

03

Recibido: 27 de noviembre del 2022

Aceptado: 22 de diciembre del 2022

Publicado: 01 de marzo del 2023

DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.21>

Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia

Teaching performance and its influence on job satisfaction in times of pandemic

Adelson Fidel Quispe Álvarez ¹

¹ Universidad César Vallejo, Perú.
Correo: adelsonfqa@hotmail.com

Resumen

El principal rol del docente es generar conocimiento y satisfacer la calidad de formación de los estudiantes, considerando los desafíos del mundo global que implica cambios y desarrollo de competencias como elementos centrales en el desempeño docente; cobra especial relevancia en el presente contexto de pandemia la satisfacción laboral del docente para un trabajo productivo y saludable. El propósito del estudio fue determinar la influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80822 – Santa María de la Esperanza, provincia de Trujillo, Perú, en tiempos de pandemia. Se contó con una población de 101 docentes y una muestra de 50 elegidos mediante muestreo no probabilístico, Se aplicaron dos instrumentos: Desempeño docente de Subaldo (2012) y escala de satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP) de Anaya y Suárez (2007). La relación e influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral del mismo fue de $r = 0.475^{**}$, y $r^2 = 16,4\%$; concluyéndose el efecto de la primera variable general en la variable dependiente del estudio. Se recomienda la aplicación de un programa de desempeño docente y sus elementos para conseguir la identificación y el placer laboral.

Palabras claves: Desarrollo de competencias, educación a distancia, satisfacción en el trabajo, rendimiento de la educación.

Abstract

The main role of the teacher is to generate knowledge and satisfy the quality of education of students, considering the challenges of the global world that implies changes and development of competencies as central elements in the teaching performance; in the present context of pandemic, the job satisfaction of the teacher for a productive and healthy work is especially relevant. The purpose of the study was to determine the influence of teaching performance on the job satisfaction of teachers at the educational institution No. 80822-Santa María de La Esperanza, province of Trujillo, Peru, in times of pandemic. There was a population of 101 teachers and a sample of 50 teachers chosen through non-probabilistic sampling: Lucía Subaldo's teaching performance and Amaya and Suárez's job satisfaction scale-version for teachers (ESL-VP). The relationship and influence of teacher performance on teacher job satisfaction was $r = 0.475^{**}$, and $r^2 = 16.4\%$; concluding the effect of the first general variable on the dependent variable of the study. The application of a

teaching performance program and its elements to achieve identification and job satisfaction is recommended.

Keywords: Competencies development, distance education, job satisfaction, educational performance.

1. Introducción

Debido al riesgo que representan los brotes de COVID-19 a nivel mundial, las instituciones educativas se han visto obligadas a cancelar la enseñanza presencial en su totalidad, implementando estrategias de enseñanza en línea y un rápido cambio curricular (Mohammed et al., 2020). Por esta razón, se incrementó el uso de recursos digitales y con ello nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje, que afecta el comportamiento de los docentes (Artuso & Graf, 2020), debiendo desarrollar competencias y una actitud positiva con ganas de entrar a la nueva era digital (Bolgov et al., 2021), para cumplir con los nuevos estándares y exigencias educativas (Sailer et al., 2021), lo que por otro lado, puede desencadenar en el abandono o deserción de docentes con antigüedad institucional (Radu et al., 2020).

El sector educación cuenta con más de 1.500 millones de estudiantes que asisten a escuelas y universidades cerradas a nivel nacional en 191 países al 20 de abril de 2020 (UNESCO, 2020), lo que propició los modelos educativos en línea, significando que las escuelas deben estar equipadas con tecnología digital, y ser capaces de usarla eficazmente (Sailer et al., 2021), de tal manera que los docentes asuman su rol de la mejor manera posible; a pesar de la falta de recursos y otras dificultades como la enseñanza desde casa y la demanda de trabajo extra; bajo este contexto los factores psicosociales cobran relevancia en el buen desempeño profesional y bienestar de los docentes. (Prado-Gascó et al., 2020).

La problemática que afecta a nivel mundial como consecuencia de la pandemia del COVID también se refleja en la realidad del Perú, estableciéndose medidas de aislamiento social, implementándose rápidamente la estrategia del e-learning, que representa nuevos desafíos educativos (Lima et al., 2020). Sin embargo, es un reto para el docente crear un entorno interactivo que logre un aprendizaje significativo, dedicación y compromiso del estudiante (Clinic, 2020). En nuestro país, existe el problema de la calidad de formación en los docentes, lo que compromete su desempeño (Eguren & Belaúnde, 2019) y la capacidad que tienen para resolver las constantes dificultades y retos; de esta manera, se convierten en elementos de

peligro para su salud física y mental, haciendo más insatisfecho el trabajo (Chen et al., 2020). Estas evidencias confirman que existe un impacto directo de la autoeficacia docente en la satisfacción laboral (Zakariya, 2020).

La Institución Educativa N°80822-Santa María de La Esperanza, provincia de Trujillo, Perú año 2020, se encuentra ubicada en uno de los distritos más peligrosos de la ciudad por la constante inseguridad en la que viven sus habitantes, esta situación puede afectar a los docentes que trabajan en esta institución, por lo cual se ha observado que se viene dando problemas concernientes a la satisfacción laboral, y se puede apreciar que varios de ellos no se sienten satisfechos con las condiciones de sus puestos de trabajo, con los directores y jerarcas superiores, con sus colegas de trabajo, con los niveles de coordinación, la infraestructura, el equipamiento con tecnología digital, entre otros, evidenciando situaciones de insatisfacción.

De esta manera, el estudio plantea la importancia de la problemática expuesta, ya que el actual contexto supone grandes cambios en las estrategias de enseñanza asociados al uso de las tecnologías y a la formación de habitantes de una nueva sociedad global, y se torna en una guía para poder reforzar los programas creados para mantener y mejorar el buen desempeño laboral docente con una visión completa y renovada. Así mismo, expone breve y claramente las dimensiones de desempeño docente y satisfacción laboral, identificando la influencia entre ambas variables. Metodológicamente es relevante porque vincula dos aspectos que de alguna forma aseguran la eficacia del proceso educativo.

Antecedentes investigativos apoyan las hipótesis a contrastar que proponen que la satisfacción laboral de los consejeros escolares tiene correlaciones significativas moderadas con la autoeficacia de la consejería, la ansiedad por rasgos y la flexibilidad cognitiva (Aydin & Odaci, 2020). En esa misma línea los académicos de instituciones de educación superior de Hong Kong, se predijo estadísticamente la insatisfacción laboral, tanto directa como indirectamente, a través de la autoeficacia académica en la investigación y la docencia, estableciendo un vínculo significativo

entre los campos de la psicología, la educación superior y el desarrollo profesional (Zhang et. al., 2020).

Prestar atención al papel de los líderes en la satisfacción laboral de los empleados, es muy necesario porque puede mejorar el desempeño del empleado al lidiar con los problemas que puedan presentarse, además deben mejorar las habilidades de sus empleados a través de aspectos de autoeficacia y compromiso laboral para involucrarse en el progreso de una empresa de servicios en Surabaya-Indonesia (Saputri et al., 2021). Estas evidencias son avaladas por investigadores de una universidad de Noruega, indicaron que las asociaciones entre autoeficacia y agotamiento emocional, satisfacción laboral y motivación para renunciar fueron indirectas, mediadas a través de la percepción de las demandas laborales y los recursos laborales (Skaalvik, 2020).

En el Perú, investigaciones como las de Licas Huarcaya et. al., (2022) afirman la relación significativa que tiene la actividad administrativa sobre la satisfacción laboral que sienten los profesores de la educación superior. En ese sentido, estas afirmaciones son avaladas por Dávila Morán et al., (2021) quienes demostraron que el 80,70% de trabajadores de una empresa industrial peruana perciben que el clima organizacional tiene una relación positiva sobre la satisfacción laboral.

Para Mendiburu et al., (2019) en una investigación realizada a estudiantes de educación básica concluyeron que la comunicación asertiva tiene una influencia significativa alta sobre características propias del desempeño docente como la formación profesional o el desenvolvimiento del educador en el aula. De igual manera Lara Reimundo et al., (2022) en un estudio realizado en una institución educativa en Quito, Ecuador concluyeron que el acompañamiento pedagógico profesional a los docentes en tiempos de pandemia influyó con una significancia alta en el desempeño de su práctica profesional.

En ese sentido Rosales Trabuco et al., (2022) en su estudio realizado entre profesores de una universidad privada en el Perú para evaluar su desempeño a partir del compromiso laboral que tienen con su institución concluyeron que existe

una relación alta entre ambas variables con una significancia elevada en la enseñanza para el aprendizaje de los educandos y la identidad docente.

Según las premisas previamente expuestas, se esbozó el siguiente problema: ¿En qué medida influye el desempeño docente en la satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 80822 - Santa María de La Esperanza, provincia de Trujillo, en tiempos de pandemia? El propósito del estudio fue determinar la influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral de los educadores de la institución educativa objeto de estudio. La hipótesis de investigación, propuesta fue que existe una incidencia significativa del desempeño docente en la satisfacción laboral de los educadores en tiempo de pandemia.

2. Desarrollo

2.1. Metodología

El presente estudio presenta enfoque cuantitativo, con alcance explicativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional causal (Hernández, 2018). La población estuvo conformada por 42 educadores del nivel Primario y 59 del nivel Secundaria del colegio N° 80822-Santa María de la Esperanza, 2020. La muestra representativa se generó de una distribución proporcional, resultando 21 educadores del nivel primaria, y 29 educadores del nivel secundaria, elegidos con muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la selección de sujetos a los que se tiene acceso (G. Latorre et al., 2003).

La técnica para el acopio de información fue la encuesta, aplicando dos instrumentos; el primero de desempeño docente estructurado durante el programa de doctorado en psicología educativa y del desarrollo humano de la Universidad de Valencia, (Subaldo-Suizo, 2012) comprende un total de 45 ítems y 6 dimensiones: Dimensión 1 satisfacción del desempeño docente 'de 8 ítems'; Dimensión 2 Aspectos negativos en el desempeño docente 'de 8 ítems'; Dimensión 3 Desafíos de los profesores 'de 8 ítems'; Dimensión 4 Factores relacionados con el actuar docente que inciden en el rendimiento de los educandos 'de 7 ítems'; Dimensión 5

Condiciones vinculados con el desempeño docente 'de 8 ítems'; Dimensión 6 Dificultades que se originan en la relación profesor/estudiante en los salones de clase 'de 6 ítems', cada ítem se valoró en una escala de 6 puntos en la que 1 indica el "total desacuerdo" y el 6 el "máximo acuerdo" y que genera un subtotal por dimensión para luego totalizar un puntaje promedio general, y clasificarlo en 4 niveles: Excelente = 81-90 puntos, Bueno = 71-80 puntos, Aceptable = 61-70 puntos, Deficiente = 0-60 puntos, el cuestionario fue sometido a valoración de expertos, se midieron la validez, análisis factorial exploratorio KMO=,900, $p<0,01$ pruebas de normalidad y de contraste y otras diversas escalas de una muestra de docentes peruanos de escuelas estatales y privadas de Lima Metropolitana (Subaldo Suizo & Lucía, 2012), se midió la confiabilidad oscilando entre 0,889 y 0,787.

El segundo instrumento de escala de satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP) (Anaya & Suárez, 2007) construido en base a información recogida de una muestra amplia de los diferentes niveles educativos. La versión final consta de 32 ítems como resultado del análisis factorial y 5 dimensiones: Dimensión 1 Diseño del trabajo 'de 11 ítems'; Dimensión 2 Condiciones asociadas al trabajo 'de 7 ítems'; Dimensión 3 Realización personal 'de 8 ítems'; Dimensión 4 Promoción 'de 4 ítems'; Dimensión 5 Salario 'de 2 ítems'. Totalizando 32 ítems, que resultan en un valor de satisfacción laboral global y cada ítem con una escala de 5 puntos en la que 1 indica "muy bajo", 2 "bajo", 3 "medio", 4 "alto" y el 5 "muy alto", considerando el sistema de evaluación en 4 niveles: Excelente = 54-64 puntos, Bueno = 43-53 puntos, Aceptable = 32-42 puntos, Deficiente = 0 -31 puntos. La ESL-VP cuenta con información que admiten su validez de constructo, convergente y discriminante, con buena solidez interna en su versión definitiva.

Para recopilar la información de los docentes de la IE. N° 80822-Santa María de la Esperanza, se utilizó la aplicación formulario de Google para elaborar las dos encuestas: formulario sobre desempeño docente (Subaldo Suizo & Lucía, 2012), con enlace uno y formulario sobre escala de satisfacción laboral-versión para

profesores (ESL-VP) (Anaya & Suárez, 2007) con enlace dos, contándose con la autorización del director, informando del carácter voluntario y confidencialidad a los docentes que participaron de la investigación.

Se ingresaron los datos obtenidos al programa SPSS versión 24, se emplearon estadísticos como distribución de frecuencias, medidas de posesión, medidas de dispersión, coeficiente de correlación Pearson para contrastar hipótesis.

2.2. Resultados

2.2.1. Niveles y dimensiones del desempeño docente y de la satisfacción laboral.

Tabla 1. Niveles y dimensiones del desempeño docente en tiempos de pandemia.

Dimensiones	Satisfacción del desempeño		Aspectos negativos		Desafío de los profesores		Actuación docente		Desempeño profesional		Problemas docente - alumno		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Niveles														
Muy bueno	4	8,0	0	0,0	1	2,0	1	2,0	0	0,0	1	2,0	0	0,0
Bueno	9	18,0	8	16,0	2	4,0	0	0,0	1	2,0	8	16,0	2	4,0
Regular	25	50,0	19	38,0	16	32,0	5	10,0	24	48,0	24	48,0	26	52,0
Deficiente	12	24,0	23	46,0	31	62,0	44	88,0	25	50,0	17	34,0	22	44,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Base de datos de desempeño docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla 1, los docentes se sitúan con mayor preponderancia en el nivel deficiente en las dimensiones de desempeño docente: Aspectos negativos (46%, 23 profesores), Desafío de los profesores (62%, 31 profesores),

Actuación docente (88%, 44 profesores), Desempeño profesional (50%, 25 profesores); mientras los docentes se sitúan en menor preponderancia en el nivel regular en las dimensiones de desempeño docente: Satisfacción del desempeño (50%, 25 profesores), Problemas docente - alumno (48%, 24 profesores) y en la variable Desempeño docente (52%, 26 profesores).

Tabla 2. Niveles y dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de pandemia.

Dimensiones	Diseño de trabajo		Condiciones de trabajo		Realización personal		Promoción		Salario		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bueno	0	0,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0	8	16,0	0	0,0
Bueno	6	12,0	19	38,0	6	12,0	9	18,0	28	56,0	8	16,0
Regular	39	78,0	28	56,0	35	70,0	33	66,0	13	26,0	38	76,0
Malo	5	10,0	2	4,0	9	18,0	8	16,0	1	2,0	4	8,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Base de datos de desempeño docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla 2, los docentes se sitúan con mayor supremacía en el nivel regular en la dimensión satisfacción laboral: Diseño de trabajo (78%, 39 profesores), Condiciones de trabajo (56%, 28 profesores), Realización personal (70%, 35 profesores); Promoción (66%, 33 profesores) y en la dimensión satisfacción laboral (76%, 38 profesores); mientras que se sitúa en menor preponderancia en el nivel bueno en la dimensión Salario (56%, 28 profesores).

2.2.2. Desempeño docente y satisfacción laboral

Tabla 3. Relaciones entre el desempeño docente con la satisfacción laboral y sus dimensiones.

Rho de Spearman		Diseño de trabajo	Condiciones de trabajo	Realización personal	Promoción	Salario	Satisfacción laboral
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,474**	,271	,501**	,580**	,264	,475**
	Sig. (bilateral)	,000	,057	,000	,000	,064	,000
	N	50	50	50	50	50	50

Fuente: Base de datos de desempeño docente con satisfacción laboral.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 3, el desempeño docente se relaciona con alta significancia con las dimensiones: Diseño de trabajo $r = 0.474^{**}$, Realización personal $r = 0.501^{**}$, Promoción $r = 0.580^{**}$ Satisfacción laboral $r = 0.475$, todos con $\text{sig.} < 0.05$; mientras que el Desempeño docente no tiene relación significativa con las dimensiones: Condiciones de trabajo y Salario, con $\text{sig.} > 0.05$.

2.2.3. Predictores del desempeño docente en la satisfacción laboral

Tabla 4. Influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral y sus dimensiones.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Desempeño docente – Diseño de trabajo	,354 ^a	,125	,107	4,607
Desempeño docente – Realización personal	,421 ^a	,177	,160	3,506
Desempeño docente – promoción	,549 ^a	,302	,287	1,763

Desempeño docente – Satisfacción laboral	,405 ^a	,164	,146	13,008
---	-------------------	------	------	--------

Fuente: Base de datos de desempeño docente y satisfacción laboral.

Interpretación:

Como se evidencia en la tabla 4, el desempeño docente influye significativamente (sig. <0.05) en las dimensiones de Diseño de trabajo ($r^2=12,5\%$), Realización personal ($r^2= 17,7\%$), Promoción ($r^2= 30,2\%$) y Satisfacción laboral ($r^2=16,4\%$).

De esta forma, se determinó que el desempeño docente tiene una influencia significativa con respecto a la satisfacción laboral y se ubica con mayor preponderancia en el nivel regular (76%) lo que concluye con la validación de la hipótesis. Así mismo, al emplear la prueba de Rho de Spearman resultó un coeficiente de correlación de $r= 0.475$, con una significancia < 0.05 lo que nos da como resultado la relación significativa moderada y que, valida la hipótesis, es decir que, el desempeño docente influye en forma significativa sobre la satisfacción laboral. Estos resultados concuerdan con Licas Huarcaya et. al., (2022) quienes en su investigación realizada a una muestra de educadores en el nivel superior concluyeron que una buena gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral, en ése sentido, también concuerda con los resultados obtenidos por Dávila Morán et al., (2021) quienes realizaron una investigación entre los trabajadores de una empresa industrial en el Perú y que concluyeron que el 80,70% de los trabajadores perciben que el buen clima organizacional tiene una relación directa y positiva sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, Lara Reimundo et al., (2022) concluye en su investigación realizada a educadores en la ciudad de Quito, Ecuador; que un permanente acompañamiento pedagógico a los docentes en tiempos de pandemia resulto con niveles altos de desempeño laboral incidiendo en la satisfacción del profesor; en ese sentido se concuerda con Guayacán Rabelo et al., (2022) quien concluyó que la intensidad del trabajo virtual favorece a la satisfacción laboral en aquellos profesionales mayores de cuarenta años.

En contraposición a lo escrito tenemos a Avendaño Castro et al., (2021) quienes realizaron un estudio a un grupo de docentes en la región del Catatumbo, Colombia, considerando los factores extrínsecos e intrínsecos que se encuentran en torno a la práctica docente y concluyeron que el paupérrimo salario asociado a las escasas oportunidades de promoción que permite el sistema educativo en Colombia afectan su satisfacción laboral y se agrava más con el cambio a la enseñanza virtual y al uso de las tecnologías digitales a las que se vieron obligados debido a la pandemia mundial. En ese sentido, Cortez Silva et al., (2021) destacan que existen otros factores como el agotamiento emocional, la poca empatía y la despersonalización que conducen a la desmejora de sus capacidades trayendo como resultado la insatisfacción laboral.

En cuanto a la segunda variable que tiene que ver con el desempeño docente y que según Rodríguez Siu et al., (2021) es un hecho que resulta de hacer algo. Como observamos en la Tabla 1, el 62% de los encuestados se ubican en el nivel deficiente en la dimensión Desafíos de los profesores, que tienen que ver entre otras cosas con el manejo inadecuado de las nuevas tecnologías, el conseguir que el estudiante alcance favorablemente las metas propuestas y éstas se han visto reflejadas por factores propios del encierro producto de las medidas dispuestas por los gobiernos debido a la pandemia del COVID.19, en ése sentido, nuestra investigación está de acuerdo con lo que concluyen (Huamán et al., 2021) quienes manifestaron que, factores como la dificultad en el manejo de tecnologías, el estrés, la preocupación, los pensamientos negativos han producido cambios en sus comportamientos socioemocionales y que son necesarias fortalecerlas para enfrentar los retos que trae consigo la implementación de la modalidad a distancia.

3. Conclusión

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del desempeño docente $r^2=16,4\%$ en la satisfacción laboral de los educadores de la IE. objeto de estudio, lo que implica que 83,6% es influido por otros factores.

Se determinó la incidencia del desempeño docente $r^2=12,5\%$ en la dimensión diseño de trabajo de la satisfacción laboral de los educadores de la IE. objeto de estudio, lo que se interpreta que el 87,5% es influido por otros factores.

Se estableció el efecto del desempeño docente $r^2=17,7\%$ en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral de los educadores de la IE. objeto de estudio, lo que implica que el 82,3% es influido por otros factores.

Se determinó la incidencia del desempeño docente $r^2=30,2\%$ en la dimensión promoción de la satisfacción laboral de los educadores de la IE. objeto de estudio lo que implica que el 69,8% es influida por otros factores.

Referencias

Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, pp. 217-244.

Anaya, D., & Suárez, J. (2007). Diseño y validación de un modelo de gestión del conocimiento aplicado al desarrollo de la Telemedicina, en la Universidad de Concepción, Chile. *Revista de Educación*, 344(344), 217–243. http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf

Artuso, A. R., & Graf, S. T. (n.d.). Science and Math Courses in a Danish Digital Learning Platform – What Makes Them More or Less Popular ? 12(1), 1–35.

Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Job satisfaction of basic and secondary education teachers: An analysis from extrinsic and intrinsic factors. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

Aydin, F., & Odaci, H. (2020). School Counsellors' job satisfaction: What is the role of counselling self-efficacy, trait anxiety and cognitive flexibility? *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 30(2), 202–215. <https://doi.org/10.1017/jgc.2019.32>

Bolgov, R., Atnashev, V., Gladkiy, Y., Leete, A., & Tsyb, A. (n.d.). of Topical Issues in International Political Geography.

Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., Chen, S., Xie, Z., Zhang, X., Zhao, Y., & Gu, X. (2020). Are You Tired of Working amid the Pandemic? The Role of Professional Identity and Job Satisfaction against Job Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>

Clinic, M. (2020). Going Virtual to Support Anatomy Education : A STOPGAP in the Midst of the Covid-19 Pandemic. 283(June), 279–283. <https://doi.org/10.1002/ase.1963>

Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Eguren, M., & Belaúnde, C. de. (2019). No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú.

Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222–234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>

Hernández, S. & M. C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de Edición:2018, ISBN:978-1-4562-6096-5, 714 P., 2(1), 1–19. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0->

84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_

- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios.Upeu.Edu.Pe*, 11(3), 45–59.
- Lara Reimundo, J. J., Campaña Romo, E. J., Villamarín Maldonado, A. E., & Balarezo Tirado, C. Y. (2022). School management during the pandemic: relationship between educational support and teaching performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58–70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Licas Huarcaya, E.M., Licas huarcaya, D., Portugal Moscoso, F.C., patricio Aparicio, S.S., Guizado ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una Universidad Peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258-263, 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Lima, K. R., das Neves, B. H. S., Ramires, C. C., Dos Santos Soares, M., Martini, V. Á., Lopes, L. F., & Mello-Carpes, P. B. (2020). Student assessment of online tools to foster engagement during the COVID-19 quarantine. *Advances in Physiology Education*, 44(4), 679–683. <https://doi.org/10.1152/advan.00131.2020>
- Mendiburu, A., Intriago, G., Carpio, D., & Oviedo, M. (2019). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 445–451.
- Mohammed, A. O., Khidhir, B. A., Nazeer, A., & Vijayan, V. J. (2020). Emergency remote teaching during Coronavirus pandemic: the current trend and future

- directive at Middle East College Oman. *Innovative Infrastructure Solutions*, 5(3), 72. <https://doi.org/10.1007/s41062-020-00326-7>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., & Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(September), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Radu, M. C., Schnakovszky, C., Herghelegiu, E., Ciubotariu, V. A., & Cristea, I. (2020). Erratum: Radu, M.-C., et al. The impact of the covid-19 pandemic on the quality of educational process: A student survey. (*Int. j. environ. res. public health* 2020, 17, 7770). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238778>
- Rodriguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rosales Trabuco, J.E., Espinoza Nuñez, J.M., Posadas Castañeda, L.V., Romero Huayta, L.S., & Pinedo-Yzaguirre, E. A. (2022). WORK COMMITMENT AND PROFESSIONAL PERFORMANCE OF UNIVERSI-. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224., 2018, 210–224.
- Sailer, M., Stadler, M., Schultz-Pernice, F., Franke, U., Schöffmann, C., Paniotova, V., Husagic, L., & Fischer, F. (2021). Technology-related teaching skills and attitudes: Validation of a scenario-based self-assessment instrument for teachers. *Computers in Human Behavior*, 115(October 2020). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106625>
- Saputri, Y. A., Rizal, S., & Afriani, Z. L. (2021). An Analysis on English Teacher Strategies in Teaching Reading Comprehension. *Jadila: Journal of*

Development and Innovation in Language and Literature Education, 1(3), 353–361. <https://doi.org/10.52690/jadila.v1i3.125>

Skaalvik, C. (2020). Self-efficacy for instructional leadership: relations with perceived job demands and job resources, emotional exhaustion, job satisfaction, and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 23(5), 1343–1366. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09585-9>

Subaldo-Suizo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en La satisfacción y el desgaste del profesorado. *Protein Science*, 16(4), 464. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis_Dotorado_Lucia_Subaldo.pdf

Subaldo Suizo, L., & Lucía. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacion y el desgaste del profesorado.

Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>