



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Plan de motivación según la teoría de Herzberg para el
desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma
de Chota Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Cieza Sánchez, Edwar (ORCID: 0000-0002-2213-1682)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este estudio a Dios bueno y misericordioso por brindarme fortalezas y sabiduría para alcanzar este propósito.

A mi padres Grimaldo y Luzdina, Hermanos quienes son mi inspiración para seguir en el camino de la superación personal, y ser el soporte emocional para dar sentido a la vida y contribuir a mejorar cada día mi trabajo profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por permitirme acceder a sus aulas y haberme brindado la oportunidad de estudiar el doctorado, A los señores docentes que compartieron con dedicación y esmero los conocimientos y experiencias profesionales.

Mi gratitud a la Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla, quien orientó y acompañó este proceso de investigación, ofreciendo sus recomendaciones y sugerencias metodológicas en favor de la consistencia científica de la investigación.

A los Docentes y estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, por la valiosa colaboración durante la aplicación del cuestionario. A todas las personas que directa e indirectamente contribuyeron con sus sugerencias durante la revisión de la tesis.

.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Índice de abreviaturas | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 01 |
| II. MARCO TEÓRICO | 04 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3 Población (criterios de selección) muestra y muestreo | 17 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5 Procedimiento | 18 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 30 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| VIII. PROPUESTA | 40 |
| REFERENCIAS | 50 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Nivel de desempeño laboral docente, 2021 | 20 |
| Tabla 2. Nivel de responsabilidad del desempeño laboral docente, 2021 | 21 |
| Tabla 3. Nivel de Comunicación del desempeño laboral docente, 2021. | 22 |
| Tabla 4. Nivel de metodología del desempeño laboral docente, 2021. | 23 |
| Tabla 5. Nivel de materiales del desempeño laboral docente, 2021 | 24 |
| Tabla 6. Nivel de actitud del desempeño laboral docente, 2021 | 25 |
| Tabla 7. Nivel de evaluación del desempeño laboral docente, 2021 | 26 |
| Tabla 8. Nivel de motivación del desempeño laboral docente, 2021 | 27 |
| Tabla 9. Nivel de satisfacción del desempeño laboral docente, 2021 | 28 |
| Tabla 10. Nivel de motivación del desempeño laboral docente, 2021 | 29 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Teoría de la motivación - Higiene | 10 |
| Figura 2. Relación de teoría de necesidades de Maslow y de los factores de Herzberg | 11 |
| Figura 3. Diseño del plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca | 41 |

Índice de abreviaturas

SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
UNACH: Universidad Nacional Autónoma de Chota
IES: Instituciones de educación superior

RESUMEN

La presente investigación abordó como objetivo general proponer un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg para mejorar el desempeño laboral docente - 2021. El enfoque de la investigación fue de carácter cuantitativo. El tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo, no experimental, transversal, diseño descriptivo con propuesta. La población estuvo conformada por 150 estudiantes, la muestra estuvo integrada por 86 estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, a quienes se aplicó un cuestionario sobre el desempeño docente cuya índice de validez de contenido CVC de 0.93 y Confiabilidad mediante la prueba de análisis interno con el coeficiente omega obtuvo un máximo de 0,985, los resultados mostraron que el 72,1% evaluaron como alto el desempeño laboral, al igual que sus dimensiones responsabilidad (72,1%), Comunicación (60,5%), metodología (61,6%), materiales (59,3%), actitud (74,4%), evaluación (66,3%), motivación (55,8%) y satisfacción (55,8%). Se concluye que el desempeño laboral docente fue percibido como alto por los estudiantes de la UNACH al igual que sus dimensiones destacando la asistencia regular de los docentes y el respeto de las ideas de los estudiantes, sin embargo; descalificaron que el docente no relaciona los temas dictados con la vida cotidiana.

Palabras clave: Desempeño laboral, motivación, percepción

ABSTRACT

The present research addressed as a general objective to propose a motivational plan based on Herzberg's theory to improve teacher job performance -2021. The research focus was quantitative in nature. The type of research is basic, descriptive level, non-experimental, cross-sectional, descriptive design with proposal. The population consisted of 150 students, the sample was made up of 86 students from the Professional School of Civil Engineering of the National Autonomous University of Chota, to whom a questionnaire on teacher performance was applied whose content validity index CVC of 0.93 and Reliability through the internal analysis test with the omega coefficient obtained a maximum of 0.985, the results showed that 72.1% evaluated work performance as high, as well as its dimensions responsibility (72.1%), Communication (60, 5%), methodology (61.6%), materials (59.3%), attitude (74.4%), evaluation (66.3%), motivation (55.8%) and satisfaction (55.8%). It is concluded that the teaching work performance was perceived as high by the UNACH students as well as its dimensions, highlighting the regular attendance of the teachers and the respect of the students' ideas, however; they disqualified that the teacher does not relate the topics taught with daily life.

Keywords: Work performance, motivation, perception.

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de enseñanza universitario se requiere de competencias y habilidades de los docentes que se manifiesta a través del desempeño docente, además por ser un indicador de la calidad educativa, Los docentes universitarios tienen a sus espaldas una gran responsabilidad de transformar el desarrollo educativo, son quienes formaran a los futuros profesionales, y son encargados de direccionar la calidad educativa e influir en el rendimiento de los estudiantes universitarios, entonces ante estos requerimientos existe la gran necesidad de contar con docentes con altos niveles de desempeño, además las instituciones de educación superior (IES) de México declaran respecto a la evaluación del desempeño docente, presenta deficiencias porque privilegian el aprendizaje del docente sobre su práctica con el fin de que la mejore, sin embargo en la práctica se emplea más para ver la permanencia del docente en la universidad (Gómez, 2019). Los problemas de la evaluación docente en la práctica no han cumplido con su rol de mejorar la enseñanza-aprendizaje, sino por el contrario su uso por lo general sirve como un requisito para que el docente renueve su contrato con la institución y no como un punto de mejora.

El desempeño docente en Chile y en otros países de Latinoamérica se evalúa a través de los estudiantes con cuestionarios que no tienen un fundamento teórico sólido, pese a estudios en contra de este tipo de evaluación, porque incluso se evalúa sin tener un concepto claro de lo que es un buen docente el cual determina su desempeño, que fácil lo confunde con calidad educativa, la misma que implica más factores que sólo el desempeño del docente, incluso se identifican vacíos teóricos porque no hay consenso en la forma de definir operacionalmente lo que se entiende por enseñanza de calidad, ni tampoco se despliegan suficientes esfuerzos por caracterizarla teóricamente el desempeño docente en el proceso de la enseñanza (Asún, 2017).

El reto de la enseñanza virtual ha sacado a la luz el rol protagónico del desempeño del docente en este ámbito donde en la actualidad el proceso formativo para que el docente emplee en las modalidades didácticas presenciales o virtuales, donde Colombia se evidencia cambios de desempeño en los docentes respecto a la adaptación al manejo de la clases en entornos virtuales, es así un 71% de

docentes menores de 30 años considera que tiene un buen desempeño de manera presencial y remota, en cambio los docentes mayores de 60 años desciende a 46 %, también el docente debe enfrentarse a los cambios y exigencias de posgrado, mayor investigación científica y tecnológica (Asociación Colombiana de Universidades (Ascún), 2020).

Según la Ley Universitaria establece que las funciones de los docentes universitarios son la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde, de esta manera entre sus obligaciones del docente tienen que perfeccionar permanentemente su conocimiento, su capacidad docente, realizar labor intelectual creativa y también hacer respetar las normas en la universidad, al mismo tiempo le corresponde sus derechos a acceder al goce de incentivos a la excelencia académica, y la promoción en la carrera docente (Ministerio de Educación, 2016).

Ante las nuevas exigencias del licenciamiento de las universidades, estas ahora deberán informar sobre los procedimientos de evaluación ejecutados para la contratación, promoción y ratificación de sus docentes. También deberá reportar los resultados de los convenios para el intercambio y movilidad docente, así como el incremento en el número de capacitaciones a sus profesoras y profesores (La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), 2021). Con el cual se identifica mecanismos para mejorar el desempeño docente y asegurar la calidad educativa en los estudiantes.

A nivel institucional en la UNACH, los Docentes están distribuidos de acuerdo a su categoría, modalidad de vínculo laboral. Sin embargo, en todos los docentes, la desmotivación y la inquietud laboral se percibe y se refleja en los docentes.

La política de motivación a los docentes de la UNACH, es sin duda de gran preocupación en la gestión del talento humano, existen muchos obstáculos burocráticos en la ejecución de las aspiraciones de Actualización Profesional e Investigación desde la categoría de auxiliar hasta principal y desde contratado hasta nombrado, no se tiene en cuenta la experiencia profesional específica. El docente contratado, no recibe los servicios de inducción eficiente, protocolos de gestión y el acompañamiento como política de motivación y desempeño laboral. Por todo ello, se fórmula el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera

un plan de motivación contribuye en el desempeño laboral docente en la UNACH?

El estudio es conveniente, porque en los docentes recae la gran responsabilidad de formar profesionales y brindar una enseñanza de calidad, es por eso que deben tener un buen desempeño laboral, pero para ello se requiere de estar motivados, además se debe retener a la mejor fuerza laboral como son los docentes universitarios en contextos laborales que les permitan prosperar y desarrollar su potencial, mientras el desempeño docente es fundamental para la sociedad. La relevancia social se fundamenta en la necesidad de mejorar la calidad educativa universitaria, la misma que se logra con una buena enseñanza la misma que se asegura con el desempeño docente. La investigación tiene sus implicancias prácticas porque elabora una propuesta motivacional dirigida a mejorar el desempeño docente en una universidad pública de la región Cajamarca- Perú; en un contexto de crisis pandémica que obliga al docente realizar sus intervenciones académicas por teletrabajo. La implicancia social del estudio se refiere a los beneficiarios directos en este caso son los docentes universitarios que reciben el fortalecimiento de sus competencias emocionales a través de la motivación laboral. El valor teórico es contributivo porque analiza las bases teóricas de la motivación y el desempeño laboral, siendo aplicadas a la investigación.

La justificación es práctica, porque puede utilizar sus instrumentos validados en otros estudios de la misma tipología. El valor metodológico responde a la aplicación futura del plan motivacional aplicado a los docentes. Es factible, porque hay acceso a la población del estudio, y se cuenta con información para la elaboración de los instrumentos y construcción del aporte práctico. El objetivo general es proponer un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg para mejorar el desempeño laboral docente - 2021. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel de desempeño laboral docente en una Universidad Nacional Autónoma de Chota, Analizar el desempeño laboral según sus dimensiones de responsabilidad formal, comunicación, metodología, materiales, actitud, evaluación, motivación y satisfacción y finalmente se diseñó el plan de motivación para los docentes de la UNACH.

El estudio no requiere hipótesis por ser un estudio descriptivo con propuesta.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda investigativa de diversas tesis relacionadas al tema a investigar, a nivel internacional se encontró a:

Kotni y Prasad (2018), en un estudio sobre la aplicación del modelo de teoría de dos factores de Herzberg para motivar al personal, el objetivo principal de este estudio fue descubrir los satisfactores e insatisfactorias mediante la aplicación de la teoría de dos factores de Herzberg y determinar que tanto la teoría es aplicable utilizando un análisis multivariado. Mediante una muestra de 150 vendedores. Se encontró que el personal está altamente motivados con factores de higiene como medidas de seguridad social, condiciones de trabajo, incentivos e instalaciones de bienestar. Concluyendo que el personal está más satisfechos con los factores de higiene menos que los factores de motivación.

Del estudio se resalta su importancia porque es referente para elaborar el plan motivacional, donde según este aporte el personal tiene más motivación con los factores de higiene pero no necesariamente con los de motivación. Se debe evaluar si se presenta el mismo comportamiento en otros estudios.

De igual manera, O'Keeffe (2020), en el estudio desarrollo profesional: un estudio de métodos mixtos de la motivación de los maestros a través de factores intrínsecos y extrínsecos, con el objetivo de determinar qué factores, intrínsecos y extrínsecos, que aumentaban el compromiso y la desvinculación. Los resultados mostraron lo siguiente para el papel de los factores intrínsecos; el crecimiento profesional y el trabajo profesional incluyendo la relevancia para el aula, la calidad de la presentación/la credibilidad, la colaboración con los colegas y la elección son muy importantes y los directores, la autonomía, el reconocimiento y en los factores extrínsecos la falta de organización y gestión, las malas condiciones de trabajo, incluyendo la falta de tiempo/demasiado tiempo, Concluyendo que los resultados no fueron concluyentes en cuanto a la forma en que los líderes escolares aplican la motivación en los docentes.

De la misma forma, Akdemir (2020), con el objetivo de determinar la motivación de los profesores que desempeñan un papel importante en la educación

y el uso de la tecnología. Mediante la escala de motivación para medir la motivación de los profesores que trabajan en la ciudad de Zonguldak de Turquía. En 463 profesores. Los resultados evidencian un motivación de los profesores de la ciudad turca de Zonguldak es alta. Las docentes mujeres también mostraron una motivación más alta que los docentes varones. La motivación tampoco varió según la escuela y el nivel escolar. La limitación del estudio identifica que la motivación de los profesores debería examinarse utilizando los datos cualitativos obtenidos mediante entrevistas y observaciones.

Por su parte, Iqba, Muhammad y Yasir (2020), en el estudio el impacto de la capacitación y la motivación en el servicio en el desempeño laboral de los maestros de educación técnica y vocacional, en un estudio realizado a docente de Asia. Concluyendo del estudio el impacto significativo de la formación en servicio y la motivación en el desempeño laboral. De igual manera, Nuno y Moleiro, (2021) que investigó los efectos de los factores no monetarios incluyendo tres subdominios, como la oportunidad de promoción profesional, el reconocimiento y de desarrollo en la retención de los empleados a través del papel mediador de la motivación. Utilizó un muestreo de conveniencia y los datos se recogieron en institutos de enseñanza superior en diferentes ciudades de Pakistán. El resultado reveló que los factores no monetarios tienen una influencia significativa y positiva en la retención de los empleados. Concluyendo que la teoría de la expectativa reveló que cuando los factores no monetarios aumentan en la organización, se producen negociaciones y conflictos entre líderes y empleados debido al nepotismo.

Pérez y Zapata (2020) determinaron los factores Psicosociales, Burnout y Mobbing que afecta en el desempeño de docentes universitarios. En 51 docentes universitarios. Los factores psicosociales, burnout y mobbing, El 59% de los docentes presentaron factores psicosociales de nivel medio, un 71% de los docentes universitarios presentaron un bajo desempeño laboral en asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, respeto y responsabilidad, calidad en el trabajo. Y en un 7% (4) docentes que presentan buen desempeño docente la primera está relacionada a las malas relaciones interpersonales, la segunda el agotamiento emocional y la tercera al maltrato psicológico, se relacionan inversamente con el

desempeño laboral, a mayor factor psicosocial, Burnout y Mobbing menor desempeño laboral de los docentes.

Salbiyah et al. (2019), evaluaron el efecto de la motivación en el desempeño de las profesoras de la Universidad de Muhammadiyah Surabaya. El método utilizado en este estudio es una encuesta con enfoque cuantitativo. Técnicas de recogida de datos a través del cuestionario. Los sujetos incluidos en la muestra fueron 79 profesoras. Los resultados mostraron que la motivación laboral en forma de necesidades sociales y Reconocimiento afectaron significativamente el desempeño de las profesoras de la UMSurabaya.

En Chile, en la investigación Implementar un programa de motivación docente en la Universidad San Sebastián, en la investigación realizada por Zuñiga, Ferri y Baldera (2018) cuyo objetivo fue mejorar habilidades comunicacionales y prácticas de los estudiantes universitarios. El tipo de investigación fue cuantitativo con un diseño descriptivo. Se concluyó que 32 % de los encuestados afirma que es buena la motivación de los catedráticos que laboran en la universidad, mientras que el 24% asegura que es regular la motivación, mientras que el 44% de las personas dicen que es mala la motivación que se percibe en la universidad.

Hassan y qbal (2017), en Pakistan en un estudio denominado Impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los profesores, para establecer el impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los profesores. Con el fin de investigar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los profesores universitarios de la Universidad de Ghazi D. G. Khan, Pakistán. En una muestra de 100 profesores, constituyó el 60% de la población, aplicaron como instrumentos el cuestionario de Desempeño Laboral-JPQ y de motivación, los resultados muestran una relación de la motivación y el desempeño docente ($r=0,871$). Siendo la motivación intrínseca ($r=0,910$) y la motivación extrínseca ($r=0,663$). Donde se evidencia mejoras en la motivación logran aumentar el desempeño de docentes universitarios.

A nivel nacional, tenemos Benites (2017) en la tesis Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad de Lima. El fin investigativo fue determinar el grado de relación entre el desempeño docente con el nivel de percepción de los estudiantes. El enfoque investigativo fue cuantitativo, con diseño correlacional de corte transversal. Concluyendo que, el 71% de los estudiantes evaluaron como deficiente y monótona el desempeño docente en cuando a la didáctica que utiliza en su sesión de clase. La relación investigativa fue propicia, porque propondrá mayor rigurosidad al momento de seleccionar al director y plana docente que se involucre en las distintas áreas, para garantizar el adecuado rendimiento académico de los estudiantes.

Intrínseca ($r=0,910$) y la motivación extrínseca ($r=0,663$), en un estudio de la Motivación y desempeño laboral de docentes de una Universidad Huancavelica, que buscó establecer la relación entre ambas variables. Mediante un estudio correlacional. La muestra fueron 18 docentes, un 61,1% de los docentes con un motivación alta, el 66,7% con un excelente desempeño laboral, concluyendo que hay relación entre las variables estudiadas en el personal docente de enfermería. También, Callata y Fuentes (2018) en un estudio Motivación laboral y desempeño docente en facultad de Educación de Puno. Para determinar la relación de las dos variables en 77 docentes de una Universidad de Puno. Mediante un cuestionario de 30 ítems, Los factores de higiene un 59.1% de docentes mostraron una alta satisfacción, mientras en el reconocimiento y crecimiento un 79.5% de docentes con un alta motivación y el 77,3% con un desempeño bueno, concluyendo la relación baja de las variables estudiadas.

Chenet, et al (2019), en un estudio de la Motivación y desempeño laboral de docentes de una Universidad Huancavelica, que buscó establecer la relación entre ambas variables. Mediante un estudio correlacional. La muestra fueron 18 docentes, un 61,1% de los docentes con un motivación alta, el 66,7% con un excelente desempeño laboral, concluyendo que hay relación entre las variables estudiadas en el personal docente de enfermería. También, Callata y Fuentes (2018) en un estudio Motivación laboral y desempeño docente en facultad de

Educación de Puno. Para determinar la relación de las dos variables en 77 docentes de una Universidad de Puno. Mediante un cuestionario de 30 ítems, Los factores de higiene un 59.1% de docentes mostraron una alta satisfacción, mientras en el reconocimiento y crecimiento un 79.5% de docentes con un alta motivación y el 77,3% con un desempeño bueno, concluyendo la relación baja de las variables estudiadas.

Fernández (2018), en su tesis Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima, cuyo objetivo fue crear unos talleres vinculados a la motivación con el fin de mejorar el desempeño docente. El tipo de investigación que se utilizó fue cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal. Se concluyó que el 73.33% de los colaboradores, necesitan ser reconocidos por su trabajo, ellos sienten que su trabajo no es reconocido, por lo tanto, se requiere implementar herramientas motivacionales, para que los colaboradores, trabajen con gusto. La importancia de la motivación influyó de manera positiva, cuando existe reconocimiento por parte de la institución, otro punto importante fue que el ambiente laboral sea adecuado.

En cuanto a los antecedentes de nivel local no se citan por no encontrarse estudios afines a las variables de la presente investigación, sin embargo creemos que es de muy importante realizar esta investigación en una institución preponderante que son las universidades y su desempeño de los docentes en este caso la Universidad Nacional Autónoma de Chota que tiene como visión ser una institución con compromiso social que desarrolla investigación científica y tecnológica, formadora de profesionales competitivos y emprendedores, con sólidos Valores que contribuyen al desarrollo de la región y el país.

La investigación se fundamentó en la teoría de la motivación e Higiene de Herzberg, también conocida como teoría de los dos factores, fue propuesta por Frederick Irving Herzberg junto con Mausner y Snyderman en 1959, desarrollaron dos grandes temas de satisfacción e insatisfacción laboral. Los factores de Motivación e Higiene. Estos dos factores son las esencias integrales para que funcione como una teoría de motivación laboral, el factor de Motivación o

satisfactores tienen seis elementos y el factor de Higiene o Insatisfacción tiene ocho elementos (Sanbonin, 2017).

En los factores de motivación o satisfactores destacan; los logros, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad, avance y crecimiento. Mientras, Los factores de higiene; destacan la política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, estatus, seguridad en el trabajo y vida personal (Sanbonin, 2017).

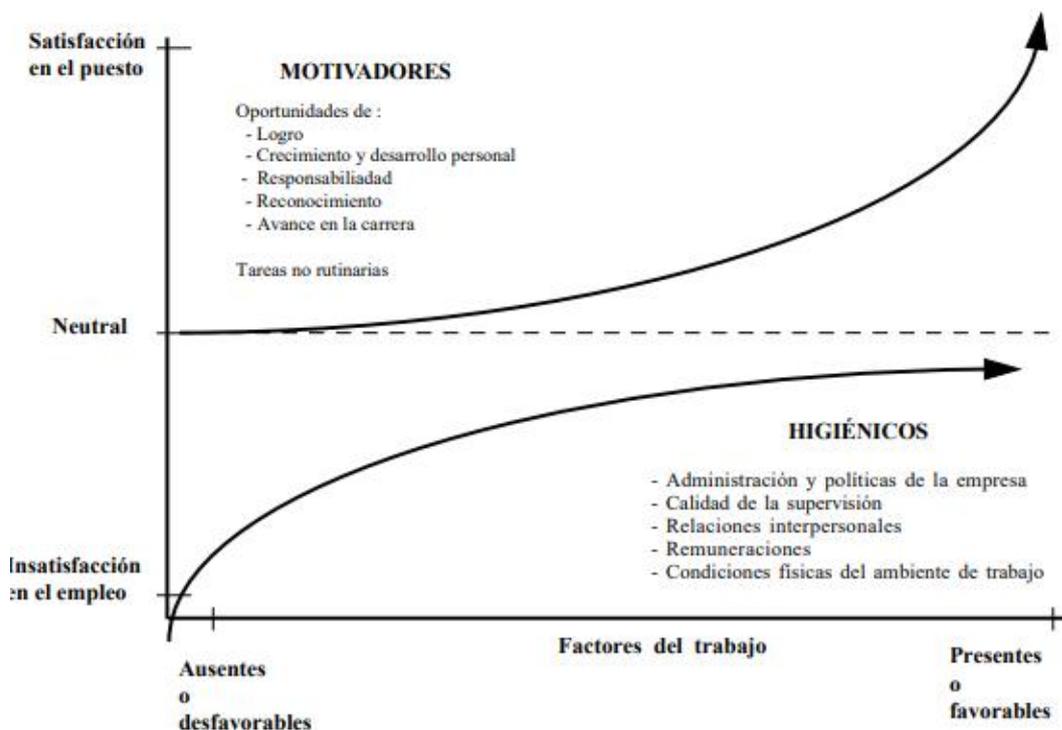
Los factores de higiene, son aquellos que previenen los peligros de salud del personal, cuando estos factores no están presentes o no se aplican correctamente, impiden que el trabajador se sienta satisfecho. Pero si están presentes no generan una fuerte motivación, sino que contribuye a disminuir o eliminar la insatisfacción. Mientras, hay otros factores relacionado con el contenido del puesto de trabajo conocidos como motivadores, que se logra cuando el trabajador logra la realización personal, reconocimiento, más responsabilidad oportunidad de crecimiento, estos son los responsables de generar un alto nivel de motivación y que estimulan un desempeño superior (Manso, 2010).

De estos dos factores, los de higiene no son generadores de satisfacción, pero si no están generan insatisfacción, mientras los motivadores si generan satisfacción, pero de no encontrarse no producen ninguna insatisfacción. Entre los planes motivacionales se deben evitar las estrategias enfocadas en mejorar las relaciones, los aumentos de incentivos, sin considerar las buenas condiciones de trabajo, no sirven para motivar, sino sólo para no generar insatisfacción, porque a medida que el dinero se convierte en algo estándar pierde su capacidad para motivar (Manso, 2010).

A continuación en la figura 1, se muestra un resumen de la teoría motivacional de Herzberg.

Figura 1.

Teoría de la motivación - Higiene

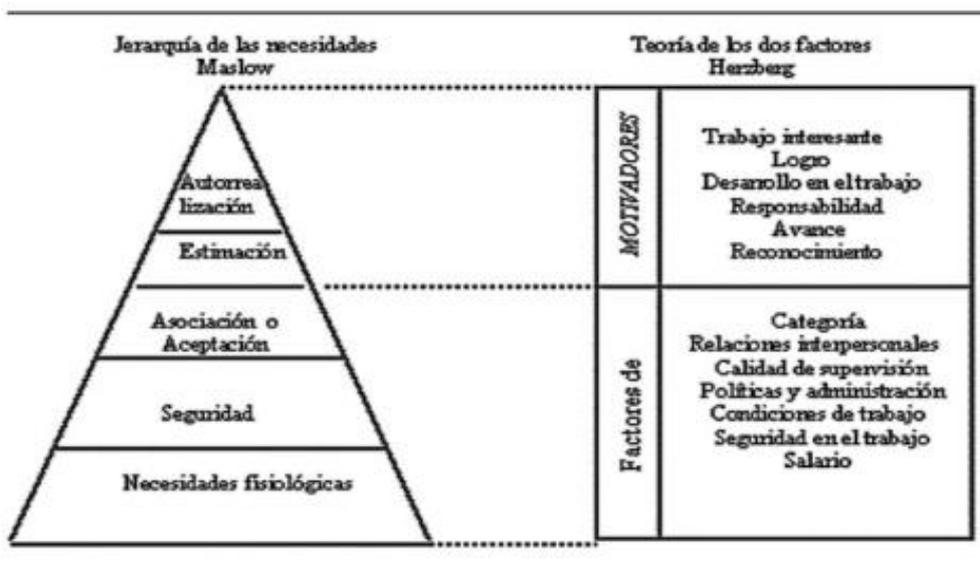


Nota: Tomado de (Manso, 2010)

La teoría de Herzberg se sustenta en la particularidad de que el hombre busca satisfacer dos tipos de necesidades: la primera necesidad busca protegerse de evitar el daño y de la sobrevivencia, y la otra más ligada a la búsqueda de desarrollarse psicológicamente; esto se lleva al contexto laboral, donde las organizaciones se han enfrentado al problema, del nivel de contexto individual, a un proceso del desarrollo de recurso humano. Donde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg, aún se preserva en las empresas actualmente. Incluso esta teoría se apoya en la teoría de las necesidades de Maslow, resalta la importancia de la teoría de las necesidades, Herzberg en su aporte establece dos niveles: en el inferior a las necesidades fisiológicas que involucran alimentación, descanso y sexo), el de seguridad (empleo, salud, vivienda); y un nivel superior relacionado con las necesidades sociales (amistad, afecto), estima (confianza, respeto, éxito) y autorrealización (aceptación de hechos, reconocimiento), que se visualiza en la figura 2 (Parra, et al 2018).

Figura 2

Relación de teoría de necesidades de Maslow y de los factores de Herzberg



Nota. (Parra, et al., 2018)

Los procesos motivacionales son fundamentales para explicar por qué, en circunstancias laborales aparentemente similares, algunas personas son resilientes mientras que otras sufren. Se han establecido que las principales motivaciones para ingresar a la docencia: habilidades relacionadas con la enseñanza, disfrute intrínseco y el deseo de hacer una contribución social y trabajar con juventud: se predice un mayor compromiso profesional posterior, planes para persistir en la profesión y un estilo de enseñanza autoinformado positivo (Watt & Richardson, 2020).

El plan motivacional es un documento que permite a las empresas no solo conocer el nivel de motivación con el que cuentan sus trabajadores, sino que también ofrece las formas adecuadas de actuación para cada caso (Dimitrova, 2017).

La motivación es definida como conjunto de procesos de energía y dirección del comportamiento de la persona para alcanzar algo deseado. Por lo tanto, la energía se refiere a la fortaleza que demuestra la persona para esforzarse y realizar algo tan anhelado; mientras la dirección, marca las pautas del propósito, que guía como alcanzar un resultado u objetivo. Donde la energía es la fuerza para

hacer posible lo imposible (Fischman, 2015). Mientras que Robbins (2004) afirma que la motivación es un conjunto de procesos, marcados por indicadores de intensidad, dirección y persistencia para lograr una meta. Cuando la persona está motivada a pesar de presentarse hechos contradictorios logrará lo que anhela porque tiene toda la energía para lograrlo. La motivación es lo que te impulsa a actuar, desde beber un vaso de agua para reducir la sed hasta leer un libro para adquirir conocimientos. Por tanto, la motivación también puede describirse como extrínseca o intrínseca (Buonerba, 2010).

Existen dos tipos de motivación fueron según Davis y Newstrom (2011), en primera instancia tenemos a los motivadores intrínsecos, que le impulsan a la persona como algo interno para realizar una tarea, la persona realiza su trabajo por placer y la retribución interna que recibe al hacer su tarea; en cambio, los motivadores extrínsecos, son retribuciones externas totalmente independiente del trabajo realizado, la actividad no le otorga ninguna satisfacción directa, sino son los incentivos económicos u otros beneficios adicionales en el trabajo como seguros, entre otros.

Según Salvador (2014) la dimensión intrínseca de la motivación es una cualidad efectiva está muy relacionado con el adiestramiento del personal, donde la motivación es por elección y se compromete con las metas de la organización al realizar una tarea por el placer que le resulta hacer, la motivación extrínseca son las motivaciones que le ofrece el medio por su buena labor. La motivación en el trabajo genera una diferencia en el personal y marca su actuar para servir a los demás.

La motivación laboral se suele conceptualizar en términos de motivos extrínsecos e intrínsecos. Donde los docentes están motivados principalmente de forma intrínseca. Se le atribuye un valor o la potencia de las distintas recompensas para los educadores. En primer lugar, los educadores suelen encontrar más significativas y atractivas las recompensas intrínsecas que las extrínsecas. Por lo tanto, se considera que los motivos laborales son en gran medida internos, culturalmente y autodeterminados (Mintrop & Ordenes, 2017).

Como estrategias enfocadas en la motivación de acuerdo a la teoría de Herzberg Manso (2010), establece como enriquecer el trabajo por medio de la motivación:

- Los controles innecesarios (responsabilidad y éxito al personal)
- Aumentar la responsabilidad
- Asignar unidades completas en el trabajo (área, subdivisión) (Logro)
- Informar sobre el desempeño y mostrar al personal (Reconocimiento interno)
- Mejorar las formas de trabajo e introducir nuevas tareas (aprendizaje y capacitación)
- Asignar tareas específicas, que permitan convertir en experto. (Capacitación) (p. 84)

Con respecto a la segunda variable denominada desempeño laboral docente según Montenegro (2013), conceptualiza como un conjunto de acciones de un educador ejecuta en el desempeño de su función educativa; en el proceso de formación de educados; sus acciones dependen de la interrelación docente, estudiante y entorno. Para Cuenca (2011) el desempeño docente hace referencia al desarrollo de capacidades de interacción entre el conocimiento y la práctica docente y de cómo llega al alumno para hacerse entender y mejorar el aprendizaje (p.44).

Chiavenato (2000), aborda el desempeño laboral se conoce por medio de un proceso de evaluación del desempeño en las organizaciones, donde los indicadores del desempeño son la planeación, coordinación y desarrollo, además el proceso es capaz de lograr resultados a corto plazo. Por su parte, Sherman (2001) la evaluación del desempeño no sirve de nada si no se apoya en la retroalimentación donde se enfoca en resaltar las fortalezas y eliminar las debilidades organizacionales y cada vez se mejore el desempeño. También permite que se realicen estratos por áreas de acuerdo a los trabajadores que necesitan apoyo de mejora, además se entienda con anticipación los problemas y se fijen las metas de desempeño en la organización, asimismo es importante que todo el personal sin excepción conozca el proceso de evaluación y lo que se persigue con él.

Cardozo (2004). La importancia de la evaluación del desempeño radica en al final busca listar las medidas de mejora y las acciones para cambiar el diagnóstico inicial, no sólo se trata de evaluar sino buscar mejorar la situación y asegurar su continuidad, por eso se llega aplicar una escala numérica puede ser nominal u ordinal, y lo más importante realizar la comparación con otros parámetros y se pueda comparar. Si está por encima de esta medida. También, Murillo (2006) resalta no debe ser un proceso sin un fin, para mejorar el desempeño del docente, de esta forma se asegure una educación de calidad. Que cumpla con los mejores criterios de aprendizaje.

Chiavenato (2000) el desempeño laboral sirve para establecer escala en un puesto de trabajo cuando se cuenta con un sistema de evaluación claro y planificado, esto ayuda a que el trabajador mejore cada día y se esfuerce por alcanzar la excelencia en sus actividades en su puesto de trabajo, la evaluación debe ser periódica esta puede ser formal o informal. También se utiliza para el reconocimiento o como motivación en el trabajo, donde se evalúa el mérito del trabajador.

El desempeño docente se conoce como el cumplimiento de las funciones encomendadas, responde a diversos niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el colegio en búsqueda del consenso reflexivo (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo 2006). Con el desempeño se busca mejorar la competencia, el profesionalismo y la dedicación en la labor de enseñanza, de esta manera el docente tiene una gran responsabilidad de lograr que los estudiantes entiendan los aprendizajes y los relacionen con sus saberes previos, por lo tanto se muestra desde la introducción con la motivación, la presentación de contenidos y la organización y por último que el estudiante entienda que la enseñanza es un proceso compartido y constructivo entre docente y estudiante (Montenegro Aldana, 2003)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La investigación se relacionó con el enfoque cuantitativo, este tipo de estudio “utiliza la recopilación de información para comprobar las hipótesis mediante el uso de métodos estadísticos basadas en la medición numérica, lo cual permitió al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones”. (Cabezas, et al., 2018). El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020).

El tipo de investigación es cuantitativo; Hernández et al. (2016) los autores señalan que se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. Asimismo, Tamayo (2016) afirma que es el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. De esta manera este estudio se basará en tablas y gráficos.

Es no experimental; porque, las variables no son manipuladas ni controladas. El investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. Los datos se obtendrán de forma directa y se estudiarán posteriormente (Hernández et al, 2016). Para fines de la presente, el diseño que usaremos es el descriptivo con propuesta, puesto que no está encaminado hacia la verificación de hipótesis de causalidad, lo que no conducirá a la explicación de una hipótesis determinada Sánchez y Reyes (2017). El presente diseño se simboliza mediante la siguiente fórmula metodológica.

El esquema es el siguiente:

M—O—P

Leyenda:

M: Docente universitarios

O: Desempeño docente

P: Plan motivación con la teoría de Herzberg

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Plan motivacional

3.2.1.1. Definición Conceptual:

El plan motivacional es un documento que permite a las empresas no solo conocer el nivel de motivación con el que cuentan sus trabajadores, sino que también ofrece las formas adecuadas de actuación para cada caso (Dimitrova, 2017).

3.2.1.2. Definición operacional

La variable no fue aplicada por ser un estudio descriptivo con propuesta, es decir se analizará la variable dependiente y de acuerdo a los hallazgos del diagnóstico se planteará el aporte, el mismo que podría ser utilizado en un futuro.

3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral docente

3.2.2.1. Definición Conceptual:

El desempeño docente se denomina al conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje (Gómez y Valdes, 2019) .

3.2.2.2. Definición operacional

Se realizó mediante un Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la Unan-Managua, Nicaragua (CEDUH) elaborado por Romero (2014) y que fue validado en el Perú por (Estrada, Yglesias, Miranda, Díaz , & Díaz, 2019), en donde es el estudiante quien evalúa el desempeño del docente.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se denomina a un conjunto de personas con características homogéneas que son la principal fuente de información sobre un problema específico (Vieytes, 2004). Estuvo conformada por un total de 150 estudiantes la carrera de ingeniería civil del tercer a decimo ciclo.

3.3.2. Muestra

La muestra se estableció en base a la fórmula de poblaciones finitas, con una población de 150 estudiantes, nivel de confianza al 95%, probabilidad de acierto un 50%, resultados no esperados un 50% y un margen de error del 7%. Los cuales se reemplazaron en la siguiente formula de poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.07^2 \times (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 86$$

3.3.3. Muestreo

Se aplicó la muestra estratificado seleccionado estudiantes de cada ciclo que evaluarán a los docentes.

3.3.3.1. Criterios de selección

Criterios de inclusión

Estudiantes del tercer al décimo ciclo

Estudiantes en ciclos regulares

Criterios de exclusión

Estudiantes de primeros ciclos (del primero al segundo)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el presente estudio investigativo se utilizó, las siguientes técnicas e instrumentos: La técnica será la encuesta la cual permitirá recoger la información sobre las características de los trabajadores que formarán parte de esta investigación antes que información referente a los individuos de forma particular, utilizando para ello, procedimientos de interrogación (Hernández et al, 2016). Se

utilizará como instrumentos el cuestionario para la variable dependiente denominada Desempeño Laboral Docente, con una escala de Likert.

Se aplicó un cuestionario de desempeño docente en la Unan-Managua adaptado en el Perú por Estrada et al (2019) conformado por 30 preguntas; agrupado en 8 dimensiones; responsabilidad formal (1,2,24); comunicación (3,11,12,19), metodología (4,5,6,7), materiales (14,15,16), actitud (13, 26, 27), evaluación (10, 17, 18, 23), motivación (8, 9, 25, 28), Satisfacción (21, 22, 29, 30). Mediante la escala de likert “Nunca”, “Casi nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y cinco “Siempre”. Mientras el desempeño laboral lo evaluó como Bajo, medio y alto.

La validez, lo realizó con la prueba de análisis factorial, mientras la confiabilidad mediante la prueba de análisis interno con el coeficiente omega obtuvo un máximo de 0,985.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de la información se realizó de la siguiente manera.

Se envió una solicitud de permiso al Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Se elaboró los instrumentos en los formularios de Google. Y con su respectivo consentimiento informado virtual se asignó que cada estudiante evalué a cada docente y al final se obtuvo el promedio del puntaje de cada docente de acuerdo a la evaluación del estudiante, para al final sacar un solo valor.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados en el programa Excel, posteriormente en el programa estadístico SPSS versión 24, donde se estableció los niveles de cada una de las dimensiones del desempeño docente, se empleó la estadística descriptiva en tablas de acuerdo a los baremos de la variable con frecuencia relativas y absolutas, así como la media y desviación estándar para los puntajes de la variable.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) El estudio se fundamentó en los siguientes criterios éticos.

Principio de Beneficencia y No Maleficencia:

No se generará ningún daño ni físico ni mental al personal de la institución, el beneficio será el plan de motivación para los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Principio de Autonomía:

Los participantes del estudio serán libres para participar en el estudio, así como para salir si no desean continuar.

Principio de Justicia:

Todos los participantes recibirán un trato justo y equitativo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 9 | 10,5 |
| Medio | 15 | 17,4 |
| Alto | 62 | 72,1 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 1, se muestra que el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota según la evaluación de los 86 estudiantes que representa el 100 % predominó el nivel alto con la respuestas de 62 estudiantes encuestados que representa el 72,1%, la respuesta de 15 estudiantes encuestados que representa el 17,4% lo calificó medio y la respuesta de 9 estudiantes encuestados que representa el 10,5% con un nivel bajo. Además calificaron con el puntaje más alto a que los docentes asisten regularmente a clases, así como respeta a los alumnos y sus ideas, así mismo da a conocer la metodología y programa a los estudiantes; por otra parte, otorgaron el menor puntaje a que el docente relaciona el tema con la vida cotidiana.

Tabla 2.

Nivel de responsabilidad del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 5 | 5,8 |
| Medio | 19 | 22,1 |
| Alto | 62 | 72,1 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 2, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100%, 62 estudiantes encuestados que representa el 72,1% evaluaron como nivel alto la responsabilidad de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, la respuesta de 19 estudiantes que representa el 22,1% mencionan que la responsabilidad es de nivel medio y la respuesta de 5 estudiantes que representa el 5,8% la responsabilidad sería de nivel bajo.

Tabla 3.

Nivel de Comunicación del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 10 | 11,6 |
| Medio | 24 | 27,9 |
| Alto | 52 | 60,5 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 3, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100%, 52 estudiantes encuestados que representa el 60,5% evaluaron como nivel alto la comunicación de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 24 estudiantes encuestados que representa el 27,9% evaluaron en un nivel medio y 10 estudiantes encuestados que representa el 11,6% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 4.

Nivel de metodología del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 8 | 9,3 |
| Medio | 25 | 29,1 |
| Alto | 53 | 61,6 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 4, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 53 estudiantes encuestados que representa el 61,6% evaluaron como alto la metodología de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 25 estudiantes encuestados que representa el 29,1% evaluaron con un nivel medio y 8 estudiantes encuestados que representa el 9,3% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 5.

Nivel de Materiales del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 5 | 5,8 |
| Medio | 30 | 34,9 |
| Alto | 51 | 59,3 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 5, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 51 estudiantes encuestados que representa el 59,3% evaluaron como nivel alto a los materiales que utilizan los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 30 de los estudiantes encuestados que representa el 34,9% evaluaron con un nivel medio y 5 de los estudiantes encuestados que representa el 5,8% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 6.

Nivel de Actitud del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 7 | 8,1 |
| Medio | 15 | 17,4 |
| Alto | 64 | 74,4 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 6, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 64 de los estudiantes encuestados que representa el 74,4% evaluaron como alto el nivel de la Actitud de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 15 de los estudiantes encuestados que representa el 17,4% evaluaron en un nivel medio y 7 de los estudiantes encuestados que representa el 8,1% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 7.

Nivel de Evaluación del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 8 | 9,3 |
| Medio | 21 | 24,4 |
| Alto | 57 | 66,3 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 7, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 57 de los estudiantes encuestados que representa el 66,3% evaluaron como nivel alto la evaluación que realizan los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 21 de los estudiantes encuestados que representa el 24.4% evaluaron con un nivel medio y 8 de los estudiantes encuestados que representa el 9,3% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 8.

Nivel de Motivación del desempeño laboral docente en una Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 12 | 14,0 |
| Medio | 26 | 30,2 |
| Alto | 48 | 55,8 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 8, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 48 de los estudiantes encuestados que representa el 55,8% evaluaron como nivel alto la motivación de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 26 de los estudiantes encuestados que representa el 30.2% evaluaron con un nivel medio y 12 de los estudiantes encuestados que representa el 14,0% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 9.

Nivel de Satisfacción del desempeño laboral docente en una Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 13 | 15,1 |
| Medio | 17 | 19,8 |
| Alto | 56 | 65,1 |
| Total | 86 | 100,0 |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la tabla 9, se muestra que de los 86 estudiantes encuestados que representa el 100 %, 56 de los estudiantes encuestados que representa el 65,1% evaluaron como alto la satisfacción de los docentes de la Universidad Nacional de Chota, 17 de los estudiantes encuestados que representa el 19.8% evaluaron con un nivel medio y 13 de los estudiantes encuestados que representa el 15,1% evaluaron con un nivel bajo.

Tabla 10.

Nivel de motivación del desempeño laboral docente en una Universidad Nacional de Chota, 2021

| | Bajo | Medio | Alto |
|------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Responsabilidad formal | 5 (5,8%) | 19 (22,1%) | 62 (72,1%) |
| Metodología | 8 (9,3%) | 25 (29,1%) | 53 (61,6%) |
| Comunicación | 10 (11,6%) | 24 (27,9%) | 52 (60,5%) |
| Materiales | 5 (5,8%) | 30 (34,9%) | 51 (59,3%) |
| Actitud | 7 (8,1%) | 15 (17,4%) | 64 (74,4%) |
| Evaluación | 8 (9,3%) | 21 (24,4%) | 57 (66,3%) |
| Motivación | 12 (14,0%) | 21 (24,4%) | 57 (66,3%) |
| Satisfacción | 13 (15,1%) | 7 (19,8%) | 56 (65,1%) |

Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

Se observa en la tabla 10, que las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota destacaron en un nivel alto, siendo la que lograron el mayor porcentaje la actitud (74,4%) y la responsabilidad (72,1%), mientras las dimensiones con menor puntaje fueron los materiales (61,6%) y la comunicación (60,5%). Obtuvo el mayor porcentaje en el nivel bajo, la satisfacción (15,1%) y la motivación (14%).

V. DISCUSIÓN

En la investigación se realizó la evaluación del desempeño laboral de docentes Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la Unan-Managua, Nicaragua (CEDUH) de adaptación peruana que fue evaluado desde la percepción del estudiante, con la finalidad de evitar el sesgo en el estudio. En donde se logró que los estudiantes evaluaran a los docentes, donde indicaron el curso y realizaron la valoración.

En el estudio los estudiantes calificaron como alto (72,1%) el desempeño laboral de los docentes de una Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca esto concuerda con Chenet, et al (2019) que encontraron un excelente desempeño laboral (66,7%); también se encontraron un desempeño excelente sin embargo, difiere con el estudio de Pérez y Zapata (2020) donde encontraron un bajo desempeño laboral en los docentes, mientras Benites (2017) evaluaron como deficiente y monótona el desempeño docente en cuando a la didáctica que utiliza en su sesión de clase. Estos resultados muestran que el desempeño docente es variable en los estudios, además de acuerdo con Montenegro (2013) el desempeño docente depende de la interrelación. Por lo tanto, los docentes cuentan con buenas capacidades de interacción con un adecuado manejo de la práctica docente y la trasmisión de los conocimientos a los estudiantes.

La importancia del desempeño laboral, resulta crucial en la educación universitaria porque muestra la capacidad del docente para hacerse entender, así como para los directivos realizar estrategias de mejoras del aprendizaje y de esta forma influenciar en la calidad educativa, por otro lado, de acuerdo con (Rodríguez & Lechuga, 2019) el desempeño tiene que ver con las actitudes de los docente hacia sus responsabilidades asumidas en la enseñanza, y de la satisfacción que tiene con su trabajo, por eso es necesario que en futuras investigaciones, se consideren o adicionen factores que inciden en el desempeño laboral, porque no sólo se trata de contar con un sistema de evaluación del desempeño laboral, sino llegar hacia la raíz del problema y verificar factores que aumentan o disminuyen el desempeño laboral, tanto desde la percepción del estudiante, así como la del

docente. También no sólo se aplique los cuestionarios dirigidos hacia los estudiantes, porque muchas veces pueden existir sesgos en la evaluación de los estudiantes, y cada universidad debe establecer escalas diversas, como indicadores de producción científica, puntualidad laboral, etc.

También, se realizó la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la UNACH, donde las dimensiones que obtuvieron un mayor porcentaje en la evaluación por parte de los estudiantes fueron la actitud y la responsabilidad y fue menor en las dimensiones motivación y los materiales, esto permite corroborar con Benites (2017) que también encontró una alta motivación en los docentes, asimismo realiza un gran aporte al manifestar que la motivación se relaciona con el desempeño docente, razón por la cual impacta en los niveles de desempeño de los docentes. A diferencia del estudio de (Rodríguez & Lechuga, 2019) que encontraron que la comunicación fue inadecuada entre los docentes, esta situación muestra que si bien es cierto destacó en un nivel alto en todas las dimensiones, resulta importante verificar la comunicación entre los docentes porque esto afecta en el clima laboral entre los docentes y al final impactar en las coordinas y trabajo en equipo de los docentes, además como la dificultad para comunicar oportunamente las actividades a los estudiantes.

El 72,1% de los docentes universitarios de la UNACH – Cajamarca tuvieron un nivel alto de responsabilidad, esto indica que existe una gran responsabilidad del docente universitario y hay coherencia verdadera y sincera de su enseñanza y lo ejerce de manera competente. Difiere con los hallazgos de Pérez y Zapata (2020) donde encontraron un bajo desempeño laboral en su componente responsabilidad. De acuerdo con (Guzmán, 2011) esto puede significar la diferencia de la calidad educativa, porque los docentes con alta responsabilidad son los que tienen una mayor ambición porque los estudiantes alcancen y logren los estándares de buena enseñanza. Entre esas responsabilidades puede destacar; el rol docente, el rol de investigación, la integración de roles en donde puede reflejar su misión educativa; por lo tanto; enseña, difunde e imparte conocimientos a los estudiantes y ayuda con el proceso de aprendizaje (Šteh et al., 2014). También los hallazgos pueden ser evaluados como más alto; porque no se ha logrado promover el rol del docente universitario entre los estudiantes, y

estos pueden terminar por desconocer las funciones de los docentes en la enseñanza universitaria.

El 60,5% de los docentes de la UNACH fueron evaluados con un nivel alto en la comunicación, difiere con (Duta et al., 2015) porque los docentes carecen de hábiles para escuchar a sus alumnos, así como para explicar las cosas con claridad. Los profesores necesitan claridad de ideas para presentar el material. Deben ser capaces de descomponer las ideas complejas en partes más sencillas y pasos más pequeños para transmitirlos a sus alumnos. Además de adaptar sus métodos de comunicación a todos los alumnos, independientemente de su capacidad o estilo de aprendizaje. Porque el estilo de comunicación del profesor puede influir en el interés y la actitud de los estudiantes en la creación de una atmósfera divertida y de aprendizaje. Estos hallazgo pueden haberse visto afectados en el contexto actual, porque; la comunicación ha variado entre los docentes con sus alumnos, debido a que ya no acceden a tutorías; pero la virtualidad permite que el docente atienda dudas de manera individualizada al estudiante por medio del correo o whatsapp. Por su parte, (Thomas et al., 2018) manifiesta que para mejorar el problema de la comunicación entre docente y estudiante en el la enseñanza virtual se puede presentar un mensaje en forma escrita, hablada y visual mediante la capacitación holística en los tres modos para que el docente se convierta en un comunicador más efectivos, empoderados y responsables. Mientras, (Kuusimäki et al., 2019) evaluó la comunicación de los docentes desde el punto de vista de los padres en estudiantes de primaria, resaltan que lo califican como buena la comunicación, debido a la facilidad que ofrece el entorno virtual donde se puede intercambiar hasta problemas personales; situación que muchas veces no se logra en la educación tradicional.

La metodología de los docentes de la UNACH fue evaluada como alto por el 61,5% de los estudiantes, en esta dimensión tenemos que coincide con el estudio de Ruibal (2014) el estudio difiere con el hallazgo nacional que también se realizó en una Universidad pública del territorio nacional donde tienen un alto manejo de la asignatura y dominio de los contenidos. Mientras Ferreyra (2018) encontró en el 58,8% evaluaron con un nivel medio las competencias didácticas de los docentes. Además las herramientas de la metodología de los docentes

tienen una fuerte relación con la satisfacción de los docentes, cabe indicar que se puede emplear con fuente de motivación con el cual se puede lograr no sólo mejorar el desempeño docentes, sino también aumentar la satisfacción de los docentes. De acuerdo con Crisol et al. (2020) la metodología se refiere a las prácticas de enseñanza y aprendizaje en la educación superior que en la actualidad están experimentando una serie de cambios que tienen implicaciones significativas para la naturaleza de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, hasta ahora la enseñanza se basa la transmisión de información y el estilo expositivo, y de una menor presencia del modelo que se enfoca en el aprendizaje del estudiante, también llamado facilitación del aprendizaje, modelo constructivista, modelo de aprendizaje centrado en el alumno o paradigma de aprendizaje. Es por eso los docentes deben contar diferentes estilos de metodología que facilite el aprendizaje de los estudiantes.

Un poco más de la mitad de docentes presentaron un alto nivel de los materiales (59,3%). En cuanto a esta dimensión los resultados nos muestran por debajo del encontrado por Mažgon & Štefanc (2012) que encontraron un alta adaptación de los materiales educativos en la enseñanza universitaria, donde se evidencia que los estudiantes, solo reciben como materiales educativos, las diapositivas que comparte el docente y algún material virtual. Además la elección de los materiales tienen mucha relación la metodología o tácticas de enseñanza de los docentes; son más innovadores aquellos centrados en el alumno; donde ellos mismos construyen su aprendizaje y los tradicionales en la enseñanza centrada en el docente, convirtiéndose en una prioridad que los materiales tengan coherencia, claridad, en la enseñanza virtual diseño orientado a objetivos de enseñanza, calidad de la multimedia, provisión de estímulos, aprendizaje activo y metódico y adaptación didáctica. Por eso los decanos de cada escuela deben enfocarse en evaluar el cumplimiento y la calidad de los materiales.

El uso adecuado de los materiales se convierte en el medio para reforzar y alcanzar las metas de aprendizaje de los estudiantes, además los materiales hoy en la enseñanza virtual se emplean las diapositivas, los audios, videos y separatas virtuales. Los estudiantes deben acceder a los recursos virtuales para acceder a la información en cualquier momento, así como a las grabaciones de

las clases. En la institución se debe evaluar el cumplimiento de las mismas, los estudiantes deben acceder al silabo y conocer cómo estará planificada la enseñanza, razón por la cual el docente debe subir con anticipación las clases. Para promover el uso eficiente de los materiales sabe realizar preguntas iniciales a los estudiantes a fin de promover su uso.

Los estudiantes en algún momento no pueden ingresar a clases, sobre todo por la gran brecha de internet y conectividad, así como por la parte tecnológica (computadora, Laptop o algún Smartphone), por lo tanto. El docente tiene que anticipar y permitir que el estudiante acceda en cualquier momento a clases haciendo uso de las clases asincrónicas. Incluso cuando deja trabajo el estudiante puede acceder a los videos y recordar lo que solicitó el docente.

Existen dos modelos amplios en cuanto al uso de materiales en clase, uno en el que los practicantes muestran dependencia del libro de texto y se restringen a una concepción tradicional de la enseñanza. y otro en el que el docente opera con autonomía, y adopta un enfoque crítico y reflexivo, o también los profesores que adoptan enfoques innovadores están más dispuestos a aprovechar una variedad de recursos y materiales didácticos, o al menos a dar un uso menos convencional al libro de texto (González et al., 2017)

Además los estudiantes pueden invertir mucho tiempo en buscar literatura o bibliografía en un tema, donde el docente puede simplificar la tarea con un listado de referencias o libros a donde los estudiantes deben ingresar para reforzar su aprendizaje. El buen manejo de los materiales en los docentes es clave para el éxito del aprendizaje de los estudiantes porque un buen material didáctico en manos de maestros sin experiencia puede no siempre resultar en un aprendizaje efectivo, y viceversa, el material moribundo puede ser devuelto sorprendentemente a la vida por maestros talentosos para brindar resultados sobresalientes. De esta manera el hecho de que la calidad de los materiales utilizados pueda tener un impacto en el aprendizaje es un factor que vale la pena tener en cuenta.

El 74,4% de los docentes presentaron un alto nivel de actitud del desempeño docente concuerda con Catalán y González (2009) encontraron que

los profesores con actitud positiva se puntúan más alto en la autoevaluación que aquellos profesores con actitudes más negativas. Sin embargo, esta relación no es lineal. Además de que la edad se correlaciona directamente con la autoevaluación e inversamente con las actitudes. Se sugiere que los maestros más jóvenes estén más dispuestos a ser evaluados y mejorar su desempeño en base a estas evaluaciones.

Las actitudes y acciones efectivas empleadas por los maestros universitarios pueden marcar una diferencia positiva en la vida de sus estudiantes, las actitudes y acciones que se discuten con frecuencia incluyen: un genuino afecto y amabilidad del maestro, la voluntad de compartir la responsabilidad involucrada en el aula, una sincera sensibilidad hacia la diversidad de los estudiantes, una motivación para brindar experiencias de aprendizaje significativas para todos los estudiantes, y entusiasmo por estimular la creatividad de los estudiantes (Gourneau, 2005). En el campo universitario deben crearse relaciones de confianza y respeto mutuos. Los maestros eficaces generalmente se preocupan, les agradan, aceptan y valoran a sus estudiantes a través de la actitud que refleja.

Las actitudes de los docentes puede también estar afectados por otros factores tal como lo establece Nagase et al., (2020), donde la angustia emocional de los maestros se correlacionó significativa y negativamente con las actitudes hacia la gestión integrada del aula y la capacidad percibida para enseñar a los estudiantes. Además, la angustia emocional de los maestros se correlacionó de manera significativa y negativa con la alta eficacia del maestro en la instrucción inclusiva, la colaboración y el manejo de la conducta. Por lo tanto, el área de talento humano en las universidades no debe ser ajena a la parte emocional de los maestros, ya que los problemas pueden afectar la enseñanza, es por eso que se debe contar con un área de apoyo psicológico del maestro, así como velar por el maestro.

La actitud del docente puede significar la diferencia para llamar la atención del estudiante, hay estudiantes que se siente motivados por la forma como el docente muestra una actitud abierta para enseñar. La actitud es muy importante

en los docentes porque afecta a sus estudiantes de muchas formas y puede moldear su experiencia de aprendizaje. Los estudiantes pueden sentir y sienten los estados de ánimo y las actitudes de los maestros. Como maestro pueden vivir a diario con el estrés que lo acompañará y el docente debe buscar formas positivas de eliminar el estrés. También las horas de sueño repercuten en el estado de ánimo de los docentes. El docente debe mantenerse fresco, calmado y sereno le permitirá pensar de manera adecuada y clara en una solución razonable en lugar de arremeter contra los estudiantes.

El 66,3% mostraron nivel alto de evaluación del desempeño docente, donde se cumple con lo manifestado por Linse (2017), donde el docente puede enfocarse en la retroalimentación de lo aprendido, así como evaluar periódicamente el aprendizaje de los estudiantes, donde verifique el cumplimiento de los indicadores de aprendizaje del estudiante.

La evaluación de los conocimientos sirve para que el docente universitario refuerce y retroalimente las deficiencias o limitaciones que tienen los estudiantes sobre un tema tratado en particular. Además estas evaluaciones deben estar acorde a las capacidades de los estudiantes universitarios, así como en los exámenes se debe tomar en base a lo que se enseñó. No se trata de dificultar un examen, sino verificar en que necesita apoyo el estudiante.

Sin embargo, Hornstein (2017) está en desacuerdo con las evaluaciones porque considera que el uso de calificaciones de enseñanza por parte de los estudiantes muchas veces no refleja lo que han aprendido. A pesar que es un proceso más común empleado en las universidades para evaluar la calidad. Incluso el 70% se encuentra satisfecho con los exámenes y forma de evaluación del docente tradicional y solo el 30% se siente satisfecho con las evaluaciones en Línea. Pero estos resultados pueden variar según el tiempo que se lleve implementado la evaluación en línea, porque cuantos más años se lleve de la mano la enseñanza tradicional y la remota los estudiantes se sentirán más satisfechos con las evaluaciones virtuales.

El 55,8% de los docentes de la UNACH presentaron una alta motivación, Concuenda con intrínseca ($r=0,910$) y la motivación extrínseca ($r=0,663$). Donde el

61,1% de los docentes presentaron una alta motivación. Al igual que lo reflejan en su desempeño laboral alto. Sin embargo, difiere con el estudio de Zuñiga, Ferri y Baldera (2018) donde el 44% de los docentes presentaron una mala motivación. En el estudio se verifica un buen nivel de desempeño el cual puede repercutir de manera favorable en el desempeño docente tal como lo indica Hassan y qbal (2017) por encontró una relación alta entre la motivación del docente y el desempeño ($r=0,871$). Además ejerce una mayor fuerza la motivación intrínseca ($r=0,910$) y en menor proporción la motivación extrínseca ($r=0,663$). Mientras Callata y Fuentes (2018) establecieron que la relación de las variables motivación y desempeño es baja. Más se encuentran motivados con el reconocimiento y crecimiento y menos los factores de higiene.

Se requiere canalizar la motivación de los docentes y seguir mejorando el desempeño docente, además de convertir en una práctica al final de cada semestre académico que permita no despedir a un docente, sino mejorar sus competencias y para los programas de reconocimiento, se debe reconocer la buena labor de un docente. Porque Fernández (2018) en sus resultados encontró que el 73,33% de los docentes desean ser reconocidos por su labor educativa, así como de la necesidad de que se implementen herramientas motivacionales. Esto permite que los docentes se sientan satisfechos con su trabajo y trabajen a gusto en un ambiente donde se propicia el reconocimiento.

El 55,8% de los docentes de la UNACH presentaron una alta satisfacción, la importancia de reconocer la satisfacción de los docentes de acuerdo con Kotni y Prasad (2018) sirve para identificar los factores que son satisfactorios o insatisfactorios para los docentes. Los factores de higiene como medidas de seguridad social, condiciones de trabajo, incentivos e instalaciones de bienestar. Concluyendo que el personal está más satisfechos con los factores de higiene menos que los factores de motivación. La satisfacción va de la mano con la motivación del docente, porque en la motivación se consideran aspectos propios e internos del docente, así como los de los ambientes. Donde el docente debe desempeñarse en un ambiente laboral donde se favorece y promueven buenas condiciones de trabajo como iluminación, temperatura, herramientas de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. El 72,1% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto el desempeño docente, destacando la asistencia regular de los docentes y el respeto de las ideas de los estudiantes, sin embargo; descalificaron que el docente no relaciona los temas dictados con la vida cotidiana.

2. El desempeño docente, según sus componentes es: El 72,1% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto la responsabilidad del desempeño docente, con alta asistencia a clases del docente, pero fue baja la calificación de que entrega a tiempo los resultados de los trabajos; El 60,5% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto la comunicación del desempeño docente, donde aceptan las correcciones de los alumnos, pero no es accesible a las tutorías o tiempo libre; El 61,6% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto la metodología del desempeño docente, resalta que da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso, pero le hace falta antes de clase explorar y relacionar el nuevo contenido; El 59,3% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto los materiales del desempeño docente, destacan que utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase pero no relaciona el tema con la vida cotidiana o con la carrera; El 74,4% de los estudiantes de la UNACH evaluaron como alto la actitud del desempeño docente, valoran que es respetuoso con los estudiantes y sus ideas, pero necesita mejorar en un trato imparcial con todos los estudiantes; La evaluación del desempeño docente en una UNACH fue valorado como alto por el 66,3% de los estudiantes, manifiestan que el docente es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones y un menor puntaje en las evaluaciones periódicas; La motivación del desempeño docente en la UNACH fue valorado como alto por el 55,8% de los estudiantes, califican que los docentes no propician que el interés por la asignatura aumente; La satisfacción del desempeño docente en la UNACH fue valorado como alto por el 55,8% de los estudiantes.

3. Se elaboró la propuesta: Plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes de la UNACH.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección técnico pedagógico de la Universidad implementar nuevas estrategias de evaluación docente en la educación superior considerando las nuevas formas de aprendizaje presencial y virtual.
2. Se recomienda a la dirección académica en la Universidad implementar la formación de tutores especializados en alumnos de educación superior con el fin de poder orientar guiar en los temas relacionados a la carrera universitaria y a la vida en el trabajo más allá de la Universidad.
3. Se sugiere al órgano rector de la Universidad involucrarse en conseguir capacitación en las nuevas metodologías de aprendizaje en el contexto de la post pandemia y/o semipresencialidad considerando los nuevos contenidos y las nuevas propuestas educativas como factores críticos de éxito.
4. Se recomienda a los docentes de la Universidad en estudio generar aprendizajes en base a las experiencias en el trabajo y en la vida académica porque es importante que el alumno asimile los temas ya vividos o tratados por los docentes como una riqueza interior que les facilite su proyección en la vida laboral.
5. Se recomienda a la dirección o área de bienestar del educando implementar talleres sobre inteligencia emocional en donde se pueda destacar el aprendizaje de la empatía solidaria, el trabajo colaborativo, el liderazgo transformador y la motivación por el desarrollo de los aprendizajes y la vida universitaria en común.
6. Se recomienda a la oficina técnico pedagógico diseñar nuevas propuestas de evaluación en el contexto de la enseñanza post pandemia o semipresencial los criterios deben dejar de ser tradicionales para convertirse en evaluaciones divergentes, personalizadas y centradas en el resultado de los aprendizajes.
7. La recomendación acerca de la auto reflexión docente referida a la elección de el mismo para otras asignaturas, es importante que el docente sea transversal en toda la carrera y pueda conseguir ser elegido como un docente experiencial, cognitivo y con profundo conocimiento del área y habilidades blandas respectiva.

VIII. PROPUESTA

Propuesta: Plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca

Introducción

La motivación se convierte en una herramienta para favorecer mejores ambientes de trabajo, así como docentes motivados día a día con la enseñanza. La propuesta se considera porque hay estudios que confirman la relación de la motivación y el desempeño laboral. Se explica su relación a través de la satisfacción, cuanto más satisfechos se encuentra el personal mejor serán sus niveles de desempeño laboral.

La propuesta se realiza bajo el modelo de la Teoría de Herzberg donde se considera los motivadores intrínsecos y extrínsecos, con la finalidad de mantener y seguir mejorando el nivel del desempeño laboral. Las estrategias tienen una temporalidad que puede ser aplicados a corto y mediano plazo.

Objetivo

Mejorar el desempeño laboral de los Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca

Marco legal

Ley N° 28044, Ley General de Educación.

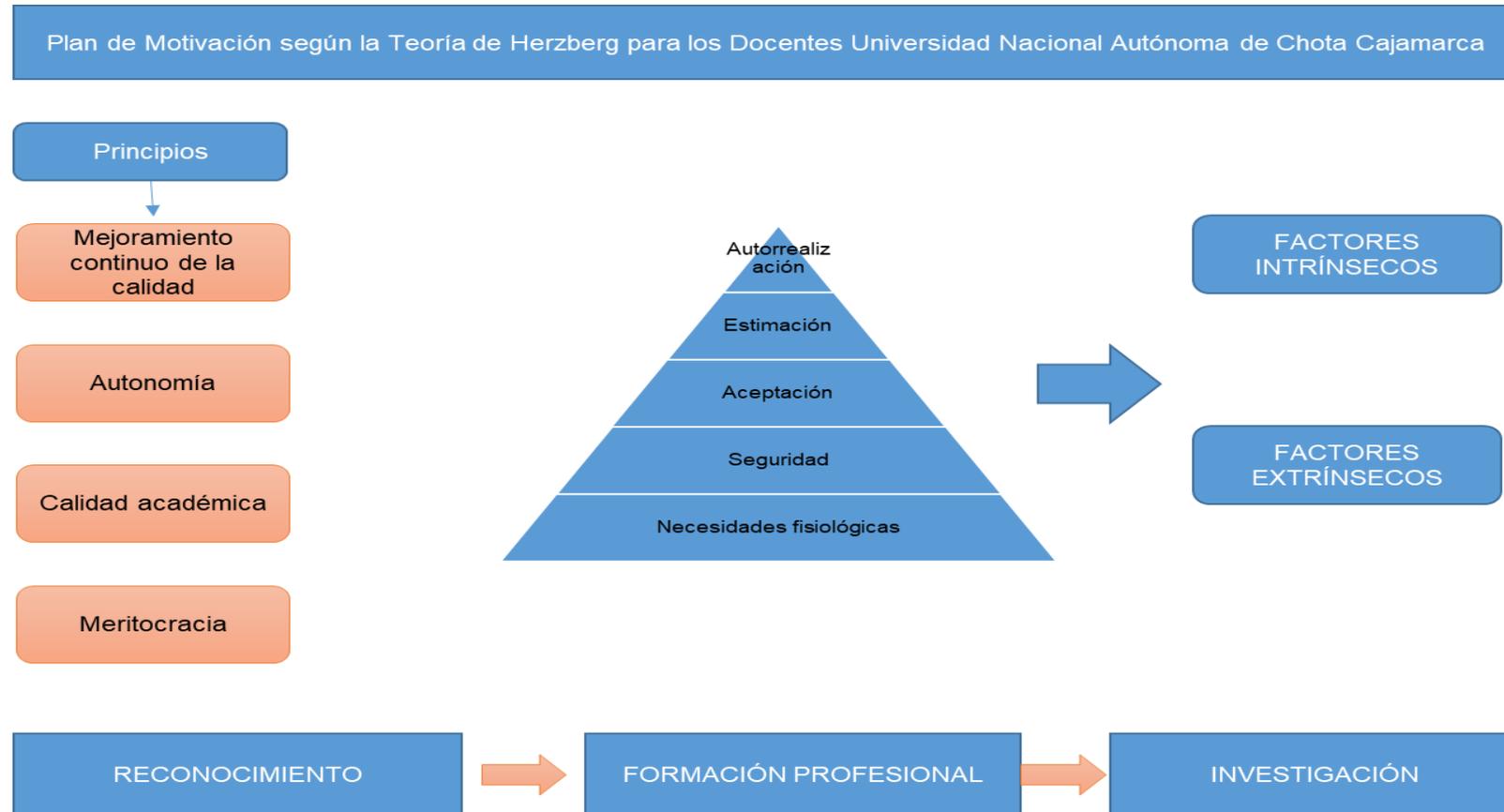
Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

LEY N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes

Ley 29531, Ley que Crea la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Figura 3.

Diseño del plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca



REFERENCIAS

- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 19(4), 89-101.
- Asociación Colombiana de Universidades (Ascún). (2020). El 88 % de los docentes cree que su carga laboral ha aumentado. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/coronavirus-88-de-los-docentes-cree-que-su-carga-laboral-aumento-516592>
- Asún, R. A. (2017). Evaluación docente universitaria: Hacia una perspectiva unificada. *Revista de Sociología*, 32(1), 50-70.
- Benites, J. C. (2017). DESEMPEÑO DOCENTE Y LA PERCEPCION DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE LABORATORIO CLINICO Y ANATOMIA PATOLOGICA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER. Tesis doctoral, Universidad Nobert Wiener, Lima. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1648>
- Blanch, J. (23 de setiembre de 2018). Liderazgo autentico, rendimiento e innovación: efecto mediador de las integraciones afectiva y cognitiva y el engagement. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46471/1/T39653.pdf>
- Buonerba, A. (2010). Che cos'è la motivazione? Italia: <https://www.studiopsicologiabuonerba.it/articoli/che-cos-e-la-motivazione.html>.
- Callata, Z., & Fuentes, D. (2018). WORK MOTIVATION AND TEACHING PERFORMANCE IN THE FACULTY OF. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado de la universidad nacional del Altiplano*, 2.
- Campos, G., Soria, J., Rosello, J., & Buendía, K. (23 de abril de 2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561>
- Campos, M., Ramos, M., & Moreno, J. (7 de agosto de 2020). Virtual reality and motivation in the educational context: Bibliometric study of the last twenty years from Scopus.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422020000100047

- Chenet, M. E., Bollet , F., Vargas, J. L., & Canchari , Y. E. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica - Perú. *Revista UPP - Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-9.
- Cueva , W. (23 de agosto de 2018). La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de I.E. N°88071. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6936/Tesis_60388.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davis, K., & Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. (8 de agosto de 2017). <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOC TOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dimitrova, I. (13 de mayo de 2017). Plan de motivación laboral. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>
- Estrada, L. A., Yglesias, L. A., Miranda, A. E., Díaz , J. K., & Díaz, S. M. (2019). Propiedades Psicométricas de un Cuestionario sobre Evaluación del Desempeño Docente Universitario desde la Percepción del Estudiante. *Investigación Estadística*, 2(1), 92-102.
- Fernández, A. (15 de abril de 2018). Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESI S%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fisschman, D. (octubre de 2015). *Motivación 360*. Lima: Planeta.

- García, S. (23 de agosto de 2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria institución educativa Virgen de Fátima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, L. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propós. represent.*, 7(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_arttext
- Gómez, L., & Valdes, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propós. represent.*, 7(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_arttext
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
- Hassan, J., & Iqbal, I. (2017). Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University. *Journal of Educational Sciences & Research*, 4(1), 54-72. https://jesar.su.edu.pk/uploads/journals/5_Article6.pdf
- Iqba, N., Muhammad, M., & Yasir, T. (2020). The Impact of in-Service Training and Motivation on Job Performance of Technical & Vocational Education Teachers: Role of Person-Job Fit. *Public Organization Review*(20), 529–548.
- Kotni, V., & Prasad, D. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 24-42.
- La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu). (2021). Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac ya cuenta con licencia institucional. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-universidad-nacional-micaela-bastidas-apurimac-ya-cuenta-licencia-institucional-784006.aspx>
- Mahler, D., & Jorg, G. (2018). ¿Importa la motivación? - La relación entre la

autoeficacia y el entusiasmo de los profesores y el desempeño de los estudiantes. Italia:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6248951/>.

Manso, J. (2010). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Martínez, I., & Guevara, A. (23 de agosto de 2016). Teacher erformance and quality educación. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). Ley Universitaria N° 30220. http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

Mintrop, R., & Ordenes, M. (2017). Teacher Work Motivation in the Era of Extrinsic Incentives: Performance Goals and Pro-social Commitments in the Service of Equity. *ducationPolicy Analysis Archives*, 25(44), 1-43. <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2482/1904>

Nuno, M., & Moleiro, J. (2021). Impact of non-monetary factors on retention of higher education institues teachers through mediating role of motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1-17.

O'Keeffe, J. (2020). Improving Professional Development: A Mixed Methods Study of Teacher Motivation Through Intrinsic and Extrinsic Factors. Manhattanville College, ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/docview/2309521669?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

Parra, C. O., Bayona, J. A., & Salamanca , T. P. (2018). vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-41. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409658132008/409658132008.pdf>

Pérez, A., & Zapata, F. (2020). Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 1(4), 2-14. <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>

Perret, R. (12 de octubre de 2016). El secreto de la motivación .

<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

- Ríos , J., & Romero, V. (14 de noviembre de 2018). Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa, Huánuco. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional . Mexico: Pearson.
- Rojas, M., & Romero, D. (2019). Review of the Influence of Teacher Motivation on the Use of Interactive Whiteboards. Lima: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200020&script=sci_arttext.
- Salbiyah, S., Nuraini, F., & Asyidatur , R. (2019). Motivation And Its Effect On Women's Lecturer Performance In University of Muhammadiyah Surabaya. SRG International Journal of Economics and Management Studies (IJEMS), 6(9), 48-55. Obtenido de <http://repository.um-surabaya.ac.id/5228/>
- Sanbonin, K. (2017). Understanding Teacher Motivation in Cambodia: a case study. Tesis doctoral, The University of Hong Kong, Hong Kong.
- Septi , A., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research, 7(7).
- Setyo , R., & Hapzi , A. (2017). Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in. Scholars Bulletin, 3(3). doi:10.21276/sb.2017.3.3.2
- Ubillús, M. (25 de marzo de 2019). Gestión Educativa y el desempeño docente universitario en la facultada de ingeniería. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_G E_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vieytes, R. (2004). etodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Watt, H., & Richardson, P. (2020). Motivation of higher education faculty:

(How) it matters! International Journal of Educational Research(100).
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101533>

Zuñiga, M., Ferri, G., & Baldera, C. (12 de enero de 2018). Evaluación de la motivación académica tras implementar simulación háptica en estudiantes de primer año de la Universidad San Sebastián, en Santiago de Chile. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322018000300005

Zuta Arriola, Noemi, Castro Llaja, Lindomira, Zela Pacheco, Laura Margarita. (2018) Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana [en línea]. 2018, 12(3), 157-164[fecha de Consulta 1 de Enero de 2022]. ISSN: 1994-1420. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>.

Jiménez, Nadia, San-Martín, Sonia (2018) Tipología de docentes universitarios de acuerdo con su desempeño docente: motivados y no motivados. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva [en línea]. 2019, 26(2), [fecha de Consulta 1 de Enero de 2022]. ISSN: 1405-0269. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10458194003>

ANJARREZ FUENTES, Nelly Narcisa; BOZA VALLE, Jhon Alejandro y MENDOZA VARGAS, Emma Yolanda. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad* [online]. 2020, vol.12, n.1 [citado 2022-01-01], pp.359-365. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso>. Epub 02-Feb-2020. ISSN 2218-3620.

Olivera Machado, M. L. (2019). Motivación Y Desempeño De Los Docentes De Una Institución Educativa, Los Aquijes - Ica. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14209>

Montañez Agramonte, E. J. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno.*

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4139>

- Farfán Zegarra, Y. (2019). *Motivación Laboral Y Desempeño De Los Docentes En Las Instituciones Educativas Multigrados De La Provincia Del Cusco*, 2017.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0cefcd3edf2250effde03f41b49f777d/Cite
- Villalba Quispe, S. (2019). *Percepción De La Evaluación Del Desempeño Docente Y Su Influencia En La Motivación De Los Profesores Del Nivel Inicial De La Provincia Del Cusco* - 2018.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_443f3fc990dc36c5f4cf2a2e72b64afb/Cite
- Vera Lozano, H. (2013). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la RED III, San Juan de Lurigancho* - 2013.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7f973b3df15ee71ef896daf4069d9028/Description#tabnav
- Shardín Flores, L. (2016). *Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST públicos de Comas y Los Olivos* - 2015.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5d093080fa8c22dfbe3e654b00e7119f/Cite
- Lavado Rodríguez, Y. C. (2016). *Formación docente y motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de los Distritos de Pueblo Libre y Magdalena, UGEL 03-Lima*, 2015.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_bf42398c4ca37eba75fc12d8caf9a41f/Cite
- Grozo Chávarry, D. F. (2016). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa crediscotia financiera s a filial cajamarca* 2016.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_129d33c57c54c6d41a5a94e942f55543
- Alcalde Martos, M. Y. (2018). *Relación Entre La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa De Transportes Turismo Días S.A. - Filial Cajamarca*, 2016.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_1b7d0f1eb5fb9cf1d77efafb40f7d14f

Urteaga Cachay, K. G. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia Mibanco, Cajamarca 2018 (Tesis Parcial)*.

:https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_2b6f619e5cb6df8a0095724e4b702668/Description#tabnav

Santolalla Gálvez, V., & Vásquez Salazar, A. G. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca*.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_931c4521646123892e9d4a96a16da53b/Description#tabnav

Lopez Vargas, E. C. (2016). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, Cajamarca* 2016.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_36f10fcf80c86b71189631e02f9dcdc0

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|---|--|----------------------|---|
| Plan motivacional según la teoría de Herzberg Variable independiente | El plan motivacional es un documento que permite a las empresas no solo conocer el nivel de motivación con el que cuentan sus trabajadores, sino que también ofrece las formas adecuadas de actuación para cada caso (Dimitrova, 2017). | No será aplicada por tratarse de una propuesta | Factores de higiene | Relaciones interpersonales Condiciones del ambiente Remuneraciones Supervisión |
| | | | Factores motivadores | Crecimiento y desarrollo Reconocimiento Logro Responsabilidad |

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM | ESCALA |
|---|---|---|------------------------|---|------------|-----------------------|
| Desempeño docente Variable dependiente | Conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de | Mediante un Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la Unan-Managua, Nicaragua (CEDUH) elaborado por Romero (2014) y que fue validado en el Perú por (Estrada, Yglesias, Miranda, Díaz , & Díaz, 2019), en donde es el estudiante quien evalúa el desempeño del docente | Responsabilidad formal | Asiste a clases Cumple con el horario Planifica su tiempo | 1,2,24 | Bajo Medio Alto |
| | | | Comunicación | Muestra accesibilidad a los estudiantes Muestra atención a la consulta de los estudiantes Acepta aportes de los estudiantes Resuelve la dudas y reclamos | 3,11,12,19 | |
| | | | Metodología | Domina los contenidos Informa sobre la metodología de trabajo Demuestra orden y claridad en las clases Relaciona los contenidos con el entorno | 4,5,6,7 | |
| | | | Materiales | Emplea medios audiovisuales Interrelaciona contenidos Emplea materiales bibliográficos | 14,15,16 | |
| | | | Actitud | Muestra respeto Tiene un trato justo Tiene un buena presentación personal | 13, 26, 27 | |

| | | | | | |
|--|--|--------------|---|-------------------|--|
| aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje (Gómez y Valdes, 2019) . | | Evaluación | Maneja adecuadamente los tiempos Muestra rigor y exigencia en tareas y evaluaciones Muestra relación de exigencia acorde a los contenidos Realiza evaluación periódica de los contenidos | 10,17,18, 23 | |
| | | Motivación | Incentiva la participación del participante Propicia el interés Promueve la capacidad investigativa Motiva la asistencia a clase | 8, 9, 25, 28 | |
| | | Satisfacción | Satisfacción con la labor del docente Satisfacción con la exigencia Satisfacción general | 21, 22, 29, 30 | |

Anexo 2. Cuestionario

Curso:.....

| N° | | Nun ca | Casi nun ca | A veces | Casi siempr e | siemp re |
|----|---|-----------|-------------------|------------|---------------------|-------------|
| 1 | Asiste regularmente a clases | | | | | |
| 2 | Cumple puntualmente con el horario de clases | | | | | |
| 3 | En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes | | | | | |
| 4 | Domina los contenidos de la materia que imparte | | | | | |
| 5 | Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso | | | | | |
| 6 | Explica de forma ordenada y clara sus clases | | | | | |
| 7 | Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido | | | | | |
| 8 | Motiva constantemente la participación y diálogo en clases | | | | | |
| 9 | Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente | | | | | |
| 10 | La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo | | | | | |
| 11 | Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud | | | | | |
| 12 | Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno | | | | | |
| 13 | Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas | | | | | |
| 14 | Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase | | | | | |
| 15 | Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera | | | | | |
| 16 | Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,..) son de mucha utilidad | | | | | |
| 17 | El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones | | | | | |
| 18 | El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos | | | | | |
| 19 | Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión | | | | | |
| 20 | Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido | | | | | |
| 21 | Estoy satisfecho con la labor de este profesor | | | | | |
| 22 | El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido alta | | | | | |
| 23 | El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos) | | | | | |
| 24 | Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes | | | | | |
| 25 | Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes | | | | | |
| 26 | Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes | | | | | |
| 27 | Es cuidadoso en su presentación personal | | | | | |
| 28 | Motiva a los estudiantes a asistir a clases | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor? | | | | | |
| 30 | Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profeso | | | | | |

Anexo 3. Ficha técnica

Título: Cuestionario desempeño docente en la Unan-Managua

Autor: Romero (2014)

Adaptación peruana: Estrada et al (2019)

Descripción:

Se aplicará un cuestionario desempeño docente en la Unan-Managua adaptado en el Perú por Estrada et al (2019) conformado por 30 preguntas; agrupado en 8 dimensiones; responsabilidad formal (1,2,24); comunicación(3,11,12,19), metodología (4,5,6,7), materiales (14,15,16,20), actitud (13, 26, 27), evaluación (10, 17, 18, 23), motivación (8, 9, 25, 28), Satisfacción (21, 22, 29, 30). Mediante la escala de likert “Nunca”, “Casi nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y cinco “Siempre”. Mientras el desempeño laboral lo evaluó como Bajo, medio y alto.

Validez: la validez de constructo fue obtenida mediante la aplicación del análisis factorial exploratorio que se estableció su estructura en ocho factores que explicaban más del 80 % de la varianza; Asimismo, en cuanto a la validez de contenidos reportó un índice de validez de contenido CVC de 0.93, que corresponde a una calificación muy alta.

Confiabilidad: mediante la prueba de análisis interno con el coeficiente omega obtuvo un máximo de 0,985.

Escala valorativa:

| | Bajo | Medio | Alto |
|------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Desempeño docente | 30 - 70 | 71 - 110 | 111 - 150 |
| Responsabilidad formal | 3 - 7 | 8 -11 | 12 - 15 |
| Metodología | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Comunicación | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Materiales | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Actitud | 3 - 7 | 8 -11 | 12 - 15 |
| Evaluación | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Motivación | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Satisfacción | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |

Anexo 4. Propuesta

Plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota

I. Fundamentación

La teoría de los dos factores considera la higiene y motivador, que se usa ampliamente para medir la satisfacción laboral de los empleados en el lugar de trabajo. Los factores de higiene incluyen la política y administración de la empresa (reformulada como universidad), la supervisión, las relaciones interpersonales, el salario, las condiciones laborales, la vida personal, el estatus y la seguridad, mientras que los factores motivadores están representados por oportunidades de avance (promoción), logros, responsabilidad, reconocimiento, crecimiento. y el valor del trabajo en sí. Los factores de Higiene y Motivadores identificados por Herzberg que permiten por medio de la motivación que los profesores universitarios se encuentren satisfechos tanto con los factores de Higiene como con los Motivadores, mientras que la motivación de los profesores universitarios depende más del cumplimiento de los factores de Higiene. Es importante para que la gerencia consideren debidamente el cumplimiento de los factores de Higiene de los docentes universitarios para mejorar su desempeño.

II. Objetivos y principios

Elaborar el plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para los Docentes de la Universidad

III. Componentes

- Condiciones laborales
- Factores sociales.
- Reconocimiento
- Responsabilidad

IV. Implementación metodológica

| Estrategias | Actividades | Frecuencia | Responsable | Resultado |
|---|--|---|--|---|
| Estrategia higiénica de Condiciones laborales | <p>Elaborar las nuevas políticas de compras de materiales de oficina y enseñanza</p> <p>Programar las políticas de almacén e inventarios</p> <p>Intervenir en auditorías de control interno en áreas usuarias</p> <p>Convocar a nuevos proveedores mayoristas de materiales</p> <p>Programar el reacondicionamiento de oficinas y ambientes académicos</p> | Mensual durante el primer semestre 2022 | <p>Programación Frecuencia.</p> <p>Responsable: Dirección ejecutiva</p> <p>Área de Administración</p> <p>Área de logística</p> <p>Área Usuaría académica</p> | Indicador no esperado en el manejo de materiales |
| Estrategia higiénica de factores sociales. | <p>Elaborar el plan comunicacional interno de la universidad</p> <p>Elaborar el plan de comunicación externa de la universidad</p> <p>Potenciar el sistema de comunicación con el alumno por redes sociales.</p> <p>Establecer la interacción entre docentes.</p> | Mensual con énfasis en el primer trimestre. | <p>Dirección ejecutiva</p> <p>Administración</p> <p>Área de marketing</p> | Indicador no esperado en comunicación interna y externa |

| | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|---|
| | Comunidad virtual- Plan de mejora para el manejo de medios publicitarios tradicionales. | | | |
| Estrategia Motivacional de reconocimiento | Programar capacitación de gestores en Evaluación del desempeño Programar reconocimiento a docentes por tiempos de servicio. Programar reconocimiento a personal administrativo por tiempos de servicio. Premiación de reconocimiento a alumnos destacados a nivel regional | Mes de aniversario de la institución | Director ejecutivo Director académico | Bajos indicadores en el proceso de Evaluación del desempeño |
| Estrategia Motivacional de responsabilidad | Elaborar Mapa de procesos administrativos en la universidad Asignación del MOF y ROF institucional Auditoría administrativa Auditoría académica | Todo el año 2022 | Responsable Rectoría Directores de escuelas. | Bajos indicadores de responsabilidad. |

V. Proceso de evaluación

El proceso de evaluación de la propuesta consiste en que se establezcan los indicadores de evaluación semestral.

Así como se tome al fin de cada semestre académico la evaluación del desempeño docente percibido por os estudiantes.

Anexo 5. Constancia de Autorización para aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Universidad Licenciada con Resolución N° 100-2018-SUNEDUC/D



Vice Presidencia Académica
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 18 de noviembre del 2021

DEICIO N° 094- 2021-UNAACH/VPAC

Señora.

DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN

Directora Escuela Postgrado

Universidad César Vallejo

CHICLAYO.

ASUNTO : Brindo autorización

REFERENCIA : Expediente con registro N° 01227-2021

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo; al mismo tiempo una vez tomado conocimiento de la carta de referencia, brindarle la autorización respectiva al estudiante Mg. Edwar Cieza Sánchez, para la realización de la investigación "Plan de motivación según la teoría de Herzberg para el desempeño laboral de docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", para lo cual debe coordinar con los Coordinadores de Facultad y Sub Coordinadores de las Escuelas Profesionales correspondientes.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;

Dr. PEDRO OSORIO ROSA ESPARZA
Vicepresidente Académico
Universidad Nacional Autónoma de Chota

1042/VPAC
Chota
Ch. 2021

Anexo 6. Validación de la Propuesta

Anexo 07.

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: Dra: Carmen R. Cárdenas Rosales

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 20 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Gerente Municipal, Gerente de Planificación y Presupuesto, etc.
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente labora: Docente Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.4. Especialidad: Planeamiento Urbano Regional
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr. En Ingeniería Ambiental

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|--------------------------|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio | X | | |
| Su institución | X | | |

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

| | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| Nombres y Apellidos del experto | Dra. Carmen R. Cárdenas Rosales |
|---------------------------------|---------------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué la productividad laboral de los Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

- Siempre (S)
- Casi siempre (CS)
- A veces (AV)
- Casi nunca (CN)
- Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que corresponde | X | | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|---|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitaciones con profesionales | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema | X | | | | |
| 6 | Guarda relación la propuesta con el objetivo general | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos | X | | | | |
| 8 | Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con la propuesta | X | | | | |
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con la propuesta | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta | X | | | | |
| 14 | La propuesta contiene viabilidad en su estructura | X | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|--|
| 15 | El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados | X | | | | |
| 16 | Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta esta insertada en la investigación | X | | | | |
| 19 | La propuesta cumple con los requisitos | X | | | | |
| 20 | La propuesta contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Pertinencia | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación | X | | | | |
| 4 | El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo 15/12/2021



Dra. Carmen R. Cárdenas Rosales

DNI N°: 3222694

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Carmen R. Cárdenas Rosales
 Email: carmencardenas0@gmail.com
 Celular: 990000948

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 07.

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: Dr. Eulises Cabrera Villena

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 15 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Director del Instituto de Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota -UNACH
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente labora: Docente en la UNACH
- 1.4. Especialidad: Licenciado en Enfermería, Bach. Ingeniera Civil.
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr. En Gestión Publica y Gobernabilidad

2. Test de autoevaluación del experto

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

- 2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| | |
|--------------------------|---|
| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación |
|--------------------------|---|

| | Alto | Medio | Bajo |
|---|------|-------|------|
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio | X | | |
| Su institución | X | | |

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

| | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Nombres y Apellidos del experto | DR. Eulises Cabrera Villena |
|---------------------------------|-----------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué la productividad laboral de los Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

- Siempre (S)
- Casi siempre (CS)
- A veces (AV)
- Casi nunca (CN)
- Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que corresponde | X | | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|---|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitaciones con profesionales | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema | X | | | | |
| 6 | Guarda relación la propuesta con el objetivo general | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos | X | | | | |
| 8 | Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con la propuesta | X | | | | |
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con la propuesta | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta | X | | | | |
| 14 | La propuesta contiene viabilidad en su estructura | X | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|--|
| 15 | El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados | X | | | | |
| 16 | Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta esta insertada en la investigación | X | | | | |
| 19 | La propuesta cumple con los requisitos | X | | | | |
| 20 | La propuesta contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Pertinencia | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación | X | | | | |
| 4 | El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo 15/12/2021



DNI N°: 27431920

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Eulises Cabrera Villena
 Email: eucavi21@gmail.com
 Celular: 962031313

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 07.

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DR: José Luis Silva Tarrillo

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 8 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente, Asistente de DIDUR, Supervisor de Obra, Residente de Obra, Sub Gerente de Unidad Formuladora, Asistente de OPMI.
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente labora: Docente en la UNACH
- 1.4. Especialidad: Ingeniería Civil
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

2. Test de autoevaluación del experto

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

- 2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de |
|--------------------------|---------------------------------------|
|--------------------------|---------------------------------------|

| | argumentación | | |
|---|---------------|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio | X | | |
| Su institución | X | | |

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

| | |
|--|-------------------------------------|
| Nombres y Apellidos del experto | DR. José Luis Silva Tarrillo |
|--|-------------------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe la productividad laboral de los Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Plan De Motivación Según La Teoría De Herzberg Para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Siempre (S)

Casi siempre (CS)

A veces (AV)

Casi nunca (CN)

Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que corresponde | X | | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|---|---|----|----|----|---|
| 1 | Nombre de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitaciones con profesionales | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema | X | | | | |
| 6 | Guarda relación la propuesta con el objetivo general | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos | X | | | | |
| 8 | Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con la propuesta | X | | | | |
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con la propuesta | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta | X | | | | |
| 14 | La propuesta contiene viabilidad en su | X | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|--|
| | estructura | | | | | |
| 15 | El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados | X | | | | |
| 16 | Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta esta insertada en la investigación | X | | | | |
| 19 | La propuesta cumple con los requisitos | X | | | | |
| 20 | La propuesta contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | S | CS | AV | CN | N |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Pertinencia | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación | X | | | | |
| 4 | El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo 15/12/2021



DNI N°: 46412746

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: José Luis Silva Tarrillo
 Email: jlsilvat@unach.edu.pe
 Celular: 979006832

Anexo 7. Matriz de consistencia

TITULO: Plan de Motivación según la Teoría de Herzberg para el Desempeño Laboral de Docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO | TÉCNICA / INSTRUMENTO |
|--|---|--|--|--|--|---|
| <p>Problema Principal: ¿De qué manera un plan de motivación contribuye en el desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota?</p> | <p>Objetivo Principal: Proponer un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg para mejorar el desempeño laboral docente - 2021</p> | | <p>Variable independiente Plan motivacional según la teoría de Herzberg Factores de higiene Factores motivadores</p> | <p>UNIDAD DE ANÁLISIS Estudiantes la carrera de ingeniería civil del primer a séptimo ciclo.</p> | | |
| <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo es el desempeño laboral docente en una Universidad Nacional de Chota? b) Identificar el desempeño docente, según sus componentes y c) Elaborar el plan motivacional para los docentes de la Universidad Nacional de Chota</p> | <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de desempeño laboral docente en una Universidad Nacional Autónoma de Chota, Analizar el desempeño laboral según sus dimensiones de responsabilidad formal, comunicación, metodología, materiales, actitud, evaluación, motivación y satisfacción y finalmente se diseñó el plan de motivación para los docentes de la UNACH</p> | <p>No tiene hipótesis por ser un estudio descriptivo con propuesta</p> | <p>Variable dependiente Desempeño docente Responsabilidad formal Comunicación Metodología Materiales Actitud Evaluación Motivación Satisfacción</p> | <p>POBLACIÓN 150 estudiantes la carrera de ingeniería civil del primer a séptimo ciclo.</p> <p>MUESTRA 86 estudiantes calculado con la fórmula de población finita</p> | <p>Tipo Enfoque cuantitativo – descriptivo con propuesta Diseño: No experimental</p> | <p>Questionario desempeño docente en la Unan-Managua adaptado en el Perú por Estrada et al (2019)</p> |