



*Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia*

*Satisfaction and performance, in education teachers primary school, in private educational institutions of Peru, during the period of the pandemic*

*Satisfação e desempenho, em professores do ensino fundamental, em instituições de ensino privadas no Peru, durante o período da pandemia*

Karla Vanessa Vargas-Miñano<sup>I</sup>  
[karlavargas@upeu.edu.pe](mailto:karlavargas@upeu.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-5643-6132>

Elena Atalía Borja-Goñi<sup>II</sup>  
[elenaborjagoni@gmail.com](mailto:elenaborjagoni@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-7167-1229>

Guillermo Burga-Rodrigo<sup>III</sup>  
[guillermoburga@upeu.edu.pe](mailto:guillermoburga@upeu.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0003-1693-7319>

Salomón Vásquez-Villanueva<sup>IV</sup>  
[salomonv@upeu.edu.pe](mailto:salomonv@upeu.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0001-8824-6176>

**Correspondencia:** [karlavargas@upeu.edu.pe](mailto:karlavargas@upeu.edu.pe)

Ciencias técnicas y aplicadas  
Artículo de investigación

\***Recibido:** 20 de agosto de 2020 \***Aceptado:** 27 de septiembre de 2020 \* **Publicado:** 25 de Octubre de 2020

1. Investigadora Independiente, Universidad Peruana Unión, Perú.
2. Investigadora Independiente, Universidad Peruana Unión, Perú.
3. Investigadora Independiente, Universidad Peruana Unión, Perú.
4. Investigadora Independiente, Universidad Peruana Unión, Perú.



## Resumen

El estudio abordó dos variables: satisfacción y desempeño, con la participación de 291 docentes de educación primaria, durante el periodo de la pandemia, cuyo objetivo fue determinar la relación de ambas variables, dentro de la plataforma de un enfoque cuantitativo, con el tipo descriptivo, correlacional y transversal, mediante el uso de dos instrumentos validados y con los coeficientes estadísticos de confiabilidad. Entre los resultados, se muestra que la correlación de las variables es significativa, positiva y directa; el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,613 y un p valor de 0,000 ( $p \text{ valor} < 0.05$ ); en conclusión, las variables referidas presentan una correlación significativa.

**Palabras claves:** Satisfacción docente; desempeño docente; desempeño académico; desempeño creativo.

## Abstract

The study addressed two variables: satisfaction and performance, with the participation of 291 primary education teachers, during the period of the pandemic, whose objective was to determine the relationship of both variables, within the platform of a quantitative approach, with the descriptive type, correlational and transversal, by using two validated instruments and with statistical reliability coefficients. Among the results, it is shown that the correlation of the variables is significant, positive and direct; the Rho Spearman correlation coefficient is 0.613 and a p value of 0.000 ( $p \text{ value} < 0.05$ ); In conclusion, the referred variables show a significant correlation.

**Keywords:** Teacher satisfaction; teaching performance; academic performance; creative performance.

## Resumo

O estudo abordou duas variáveis: satisfação e desempenho, com a participação de 291 professores do ensino fundamental, durante o período da pandemia, cujo objetivo foi verificar a relação de ambas as variáveis, dentro da plataforma de abordagem quantitativa, com o tipo descritivo, correlacional e transversal, por meio de dois instrumentos validados e com coeficientes de confiabilidade estatística. Dentre os resultados, mostra-se que a correlação das

variáveis é significativa, positiva e direta; o coeficiente de correlação de Rho Spearman é 0,613 e um valor p de 0,000 (valor p <0,05); Em conclusão, as referidas variáveis apresentam correlação significativa.

**Palavras-chave:** Satisfação do professor; desempenho docente; performance acadêmica; desempenho criativo.

## **Introducción**

La investigación se realizó para indagar sobre las variables: satisfacción y desempeño, en los docentes del nivel primario, particularmente durante esta pandemia, porque se ha percibido que la significación de ambas variables han disminuido, supuestamente debido a las condiciones y las metodologías empleadas, las cuales han sido establecidas para responder a las exigencias de los procesos de aprendizajes en este nuevo escenario de la realidad educativa, totalmente inesperada e inimaginable, sorpresiva para los docentes, los estudiantes y los padres de familia, inclusive para los mismos poderes del Estado, quienes han quedado y quedan expuestos al contagio del Covid-19, generando repercusiones sobre la satisfacción y el desempeño de los docentes. Dada esta nueva realidad, se considera pertinente la realización del estudio, con el objetivo de determinar la relación de las variables en cuestión. Se ha pretendido estudiar el desempeño académico, administrativo, de interrelación y creativo.

## **Satisfacción docente**

Por su parte, Cantón Mayo y Téllez Martínez (2016) realizan su investigación con el objetivo de revisar las principales investigaciones sobre la satisfacción docente, la cual incide directamente sobre el desempeño docente, cuya metodología consistió en “seleccionar tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN”, con el propósito de estudiar los aportes de los 10 últimos años. Entre sus resultados, se encontró una pluralidad de enfoques, incluso perspectivas, la mayor satisfacción está en las mujeres que en los hombres, tienen una satisfacción media-alta con la profesión; en cambio, es negativa con la valoración y el sueldo.

Muñoz-Méndez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz Martínez (2017) trabajaron la satisfacción laboral, cuyos participantes fueron los profesores de los tres niveles: inicial (infantil), primario y secundario, dicho número fue 163 docentes, de 23 a 60 años de edad de ambos sexos, con el objetivo de “evaluar la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes”. El estudio es corte transversal y de tipo descriptivo. Para realizar la

medición se utilizó la “Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)”. Se trabajó seis dimensiones de la satisfacción: diseño, condiciones, realización, promoción, salario y satisfacción global. Sus resultados revelaron que la satisfacción de los docentes presenta valores medios y altos. Se concluye que la satisfacción docente en el nivel primario, con estos resultados, se experimenta en los docentes interinos, quienes tienen un contrato a jornada completa.

López Castro y Pantoja Vallejo (2018) realizaron su investigación con el objetivo de analizar la satisfacción personal y profesional de los docentes de primaria, con la tutoría, mediante el uso de una escala, cuyo instrumento presenta 44 ítems; en el estudio participaron 1755 tutores andaluces; además se trabajaron cinco dimensiones. Los resultados arrojan que existe una necesidad de un “instrumento riguroso y fiable”, que permita “conocer la opinión del profesorado andaluz de Educación Primaria sobre la acción tutorial”.

Sumiri (2018) investiga sobre la motivación y el desempeño docente, cuya investigación queda enmarcada en el objetivo: “determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017”. El estudio es no experimental es correlacional, teórico, transversal, realizado en los docentes de los niveles: inicial, primario y secundario, en 52 docentes. Se concluye que la motivación y la satisfacción tuvieron una relación directa y significativa, según el estadígrafo  $r$  de Pearson ( $r=0,901$ ).

Se habla de satisfacción laboral, cuyo concepto es más genérico, para referir la satisfacción de los trabajadores, cualquiera que fuere su especialidad o profesión. Sin embargo, en el ámbito de la educación, posiblemente, el concepto mucho más específico, sea satisfacción docente. En este sentido, Cabrera (2020) aprecia que la satisfacción laboral de los docentes responde a “necesidades económicas, personales e interacción con otras personas”. Es decir, la satisfacción es consecuencia de la atención a las necesidades económicas, materiales, sin dejar al margen las necesidades totalmente personales, tampoco las necesidades de coexistencia, de la relación con las demás personas, porque los docentes son personas esencialmente sociales, gregarios.

### **Desempeño docente**

El desempeño de los docentes, de los directivos docentes y de los administradores, en las instituciones educativas, mejora mediante la selección y aplicación de estrategias de aprendizaje organizacional, las cuales mejoran los desempeños de las personas y la imagen de la institución,

promoviendo la cultura de la búsqueda del mejoramiento, generando competitividad de los individuos y de las organizaciones (Izquierdo, 2019). Para Merino (2019), el desempeño docente es el resultado del nivel de satisfacción laboral de los docentes, en las instituciones educativas, para quien, en su estudio respectivo, encuentra el resultado de 52,4% de docentes satisfechos con su propio desempeño. También, en el contexto de esta misma apreciación, se registra el estudio y sus resultados de Zeballos (2019). Según el estudio de Sumiri (2018), la motivación determina en buen desempeño docente, porque la motivación es un factor poderoso e importante; para Sosa (2017) y Luján (2017), la gestión educativa; para Espinoza (2017), la gestión del talento; para Mora (2017), el liderazgo; para Rendón Morales et al. (2017) y Portugal (2018), el liderazgo directivo; para Antezana (2017), la evaluación del desempeño; para Escolar, de la Torre, Huelmo, and Palmero (2017), la educación emocional.

Para mejorar el desempeño docente, es requerida de manera inevitable la evaluación del desempeño docente, cuyos tipos son: evaluación del contexto (características, parámetros, metas generales, objetivos, problemas), evaluación de entrada (diseño del programa, recursos materiales y humanos), evaluación del proceso (realización y ejecución del plan), evaluación del producto: logros del programa (Vega, 2020). La gestión administrativa mejora el desempeño docente, indiscutiblemente, evitando el cuestionamiento respectivo, la aparición de los constantes pliegos de reclamos, para lo cual se debe ejercer una evaluación periódica del mismo, observando la relación y la participación en forma activa de los educandos, en los contextos nacionales e internacionales (Quiroz and Vega, 2020).

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**

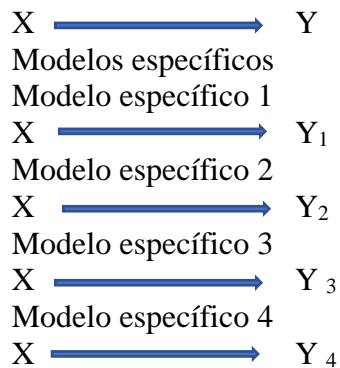
El estudio presenta un enfoque cuantitativo, en sus tipos: descriptivo, correlacional y transversal; es de tipo descriptivo, porque se describen las variables: satisfacción y desempeño, sin dejar al margen sus respectivas variables; correlacional, porque se estudia la relación de la variable: satisfacción docente con las dimensiones de la variable desempeño docente (desempeño docente académico, desempeño docente administrativo, desempeño docente de interrelación y desempeño docente creativo); también es transversal, porque se realiza un corte temporal, durante el proceso de la investigación, con el propósito de obtener la información y los datos requeridos, cuya información obtenida se logra mediante la aplicación de los instrumentos en un determinado

momento, de acuerdo con los estudios de Hernández Sampieri, Fernández Collado, and Baptista Lucio (2014).

Por otro lado, Ríos (2017) aborda la investigación básica, la cual se conocida con el nombre de pura o formal; esta es abstracta, permite el estudio de las leyes, los principios, los conocimientos teóricos sobre las variables: objetos de estudio.

### **Diseño de investigación**

#### **Modelo general**



Donde

X = Satisfacción docente

Y = Desempeño docente

Y<sub>1</sub> = Desempeño docente académico

Y<sub>2</sub> = Desempeño docente administrativo

Y<sub>3</sub> = Desempeño docente de interrelación

Y<sub>4</sub> = Desempeño docente creativo

#### **Participantes**

La investigación se realizó con la participación de 291 docentes de educación primaria, adscritos en las instituciones educativas, cuya promotora es la Unión Peruana Sur; los docentes participantes laboran en los grados: 1ro, 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to, cuya determinación se ha realizado de acuerdo con los estudios y propuestas de Ríos (2017).

#### **Técnicas de muestreo**

El muestreo es no probabilístico, por conveniencia, en forma intencional o accidental, porque las condiciones actuales, generadas por la pandemia, permiten una intervención investigativa muy singular, permitiendo que los sujetos participantes realicen intervención voluntaria y sin contacto

visual y físico con los investigadores, cuyas prerrogativas sustantivas las sustenta muy bien Ríos (2017).

### **Técnicas de recolección de datos**

Para la materialización de la investigación, fue necesario el uso de la técnica de recolección denominada encuesta, cuyos instrumentos cuantitativos son dos: uno para la variable satisfacción docente y otro para la variable desempeño docente, validados y sustentados mediante procesos y protocolos ya establecidos universalmente: juicio de expertos y prueba piloto.

### **Instrumentos para la recolección de datos**

Para efectivizar la presente investigación, se han diseñado dos instrumentos; uno para medir la variable: satisfacción docente y otro para evaluar la variable: desempeño docente, cuyos instrumentos han sido procesados y validados, de acuerdo con los protocolos de investigación. Por su parte, el instrumento destinado para la medición de la satisfacción docente presenta 15 ítems, los cuales son adscritos en las dos dimensiones: satisfacción con los servicios del docente, con sus respectivos ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6) y satisfacción con la institución educativa, con sus correspondientes ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15). El instrumento utilizado para medir el desempeño docente tiene 21 ítems, los cuales pertenecen cuatro dimensiones: desempeño docente académico (1, 2, 3, 4, 5), desempeño docente administrativo (6, 7, 8, 9), desempeño docente de interrelación (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17) y desempeño docente creativo (18, 19, 20, 21).

**Tabla 1.** Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	37

Esta tabla permite observar el estadístico de alfa de Cronbach, el cual permite determinar que el instrumento usado tiene una confiabilidad del 95.5%.

### **Aspectos éticos**

El estudio no ha comprometido la salud ni los comportamientos éticos de los docentes, razón por la cual solamente se ha creído conveniente la autorización de las autoridades de las instituciones educativas y los consentimientos informados de los participantes.



## Resultados

### Descriptivos sociodemográficos

La información sociodemográfica comprendió 8 variables: género, edad del encuestado, estado civil, la religión profesada, el título profesional, grado académico, la región de ubicación de la institución educativa y el grado de enseñanza. La muestra estuvo constituida por un 77.7% de participantes de género femenino y un 22.3% de participantes masculinos.

La edad de los encuestados presenta mayores porcentajes: 25.8%, 22.7%, 16.8% y 14.1% que corresponden a edades de 40 a 45 años, 34 a 39 años, 28 a 33 años y 46 a 51 años, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron de 9.6%, 6.5% y 4.5% que corresponden a edades de 52 a 57 años, 22 a 27 años y 58 a 65 años respectivamente.

En relación con el estado civil, el 70.1% de los encuestados son de condición casados; el 25.8% de los mismos, de condición solteros; el 2.7% de condición divorciados y un 1.4% de condición convivientes.

La religión que profesan los encuestados son un 96.6% adventistas, un 2.1% católicos y un 1.4% evangélicos. De acuerdo con el título profesional, el 52.2% de encuestados son licenciados en educación; un 26.1% tiene un título pedagógico y un 21.6% tiene otro título profesional.

Se observa también que, en relación con el grado académico de los encuestados, un 82.5% de los mismos corresponde a los bachilleres; un 16.5% tiene grado de magíster y un 1% grado de doctor. Los mismos pertenecen a instituciones educativas en regiones divididas: un 40.9% en la sierra, un 35.4% en la costa y un 23.7% en la selva.

Los participantes enseñan, un 38.1% al sexto grado, un 17.9% a primer grado, un 15.8% a quinto grado, un 14.8% a segundo grado, un 13.4% a tercer grado.

### Análisis correlacional

**Tabla 2** Prueba de normalidad de la satisfacción docente y el desempeño docente académico de Shapiro Wilk

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción docente	.111	291	.000

Desempeño docente académico	.168	291	.000
-----------------------------	------	-----	------

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis

$H_0$ : La distribución de datos de la variable es normal.

$H_1$ : La distribución de datos de la variable no es normal.

Se observa que el p valor de la variable satisfacción docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), cuya distribución no es normal, de la misma manera el p valor de la variable desempeño docente académico es 0,000 ( $p < 0,05$ ), que señala que su distribución no es normal. Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 3** Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción docente y el desempeño docente académico

	Desempeño docente académico		
	Rho Spearman	p valor	N
Satisfacción docente	.627**	.000	291

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de Hipótesis

$H_0$ : La satisfacción docente no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

$H_1$ : La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

Se muestra la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente académico. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman se tuvo el resultado de 0,627 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente académico.

**Tabla 4** Prueba de normalidad de la satisfacción docente y el desempeño docente administrativo de Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción docente	.111	291	.000
Desempeño docente administrativo	.160	291	.000

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis

$H_0$ : La distribución de datos de la variable es normal.

$H_1$ : La distribución de datos de la variable no es normal.

### Interpretación

Se observa que el p valor de la variable satisfacción docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), su distribución no es normal, de la misma manera el p valor de la variable desempeño docente administrativo es 0,000 ( $p < 0,05$ ), que señala que su distribución no es normal. Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 5** Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción docente y el desempeño docente administrativo

Desempeño docente administrativo			
	Rho Spearman	p valor	N
Satisfacción docente	<b>,543**</b>	<b>.000</b>	<b>291</b>

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de Hipótesis

$H_0$ : La satisfacción docente no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

$H_1$ : La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

Se muestra la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente administrativo. Por el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman se tuvo el resultado de 0,543 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente administrativo.

**Tabla 6** Prueba de normalidad de la satisfacción docente y el desempeño docente de interrelación de Shapiro Wilk

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción docente	<b>.111</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>
Desempeño docente de interrelación	<b>.138</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis

$H_0$ : La distribución de datos de la variable es normal.

$H_1$ : La distribución de datos de la variable no es normal.

Se observa que el p valor de la variable satisfacción docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), su distribución no es normal, de la misma manera el p valor de la variable desempeño docente de interrelación es 0,000 ( $p < 0,05$ ), que señala que su distribución no es normal. Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 7** Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción docente y el desempeño docente de interrelación

	Desempeño docente de interrelación		
	Rho Spearman	p valor	N
Satisfacción docente	<b>,563**</b>	<b>.000</b>	<b>291</b>

### Correlación

#### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

#### Prueba de Hipótesis

$H_0$ : La satisfacción docente no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

$H_1$ : La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

Se muestra la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente de interrelación. A través del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman se tuvo el resultado de 0,563 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente de interrelación.

**Tabla 8** Prueba de normalidad de la satisfacción docente y el desempeño docente creativo de Shapiro Wilk

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción docente	.111	291	.000
Desempeño docente creativo	.163	291	.000

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis

$H_0$ : La distribución de datos de la variable es normal.

$H_1$ : La distribución de datos de la variable no es normal.

Se observa que el p valor de la variable satisfacción docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), se determina que su distribución no es normal, de la misma manera el p valor de la variable desempeño docente creativo es 0,000 ( $p < 0,05$ ), que señala que su distribución no es normal. Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 9** Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción docente y el desempeño docente creativo

Desempeño docente creativo

	Rho Spearman	p valor	N
Satisfacción docente	<b>,506**</b>	<b>.000</b>	<b>291</b>

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de Hipótesis

$H_0$ : La satisfacción docente no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

$H_1$ : La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

Se muestra la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente creativo. Luego del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman se tuvo el resultado de 0,506 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente creativo.

**Tabla 10** Prueba de normalidad de la satisfacción docente y el desempeño docente de Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción docente	<b>.111</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>
Desempeño docente	<b>.112</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis

$H_0$ : La distribución de datos de la variable es normal.

$H_1$ : La distribución de datos de la variable no es normal.

Se observa que el p valor de la variable satisfacción docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), su distribución no es normal, de la misma manera el p valor de la variable desempeño docente es 0,000 ( $p < 0,05$ ), que señala que su distribución no es normal. Por tal motivo, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 11** Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción docente y el desempeño docente

	Desempeño docente		
	Rho Spearman	p valor	N
Satisfacción docente	<b>,613**</b>	<b>.000</b>	<b>291</b>

### Regla de decisión

Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### Prueba de Hipótesis

$H_0$ : La satisfacción docente no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

$H_1$ : La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia.

Se muestra la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente. A través del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman se tuvo el resultado de 0,613 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0,05$ ); por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente,



en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Además, se observa que la relación entre las variables de estudio es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente.

### **Discusión de resultados**

En el presente estudio se trabajó la hipótesis general: la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Es decir, durante el año 2020, con la participación de 291 docentes. La investigación revela la relación entre la satisfacción docente y el desempeño docente, luego del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman, cuya relación es 0,613 y un p valor de 0,000 (p valor < 0.05); razón por la cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; en este sentido, la satisfacción docente, se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Se percibe que la relación es directa; es decir, a mayor satisfacción docente mayor será el desempeño docente.

Por su parte, Sumiri (2018) realizó una investigación, a diferencia de la anterior, sobre la motivación y el desempeño docente, en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa, 2017, corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, transversal, empleando una encuesta para el recojo de los datos, de una muestra de 52 trabajadores. Sus resultados confirman la relación de Rho Spearman de 0,901, una relación muy significativa. En el mismo estudio, se describe el desempeño docente en los niveles, calificados de apropiado 40 (77%), regularmente apropiado 11 (21%) e inapropiado 1 (2%). Sumiri (2018) no usó exactamente la misma denominación; sin embargo, aborda una variable con significado aproximado: capacidad pedagógica, a diferencia de la presente que usa la denominación: desempeño docente académico. En el estudio realizado, la capacidad pedagógica muestra los tres niveles que calificaron: apropiado 35 (67%), regularmente apropiado 16 (31%) e inapropiado 1 (2%). Merino (2019) estudia la satisfacción laboral y el desempeño docente, con el objetivo de establecer la influencia de la primera sobre el segundo, en una muestra de 42 docentes, a quienes

se les evaluó mediante una encuesta, cuyo instrumento es un cuestionario. El resultado encontrado es 52,4%, expresando que los docentes se encuentran muy satisfechos, enmarcados en el 0,595, cuya correlación es calificada de media y directa, con la significancia requerida.

Pedraza (2020) ha trabajado en su estudio la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en relación con el desempeño educativo, realizado en una muestra de 84 encuestados, en el espacio de un enfoque cuantitativo, no experimental, transaccional, de alcance explicativo. La satisfacción laboral y desempeño educativo presentan un valor de 0.789. También Cabrera (2020) se ocupa de la satisfacción docente, trabajada en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, con el objetivo de comparar dicha satisfacción de los docentes, en un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo comparativo, descriptivo, de corte transversal, en una muestra censal de 120 docentes, quienes participaron en la encuesta llenando el cuestionario respectivo; se concluye que es notoria la diferencia de la satisfacción en las instituciones educativas: en la Institución Educativa N.º 130 Gran Amauta Mariátegui, el 13.30% corresponde al nivel bajo de satisfacción; el 86.70%, nivel regular; en la Institución Educativa N.º 2032 Manuel Scorza, el 10% corresponde a nivel regular; el 90%, a alto nivel de satisfacción.

Zeballos (2019) presenta un estudio sobre la satisfacción y el desempeño docente, con el objetivo de evaluar la relación de la variable en cuestión, en el marco de una investigación básica, “no experimental, nivel descriptivo correlacional, diseño transeccional”, realizado en 35 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta, expresada en un cuestionario, cuyo resultado de la relación es 0,734 con  $p = 0,000$ , llegando a la conclusión de que la relación es muy significativa, es mayor que la presente, cuyo resultado es 0,613, generado por 291 docentes. El análisis global de la satisfacción laboral es presentado en las escalas: siempre 12 (35%), casi siempre 23 (65%); para el desempeño laboral, siempre 13 (37%), casi siempre 22 (63%).

Por otro lado, la presente investigación trabajó cuatro hipótesis específicas o derivadas. La primera tiene el texto: la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Los resultados muestran la relación de la satisfacción docente con el desempeño docente académico, cuyo coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,627 y un p valor de 0,000 ( $p \text{ valor} < 0.05$ ); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación, al confirmar que la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, declarándose que dicha

relación es directa; afirmándose que a mayor satisfacción docente, mayor será el desempeño docente académico.

Por su parte, Sosa (2017) realiza un estudio con el objetivo de determinar la influencia de la gestión educativa sobre el buen desempeño docente, en de las I.E.I de Puente Piedra, cuya población estuvo constituida por 1260 docentes, de los cuales participaron solamente 294, en la condición de muestra, mediante métodos descriptivo-explicativos, en un diseño no experimental, expos-facto; al final de la investigación, se concluyó que existe una estrecha relación. El desempeño docente recibió las calificaciones: muy bueno 36 (12%), bueno 78 (27%), regular 136 (46%), malo 21 (7%), muy malo 23 (8%).

También se trabajó el desempeño docente administrativo en este contexto, se determinó la segunda hipótesis específica: La satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Se muestra la relación entre ambas variables, concluido el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman; se obtuvo el resultado de 0,543 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); se rechazó la nula y se aceptó la hipótesis de investigación; quiere decir que dicha relación es significativa y directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente administrativo. Quiroz and Vega (2020) realizan su estudio con el propósito de determinar la relación “entre la gestión administrativa y el desempeño docente”, realizado en una muestra de 40 docentes de ambos sexos, en los tres niveles educativos, cuya investigación se registra en las denominaciones de descriptiva, correlacional. La correlación de Rho de Spearman es  $r=0.567$ , calificada de moderada, llegando a la conclusión de que la relación es significativa. Vega (2020) ha investigado sobre la gestión educativa y el desempeño docente, con el propósito de estudiar cuánto la primera se constituye en un factor que determine el desempeño; en este sentido, la gestión educativa se constituye en el mediador, el mismo que desarrolla “la inspiración, la motivación, el apoyo y la orientación”, para beneficio de los docentes y el mejoramiento escolar. Por su parte, Izquierdo (2019) revelando su preocupación por el desempeño docente, propone estrategias de aprendizaje organizacional, cuyas estrategias deben mejorar el desempeño de los docentes, los directivos docentes y de los administrativos, quienes laboran en la Institución Educativa Luis López de Mesa de la ciudad de Medellín.

La tercera hipótesis específica declara: la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. La relación de las variables, luego del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman, presenta el resultado de 0,563 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); pues se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación; en el sentido de que la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente. Además, se observa que la relación de las variables es directa; es decir, mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente de interrelación. Zeballos (2019), por su parte, presenta y comparte los resultados de la correlación entre relaciones interpersonales y desempeño docente, cuyo valor es de 0,517 y  $p = 0,000$ , razón por la cual se percibe que la correlación es muy significativa, superior a la media, en comparación con la presente es inferior al resultado de 0,563.

También se declaró la hipótesis específica número cuatro: la satisfacción docente se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en los docentes de educación primaria, de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia. Al respecto, el estudio muestra la relación, realizado el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el resultado de 0,506 y un p valor de 0,000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ); por tal motivo, se rechaza la nula y se acepta la hipótesis de investigación; la relación de ambas variables es significativa y directa; vale decir que mientras la satisfacción docente sea mayor, mejor será el desempeño docente creativo. Sobre la satisfacción docente, específicamente la satisfacción académica, González-contreras, Pérez-villalobos, Hechenleitner, Vaccarezza-garrido, y Toirkens-niklitschek (2019), los resultados del estudio correspondiente son registrados con la denominación de moderada, con el 69,46%, refiriendo además que dicha satisfacción es significativa con las prácticas pedagógicas.

## Referencias

1. Antezana, Y. (2017). Evaluación del desempeño docente mediante prácticas reflexivas en la gestión de estrategias de enseñanza- aprendizaje de los docentes de la institución educativa N° 41003, Almirante Miguel Grau, Arequipa – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

2. Cabrera, J. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. [Tesis para el grado académico de maestra, Universidad César Vallejo]. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera\\_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Cantón Mayo, I., and Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
4. Escolar, Ma., de la Torre, T., Huelmo, J., and Palmero, C. (2017). Educación emocional en los profesores de educación infantil: aspecto clave en el desempeño docente. *Contextos Educativos*, 20, 113–125. <https://doi.org/http://doi.org/10.18172/con.2994> EDUCACIÓN
5. Espinoza, S. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
6. González-contreras, A., Pérez-villalobos, C., Hechenleitner, M., Vaccarezza-garrido, G., and Toirkens-niklitschek, J. (2019). Satisfacción académica y prácticas pedagógicas percibidas por estudiantes de salud de Chile. *FEM*, 22(3), 103–107. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v22n3/2014-9832-fem-22-3-103.pdf>
7. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., and Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
8. Izquierdo, O. (2019). Estrategias de aprendizaje organizacional para mejorar el desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos de la I.E. Luis López de Mesa de la ciudad de Medellín. [Tesis para el título profesional, Universidad Católica de Manizales]. Retrieved from <file:///E:/Satisfacción docente/Ovier de Jesús Izquierdo Pérez.pdf>
9. López Castro, M., and Pantoja Vallejo, A. (2018). Escala para valorar la percepción y grado de satisfacción del profesorado de Educación Primaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía respecto a los procesos tutoriales. *Revista Complutense de Educación*, 29(1), 287–306. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52286>

10. Luján, R. (2017). Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas RED 26 UGEL 04 - Comas, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
11. Merino, C. (2019). Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular Sofos – Guayaquil, 2019. [Tesis para el grado académico de maestra, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42520>
12. Mora, J. (2017). Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
13. Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., and Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Rev. Gestión de La Educación*, 7(1), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
14. Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 1–29. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-9566-2880>
15. Portugal, Y. (2018). Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
16. Quiroz, L., and Vega, Y. (2020). Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la Libertad, 2019. [Tesis para el grado académico de maestro, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Retrieved from [http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_20\\_20.pdf](http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_20_20.pdf)
17. Rendón Morales, P. A., Lara Chalá, L. del R., Hernández, J. J., Alomoto Navarrete, M. R., Landeta Valladares, L. J., and Calero Morales, S. (2017). Influencia de la masa grasa en el salto vertical de basquetbolistas de secundaria Fat mass influence in vertical jumping in secondary basketballs. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.*, 36(1), 1–12.
18. Ríos, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera ed). Málaga, España: Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

19. Sosa, G. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171>
20. Sumiri, M. (2018). Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa - 2017. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Retrieved from <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1775>
21. Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18–28. Retrieved from <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
22. Zeballos, R. (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cuacone, 2018. [Tesis para el grado de maestra, Universidad de la Costa]. Retrieved from <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2811/45429596-32746586.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## References

1. Antezana, Y. (2017). Evaluation of teaching performance through reflective practices in the management of teaching-learning strategies of teachers of the educational institution N ° 41003, Almirante Miguel Grau, Arequipa - 2016. (Master's thesis). National University of San Agustín de Arequipa. Arequipa, Peru.
2. Cabrera, J. (2020). Teacher job satisfaction in two educational institutions in Metropolitan Lima. [Thesis for the academic degree of teacher, Universidad César Vallejo]. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera\\_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Cantón Mayo, I., and Téllez Martínez, S. (2016). The job and professional satisfaction of teachers. *Lasallian Research Journal*, 13 (1), 214–226. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
4. Escolar, Ma., De la Torre, T., Huelmo, J., and Palmero, C. (2017). Emotional education in early childhood education teachers: key aspect in teaching performance. *Educational Contexts*, 20, 113–125. <https://doi.org/http://doi.org/10.18172/con.2994> EDUCATION

5. Espinoza, S. (2017). The management of human talent and teaching performance in the parochial educational institution El Buen Pastor, Los Olivos, 2017. (Master's thesis). Cesar Vallejo University. Peru.
6. González-contreras, A., Pérez-villalobos, C., Hechenleitner, M., Vaccarezza-garrido, G., and Toirkens-niklitschek, J. (2019). Academic satisfaction and pedagogical practices perceived by Chilean health students. *FEM*, 22 (3), 103-107. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v22n3/2014-9832-fem-22-3-103.pdf>
7. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., and Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Research Methodology* (Sixth ed.). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
8. Izquierdo, O. (2019). Organizational learning strategies to improve the performance of teachers, educational directors and administrators of the I.E. Luis López de Mesa from the city of Medellín. [Thesis for the professional title, Universidad Católica de Manizales]. Retrieved from [file:///E:/Teacher satisfaction/OvierdeJesúsIzquierdoPérez.pdf](file:///E:/Teacher%20satisfaction/OvierdeJesúsIzquierdoPérez.pdf)
9. López Castro, M., and Pantoja Vallejo, A. (2018). Scale to assess the perception and degree of satisfaction of the teachers of Primary Education of the Autonomous Community of Andalusia regarding the tutorial processes. *Complutense Journal of Education*, 29 (1), 287–306. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52286>
10. Luján, R. (2017). Educational management and teaching performance at the secondary level in Educational Institutions RED 26 UGEL 04 - Comas, 2016. (Master's thesis). Cesar Vallejo University. Peru.
11. Merino, C. (2019). Level of Job Satisfaction and its influence on Teaching Performance in the Sofos Private Educational Unit - Guayaquil, 2019. [Thesis for the academic degree of teacher, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42520>
12. Mora, J. (2017). Leadership and job performance in teachers of educational institutions of San Martín de Porres, year 2016. (Master's thesis). Cesar Vallejo University. Peru.
13. Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., and Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J. (2017). Job satisfaction in early childhood, primary and secondary education teachers. *Rev. Management of Education*, 7 (1), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
14. Pedraza, N. (2020). Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions. *RIDE Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 10 (20), 1–29. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-9566-2880>



15. Portugal, Y. (2018). Influence of directive leadership for efficient teaching performance in primary educational institutions of the district of Cerro Colorado, Arequipa. (Master's Thesis). National University of San Agustín de Arequipa. Arequipa, Peru.
16. Quiroz, L., and Vega, Y. (2020). Administrative management and teaching performance in the public educational institution of La Libertad, 2019. [Thesis for the academic degree of teacher, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Retrieved from [http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_2020.pdf](http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)
17. Rendón Morales, P. A., Lara Chalá, L. del R., Hernández, J. J., Alomoto Navarrete, M. R., Landeta Valladares, L. J., and Calero Mrales, S. (2017). Influence of fat mass in vertical jumping in secondary basketballs Fat mass influence in vertical jumping in secondary basketballs. Cuban Journal of Biomedical Research., 36 (1), 1–12.
18. Ríos, R. R. (2017). Methodology for research and writing (First ed). Málaga, Spain: Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
19. Sosa, G. (2017). The educational management within the framework of the good teaching performance of the I.E. from Puente Piedra. [Master's thesis, Inca Garcilaso de la Vega University]. Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171>
20. Sumiri, M. (2018). Motivation and teaching performance at the San Martín de Porres Gráficas Alto Selva Alegre Arequipa educational institution - 2017. [Master's thesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Retrieved from <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1775>
21. Vega, L. (2020). Educational management and its relationship with teaching performance. Science And Education, 1 (2), 18–28. Retrieved from <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
22. Zeballos, R. (2019). Job satisfaction and teaching performance at the educational institution Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. [Thesis for the master's degree, Universidad de la Costa]. Retrieved from <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2811/45429596-32746586.pdf?Sequence=1&isAllowed=y>

## Referências

1. Antezana, Y. (2017). Avaliação do desempenho docente por meio de práticas reflexivas na gestão de estratégias de ensino-aprendizagem de professores da instituição de ensino N ° 41003, Almirante Miguel Grau, Arequipa - 2016. (Dissertação de mestrado). Universidade Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Peru.

2. Cabrera, J. (2020). Satisfação no trabalho do professor em duas instituições de ensino na região metropolitana de Lima. [Tese de grau acadêmico de docente, Universidad César Vallejo]. Obtido em [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera\\_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Cantón Mayo, I., e Téllez Martínez, S. (2016). O trabalho e a satisfação profissional dos professores. *Lasallian Research Journal*, 13 (1), 214-226. Obtido em <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
4. Escolar, Ma., De la Torre, T., Huelmo, J. e Palmero, C. (2017). Educação emocional em professores de educação infantil: aspecto fundamental no desempenho docente. *Contextos Educacionais*, 20, 113-125. <https://doi.org/http://doi.org/10.18172/con.2994> EDUCAÇÃO
5. Espinoza, S. (2017). A gestão do talento humano e do desempenho docente na instituição paroquial de ensino El Buen Pastor, Los Olivos, 2017. (Dissertação de mestrado). Universidade Cesar Vallejo. Peru.
6. González-contreras, A., Pérez-villalobos, C., Hechenleitner, M., Vaccarezza-garrido, G. e Toirkens-niklitschek, J. (2019). Satisfação acadêmica e práticas pedagógicas percebidas por estudantes chilenos da área de saúde. *FEM*, 22 (3), 103-107. Obtido em <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v22n3/2014-9832-fem-22-3-103.pdf>
7. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., e Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodologia de pesquisa (sexta ed.). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
8. Izquierdo, O. (2019). Estratégias de aprendizagem organizacional para melhorar o desempenho de professores, diretores pedagógicos e administradores da I.E. Luis López de Mesa, da cidade de Medellín. [Tese do título profissional, Universidad Católica de Manizales]. Recuperado do <arquivo:///E:/Satisfaçãodoprofessor/OvierdeJesúsIzquierdoPérez.pdf>
9. López Castro, M., e Pantoja Vallejo, A. (2018). Escala para avaliar a percepção e o grau de satisfação dos professores do Ensino Básico da Comunidade Autónoma da Andaluzia quanto aos processos tutoriais. *Complutense Journal of Education*, 29 (1), 287–306. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52286>
10. Luján, R. (2017). Gestão educacional e desempenho docente do nível médio em Instituições de Ensino RED 26 UGEL 04 - Comas, 2016. (Dissertação de mestrado). Universidade Cesar Vallejo. Peru.
11. Merino, C. (2019). Nível de satisfação no trabalho e sua influência no desempenho docente da Unidade Educacional Privada de Sofos - Guayaquil, 2019. [Tese de titulação do grau de docente, Universidad César Vallejo]. Obtido em <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42520>

12. Mora, J. (2017). Liderança e desempenho profissional em professores de instituições de ensino de San Martín de Porres, ano 2016. (Dissertação de mestrado). Universidade Cesar Vallejo. Peru.
13. Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., e Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J. (2017). Satisfação no trabalho em professores de educação infantil, fundamental e médio. *Rev. Management of Education*, 7 (1), 161-177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
14. Pedraza, N. (2020). Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional do capital humano no desempenho em instituições de ensino superior. *RIDE Revista Ibero-americana de Pesquisa e Desenvolvimento Educacional*, 10 (20), 1–29. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-9566-2880>
15. Portugal, Y. (2018). Influência da liderança diretiva para um desempenho docente eficiente em instituições de ensino fundamental do distrito de Cerro Colorado, Arequipa. (Tese de mestrado). Universidade Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Peru.
16. Quiroz, L. e Vega, Y. (2020). Gestão administrativa e desempenho docente na instituição pública de ensino de La Libertad, 2019. [Tese para o grau acadêmico de professor, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Obtido em [http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_2020.pdf](http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)
17. Rendón Morales, P. A., Lara Chalá, L. del R., Hernández, J. J., Alomoto Navarrete, M. R., Landeta Valladares, L. J. e Calero Mrales, S. (2017). Influência da massa gorda no salto vertical de basquete secundário. *Influência da massa gorda no salto vertical de basquete secundário. Cuban Journal of Biomedical Research.*, 36 (1), 1-12.
18. Ríos, R. R. (2017). Metodologia para pesquisa e redação (primeira ed). Málaga, Espanha: Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
19. Sosa, G. (2017). A gestão educacional no quadro do bom desempenho docente do I.E. de Puente Piedra. [Dissertação de mestrado, Universidade Inca Garcilaso de la Vega]. Obtido em <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171>
20. Sumiri, M. (2018). Motivação e atuação docente na instituição de ensino San Martín de Porres Gráficas Alto Selva Alegre Arequipa - 2017. [Dissertação de mestrado, Universidade Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Obtido em <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1775>
21. Vega, L. (2020). A gestão educacional e sua relação com o desempenho docente. *Ciência e educação*, 1 (2), 18-28. Obtido em <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

22. Zeballos, R. (2019). Satisfação no trabalho e desempenho docente na instituição de ensino Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. [Tese de maestrado, Universidad de la Costa]. Obtido em <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2811/45429596-32746586.pdf?Sequence=1&isAllowed=y>

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).