


PLAN DE MOTIVACIÓN HERZBERGIANA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

HERZBERGIAN MOTIVATION PLAN AND JOB PERFORMANCE OF THE UNIVERSITY
TEACHER

 Edwar Cieza Sánchez^{1a}

 Patricia del Rocio Chávarry Ysla^{2b}

Fecha de recepción : 25/01/2022
Fecha de aprobación : 02/03/2022
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>



Resumen

La presente investigación contiene los resultados de la investigación realizada sobre la motivación basado en la teoría de Herzberg del desempeño laboral docente. Cuyo enfoque de la investigación fue de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 150 estudiantes y 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 de la encuesta desempeño docente en la Unan-Managua adaptado en el Perú por Estrada et al (2019), obteniéndose que el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota según la evaluación de los estudiantes predominó el nivel alto en 72,1%, el 17,4% lo calificó medio y el 10,5% con un nivel bajo.

Palabras clave. *Desempeño laboral, motivación, percepción.*

Abstract.

This investigation contains the results of research on motivation based on Herzberg's theory of teacher job performance. Whose research approach was quantitative. The population consisted of 150 students and the sample consisted of 86 students from the Professional School of Civil Engineering of the National Autonomous University of Chota, to whom a questionnaire from the teaching performance survey at Unan-Managua adapted in Peru was applied. by Estrada et al (2019), obtaining that the job performance of the teachers of the National Autonomous University of Chota according to the evaluation of the students, the high level predominated in 72.1%, 17.4% qualified it medium and 10.5% with a low level.

Keywords. *Job performance, motivation, perception*

¹ Universidad César Vallejo

² Universidad señor de Sipán

a. Magister en Gestión Pública, csanchezed@ucvvirtual.edu.pe

b. Doctora en Gestión Universitaria, chavarryp@crece.uss.edu.pe

1. 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 formarán 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 las 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 formula 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.

2. Material y métodos

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 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) .

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.

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. 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%.

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.

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.

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. Resultados.

Tabla 1

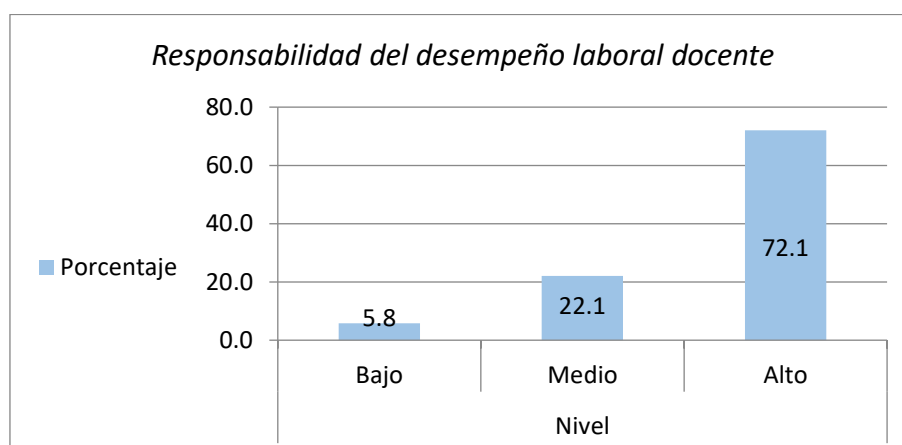
Nivel de desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021

	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 UNACH según la evaluación de los estudiantes predominó el nivel alto en 72,1%, el 17,4% lo calificó medio y 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 como 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.

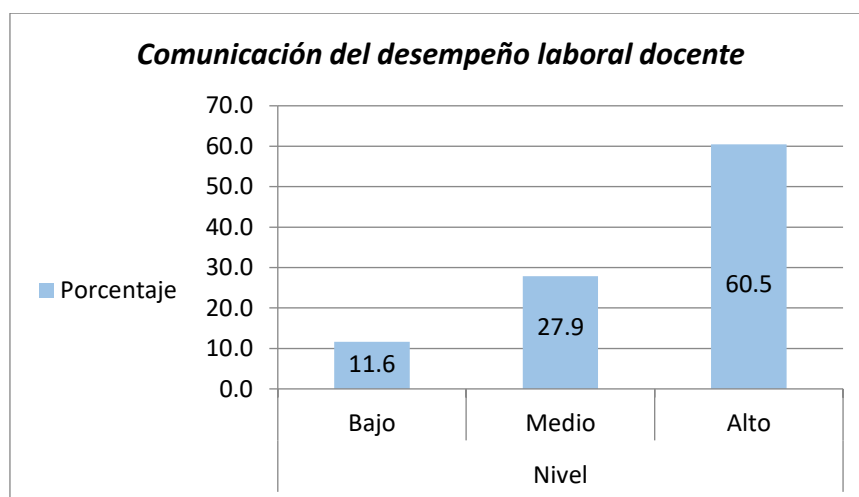
Figural: Resultado de la dimensión responsabilidad del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 1, se muestra que el 72,1% de los estudiantes evaluaron como alto la responsabilidad de los docentes de la UNACH y el 22,1% la responsabilidad es de nivel medio y un 5,8% con un nivel bajo.

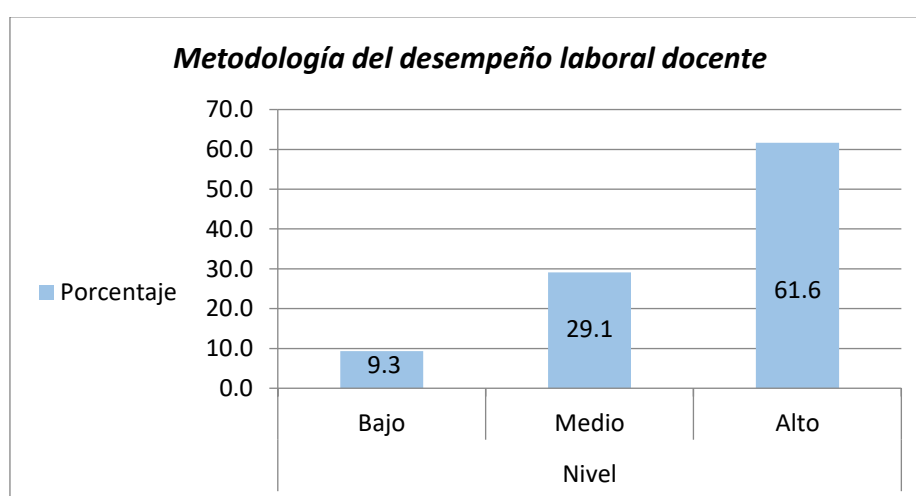
Figura 2: Resultado de la dimensión Comunicación del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 2, se muestra que el 60,5% de los estudiantes evaluaron como alto la comunicación de los docentes de la Universidad Nacional de Chota y el 27,9% en un nivel medio y un 11,6% con un nivel bajo.

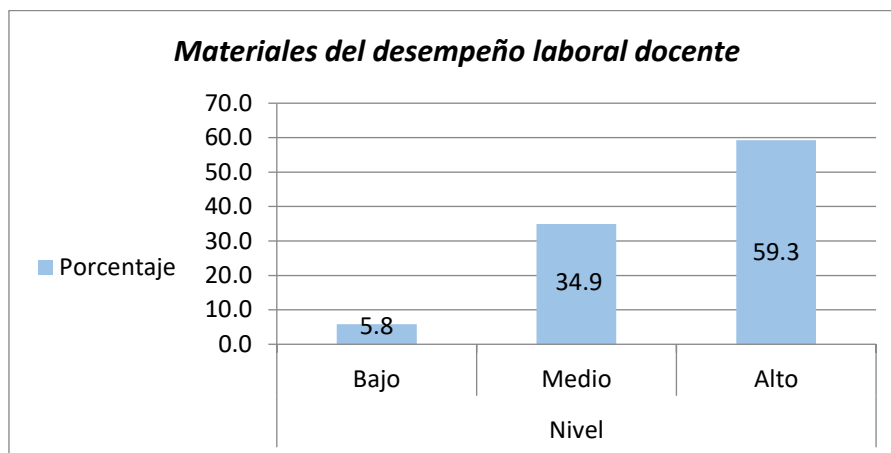
Figura 3: Resultado de la dimensión Metodología del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 3, se muestra que el 61,6% de los estudiantes evaluaron como alto la metodología de los docentes de la UNACH y el 29,1% en un nivel medio y un 9,3% con un nivel bajo.

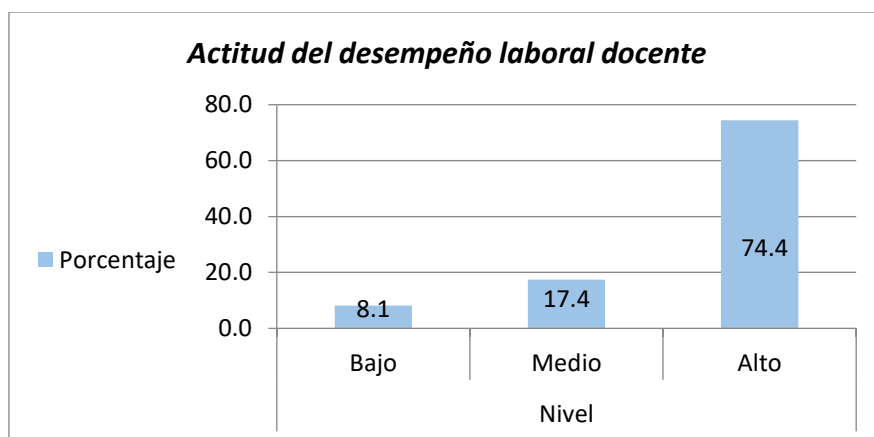
Figura 4: Resultado de la dimensión Materiales del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la Figura 4, se muestra que 59,3% de los estudiantes evaluaron como alto la materiales de los docentes de la UNACH y el 34,9% en un nivel medio y un 5,8% con un nivel bajo.

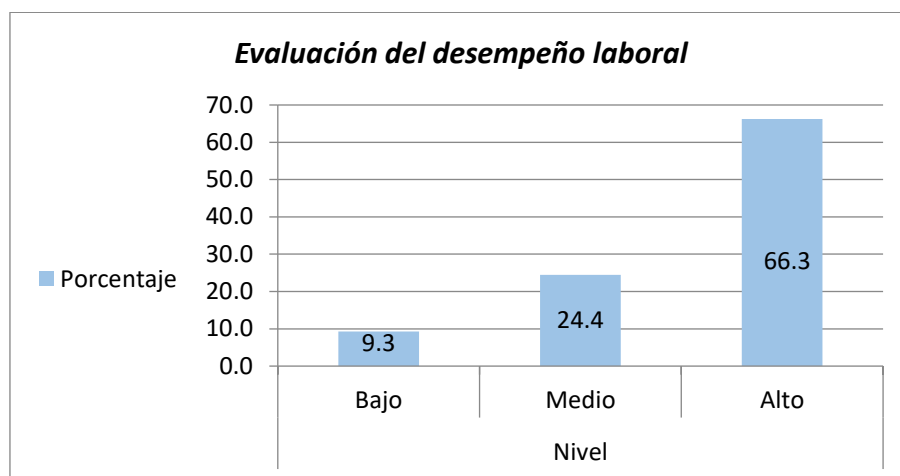
Figura 5: Resultado de la dimensión Actitud del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 5, se observa que el 74,4% de los estudiantes evaluaron como alto la actitud del desempeño laboral de los docentes, el 17,4% con un nivel medio y el 8,1% con un nivel bajo.

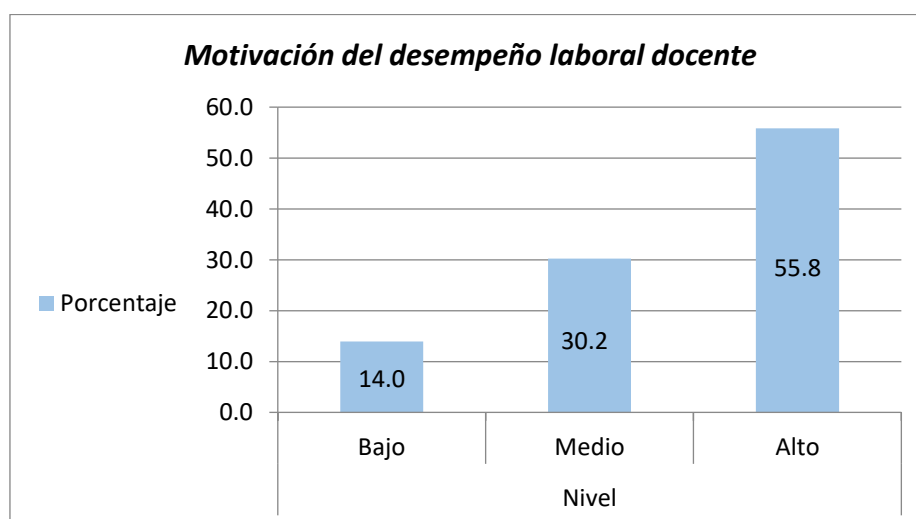
Figura 6: Resultado de la dimensión Evaluación del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 6, se observa que el 66,3% de los estudiantes calificaron como alto la evaluación del desempeño laboral de los docentes, el 24,4% con un nivel medio y el 9,3% con un nivel bajo.

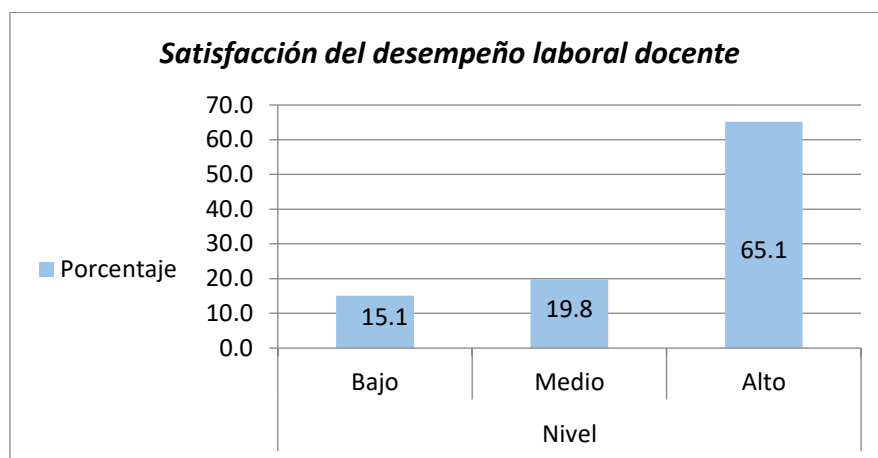
Figura 7: Resultado de la dimensión Motivación del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 7, se observa que el 55,8% de los estudiantes calificaron como alto la motivación del desempeño laboral de los docentes, el 30,2% con un nivel medio y el 14% con un nivel bajo.

Figura 8: Resultado de la dimensión Satisfacción del desempeño laboral docente en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2021.



Nota: Cuestionario desempeño Universidad Autónoma de Chota- 2021.

En la figura 8, se observa que el 55,8% de los estudiantes calificaron como alto la motivación del desempeño laboral de los docentes, el 30,2% con un nivel medio y el 14% con un nivel bajo.

4. 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 encontraron un desempeño excelente sin embargo, difiere con el estudio de Pérez y Zapata (2020) donde encontraron un bajo desempeño laboral en los docentes universitarios, 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 docente estudiante. 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 universitarios de una Universidad Nacional Autónoma de Chota – Cajamarca, 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 docentes, razón por la cual impacta en los niveles de desempeño de los docentes. A diferencia del estudio de Rodríguez y 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 una Universidad Nacional Autónoma de Chota – Cajamarca tuvieron un nivel alto de responsabilidad, esto indica 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.

5. Conclusiones

El 72,1% de los estudiantes de una 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.

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.

6. Bibliografía

- 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. Obtenido de <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. Obtenido de <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. Obtenido de <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. Obtenido de <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. Obtenido de 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. Obtenido de 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). Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dimitrova, I. (13 de mayo de 2017). Plan de motivación laboral. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%3%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/TESIS%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. Obtenido de 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). Obtenido de 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). Obtenido de 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. Obtenido de 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. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martínez, I., & Guevara, A. (23 de agosto de 2016). Teacher erformance and quality educación .

- Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). Ley Universitaria N° 30220. Obtenido de 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. *educationPolicy Analysis Archives*, 25(44), 1-43. Obtenido de <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2482/1904>
- Nuno, M., & Moleiro, J. (2021). Impact of non-monetary factors on retention of higher education institutes 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. Obtenido de <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. Obtenido de <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. Obtenido de <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>
- Perret, R. (12 de octubre de 2016). El secreto de la motivación . Obtenido de <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”. Obtenido de <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. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_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. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322018000300005