labores como docente de la institución. A continuación, se muestra el análisis de los resultados obtenidos según las variables sociodemográficas.

6.3.1. Género

- Motivación según género

En la Tabla 18 se observa que en promedio las mujeres tienen un mayor puntaje en tres de las cuatro dimensiones de motivación: desmotivación, regulación introyectada y compensación externa. Asimismo, los coeficientes de variación están indicando que las

dispersiones de los puntajes en hombres y mujeres no son aceptables en algunos componentes, por lo que los datos son heterogéneos en ambos grupos.

Tabla 18
Motivación según género

Variables	Género	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Desmotivación	Masculino	34.71	5.312	15.30
	Femenino	37.05	5.307	14.32
Regulación introyectada	Masculino	11.13	5.258	47.25
	Femenino	14.63	5.387	36.82
Esfuerzo personal	Masculino	1.39	2.789	201.07
	Femenino	1.32	2.496	189.67
Compensación externa	Masculino	7.19	3.736	51.94
	Femenino	9.79	3.066	31.31

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para varones. Estos resultados demuestran que los puntajes para ambos grupos no tienen una distribución normal ($p < .05$, $.01$ y $.001$).

Tabla 19
Prueba de normalidad para motivación según género

Variables	Género	Estadístico	P
Desmotivación	Masculino	.913	.016
	Femenino	.849	.006
Regulación introyectada	Masculino	.917	.019
	Femenino	.915	.090
Esfuerzo personal	Masculino	.567	.000
	Femenino	.602	.000
Compensación externa	Masculino	.917	.020
	Femenino	.747	.000

Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos, se usó la prueba no paramétrica “U” de Mann-Whitney. En la tabla 20 se puede apreciar diferencias significativas en las dimensiones de regulación introyectada ($p < .05$) y compensación externa ($p < .01$).

Tabla 20
Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para motivación según género

Variable	U	Z	P
Desmotivación	197.5	-1.946	.052
Regulación introyectada	184.5	-2.204	.028
Esfuerzo personal	284.5	-.226	.821
Compensación externa	166	-2.597	.009

Fuente: Elaboración propia

- *Desempeño docente según género*

En la tabla 21 se observa que en promedio las mujeres tienen mayor puntaje en todas las dimensiones de desempeño docente y en el puntaje total. Los coeficientes de variación indican que las dispersiones de los puntajes en hombres y mujeres no son aceptables en la mayoría de los casos, por lo que los datos son heterogéneos en ambos grupos.

Tabla 21
Desempeño docente según género

Variables	Género	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Responsabilidad en desempeño de funciones	Masculino	24.65	3.220	13.07
	Femenino	26.05	2.738	10.51
Compromiso e interés por el educando	Masculino	22.87	3.243	14.18
	Femenino	24.11	4.081	16.93
Capacidades pedagógicas	Masculino	1.23	2.741	22.42
	Femenino	13.37	1.978	14.80

Tabla 21 (continuación)

Variables	Género	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Relaciones interpersonales	Masculino	7.03	1.991	28.32
	Femenino	7.84	2.968	37.84
Orientación y empatía	Masculino	14.71	1.532	10.41
	Femenino	14.74	1.661	11.27
Emocionalidad	Masculino	10.87	1.176	10.82
	Femenino	11.16	1.463	13.11
Proactividad	Masculino	9.94	1.569	15.79
	Femenino	9.95	2.094	21.05
Puntaje total desempeño docente	Masculino	102.29	8.844	8.65
	Femenino	107.21	12.765	11.91

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 se aprecian los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Estos resultados demuestran que los puntajes para ambos grupos no tienen una distribución normal ($p < .05$, $.01$ y $.001$) a excepción de dos componentes, en ambos casos para el grupo femenino: capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales y el puntaje total del desempeño docente. En consecuencia, se decidió usar la prueba no paramétrica “U” de Mann-Whitney.

Tabla 22

Prueba de normalidad para desempeño docente según género

Variables	Género	Estadístico	P
Responsabilidad en desempeño de funciones	Masculino	.879	.002
	Femenino	.734	.000
Compromiso e interés por el educando	Masculino	.898	.006
	Femenino	.865	.012
Capacidades pedagógicas	Masculino	.784	.000
	Femenino	.902	.053
Relaciones interpersonales	Masculino	.931	.047
	Femenino	.919	.107

Tabla 22 (continuación)

Variables	Género	Estadístico	P
Orientación y empatía	Masculino	.778	.000
	Femenino	.722	.000
Emocionalidad	Masculino	.828	.000
	Femenino	.621	.000
Proactividad	Masculino	.917	.020
	Femenino	.872	.016
Puntaje total desempeño docente	Masculino	.936	.062
	Femenino	.921	.117

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 se aprecia que no existen diferencias significativas ($p > .05$) en ninguna de las dimensiones y el puntaje total de desempeño docente según género.

Tabla 23

Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para desempeño docente según género

Variable	U	Z	P
Responsabilidad en desempeño de funciones	204.5	-1.837	.066
Compromiso e interés por el educando	216	-1.580	.114
Capacidades pedagógicas	208.5	-1.742	.082
Relaciones interpersonales	237	-1.175	.240
Orientación y empatía	293.5	-.021	.983
Emocionalidad	221.5	-1.562	.118
Proactividad	276.5	-.367	.713
Puntaje total desempeño docente	204.5	-1.801	.072

Fuente: Elaboración propia

6.3.2 Procedencia: Nacional o Extranjero

- Motivación según la procedencia

Para el estudio de esta variable, se agrupó a los docentes en nacionales o extranjeros. En la tabla 24 se observa que en promedio los docentes nacionales tienen mayor puntaje en tres de las cuatro dimensiones de motivación. Asimismo, los coeficientes de variación de nacionales y extranjeros indican, que en tres dimensiones, las dispersiones de los puntajes son elevadas y heterogéneas, mientras que el puntaje de la desmotivación es aceptable y homogénea.

Tabla 24

Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación de la motivación según procedencia

VARIABLES	PROCEDENCIA	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Desmotivación	Nacional	37.70	4.587	12.17
	Extranjero	33.81	5.435	16.07
Regulación introyectada	Nacional	12.30	6.212	50.48
	Extranjero	12.59	4.987	39.60
Esfuerzo personal	Nacional	1.61	2.792	173.55
	Extranjero	1.15	2.568	223.63
Compensación externa	Nacional	8.83	3.927	44.50
	Extranjero	7.63	3.455	45.28

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 se aprecian los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para docentes nacionales y extranjero. Estos resultados demuestran que los puntajes para ambos grupos no tienen una distribución normal ($p < .05$ y $.001$) en dos dimensiones, pero sí en desmotivación y regulación introyectada. En consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica “U” de Mann-Whitney.

Tabla 25

Prueba de normalidad para motivación según procedencia

Variabes	Procedencia	Estadístico	P
Desmotivación	Nacional	.820	.001
	Extranjero	.931	.074
Regulación introyectada	Nacional	.929	.102
	Extranjero	.969	.583
Esfuerzo personal	Nacional	.632	.000
	Extranjero	.522	.000
Compensación externa	Nacional	.788	.000
	Extranjero	.920	.039

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 26 se aprecia sólo una diferencia significativa en la dimensión de desmotivación ($p < .01$), a favor de los docentes nacionales.

Tabla 26

Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para motivación de docentes nacionales

Variable	U	Z	P
Desmotivación	172.5	-2.697	.007
Regulación introyectada	.303	-.146	.884
Esfuerzo personal	263.5	-1.036	.300
Compensación externa	.230	-1.584	.113

Fuente: Elaboración propia

- *Desempeño docente según la procedencia*

En la tabla 27 se observa que los coeficientes de variación de los docentes extranjeros tienen un mayor puntaje en las dimensiones de responsabilidad en el desempeño docente, compromiso e interés por el educando, relaciones interpersonales y

proactividad; mientras que los docentes nacionales destacan en capacidades pedagógicas, emocionalidad y el total de desempeño docente. Las dispersiones de los puntajes en nacionales y extranjeros son no aceptables en varios de los componentes, por lo que los datos son heterogéneos en ambos grupos.

Tabla 27
Desempeño docente según procedencia

VARIABLES	Procedencia	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Responsabilidad en el desempeño docente	Nacional	24.83	2.964	11.94
	Extranjero	25.48	3.227	12.66
Compromiso e interés por el educando	Nacional	23.13	3.334	14.42
	Extranjero	23.52	3.857	16.40
Capacidades pedagógicas	Nacional	11.39	2.872	25.21
	Extranjero	13.74	1.534	11.16
Relaciones interpersonales	Nacional	8.22	2.335	28.41
	Extranjero	6.59	2.258	34.24
Orientación y empatía	Nacional	14.43	1.674	11.60
	Extranjero	14.96	1.454	9.72
Emocionalidad	Nacional	10.87	1.456	13.39
	Extranjero	11.07	1.141	10.30
Proactividad	Nacional	10.65	1.434	13.46
	Extranjero	9.33	1.819	19.49
Puntaje total de desempeño docente	Nacional	103.52	11.630	11.23
	Extranjero	104.70	9.945	9.50

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 se aprecian los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk según procedencia. Estos resultados demuestran que los puntajes difieren en ciertos componentes. Para el personal nacional existe distribución normal exclusiva ($p < .01$ y $.001$) en la responsabilidad en desempeño de funciones y en desempeño docente. Mientras que el personal extranjero presenta la distribución normal exclusiva en capacidades

pedagógicas y proactividad. Ambos grupos coinciden en el compromiso e interés por el educando, relaciones interpersonales y en el total de desempeño docente. Se evidencia que no hay distribución normal en ambos grupos, en cuanto a orientación y empatía y emocionalidad.

Tabla 28
Prueba de normalidad para desempeño docente según procedencia

Variables	Procedencia	Estadístico	P
Responsabilidad en el desempeño docente	Nacional	.893	.018
	Extranjero	.758	.000
Compromiso e interés por el educando	Nacional	.920	.066
	Extranjero	.890	.008
Capacidades pedagógicas	Nacional	.773	.000
	Extranjero	.905	.018
Relaciones interpersonales	Nacional	.952	.317
	Extranjero	.875	.004
Orientación y empatía	Nacional	.819	.001
	Extranjero	.715	.000
Emocionalidad	Nacional	.787	.000
	Extranjero	.794	.000
Proactividad	Nacional	.831	.001
	Extranjero	.947	.183
Puntaje total de desempeño docente	Nacional	.974	.776
	Extranjero	.963	.438

Fuente: Elaboración propia

Sobre estos resultados, se decidió usar la prueba no paramétrica “U” de Mann-Whitney. En la tabla 29 se aprecia que existen diferencias significativas en capacidades pedagógicas ($p < .001$), relaciones interpersonales ($p < .05$) y proactividad ($p < .01$) de los docentes según procedencia.

Tabla 29

Resultados de la Prueba “U” de Mann – Whitney para desempeño docente según procedencia

Variables	U	Z	P
Responsabilidad en el desempeño docente	266	-.885	.376
Compromiso e interés por el educando	278,5	-.627	.531
Capacidades pedagógicas	122,5	-3,709	.000
Relaciones interpersonales	181	-2,578	.010
Orientación y empatía	248	-1,292	.196
Emocionalidad	297,5	-,271	.786
Proactividad	176,5	-2.663	.008
Puntaje total de desempeño docente	292,5	-,351	.726

Fuente: Elaboración propia

6.3.3. Edad

- Motivación según la edad

Para el estudio de esta variable, se agrupó a los docentes en cinco rangos: menores de 30 años, entre 31 a 40, de 41 a 50, de 51 a 59 y los mayores de 60 años. En la tabla 30 se observa que los docentes entre 41 a 50 tienen mayor puntaje de los coeficientes de variación en tres de las cuatro dimensiones de motivación, pero también destaca ampliamente el grupo de 51 a 59 en la dimensión de desmotivación. Esta tabla demuestra que existe una dispersión elevada, la media no es representativa y que los datos son heterogéneos.

Tabla 30

Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación para la motivación según edad

Variable	Rango de edad	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación (%)
Desmotivación	<= 30	36.38	4.438	819.61
	31-40	34.60	4.837	715.27
	41-50	34.75	7.747	448.54
	51-59	37.90	3.479	1089.55
	60+	34.80	4.970	700.21
Regulación introyectada	<= 30	15.63	5.975	261.52
	31-40	13.40	5.110	262.22
	41-50	12.17	3.904	311.63
	51-59	10.30	6.219	165.62
	60+	9.60	6.768	141.85
Esfuerzo personal	<= 30	.25	.463	54.01
	31-40	1.27	2.549	49.70
	41-50	2.00	2.449	81.65
	51-59	1.20	2.821	42.54
	60+	2.20	4.919	44.72
Compensación externa	<= 30	8.50	3.505	242.50
	31-40	9.20	2.597	354.30
	41-50	8.42	3.118	269.97
	51-59	6.50	4.813	135.05
	60+	7.40	5.550	133.34

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en la tabla 31, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Estos resultados demuestran que los puntajes para ambos grupos no tienen una distribución normal uniforme ($p < .05$, $.01$ y $.001$) salvo en los rangos de 30 y 60 años a más en cuanto a desmotivación y regulación introyectada.

Tabla 31
Prueba de normalidad para motivación según edad

Variables	Edad	Estadístico	P
Desmotivación	<= 30	.875	.168
	31-40	.943	.423
	41-50	.846	.033
	51-59	.786	.010
	60+	.946	.705
Regulación introyectada	<= 30	.788	.021
	31-40	.895	.079
	41-50	.956	.720
	51-59	.974	.925
	60+	.895	.384
Esfuerzo personal	<= 30	.566	.000
	31-40	.532	.000
	41-50	.814	.014
	51-59	.509	.000
	60+	.552	.000
Compensación externa	<= 30	.887	.218
	31-40	.850	.017
	41-50	.890	.117
	51-59	.868	.095
	60+	.836	.154

Fuente: Elaboración propia

Para saber si existen diferencias significativas según edad, se realizó la prueba inferencial de H de Kruskal Wallis, la cual se muestra en la tabla 32. Los resultados indican que no existen diferencias significativas y que la edad no influye en la motivación de los docentes.

Tabla 32

Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo a edad

Dimensiones	X ²	P
Desmotivación	2.681	.613
Regulación introyectada	7.080	.132
Esfuerzo personal	4.088	.394
Compensación externa	1.677	.795

Fuente: Elaboración propia

- *Desempeño docente según la edad*

Se mantuvo la agrupación de docentes en cinco rangos: menores de 30 años, entre 31 a 40, de 41 a 50, de 51 a 59 y los mayores de 60 años. En la tabla 33 se observa que los docentes entre 31 a 40 tienen mayor puntaje de coeficientes de variación en dos dimensiones de desempeño docente, pero también destaca el grupo de mayores de 60 en otras dos dimensiones. Esta tabla demuestra que existe una dispersión elevada, la media no es representativa y que los datos son heterogéneos.

Tabla 33

Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según edad

Variables	Rango de edad	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Responsabilidad del desempeño de funciones	<= 30	26.00	2.000	7.69
	31-40	26.13	2.066	7.90
	41-50	24.17	3.927	16.25
	51-59	25.10	2.885	11.49
	60+	23.60	4.827	20.45

Tabla 33 (continuación)

Variables	Rango de edad	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Compromiso e interés por educando	<= 30	23.88	3.091	12.95
	31-40	23.53	2.973	12.63
	41-50	22.58	4.833	21.40
	51-59	23.20	3.824	16.48
	60+	24.00	3.240	13.50
Capacidades pedagógicas	<= 30	13.50	1.512	11.20
	31-40	12.00	3.546	29.55
	41-50	13.17	1.642	12.47
	51-59	12.30	1.567	12.74
	60+	12.80	3.564	27.84
Relaciones interpersonales	<= 30	7.13	1.356	19.03
	31-40	6.73	2.764	41.05
	41-50	7.75	2.094	27.02
	51-59	8.10	2.685	33.15
	60+	7.00	3.082	44.03
Orientación y empatía	<= 30	15.38	.744	4.84
	31-40	14.13	1.846	13.06
	41-50	14.25	1.765	12.38
	51-59	15.20	1.229	8.09
	60+	15.60	.894	5.73
Emocionalidad	<= 30	11.50	.535	4.65
	31-40	11.27	1.100	9.76
	41-50	10.67	1.826	17.12
	51-59	10.50	1.354	12.90
	60+	11.00	.707	6.43
Proactividad	<= 30	9.75	1.669	17.12
	31-40	9.33	2.093	22.43
	41-50	10.50	1.508	14.36
	51-59	10.40	1.350	12.98
	60+	9.80	2.168	22.12

Tabla 33 (continuación)

Variables	Rango de edad	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Desempeño docente	<= 30	107.13	6.402	5.98
	31-40	103.13	10.113	9.81
	41-50	103.08	13.983	13.57
	51-59	104.80	10.207	9.74
	60+	103.80	12.775	12.31

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Estos resultados demuestran que los puntajes tienen una distribución normal en la mayoría de los componentes ($p < .05$, $.01$ y $.001$) en todos los grupos. Es importante observar que el componente de orientación y empatía no presenta distribución normal en ninguno de los rangos de edad. Asimismo, el componente emocionalidad tampoco presenta distribución normal en los rangos menor de 30 años, de 31 a 40 y 41 a 50 años.

Tabla 34

Prueba de normalidad para desempeño docente según edad

Variables	Edad	Estadístico	P
Responsabilidad del desempeño de funciones	<= 30	.836	.069
	31-40	.831	.009
	41-50	.870	.066
	51-59	.849	.056
	60+	.834	.150
Compromiso e interés por educando	<= 30	.867	.140
	31-40	.931	.286
	41-50	.881	.090
	51-59	.901	.224
	60+	.817	.111

Tabla 34 (continuación)

Variables	Edad	Estadístico	P
Capacidades pedagógicas	<= 30	.891	.239
	31-40	.723	.000
	41-50	.907	.194
	51-59	.784	.009
	60+	.838	.159
Relaciones interpersonales	<= 30	.781	.018
	31-40	.933	.303
	41-50	.917	.259
	51-59	.974	.927
	60+	.960	.811
Orientación y empatía	<= 30	.798	.027
	31-40	.837	.011
	41-50	.785	.006
	51-59	.682	.001
	60+	.552	.000
Emocionalidad	<= 30	.665	.001
	31-40	.702	.000
	41-50	.758	.003
	51-59	.909	.276
	60+	.883	.325
Proactividad	<= 30	.959	.801
	31-40	.943	.425
	41-50	.840	.028
	51-59	.896	.198
	60+	.871	.272
Desempeño docente	<= 30	.931	.524
	31-40	.967	.806
	41-50	.893	.128
	51-59	.956	.743
	60+	.931	.602

Fuente: Elaboración propia

Al no presentarse distribución normal en los rangos detallados anteriormente, se aplicó la H de Kruskal Wallis para saber si existen diferencias significativas según edad, la cual se detalla en la tabla 35. En base a estos resultados se concluye que la edad tampoco influye en el desempeño docente.

Tabla 35

Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente de acuerdo a edad

Componentes de Desempeño Docente	X ²	P
Responsabilidad desempeño funciones	2.177	.703
Compromiso e interés por educando	.489	.975
Capacidades pedagógicas	2.855	.582
Relaciones interpersonales	2.208	.698
Orientación y empatía	6.398	.171
Emocionalidad	3.592	.464
Proactividad	3.128	.537
Total de Desempeño docente	.903	.924

Fuente: Elaboración propia

6.3.4 Tiempo en la institución

Para el análisis de la dimensión de tiempo de trabajo en la institución, se agrupó a los docentes en intervalos de 5 años: de 1 a 5, de 6 a 10, de 11 a 15, de 16 a 20, de 21 a 25, de 26 a 30 y de 30 a más. En las tablas siguientes se muestran las pruebas de normalidad y estadísticos de contraste, tanto para la motivación como para el desempeño docente de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución sujeta de estudio.

- *Motivación según el tiempo en la institución*

En la tabla 36 se observa que los docentes del rango de 30 años a más obtienen porcentajes altos en las dimensiones de compensación externa y regulación introyectada. Asimismo el rango de 26 a 30 años obtiene niveles altos de desmotivación y regulación introyectada. El esfuerzo personal alcanza su mayor porcentaje en el rango de 16 a 20 años. Del mismo modo, el rango de 1 a 5 años obtiene el porcentaje más alto de desmotivación. Esta tabla demuestra que existe una dispersión elevada, la media no es representativa y que los datos son heterogéneos.

Tabla 36

Resultados del análisis de media, desviación estándar y coeficiente de variación de la motivación y el tiempo de trabajo en la institución

Variables	Rango de tiempo en la institución	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación (%)
Desmotivación	1-5	34.31	7.153	20.85
	6-10	34.20	4.280	12.51
	11-15	39.40	1.949	4.95
	16-20	39.00	1.789	4.59
	21-25	39.00		
	26-30	34.00	7.071	20.80
	31-<	36.00	4.950	13.75
Regulación introyectada	1-5	14.13	5.005	35.43
	6-10	12.33	6.218	50.42
	11-15	13.40	4.669	34.84
	16-20	11.67	4.590	39.34
	21-25	7.00		
	26-30	5.50	3.536	64.28
	31-<	11.40	6.877	60.33

Tabla 36 (continuación)

Variables	Rango de tiempo en la institución	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Esfuerzo personal	1-5	2.25	3.804	169.04
	6-10	.93	1.033	110.66
	11-15	1.00	2.236	223.61
	16-20	.17	.408	244.95
	21-25	0.00		
	26-30	1.00	1.414	141.42
	31-<	2.00	3.937	196.85
Compensación externa	1-5	8.44	3.326	39.42
	6-10	8.13	3.461	42.56
	11-15	9.60	3.362	35.02
	16-20	8.67	3.724	42.97
	21-25	12.00		
	26-30	8.00	5.657	70.71
	31-<	4.80	5.070	105.61

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 37 se pueden apreciar los resultados de la prueba de normalidad, donde el componente de esfuerzo personal, en todos los rangos, no presenta distribución normal así como los rangos de 1 a 5 y de 6 a 10 años en el componente de compensación externa, por lo tanto se aplicarán pruebas no paramétricas.

Tabla 37

Prueba de normalidad: Motivación y tiempo en la institución

Variables	Rango de tiempo en la institución	Estadístico	P
Desmotivación	1-5	.907	.103
	6-10	.971	.877
	11-15	.953	.758
	16-20	.933	.607
	21-25		
	26-30		
	31-<	.860	.230

Tabla 37 (continuación)

Variables	Rango de tiempo en la institución	Estadístico	P
Regulación introyectada	1-5	.965	.758
	6-10	.899	.091
	11-15	.880	.309
	16-20	.838	.126
	21-25		
	26-30		
	31-<	.933	.620
Esfuerzo personal	1-5	.652	.000
	6-10	.812	.005
	11-15	.552	.000
	16-20	.496	.000
	21-25		
	26-30		
	31-<	.625	.001
Compensación externa	1-5	.834	.008
	6-10	.827	.008
	11-15	.807	.093
	16-20	.862	.195
	21-25		
	26-30		
	31-<	.909	.460

Fuente: Elaboración propia

Para saber si existen diferencias significativas según edad, se realizó la prueba inferencial de H de Kruskal Wallis, la cual se detalla en la tabla 38. Los resultados demuestran que no existen diferencias significativas y que el tiempo en la institución no influye en la motivación de los docentes.

Tabla 38

Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo al tiempo en la institución

Dimensiones	X ²	P
Desmotivación	7.752	.170
Regulación introyectada	5.323	.378
Esfuerzo personal	3.702	.593
Compensación externa	3.014	.698

Fuente: Elaboración propia

- *Desempeño docente según el tiempo en la institución*

En cuanto al tiempo en la institución, el desempeño de los docentes presentó varios datos significativos al ser evaluado lo cual se detalla en las tablas siguientes. En la tabla 39 se aprecia que el rango de 3 a 7 años de trabajo en la institución presenta los coeficientes de variación más altos en cinco de los ocho componentes de esta variable.

Tabla 39

Resultados de media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según el tiempo en la institución

Variable	Rango de tiempo en la institución	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación (%)
Responsabilidad del desempeño de funciones	1-5	26.13	2.986	11.43
	6-10	24.47	2.446	10.00
	11-15	25.60	3.782	14.77
	16-20	26.67	1.633	6.12
	21-25	27.00		0.00
	26-30	26.00	2.828	10.88
	31-<	21.40	3.912	18.28

Tabla 39 (continuación)

Variable	Rango de tiempo en la institución	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Compromiso e interés por educando	1-5	24.06	3.065	12.74
	6-10	22.27	3.494	15.69
	11-15	24.60	3.507	14.26
	16-20	24.83	4.956	19.96
	21-25	25.00		0.00
	26-30	20.50	.707	3.45
	31-<	22.00	4.301	19.55
Capacidades pedagógicas	1-5	13.00	1.673	12.87
	6-10	12.13	3.583	29.53
	11-15	12.60	1.342	10.65
	16-20	14.00	1.673	11.95
	21-25	11.00		0.00
	26-30	9.50	2.121	22.33
	31-<	13.20	2.387	18.09
Relaciones interpersonales	1-5	7.44	2.607	35.05
	6-10	6.20	2.336	37.68
	11-15	8.00	1.871	23.39
	16-20	8.33	2.338	28.06
	21-25	11.00		0.00
	26-30	6.50	.707	10.88
	31-<	8.20	2.168	26.44
Orientación y empatía	1-5	14.94	1.526	10.22
	6-10	14.00	1.813	12.95
	11-15	14.80	1.643	11.10
	16-20	15.67	.516	3.30
	21-25	13.00		0.00
	26-30	16.00	0.000	0.00
	31-<	14.80	1.304	8.81

Tabla 39 (continuación)

Variable	Rango de tiempo en la institución	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Emocionalidad	1-5	11.44	.892	7.80
	6-10	10.80	1.265	11.71
	11-15	11.00	2.235	20.33
	16-20	11.17	1.329	11.90
	21-25	10.00		0.00
	26-30	10.50	.707	6.73
	31-<	10.20	1.483	14.54
Proactividad	1-5	10.00	1.592	15.92
	6-10	9.07	1.907	21.04
	11-15	11.20	1.304	11.64
	16-20	11.00	1.549	14.08
	21-25	10.00		0.00
	26-30	11.00	1.414	12.86
	31-<	9.40	1.817	19.33
Desempeño docente	1-5	107.00	9.416	8.80
	6-10	98.93	9.640	9.74
	11-15	107.80	12.637	11.72
	16-20	111.67	8.238	7.38
	21-25	107.00		0.00
	26-30	100.00	2.828	2.83
	31-<	99.20	14.481	14.60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 40 se presenta la prueba de normalidad de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución. El rango de 26 a 30 años de trabajo en la institución, muestra distribución normal en todos los componentes de la variable, mientras que los demás rangos sólo en algunos componentes de la misma.

Tabla 40

Prueba de normalidad para desempeño docente según tiempo en la institución

Variables	Rango de tiempo en la institución	Estadístico	P
Responsabilidad del desempeño de funciones	1-5	.692	.000
	6-10	.928	.257
	11-15	.731	.019
	16-20	.822	.091
	21-25		
	26-30		
	31-<	.830	.140
Compromiso e interés por educando	1-5	.865	.023
	6-10	.933	.305
	11-15	.914	.492
	16-20	.702	.007
	21-25		
	26-30		
	31-<	.885	.335
Capacidades pedagógicas	1-5	.909	.110
	6-10	.701	.000
	11-15	.852	.201
	16-20	.876	.252
	21-25		
	26-30		
	31-<	.974	.899
Relaciones interpersonales	1-5	.928	.227
	6-10	.866	.029
	11-15	.908	.453
	16-20	.908	.421
	21-25		
	26-30		
	31-<	.871	.272

Tabla 40 (continuación)

Variables	Rango de tiempo en la institución	Estadístico	P
Orientación y empatía	1-5	.677	.000
	6-10	.856	.021
	11-15	.779	.054
	16-20	.640	.001
	21-25		
	26-30		
	31-<	.902	.421
Emocionalidad	1-5	.688	.000
	6-10	.830	.009
	11-15	.552	.000
	16-20	.702	.007
	21-25		
	26-30		
	31-<	.956	.777
Proactividad	1-5	.924	.193
	6-10	.959	.681
	11-15	.735	.021
	16-20	.721	.010
	21-25		
	26-30		
	31-<	.963	.826
Desempeño docente	1-5	.977	.931
	6-10	.926	.241
	11-15	.778	.053
	16-20	.941	.665
	21-25		
	26-30		
	31-<	.905	.436

Fuente: Elaboración propia

Al no presentarse distribución normal en los rangos detallados anteriormente, se aplicó la H de Kruskal Wallis para saber si existen diferencias significativas según el

tiempo de trabajo en la institución, la cual se detalla en la tabla 41. En base a estos resultados se concluye que el tiempo en la institución tampoco influye en el desempeño docente.

Tabla 41

Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente de acuerdo al tiempo en la institución

Componentes de Desempeño Docente	X ²	P
Responsabilidad desempeño funciones	7.397	.193
Compromiso e interés por educando	6.462	.264
Capacidades pedagógicas	7.732	.172
Relaciones interpersonales	6.297	.278
Orientación y empatía	7.759	.170
Emocionalidad	6.007	.306
Proactividad	8.951	.8951
Total de Desempeño docente	9.755	.082

Fuente: Elaboración propia

6.3.5. Cargo

Dentro de la investigación se consideró la variable “cargo” la cual comprende los cargos de confianza a los que los docentes pueden acceder, como: Dirección, Coordinaciones de Programa, Grado o Curso. Por lo tanto, la investigación agrupó a los docentes con cargo y a los que no poseen cargo alguno, dedicándose exclusivamente al dictado de su asignatura. En las tablas siguientes se muestran los resultados obtenidos.

- *Motivación según el cargo que ocupa*

En la Tabla 42 los coeficientes de variación están indicando que las dispersiones de los puntajes tanto en docentes como en jefes no son aceptables en tres de las cuatro dimensiones, a excepción de la desmotivación, que en ambos casos la dispersión es aceptable y posee una media representativa con datos homogéneos.

Tabla 42

Coefficientes de variación, media y desviación estándar de la motivación según cargo

Variables	Cargo	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación (%)
Desmotivación	Docente	35.50	6.209	17.49
	Jefatura	35.73	4.233	11.85
Regulación introyectada	Docente	12.32	6.481	52.60
	Jefatura	12.64	4.147	32.82
Esfuerzo personal	Docente	1.93	3.288	170.48
	Jefatura	.64	1.255	197.26
Compensación externa	Docente	8.32	3.991	47.96
	Jefatura	8.00	3.352	41.90

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43 se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Estos resultados demuestran que la distribución normal se da en ambos grupos en la regulación introyectada y en la desmotivación para jefes. Los demás componentes no tienen una distribución normal ($p < .05$, $.01$ y $.001$).

Tabla 43

Prueba de normalidad para motivación según el cargo que ocupa

Variables	Cargo	Estadístico	P
Desmotivación	Docente	.887	.006
	Jefatura	.917	.065

Tabla 43 (continuación)

VARIABLES	CARGO	ESTADÍSTICO	P
Regulación introyectada	Docente	.929	.058
	Jefatura	.919	.072
Esfuerzo personal	Docente	.642	.000
	Jefatura	.587	.000
Compensación externa	Docente	.842	.001
	Jefatura	.875	.010

Fuente: Elaboración propia

En base a estos resultados se realizó la prueba inferencial de H de Kruskal Wallis para determinar si el tener un cargo en la institución influye en motivación de los docentes. Se concluye que no existen diferencias significativas y que el cargo no influye en la motivación de los docentes, lo cual se detalla en la tabla 44.

Tabla 44

Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de motivación de acuerdo al cargo

Componentes de motivación	X ²	P
Desmotivación	.281	.596
Regulación introyectada	.016	.899
Esfuerzo personal	1.765	.184
Compensación externa	.705	.401

Fuente: Elaboración propia

- *Desempeño docente según cargo*

En la Tabla 45 se observan los coeficientes de variación que indican que la dispersión es aceptable, media representativa y datos homogéneos en todos los aspectos de desempeño con excepción de las relaciones interpersonales para ambos grupos.

Tabla 45

Resultados de la media, desviación estándar y coeficiente de variación del desempeño docente según el cargo que ocupa

Variables	Cargo	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación (%)
Responsabilidad en desempeño de funciones	Docente	25.11	3.131	12.47
	Jefatura	25.57	3.120	12.34
Compromiso e interés por el educando	Docente	23.79	3.304	13.89
	Jefatura	22.77	3.939	17.30
Capacidades pedagógicas	Docente	12.29	2.980	24.25
	Jefatura	13.14	1.726	13.14
Relaciones interpersonales	Docente	7.32	2.763	37.74
	Jefatura	7.36	1.941	26.35
Orientación y empatía	Docente	14.96	1.527	10.20
	Jefatura	14.41	1.593	11.06
Emocionalidad	Docente	11.14	1.145	10.28
	Jefatura	10.77	1.445	13.42
Proactividad	Docente	9.86	1.840	18.67
	Jefatura	10.05	1.704	16.96
Puntaje total desempeño docente	Docente	104.46	10.751	10.29
	Jefatura	103.77	10.774	10.38

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 46 se aprecian los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Estos resultados demuestran que ambos grupos tienen una distribución normal ($p < .05$, $.01$ y $.001$) en casi todos los componentes del desempeño docente. Es importante resaltar que los docentes, sin jefatura, no obtienen distribución normal en las capacidades pedagógicas, orientación y empatía, y emocionalidad.

Tabla 46
Prueba de normalidad para desempeño docente según cargo

Variables	Cargo	Estadístico	P
Responsabilidad en desempeño de funciones	Docente	.859	.001
	Jefatura	.808	.001
Compromiso e interés por el educando	Docente	.907	.017
	Jefatura	.918	.069
Capacidades pedagógicas	Docente	.801	.000
	Jefatura	.939	.189
Relaciones interpersonales	Docente	.950	.195
	Jefatura	.910	.047
Orientación y empatía	Docente	.705	.000
	Jefatura	.821	.001
Emocionalidad	Docente	.763	.000
	Jefatura	.818	.001
Proactividad	Docente	.914	.025
	Jefatura	.888	.017
Puntaje total desempeño docente	Docente	.988	.981
	Jefatura	.940	.202

Fuente: Elaboración propia

Al no presentarse distribución normal en los rangos detallados anteriormente, se aplicó la H de Kruskal Wallis para saber si existen diferencias significativas según el cargo, lo cual se detalla en la tabla 47. En base a estos resultados se concluye que el cargo tampoco influye en el desempeño docente.

Tabla 47
Prueba H de Kruskal Wallis en componentes de desempeño docente según cargo

Componentes de Desempeño Docente	X ²	P
Responsabilidad desempeño funciones	.005	.944
Compromiso e interés por educando	.767	.381
Capacidades pedagógicas	.612	.434
Relaciones interpersonales	.014	.905
Orientación y empatía	1.933	.164
Emocionalidad	.847	.357
Proactividad	.067	.795
Total de Desempeño docente	.076	.823

Fuente: Elaboración propia

VII. DISCUSIÓN

La discusión del presente estudio se organiza en función de las hipótesis formuladas, las implicancias de los resultados, la comparación de estos con investigaciones similares y las limitaciones. Asimismo, se empieza con las hipótesis específicas, para concluir con la hipótesis general.

Los resultados indicaron que los docentes que participaron en el presente estudio presentan un nivel bajo de motivación, lo cual corresponde a lo mostrado en la tabla 7 del baremo para la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS). Del mismo modo se halló que el desempeño de los docentes se encontraba en un nivel intermedio, así como se muestra en la tabla número 11 del baremo para el test de Desempeño Docente.

El hecho de hallar que los niveles de las variables estudiadas no sobrepasen el promedio, podría deberse a que los docentes presentan sobrecarga de tareas y funciones, puesto que ninguno de los encuestados se dedica exclusivamente al dictado de una asignatura del programa de Diploma, sino que tiene a su cargo coordinaciones o dicta alguna asignatura en los otros dos programas que brinda la institución en el nivel secundario. La institución ofrece otros programas con otras exigencias y demandas, y desde el 2015 viene adaptando su currículo y capacitando profesores para ser una institución postulante a brindar el Programa de Años Intermedios de la OBI. Esto sumado a las actividades propias del programa de Diploma crea conflictos en cuanto al cumplimiento de obligaciones y metas, llegando a provocar el rompimiento de las relaciones interpersonales así como el incumplimiento de expectativas de la comunidad educativa (Arias, como se citó en Castro y Missly, 2015). Como en toda institución, el

desempeño de los docentes se puede ver afectado por las diferentes responsabilidades, cargos, y actividades del día a día. Es por esta razón que el desempeño, al ser evaluado, podría maximizar la motivación, ya que la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable de su desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará (Peña, como se citó en Paucar, 2010).

Con respecto a la hipótesis que se señaló que existe baja motivación en los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional, se puede afirmar que los docentes tienen medianamente un 63% de desmotivación y un 14% en nivel alto, así como un alarmante 65% de nivel bajo de esfuerzo personal. Sin embargo la regulación introyectada presenta niveles altos y la compensación externa se desarrolla en niveles promedio.

La no satisfacción de los motivos o metas genera en el profesor bajas creencias de eficacia, frustración ante expectativas no alcanzadas y en consecuencia déficit motivacional (Rudow, como se citó en Silvero, 2007). Ante la desmotivación se genera desaliento, además de confusión, negatividad, incertidumbre o estrés, provocando entre otras cosas el ya conocido “malestar docente” (Esteve, 2006). La baja motivación conlleva a que no se implique en el logro de objetivos, ni reciba recompensas del éxito (Silvero, 2007). Esto puede explicar los altos índices de desmotivación de los docentes estudiados.

Es evidente que la regulación introyectada está más desarrollada en los docentes, significando que los docentes internalizan las razones para sus acciones pero esta internalización no es verdaderamente auto determinada, puesto que está limitada a la

internalización de pasadas contingencias externas, es decir mejorar experiencias pasadas, realizar de mejor manera la labor evitando errores. La experiencia laboral de los docentes estudiados es vasta, lo cual permite que busquen mejorar su labor de acuerdo a las exigencias, tanto de la institución como las que la OBI también impone. Cabe resaltar que los resultados de los alumnos en las evaluaciones de la OBI, se convierten en los resultados del docente y así su competitividad aumenta.

El esfuerzo personal es el área crítica en esta investigación, a pesar de que la institución busca que el docente se desarrolle personal y profesionalmente. El esfuerzo personal conlleva a obtener un buen rendimiento laboral y está conformado por deseos o metas, hacia las que tienden los impulsos para satisfacer las necesidades. Los docentes estudiados, han demostrado aceptación de las metas de la institución y aportan a la obtención de las mismas aunque no sientan que son partícipes de la toma de decisiones. Se puede hacer la conexión con el estrés y la desmotivación puesto que al no ver frutos reales de su labor, sienten que cualquiera sea el esfuerzo este será insuficiente o no reconocido por las autoridades, llevándonos a hacer la relación con las aparentes diferencias que se perciben entre personal nacional y extranjero.

La compensación externa, por su parte, obtiene un porcentaje considerable. Ésta supone la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor: formas de pago o recompensas que se les entregan y que contribuyen a la satisfacción, tanto de docentes como de la organización, para obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Las compensaciones incluyen todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios, que son recibidas por el empleado como resultado de su trabajo en la organización (Hernández

e Ibarguen, 2010). En el caso de los docentes estudiados, las recompensas intrínsecas son las que más impacto tienen en su motivación. Las oportunidades de crecimiento y aprendizaje son las que priman en este aspecto. Sabiendo que la institución estudiada es una de las más caras del país y que por ende el rango salarial está por encima del mercado, los docentes han demostrado que la satisfacción económica es importante más no primordial. Durante esta investigación, un docente con 30 años de trabajo en la institución renunció en el mes de abril, y tres docentes más se retiraron en julio, reflejando que la recompensa extrínseca o económica puede pasar a un segundo plano.

Del mismo modo, en esta investigación se planteó que existe bajo desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional. Los resultados obtenidos se ubican dentro del promedio requerido por el Cuestionario de Desempeño Docente demostrando la capacidad del grupo evaluado para desarrollar sus responsabilidades con compromiso y determinación. Cabe señalar que dentro de las exigencias del programa de Diploma de la OBI, está que el profesor cumpla con un perfil, al igual que sus alumnos, donde se muestren indagadores, informados e instruidos, pensadores, buenos comunicadores, íntegros, de mentalidad abierta, solidarios, audaces, equilibrados, reflexivos (Organización de Bachillerato Internacional, 2016) lo cual se ve reflejado, de una u otra manera, en las dimensiones de esta investigación.

En líneas generales, los docentes cumplen de manera satisfactoria con las expectativas de la institución. Los resultados que sus alumnos obtienen en las evaluaciones internacionales de la OBI acreditan su trabajo. Sin embargo, esto puede darse en gran medida a la experiencia laboral en este tipo de programa, la preparación y

dominio del área curricular, la constante renovación y capacitación así como la propia actitud del docente y del alumno.

Dentro de las dimensiones del desempeño docente se encuentran en un alto nivel la orientación y empatía y la emocionalidad, demostrando que los docentes tienen altamente desarrollada su inteligencia emocional. Las responsabilidades en desempeño de sus funciones, compromiso e interés por el educando, capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales, proactividad y el total de desempeño docente se encuentran en un nivel medio alto. El contar con docentes calificados que poseen un nivel por encima del promedio en cuanto a su desempeño, es una ventaja que posee la institución y de la cual debería obtener el mayor provecho.

Se pudo demostrar que existe una relación significativa, débil y directa entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes. En este aspecto, se resaltan la asistencia y puntualidad, la superación y compromiso con la tarea educativa, el grado de autonomía profesional relativa en su labor docente, el cumplimiento con la normativa, la participación en las sesiones metodológicas, la implicación personal en la toma de decisiones de la escuela, como elementos básicos de la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales. Sin embargo, los docentes estudiados no se sienten partícipes en la toma de decisiones pero participan de las capacitaciones y reuniones sintiendo que su esfuerzo puede no ser recompensado o valorado de la mejor manera. Es importante tener una actitud positiva frente a su trabajo como educador (Valdés, 2009), por lo tanto, la motivación en este aspecto debiera ser el eje fundamental.

Asimismo, existe una relación significativa, directa pero débil entre la motivación y el compromiso e interés por el educando de parte de los docentes. Por mucho tiempo se ha pensado que cualquier persona que conoce un tema, que lo domina, puede enseñarlo, sin embargo esto no significa que pueda ser un profesional de la docencia. De ahí que el solo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión y que además, son quienes garantizan que ese proceso de enseñanza está siendo de calidad en cobertura plena de sus funciones educativas (Alterio y Pérez, 2009). En la institución se cuenta con docentes de carrera como con especialistas en otras áreas quienes luego han convalidado sus estudios para poder dedicarse a la enseñanza. Todos estos docentes logran, a pesar de sus múltiples ocupaciones, generar vínculos con los alumnos favoreciendo así el aprendizaje.

Esta investigación demostró que los componentes de la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes no se relacionan. Estas capacidades involucran el dominio y organización del contenido, calidad de comunicación verbal y no verbal, variedad de material educativo, empleo de dinámicas de grupo, adecuado clima de trabajo en aula, efectividad de su capacitación y auto preparación, orientación a estudiantes, cumplimiento de programación, autoría de material, sistema de evaluación y empleo de materiales auxiliares. Villaroel y Bruna (2017) agruparon estas capacidades en competencias básicas, las cuales se convierten en requisitos mínimos para el ejercicio de la labor docente y que, en el caso de esta investigación, también caracterizan a quienes dictan una asignatura del programa de Diploma. Durante los dos años de duración de este

programa, los docentes hacen el acompañamiento respectivo a los alumnos, de manera natural y fluida. Asimismo, este comportamiento afianzado y aprehendido por parte del docente, es parte de su quehacer cotidiano como docente puesto que el docente fomenta la autonomía del alumno sin dejar de atender el grado de comprensión de la tarea, lo acompaña y guía en el proceso (Chiroque, como se citó en Morocho, 2012). Se puede concluir que las capacidades pedagógicas son innatas al docente y por ende no están influenciadas por su motivación.

También se comprobó que existe una relación significativa, directa y débil entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes. Estas se entienden como el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de sus alumnos, preocupación por problemas de la comunidad, participación en eventos de la comunidad, actitud activa y participativa con los padres de familia, y establecer relaciones de confianza. De manera constante los docentes enfrentan situaciones favorables al diálogo tanto con compañeros y jefes como con padres y alumnos. Estas situaciones pueden compararse con relaciones cliente interno (compañeros) con cliente externo (padres de familia), incluso consigo mismos para tomar decisiones propias. En estas situaciones intervienen factores pragmáticos como emocionales, los cuales enfatizan el desarrollo y conexión con la actividad laboral donde la motivación juega un papel primordial, puesto que las relaciones interpersonales del docente son los atributos necesarios para integrarse con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión (Valdés, 2004).

Sin embargo, no existe relación significativa entre la motivación y la orientación y empatía de los docentes. Los maestros empáticos mejoran la motivación y las

habilidades académicas de los alumnos, como la lectura, la escritura y las habilidades aritméticas. Un ambiente positivo creado por el profesor también salvaguarda y aumenta la motivación para el aprendizaje, de acuerdo con el estudio finlandés *Primeros pasos* actualmente en curso en la Universidad de Finlandia Oriental, la Universidad de Jyväskylä y la Universidad de Turku, todas de Finlandia, país reconocido por su alto nivel educativo. La importancia de la empatía y una actitud cálida en el aula sigue siendo un fenómeno poco estudiado en ciencias de la educación. Sin embargo, varias investigaciones han demostrado que la interacción entre el maestro y el alumno es más importante para los resultados que los factores estructurales, como los materiales educativos y el tamaño de las clases (Universidad Oriental, 2016). Paradójicamente la empatía docente tiene que ver con ser un profesional que, mediante la psicopedagogía, entiende las debilidades de sus alumnos y trabaja para convertirlas en una fortaleza. Un docente tiene el poder de transformar mentes, cambiar malos hábitos y sacar partido de las habilidades de sus estudiantes. Sin embargo, al no existir una relación entre la motivación del docente y su capacidad empática, se puede entender la desmotivación del estudiante y esto a su vez exigirá mayor dedicación y esfuerzo del docente para que su alumno logre las metas y estándares propuestos por la institución y la OBI.

Asimismo, no existe una relación significativa entre la motivación y la emocionalidad de los docentes. Siendo la emocionalidad una dimensión que se puede ver reflejada en una cultura humanista, disposición para trabajar en equipo, respeto de opiniones de los demás, promoción de actitud crítica, equilibrio emocional, asertividad, nivel de escucha y generar ambientes democráticos, tal como lo estipula la OBI. Las competencias sociales y emocionales permiten visualizar las situaciones con claridad mental para adoptar decisiones óptimas durante el proceso educativo y desempeño

profesional (Valdés, 2004). La emoción mantiene un vínculo con la motivación, tan es así que en neurofisiología también se ha comprobado la relación entre emoción y motivación (Naranjo, 2009).

Del mismo modo, no existe una relación significativa entre la motivación y la proactividad de los docentes. Los docentes proactivos son aquellos capaces de generar cambios trascendentales desde su disciplina, para buscar soluciones a los problemas del país y del mundo. Esto es lo que la OBI propone en su filosofía de la educación, valerse de la globalización, garantizando a sus habitantes la calidad de vida a que tienen derecho. Para lograr esto es necesario que el educador asuma su rol y trace un compromiso concreto para que su alumno vaya más allá del dominio de una materia, y logre hacer las conexiones necesarias para un aprendizaje real. La educación de la OBI capacita a los jóvenes para el aprendizaje durante toda la vida tanto de forma independiente como en colaboración con otras personas. Esta educación prepara a la comunidad de aprendizaje para abordar desafíos globales a través de la indagación, la acción y la reflexión (Organización de Bachillerato Internacional, 2013).

En líneas generales, se puede establecer que sí existe una relación muy significativa y directa, aunque débil entre la motivación y el desempeño docente. Si bien es cierto los motivadores del entorno laboral son aquellos que pueden considerarse como extrínsecos, no dependen de la persona sino de su entorno, como el dinero, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de ascenso, la promoción, las condiciones de trabajo y las posibilidades de participación en el trabajo, estos repercuten, de una u otra manera en su desempeño tanto en el aula como fuera de ella. Aparentemente, los docentes que dictan una asignatura del Diploma, están focalizados en los resultados y descuidan temas como

la proactividad, empatía y orientación tan necesarios en su quehacer docente como para establecer relaciones con la comunidad educativa en general.

Con respecto a los análisis adicionales relacionados con estas variables, se encuentran la influencia del género y lugar de procedencia, los cuales demostraron resultados significativos con algunas de las dimensiones de motivación y/o desempeño docente.

El lugar de procedencia presenta diferencias significativas con las capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales, proactividad desmotivación. Al ser los docentes actores claves para la calidad de la enseñanza y aprendizaje, es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, es que interesa conocer cuán preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad (Román y Murillo, 2008).

La concurrencia de profesores extranjeros en una institución influye en la evolución de ideas y paradigmas. El trabajador se desenvuelve en una organización que cuenta con una estructura, relaciones y ambiente físico, todo esto genera un ajuste a su comportamiento que puede afectar positiva o negativamente su desempeño. Por lo tanto, el desempeño no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino por sus impresiones subjetivas que dan lugar a su percepción del clima en el trabajo, y a su vez él mismo como individuo influye en la percepción de sus compañeros sobre el clima (García, 2009). Se espera que estos docentes sean capaces de crear vínculos con el resto del equipo con el que trabajarán, que incrementen el nivel de su área curricular y en

general que mejoren la calidad educativa de la institución (Hayden, Thompson y Walker, 2005).

El adecuado ejercicio del liderazgo lleva a los docentes a actuar con proactividad y viceversa, dando como resultado que los docentes tengan una actitud positiva hacia las críticas, acepten sus errores y tengan la iniciativa de realizar nuevas acciones en beneficio de su centro de trabajo y de la educación misma (Peniche y Ramón, 2013). Diferentes estudios afirman que los mejores docentes en las escuelas internacionales son los que, además cumplir con todos los requisitos de la institución, tienen la personalidad para asumir un rango variado de retos personales y profesionales, adaptarse a diferentes culturas y trabajar colaborativamente con el resto del personal (Hayden, Thompson y Walker, 2005).

Por ende, la contratación de profesores extranjeros, juega un rol vital en las denominadas escuelas internacionales, especialmente en las ciudades o grandes centros donde radican los llamados “expats”, “ex patriados” o emigrantes. Su disponibilidad de contratación mayormente depende de los beneficios que pueden recibir como familia o si la pareja también es contratado por la misma institución educativa u otra empresa en la misma localidad. Cuando estos docentes ya radican en el país reciben un sueldo menor al de aquellos que son contratados desde el extranjero. Los beneficios que reciben son desde gastos de mudanza hasta ayuda legal (Hayden, Thompson y Walker, 2005). Es por esto que el departamento de Recursos Humanos juega un rol vital puesto que se convierte en el nexo entre el docente extranjero y el país en general, si este departamento no es capaz de ayudar al docente tanto a ubicarse en la ciudad como a interactuar con un doctor, el docente se sentirá solo y desprotegido.

Por otro lado, en cuanto al género se encontró diferencias significativas con la compensación externa y la regulación introyectada. Aguirre señalaba que las diferencias de género con respecto a la motivación dependen de la situación en la que éste se mida, la edad y la etapa del desarrollo. Lo que es contundente en las investigaciones de motivación y género, es que las mujeres, tienen un nivel elevado de motivación. Se pudo corroborar que existía una diferencia significativa en el grado de motivación según el género, presentando las mujeres un grado más alto de motivación que los hombres (Aguirre, 2009). En la investigación de Inayatullah y Jehangir (2012), los resultados de motivación fueron significativamente diferentes en los géneros. La motivación de las docentes era superior con una media de 3.948 comparada con la de los varones en 3.763. Asimismo, el resultado de desempeño en las docentes fue mayor que el de los varones. Llegando a obtener una media de 3.970 con desviación estándar de .4729 comparada con los varones en 3.719 de media y .5651 en desviación estándar.

Si bien es cierto los estudios adicionales de edad, tiempo en la institución y cargo que desempeña no mostraron datos significativos, existe información que se puede resaltar. En el caso de la edad, se evidencia que a partir de los 50 años hay un declive en la motivación. Investigadores como Ericsson (1985) y Knwoles (1992) establecieron los ciclos vitales en la trayectoria profesional, conformados por las características personales y eventos biográficos que atañen a un profesor como individuo (como se citó en Madrid, 2005). Leithwood (1992, como se citó en Madrid, 2005) resalta cinco ciclos de la carrera docente: iniciación de la carrera, estabilización, diversificación y búsqueda de las responsabilidades, envejecimiento y estancamiento, y finalmente la preparación para la jubilación. En el caso de este grupo de profesores muchos de ellos expresan que prefieren el despido antes de renunciar o que económicamente no es conveniente para el colegio

despedirlos y se mantienen en el colegio esperando un reconocimiento adicional por su trayectoria o su jubilación. La constante renovación del personal docente también afecta la motivación de aquellos de 50 años o más puesto que los docentes ingresantes a la institución son más propensos a recibir capacitaciones, cursos para dictar en diploma e incluso jefaturas.

El tiempo en la institución no es un determinante en la motivación del docente, pero hacia los 20 años de trabajo en adelante la motivación baja. Esto se evidencia en la misma institución donde docentes con 30 años de servicios o con un cargo específico, nacionales o extranjeros, renuncian en cualquier momento del año. La motivación y el desempeño están influenciadas en gran medida por lo que es el ambiente de trabajo, el clima organizacional, ya que este es la plataforma desde la cual los trabajadores reciben los estímulos para hacer su labor (Guzmán y Olave, 2004).

El departamento de recursos humanos debe ser un soporte para lograr el compromiso por parte de los individuos, y así la compañía logrará generar ventajas competitivas en el largo plazo, en el fondo, lo que se busca es lograr que los trabajadores se comprometan e identifiquen ya que estas características son la base para aumentar el desempeño de los trabajadores y así el desempeño global organizacional (Guzmán y Olave, 2004).

Los cargos adicionales que puede desempeñar el docente no son factores determinantes para su motivación y desempeño. Esto se vio evidenciado en las diferentes comparaciones realizadas, donde tanto docentes como jefes presentan desmotivación. A pesar de que los cargos son remunerados en la institución estudiada, y que ésta ofrece los

cargos a todos los trabajadores para que ellos postulen a los mismos, estos resultados demostrarían que estas acciones no son tan motivadoras como se esperan.

Romero (2009) especificaba en su investigación ciertos aspectos que producen satisfacción como trabajar en una buena relación entre docentes, con alumnos y superiores, ambiente de crecimiento, corrección oportuna, etc. Mientras que entre los aspectos que producen estrés o sensación de fracaso se encuentran excesivas tareas en un tiempo limitado, poca motivación del alumnado, falta de apoyo y seguridad.

El dinero y las oportunidades de ascenso y promoción son considerados como uno de los factores motivacionales más importantes en el trabajo. Se considera el ascenso como una retribución o reconocimiento al esfuerzo y habilidad del empleado. Sin embargo no a todos los docentes les interesa ascender sino mantener su puesto sin realizar cambios (Tijerina, 2011).

La satisfacción en el trabajo pasa evidentemente por la satisfacción con el salario, pero esto no es todo: la motivación de los trabajadores es de una dinámica compleja; las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que se recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo, entre otros, son también factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivan a una persona a dar lo mejor de sí misma en su actividad (Guzmán y Olave, 2004).

VIII. CONCLUSIONES

1. La motivación de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima se encuentra en un nivel bajo.
2. El desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima es de un nivel promedio.
3. Existe relación significativa, débil y directa entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.
4. Existe una relación significativa, débil y directa entre la motivación y el compromiso e interés por el educando de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.
5. No existe una relación significativa entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.
6. Existe una relación significativa, débil y directa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

7. No existe una relación significativa entre la motivación y la orientación y empatía de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una institución educativa particular de Lima.

8. Existe una relación significativa, débil y directa entre la motivación y la emocionalidad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional en una Institución educativa particular de Lima.

9. No existe una relación significativa entre la motivación y la proactividad de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima.

IX. RECOMENDACIONES

1. Correlacionar la motivación con el desempeño docente con la finalidad de identificar el tipo de motivación que poseen los docentes de este tipo de colegios y generar políticas efectivas de contratación y permanencia.
2. Realizar investigaciones en instituciones educativas particulares internacionales para comprender sus motivaciones y efectivizar su desempeño laboral.
3. Reconocer las necesidades del docente que están afectando su rendimiento y motivación, desarrollo e integración fomentando permanentes actividades que lleven a un compromiso con ellos mismos y con la institución.
4. Establecer sistemas de comunicación efectivos entre personal nacional y extranjero, disipando dudas y eliminando diferencias entre ambos grupos puesto que los docentes han expresado que existen abiertas diferencias entre personal nacional y extranjero, en cuanto a salarios, trato, permisos, etc., lo cual genera poca integración y por ende trabajo colaborativo entre ambos grupos.
5. Proponer a las autoridades competentes de la institución educativa que desarrollen acciones para promover la motivación del personal nacional y extranjero como incentivos externos: reconocimiento social, capacitación, oportunidades de gestión; así como internos: desarrollo y valoración, de manera igualitaria.

6. Implementar y desarrollar políticas justas y oportunas de compensación, capacitación y estímulos según una evaluación y valoración del docente.

7. Propiciar el conocimiento transcultural entre docentes, reconocer y respetar costumbres, tanto de nacionales como extranjeros para lograr ser una comunidad educativa. Los resultados mostraron que los docentes nacionales poseen mayor motivación y mayor nivel de desempeño y que las mujeres tienen mejor y mayor desempeño y que su motivación está más interiorizada que la de los varones.

8. Proponer la formación de un equipo sólido en la oficina de recursos humanos, quienes estén capacitados e informados de la normativa vigente tanto para asesorar y acompañar a personal nacional y extranjero, sirviendo de nexo entre la institución y el país, con el docente.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. (2009). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/298/1/Tesis%20Fidel%20C3%81ngel%20Aguirre%20Salinas.pdf>
- Alcívar, C. (2013). *Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia El Carmen, cantón el Carmen, provincia de Manabí durante el año 2012* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7053/1/Alcivar%20Pinargote,%20Carmen%20Dioselina.pdf>
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth*. California, Estados Unidos de América: Free Press.
- Alterio, G. y Pérez, H. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. *Educación Médica Superior*, 23(3), 1-14. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v23n3/ems01309.pdf>
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo, Comportamiento Humano en el ámbito laboral* (5ª ed.). Estado de México, México: Pearson..
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf
- Bono, A. (2010). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2(54). Recuperado de www.rieoei.org/deloslectores/3273Bono.pdf

- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf
- Castro, Y. y Missly, R. (2015). *Liderazgo y gestión del director en las instituciones educativas estatales del distrito de Chorrillos* (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Cruz, M. (2009). Factores de motivación y desmotivación del profesorado salvadoreño y las políticas nacionales. *ECA Estudios Centroamericanos*. 65(723). Recuperado de http://www.uca.edu.sv/upload_w/20/file/723/6-Maria-Cruz.pdf
- Esteve, J. (2006). El malestar docente. *Avances en Supervisión Educativa* (1). Recuperado de <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/171>
- Estrada, L. (n.d). *El Desempeño Docente*. Recuperado de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/8171/1/T30412.pdf>
- Frías, J. y Narváez, C. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *EDUCERE: Artículos arbitrarios*, 14(48), 21-27. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32227/1/articulo2.pdf>

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M-H., Aubé, C., Morin, E. y Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 42, 43-62. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1
- Gherman, T., Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones* (Tesis de ingeniería). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1

- Guzmán, P. y Olave, S. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pdf
- Hayden, M., Thompson, J. y Walker, G. (2005). *International Education in Practice. Dimensions for Schools and International Schools* (2ª ed.). Londres, Reino Unido: Routledge, Taylor & Francis e-Library.
- Hernández, G. e Ibarguen, H. (2010). Indicadores de gestión humana. *Geon*, 2(2), 19-27. Recuperado de <http://revistageon.unillanos.edu.co/revistageon02/index.html#/38/zoomed>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill Educación.
- Inayatullah, A. y Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn journal of social sciences*, 5(2). Recuperado de <http://64.17.184.140/wp-content/uploads/2013/02/V5I2-6.pdf>
- Jaime, G., Romero, L., Rincón, E. y Jaime, L. (2008). *Evaluación de desempeño docente*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3324368.pdf>
- Javaid, M. (2010). *Factors affecting the performance of teachers at higher secondary level in Punjab* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://pr.hec.gov.pk/Thesis/688S.pdf>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o-docente-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-policial-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf
- Klausmeier, H. y Goodwin, W. (1978). *Psicología Educativa: Habilidades Humanas y Aprendizaje* (2ª ed.). México Distrito Federal, México: Harla.

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público* (4ª ed.). México Distrito Federal: ELIAC.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración, una perspectiva global* (3ª ed.). México Distrito Federal, México: Mc. Graw Hill.
- Ley General de Educación 28044 (2003).
- Lira, J. (22 de enero del 2015). Conozca las nuevas pensiones de los colegios más caros de Lima. *Gestión*, pp. 3-4. Recuperado de <http://gestion.pe>
- Lord, R. y Farrington, P. (2006). Age-Related Differences in the Motivation of Knowledge Workers. *Engineering Management Journal*, 18(3), 20-26. doi: 10.1080/10429247.2006.11431700
- Madrid, D. (2005). La edad del profesorado en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la lengua extranjera. *Towards an understanding of the English Language: Past, Present and Future. Studies in honour of Fernando Serrano*. (pp.519-530). Granada, España: Editorial Universidad de Granada.
- Marcone, R. y Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Playa Ancha – Universidad de Oviedo.
- Mary, A. (2010). *Motivation and the performance of primary school teachers in Uganda: a case of Kimaanya-Kyabazuka division, Masaka District*. Recuperado de http://news.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Aacha_Mary.pdf
- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- McBer, H. (2000). Research into Teacher Effectiveness; A Model of Teacher Effectiveness. *Department for Education and Employment*, 216. Recuperado de <http://dera.ioe.ac.uk/4566/1/RR216.pdf>

- Meindinyo, R. y Ikurite, N. (2017) Influence of Motivation on Teachers Performance in a Local Government Area In Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(05), 22–28. <https://doi.org/10.9790/0837-2205032228>
- Ministerio de Educación Nacional (2008). *Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos docentes. Guía metodológica*. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157083_recurso_6.unknown
- Monroy, A. y Sáez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*, 16(164). Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montero, C. y Eguren, M. (2006). *Escuela y participación en el Perú*. Lima, Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- Montes, I. (2008). La identidad profesional de los maestros en crisis. *Persona y Cultura*, 2(2), 49-64.
- Montilla, A. (2010). *La motivación y el desempeño del personal docente* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/archivo.php?codArchivo=2241
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red No.7 Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Morocho_Cultura-organizacional-y-autopercepci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-docente-en-las-instituciones-educativas-del-nivel-primaria-Red-N%C2%B0-7-Callao.pdf

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2). Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40376383/44012058010.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1467438981&Signature=NykNXWQBiuL%2FQg8wdE1FuCFtjRg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRedalyc.MOTIVACION_PERSPECTIVAS_TEORICAS.pdf

Natividad, J., Espinoza, E., Cruz, M. y Guivar, V. (2010). *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle 2010* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%202010/FAN-2010-fan%20NATVIDADCaratula%20%20invest%20.%20UNE%202010.pdf>

Newton College (2016). *Afiliaciones*. Recuperado el 8 de febrero del 2016, de <http://www.newton.edu.pe/Affiliations/index.html>

Organización de Bachillerato Internacional (2013). ¿Qué es la educación del IB? *El continuo de programas de educación internacional del IB*. Recuperado de <http://www.ibo.org/globalassets/digital-toolkit/brochures/what-is-an-ib-education-es.pdf>

Organización de Bachillerato Internacional (2015). *Perú*. Recuperado el 8 de abril del 2015 de <http://www.ibo.org/es/about-the-ib/the-ib-by-country/p/peru/>

- Organización de Bachillerato Internacional (2016). *Evaluación en el Programa del Diploma Bachillerato Internacional*. Recuperado el 15 de marzo del 2016 de <http://www.ibo.org/es/programmes/diploma-programme/assessment-and-exams/understanding-ib-assessment/>
- Paucar, W. (2010). *Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público “Huaraz”* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3140/1/Paucar_sw.pdf
- Peniche, R. y Ramón, C. (2013). La innovación de la labor docente a través del liderazgo. ¿Es posible? *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10. Recuperado de <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDESECUNDARIO/article/viewFile/148/143>
- Pérez-Huamán, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la red No. 1 Pachacútec – Ventanilla* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-No-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- Piaget, J. (2001). *Psicología y Pedagogía*. Madrid, España: Planeta Libros.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México Distrito Federal, México: Ediciones Pearson.
- Román, M. y Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 2-6. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4662/5099>

- Romero, G. (2009). La motivación del profesor: un gran recurso educativo. *Revista digital innovación y experiencias educativas*, 6(20), 2-9. doi:1988-6047.
- Ryan, R. y Deci E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American Psychologist Association*. 55(1), 68-78. doi 10.1037/10003-066X55.1.68
- Ryan, R., Kuhl, J. y Deci, E. (1997). Nature and Autonomy: An Organizational View of Social and Neurobiological Aspects of Self-Regulation in Behavior and Development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728. doi 10.1017/S0954579497001405
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Santiago, F. (2017). *Motivación laboral y desempeño del personal docente del Colegio Salesiano Rosenthal De La Puente, Lima – 2016* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/437/2/TESIS%20FLOR%20DE%20MARIA%20SANTIAGO%20CHOQUE.pdf>
- Sheikh, A., Mohamud, A. y Abdulkadir, A. (2016). Teacher motivation and school performance, the mediating effect of job satisfaction: survey from secondary schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24-38. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/293376987>
- Silvero, M. (2006). *Motivación y calidad docente en la universidad* (1ª ed.). Navarra, España: Ediciones Universidad de Navarra, S.A.
- Silvero, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria*. Navarra, España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Navarra.

- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36. doi:79–104.10.1080/13598660801971658
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>
- Trujillo, H. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente* (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7808/TRUJILLO_GALLEGOS_HAYDEE_INCENTIVOS.pdf?sequence=1
- Universidad Oriental. (2016). La empatía del maestro es clave para el desarrollo académico del alumno. *Tendencias 21. Ciencia, tecnología y cultura*. Recuperado de http://www.tendencias21.net/La-empatia-del-maestro-es-clave-para-el-desarrollo-academico-del-alumno_a41438.html
- Vaillant, D. (2008). La Identidad docente. Importancia del profesorado. *Revista de Investigaciones en Educación*, 8(1), 15-34. Recuperado de <http://denisevaillant.com/articulos/2008/IdenDocFRONTERA2008.pdf>

- Valdés, H. (2004). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Recuperado de: http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño de los docentes*. Lima, Perú: Fundación San Marcos. Recuperado de: http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Riga, Letonia: EAE Editorial Academia Española.
- Villaroel, V. y Bruna, D. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes. *Formación Universitaria* 10(4), 75-97. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey – Bass Publishers.
- Whitaker, T., Whitaker, B. y Lumpa, D. (2013). *Motivating and inspiring teachers*. New York, Estados Unidos de América: Routledge.
- Zalwango, M. (2014). *The role of motivation in enhancing teachers' performance in private primary schools a case of St. Mary's International Schools* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repository.out.ac.tz/545/1/Dissertation_-_Miriam_Final.pdf
- Ziegler, S. (2011). La era de los exámenes: Bachillerato Internacional: regulaciones posburocráticas y trabajo docente. *Propuesta Educativa* 36, 20(2), 45-57. Recuperado de http://www.propuestaeducativa.flacso.org.ar/archivos/dossier_articulos/59.pdf

APÉNDICES

APÉNDICE A

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni, 2010)

Autorización de Uso

request - RMAWS

Recibidos x



Cotty Beck <cottybeck48@gmail.com>

10 mar. (Hace 7 días.) ☆



para permissions ▾

To whom it is appropriate,

I am a student of the Master's program in Educational Management at Champagnat University in Peru.

I am conducting a research on the motivation of teachers, who are part of the International Baccalaureate Organization, and their professional performance.

In this sense, to measure those variables, I want to use the R-MAWS scale that Gagné together with a group of professionals, designed:

Educational and Psychological Measurement
70(4) 628-646 © 2010
SAGE Publications
DOI: 10.1177/0013164409355698
<http://epm.sagepub.com>

I would therefore ask you to give me your permission to use this scale as an instrument in my research, which I will refer to constantly.

It is worth mentioning that the research contributes to generate knowledge about the current organizational conditions under which teachers from one of the best international schools in Peru are working.

Thanks in advance for your attention and time to attend my request.

Kind regards,

Constanza Beck
Bachelor in Education



permissions (US)

13 mar. (Hace 4 días.) ☆



para mí ▾



inglés ▾

> español ▾

[Traducir mensaje](#)

[Desactivar para: inglés x](#)

Hello Cotty,

Not a problem and thank you for the clarification. I am happy to report that you can consider this email as permission to use the scale as detailed below in your upcoming thesis/dissertation research. Please note that this permission does not cover any 3rd party material that may or may not be found within the work. Distribution of the scale/tool/questionnaire must be controlled, meaning only to the participants engaged in the research or enrolled in the educational activity. All copies of the material should be collected and destroyed once all data collection and research on this project is complete. Any other type of reproduction or distribution of scale content is not authorized without written permission from the publisher

You must properly credit the original source, SAGE Publications, Inc. If you wish to include the scale/tool/questionnaire itself in your final thesis/dissertation report, please contact us again for that request

Please contact us for any further usage of the material and good luck on your thesis/dissertation!

All the Best,
Yvonne

--

Yvonne McDuffee
Rights Coordinator
SAGE Publishing
[2455 Teller Road](#)
[Thousand Oaks, CA 91320](#)

APÉNDICE B

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni, 2010)

A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Conteste de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Escriba el número que corresponda.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1: Totalmente en Desacuerdo

5: Levemente de Acuerdo

2: En Desacuerdo

6: De Acuerdo

3: Levemente en Desacuerdo

7: Totalmente de Acuerdo

4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

<i>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO, EN GENERAL?</i>	Número
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	

9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	
14. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	
15. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	
16. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	
17. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	
18. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	

APÉNDICE C

CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Morocho, 2012)

Autorización de Uso

Cuestionario Desempeño



CONSTANZA BECK CAMPOS <constanza.beck@newton.pe>

16 mar. (hace 1 día) ☆



para anamoro61 ▾

Estimada Maestra Ana Cecilia Morocho Cáceres,

Soy estudiante de maestría, de la facultad de Educación de la Universidad Champagnat con mención en Gestión Educativa.

Estoy realizando una investigación sobre la motivación y el desempeño de los docentes de la institución en la cual laboro. Cuento con el apoyo del colegio para realizar esta investigación puesto que los resultados les permitirán a los directivos tomar decisiones para la mejora del colegio.

En tal sentido, el Cuestionario de Desempeño Docente que usted elaboró es pertinente para evaluar a nuestros docentes y necesito su autorización para poder emplear este instrumento en la investigación.

Desde ya le agradezco la gentileza y tiempo de leer estas líneas, esperando su respuesta a la solicitud presentada.

Saludos cordiales,

Constanza Beck
History Coordinator
Newton College

APÉNDICE D

CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Morocho, 2012)

Este cuestionario no contiene respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral, en el que deberá determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo con las expresiones vertidas. Escriba el número que corresponda, los cuales significan:

0: Totalmente en desacuerdo

1: En desacuerdo

2: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3: De acuerdo

4: Totalmente de acuerdo

Sea totalmente objetivo y sincero en sus respuestas

	Número
1. Posee dominio de los contenidos que imparte utilizando innovaciones pedagógicas.	
2. Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	
3. Utiliza un lenguaje sencillo y claro.	
4. Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.	
5. Usa técnicas adecuadas en dinámicas de grupo.	
6. Contribuye adecuadamente a un buen clima en el aula.	
7. Respeta las características individuales de sus alumnos, estimulándolos a dar lo mejor de sí.	
8. Refuerza, periódica y formalmente todas las ideas de sus alumnos	
9. Realiza evaluaciones periódicas en los alumnos, reconociendo sus esfuerzos en la tarea.	

10. Promueve una mayor interrelación social entre el alumnado para lograr cambios y metas.	
11. Usa material de su autoría, creando contextos sociales de sus alumnos.	
12. Sus clases son originales y novedosas.	
13. Realiza la evaluación la evaluación diagnóstica oportunamente para la mejora de los aprendizajes	
14. Utiliza bien y en una medida adecuada los materiales auxiliares de aprendizaje.	
15. Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizajes de sus alumnos.	
16. Es amable y cortés con sus alumnos, para que se sientan seguros y confiados.	
17. Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación económica.	
18. Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos	
19. Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.	
20. Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los alumnos.	
21. Escucha al alumno cuando responde una pregunta.	
22. Genera un ambiente democrático y solidario en el aula.	
23. Respeta y valora las opiniones de los otros.	
24. Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.	
25. Inicia las clases a la hora exacta y permanece el periodo de clase en el ambiente.	
26. Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	
27. Es puntual para las asambleas, reuniones y/o formaciones.	

28. Fomenta hábitos de buena presentación en los alumnos apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.	
29. Es solidario con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.	
30. Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	
31. Adecua su tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras.	
32. Dan confianza para la participación activa de sus alumnos.	
33. Responden con amabilidad a las preguntas de sus alumnos.	
34. Manifiestan un interés particular por los alumnos más lentos y pasivos.	
35. Mantienen la disciplina en el aula.	
36. Dan oportunidad a todos los alumnos por igual.	
37. Gozan del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad	
38. Desarrollan actividades acordes con los objetivos institucionales logrando la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.	
39. Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.	

APÉNDICE E

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Constanza Beck Campos**, de la Universidad Champagnat. La meta de este estudio es **establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional de una institución educativa particular de Lima**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá resolver dos pruebas o test. Esto tomará aproximadamente **40 minutos de su tiempo**.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las pruebas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Constanza Beck Campos**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de Diploma del Bachillerato Internacional de una institución educativa particular de Lima**.

Me han indicado también que tendré que responder pruebas o test, lo cual tomará aproximadamente **40 minutos**.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Constanza Beck al teléfono 950203621**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Constanza Beck al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del participante
(En letras de imprenta)

Firma del participante

Fecha