

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



*Una Institución Adventista*

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

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado

en Educación, Especialidad: Primaria

**Por:**

Karla Vanessa Vargas Miñano  
Elena Atalía Borja Goñi  
Guillermo Burga Rodrigo

**Asesor:**

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Lima, diciembre de 2020

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Dr. Salomón Vásquez Villanueva, docente principal y adscrito a la Facultad de Ciencia Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia**”, constituye la memoria que presentan los bachilleres: Karla Vanessa Vargas Miñano, Elena Atalía Borja Goñi y Guillermo Burga Rodrigo, para obtener el título profesional de **Licenciado en Educación, Especialidad: Primaria**, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Así mismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones, presentadas y vertidas en esta investigación, son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución en ninguno de sus aspectos.

Dando fe de lo prescrito, firmo la presente declaración, en Lima, el 17 de diciembre del año 2020.



DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA  
Dr. Administración

Asesor

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a veinticuatro día(s) del mes de noviembre del año 2020 siendo las 15:00 horas, se reunieron en modalidad virtual u online sincrónica, bajo la dirección del (de la) Presidente (a) del jurado: Mg. Rodolfo Alania Pacovilca, el (la) secretario(a): Mtra. Melva Hernández García y los demás miembros: Dr. Moisés Díaz Pinedo y el (la) asesor (a): Dr. Salomón Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia** .....

De/el(los)/la(las) bachiller(es): a) **Karla Vanessa Vargas Miñano**.....  
 ..... b) **Elena Atalia Borja Goñi**.....  
 ..... c) **Guillermo Burga Rodrigo** .....conducente a la obtención del título profesional de Licenciado (a) en Educación, Especialidad Primaria.....  
 (Nombre del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al/a (los)/(la)/(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): .....**Karla Vanessa Vargas Miñano**.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	18	A-	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (b): .....**Elena Atalia Borja Goñi**.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (c): .....**Guillermo Burga Rodrigo**.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al/a (los)/(la)/(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



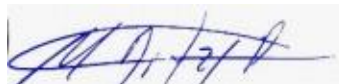
Mg. Rodolfo Alania Pacovilca  
Presidente



Mtra. Melva Hernández García  
Secretario

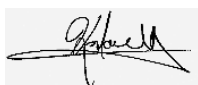


Dr. Salomón Vásquez Villanueva  
Asesor

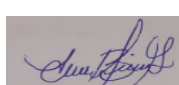


Dr. Moisés Díaz Pinedo  
Miembro

Miembro



Karla Vanessa Vargas Miñano  
Candidato/a (a)



Elena Atalia Borja Goñi  
Candidato/a (b)



Guillermo Burga Rodrigo  
Candidato/a (c)

## DEDICATORIAS

A Enzo mi amado esposo y fiel compañero, por su apoyo incondicional, y su motivación constante para lograr este desafío académico.

A mi hijo Mathías por ser la alegría y el regalo más grande de Dios en nuestra vida.

A mi querida madre Esther, por su amor maternal y oraciones constantes, a Esly y David mis hermanos queridos; a Petronila Severino por sus palabras de ánimo e inspiración en la docencia, a todos los profesores de la red educativa de la Unión Peruana del Sur por participar en este desafío; y a la memoria de mi padre Esly Vargas un guerrero incansable que descansa en el Señor. (Karla Vanessa)

A mis padres, quienes siempre han contribuido en mi formación como persona íntegra y quienes constantemente me impulsaron hacia el logro de mis metas trazadas. A mi hermana Madaí que me enseñó a ser perseverante, a mi hermana Dara por su apoyo junto con Thomas y muchas gracias a ti.(Elena Atalía)

A mi familia, quienes siempre han contribuido en mi progreso como persona íntegra y quienes constantemente me impulsaron hacia el logro de mis metas trazadas como docente, a pesar de las dificultades del día a día (Guillermo Burga)

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por la iluminación de mi camino, mi vocación docente y la continua formación integral de mis estudiantes.

A mi familia, por ser motor de estos grandes logros en mi formación y vocación docente, quienes siempre confiaron en mis competencias y capacidades durante mi formación como docente y hoy dedicada en la formación integral de mis estudiantes, en el aula y con proyección a contribuir en el desarrollo de la sociedad.

A la Universidad Peruana Unión, por la oportunidad de brindar todas las herramientas para realizar la tesis formato Artículo para la obtención del Título profesional Licenciado en Educación, Especialidad: Primaria perteneciente a la carrera de Ciencias Humanas y Educación.

A mi asesor, por la paciencia y dedicación en la asesoría y mejora de mi trabajo de investigación.

A los docentes de la Unión Peruana del Sur, por su contribución mediante la encuesta sobre las variables: Satisfacción y desempeño docente.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIAS .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
METODOLOGÍA .....	5
Tipo de investigación.....	5
Diseño de investigación .....	5
Participantes .....	6
Técnicas de muestreo .....	6
Instrumentos para la recolección de datos .....	7
Aspectos éticos .....	7
RESULTADOS.....	8
Descriptivos sociodemográficos .....	8
Análisis correlacional.....	9
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	18
CONCLUSIONES .....	23
REFERENCIAS.....	25

## ÍNDICE DE ANEXOS

Carta de sumisión

Resolución de inscripción del perfil del proyecto

Instrumentos

# TÍTULO EN ESPAÑOL Y EN INGLÉS

## **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

Karla Vanessa Vargas Miñano<sup>1</sup>  
Elena Atalía Borja Goñi<sup>2</sup>  
Guillermo Burga Rodrigo<sup>3</sup>  
Salomón Vásquez Villanueva<sup>4</sup>

Universidad Peruana Unión<sup>1,2,3,4</sup>

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-5643-6132><sup>1</sup>

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

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7167-1229><sup>2</sup>

[elenaborjagoni@gmail.com](mailto:elenaborjagoni@gmail.com)

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1693-7319><sup>3</sup>

[guillermoburga@upeu.edu.pe](mailto:guillermoburga@upeu.edu.pe)

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8824-6176><sup>4</sup>

[salomonv@upeu.edu.pe](mailto:salomonv@upeu.edu.pe)



## 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 valor < 0.05); en conclusión, las variables referidas presentan una correlación significativa.

**Palabras clave:** 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 cross-sectional, through the use of 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 value <0.05); In conclusion, the referred variables show a significant correlation.

**Keywords:** teacher satisfaction, teacher performance, academic performance, creative performance.

## 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 ítemes; 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

X  $\longrightarrow$  Y

Modelos específicos

Modelo específico 1

X  $\longrightarrow$  Y<sub>1</sub>

Modelo específico 2

X  $\longrightarrow$  Y<sub>2</sub>

Modelo específico 3

X  $\longrightarrow$  Y<sub>3</sub>

## Modelo específico 4

$$X \longrightarrow Y_4$$

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 diseñados 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*

N de	
Alfa de Cronbach	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	<b>,627**</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 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	.543**	.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 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	.111	291	.000

---

docente

Desempeño .138 291 .000

docente de

interrelación

---

### 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	<b>,563**</b>	<b>.000</b>	<b>291</b>

---

docente

### 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	<b>.111</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>
Desempeño docente	<b>.163</b>	<b>291</b>	<b>.000</b>



**Regla de decisión**

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

**Prueba de hipótesis**

H<sub>0</sub>: La distribución de datos de la variable es normal.

H<sub>1</sub>: 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<sub>0</sub>).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

**Prueba de Hipótesis**

H<sub>0</sub>: 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<sub>1</sub>: 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	.111	291	.000
Desempeño docente	.112	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 ( $p < 0,05$ ), 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<sub>1</sub>: 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°. 130 Gran Amauta Mariátegui, el 13.30% corresponde al nivel bajo de satisfacción; el 86.70 %, nivel regular; en la Institución Educativa N°. 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 variables 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 constituyen 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.



## CONCLUSIONES

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.

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 ( $p$  valor  $< 0.05$ )

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

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.

## REFERENCIAS

- 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.
- 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)
- 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>
- 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
- 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.
- 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>
- 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.

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

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>

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.

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>

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.

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>

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>

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.

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\\_2020.pdf](http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)

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). 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.

Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed). Málaga, España: Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

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>

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>

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>

Zeballos, R. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa*

*Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 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](http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2811/45429596-32746586.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## TABLAS

**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	<b>,627**</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

$H_1$ : 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.

**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<sub>1</sub>: 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.

**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<sub>0</sub>).

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

## Prueba de Hipótesis

H<sub>1</sub>: 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.

**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	<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**

$H_1$ : 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.

**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.

Carta de sumisión

**Polo del Conocimiento**  ISSN: 2550-682X  
*Revista multidisciplinaria de innovación y estudios aplicados*  
*Artículos científicos, de revisión, cortos, casos clínicos*

CASEDELPO

**Casa Editora del Polo (CASEDELPO) hace constar que:**

El artículo científico:

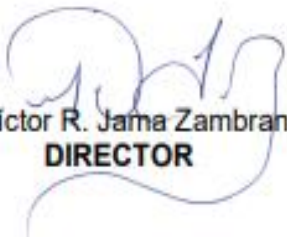
**"Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia"**

De autoría:

**Karla Vanessa Vargas Miñano, Elena Atalia Borja Goñi, Guillermo Burga Rodrigo y Salomón Vásquez Villanueva**

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, receptado el 15 de octubre del año 2020 y aceptado para su pronta publicación en el **Vol. 6, No. 10. Noviembre 2020**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 21 días del mes de octubre del año 2020.

  
Dr. Víctor R. Jama Zambrano  
**DIRECTOR**

---

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6  
Teléfonos: 593(5) 6051775 / 0991871420  
Email: [director@polodelconocimiento.com](mailto:director@polodelconocimiento.com)  
[www.polodelconocimiento.com](http://www.polodelconocimiento.com)  
Manta – Manabí- Ecuador

**To:**

Salomón Vásquez Villanueva,  
Professor.  
Perú.  
Email: [salomonv@upeu.edu.pe](mailto:salomonv@upeu.edu.pe)

**Invoice No: 2020-264**  
**Date: November 25, 2020**

**Respected Authors**

The Editor-in-Chief is pleased to inform you that your article was accepted for the publication of International Journal Of Innovation Scientific Research and Review (ISSN: 2582 - 6131). we are going to publish your article in the coming issue. before that send your article processing fees. Processing fees details as follows .

Manuscript Number	Article Title	Processing fees (USD)	TOTAL (USD)
UISRR-264	Competencias cognitivas y comprensión lectora, en estudiantes del Área de Comunicación, nivel de educación secundaria, 2020	50	50
		TOTAL	50
		TOTAL DUE	50

**BANK ACCOUNT PARTICULARS**

Name	Account Number	Name of the Bank	Bank branch code	Swift Code	IFSC Code
R. PRAKASH	005601537022	ICICI Bank	000056	ICICINBBCTS	ICIC0000056

**Western Union Money Transfer**

Receiver name: **Prakash Rajavel**

Address: No 1/434, Mettu Street, Killyanur Post, Vanur - Taluk, Villupuram District – 604102, Tamilnadu, India.

**PayPal Money Transfer**

Email Id: [prakashvision87@gmail.com](mailto:prakashvision87@gmail.com)

**Money Gram Money Transfer (Or) Express Money (Or) UAE Exchange Money Transfer**

Receiver name: **Prakash Rajavel**

Address: No 1/434, Mettu Street, Killyanur Post, Vanur - Taluk, Villupuram District – 604102, Tamilnadu, India.

After your amount credited with our account, after wards we will send your article proof copy to your corresponding author email id. Send a scan copy of the deposited receipt (or) Confirmation receipt.

Hope we get more articles from you, your friends and colleagues. If you have any questions concerning this invoice, contact the email: [editor@journalijisr.com](mailto:editor@journalijisr.com); [financeijisr@gmail.com](mailto:financeijisr@gmail.com)

**Thank you for your Co-operation**

## Resolución de inscripción



Una Institución Adventista

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN N° 427-2020/UPeU/FCHE-CF

Lima, Naña, 31 de agosto de 2020

### VISTO:

El expediente de los bachilleres **KARLA VANESSA VARGAS MIÑANO**, identificada con código universitario N° 201322120, **ELENA ATALIA BORJA GOÑI**, identificada con código universitario N° 201110239 y **GUILLEMO BURGO RODRIGO**, identificado con código universitario N° 201110795 de la Escuela Profesional de Educación, de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

### CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que las bachilleres Karla Vanessa Vargas Miñano, Elena Atalia Borja Goñi, Guillermo Burgo Rodrigo, han solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado *“Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia”* y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, celebrada el día 31 de agosto de 2020, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

### SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado *“Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia”* y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al **Dr. Salomón Vásquez Villanueva**, como ASESOR para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Moisés Díaz Pinedo  
DECANO



Mtra. Melva Hernández García  
SECRETARIO ACADÉMICO

## Instrumentos

### CUESTIONARIOS: SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información, útil para el desarrollo de la tesis titulada: "Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia". Agradecemos su participación y la honestidad de sus respuestas, dejando constancia de que la participación es voluntaria y anónima, cuya información recabada, además, solamente sirve para los efectos de la investigación respectiva.

#### I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta:

**1. Sexo:**

Masculino (1)                      Femenino (2)

**2. Edad del encuestado:**

22 – 27 años (1)  
28 – 33 años (2)  
34 – 39 años (3)  
40 – 45 años (4)  
46 – 51 años (5)  
52 - 57 años (6)  
58 – 65 años (7)

**3. Estado civil:**

Casado (1)   Soltero (2)   Divorciado (3)                      Conviviente (4)

**4. Religión profesada:**

Católica (1)   Adventista (2)                      Evangélica (3)

**5. Título profesional:**

Título pedagógico (1)                      Licenciado en educación (2)      Otro (3)

**6. Grado académico (mayor):**

Bachiller (1)   Magíster (2)   Doctor (3)

**7. Región de ubicación de la institución educativa:**

Costa (1)      Sierra (2)      Selva (3)

**8. Grado de enseñanza:**

Primero (1)   Segundo (2) Tercero (3) Cuatro (4)  
Quinto (5)   Sexto (6)

#### II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Cada ítem tiene cuatro alternativas, escriba una X en el número de la columna que corresponda a su respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	<b>Satisfacción docente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Satisfacción con los servicios del docente</b>				
1	Estoy satisfecho con el servicio académico de los docentes de primaria				
2	Estoy satisfecho con el servicio psicológico de los docentes de primaria				
3	Estoy satisfecho con el servicio humano de los docentes de primaria				
4	Estoy satisfecho con el servicio religioso de los docentes de primaria				
5	Estoy satisfecho con el servicio virtual de los docentes de primaria				
6	Estoy satisfecho con el servicio adicional de los docentes de primaria				

Satisfacción con la institución educativa		1	2	3	4
7	Tengo satisfacción con las diversas actividades religiosas de la institución educativa				
8	Tengo satisfacción con las diversas actividades sociales de la institución educativa				
9	Tengo satisfacción con las diversas actividades educativas de la institución educativa				
10	Tengo satisfacción con las diversas actividades culturales de la institución educativa				
11	Tengo satisfacción con las diversas acciones sobre el Covid 19, realizadas por la institución educativa				
12	Tengo satisfacción con las diversas visitas virtuales de la institución educativa, durante esta pandemia				
13	Tengo satisfacción con el interés de la institución educativa, en la salud de nuestros hijos				
14	Tengo satisfacción con el interés de la institución educativa, en la salud de los padres de familia				
15	Tengo satisfacción con el interés de la institución educativa, en la salud de la comunidad escolar				

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

II	Desempeño docente				
<b>A</b>	<b>Desempeño docente académico</b>	1	2	3	4
1	Aplico conocimientos actualizados y conceptos fundamentales del área curricular que enseño				
2	Manejo teorías y prácticas pedagógicas y didácticas en el área que enseño				
3	Uso estrategias y actividades coherentes para lograr aprendizajes esperados				
4	Desarrollo creativamente procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso, para lograr aprendizajes previstos				
5	Contextualizo mis sesiones de clase, reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes				
<b>B</b>	<b>Desempeño docente administrativo</b>				
6	Creo, selecciono y planifico diversos recursos didácticos estructurados y no estructurados, para los aprendizajes				
7	Diseño y planifico la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de los aprendizajes				
8	Planifico la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje, de acuerdo con el tiempo determinado				
9	Organizo el aula de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad de mis estudiantes.				
<b>C</b>	<b>Desempeño docente de interrelación</b>	1	2	3	
10	Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades particulares.				

11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales entre los estudiantes, con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración				
12	Resuelvo, mediante el diálogo, los conflictos de los estudiantes, con criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos.				
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, con el propósito de desarrollar actitudes y habilidades para enfrentarlas				
14	Desarrollo las sesiones de aprendizaje, generando impacto, interés, aprendizajes, cambios oportunos y flexibilidad, para adecuarse a situaciones imprevistas				
15	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales, con una actitud reflexiva, receptiva y crítica				
16	Fomento que los estudiantes comprendan los propósitos del aprendizaje y las expectativas de progreso				
17	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para generar compromisos				
<b>D</b>	<b>Desempeño docente creativo</b>				
18	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje, para promover el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes				
19	Utilizo, en forma creativa, diversos métodos y técnicas para evaluar, en forma diferenciada, los aprendizajes según el estilo de aprendizaje de los estudiantes				
20	Elaboro instrumentos válidos y novedosos, para evaluar el avance y logros, en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				
21	Sistematizo los resultados de las evaluaciones, para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, en forma creativa e innovadora				