

# GESTIÓN DE LA FELICIDAD PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE: UNA REVISIÓN NARRATIVA

## Happiness management for teaching performance: Narrative review

## Gestão da felicidade para o desempenho docente: Uma revisão narrativa

Haymín Teresa Ráez-Martínez \*, <https://orcid.org/0000-0001-5744-3142>

Universidad César Vallejo, Perú

\*Autor para correspondencia. email [rmartinezh12@ucv.edu.pe](mailto:rmartinezh12@ucv.edu.pe)

**Para citar este artículo:** Ráez-Martínez, H. T. (2025). Gestión de la felicidad para el desempeño docente: Una revisión narrativa. *Maestro y Sociedad*, 22(4), 3298-3311. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

### RESUMEN

Introducción: Esta revisión narrativa analizó la relación entre la gestión de la felicidad y el desempeño docente, ante la creciente evidencia que señala que el bienestar emocional y el clima laboral influyen directamente en la calidad educativa. Materiales y Métodos: Siguiendo el método QR (Question & Reproducibility), se formularon tres preguntas guía y se realizó una búsqueda en Scopus (noviembre 2024) con los términos “teaching performance” OR “happiness management”, obteniéndose 386 registros; tras aplicar criterios de inclusión (2020–2024, ciencias sociales, artículos finales, acceso abierto) y una búsqueda complementaria tipo “bola de nieve”, se seleccionaron 36 estudios. Resultados: Los hallazgos muestran un incremento sostenido de investigaciones desde 2021 y tres conceptualizaciones centrales de la gestión de la felicidad: como estrategia de clima laboral positivo, como práctica de bienestar docente y como capacidad institucional para generar ambientes favorables; a su vez, el desempeño docente se entiende como un constructo multidimensional que integra dimensiones pedagógicas, emocionales y adaptativas. Discusión: Se evidencia que la gestión de la felicidad fortalece la motivación, el compromiso, la creatividad y la resiliencia docente, mejorando sus prácticas en aula y los aprendizajes. Conclusiones: Se concluye que la felicidad laboral es un factor clave para el desempeño docente y que las instituciones deben promover políticas de bienestar, liderazgo transformacional y ambientes positivos que potencien la calidad educativa, recomendándose estudios causales y de métodos mixtos para superar las limitaciones presentes en la literatura.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, Clima organizacional, Desempeño docente, Gestión de la felicidad, Liderazgo transformacional.

### ABSTRACT

Introduction: This narrative review analyzed the relationship between happiness management and teaching performance, considering the growing evidence that emotional well-being and work climate directly influence educational quality. Materials and Methods: Following the QR method (Question & Reproducibility), three guiding questions were formulated, and a Scopus search (November 2024) using the terms “teaching performance” OR “happiness management” was conducted, yielding 386 records; after applying inclusion criteria (2020–2024, social sciences, final articles, open access) and an additional snowball search, 36 studies were selected. Results: The findings show a sustained increase in research since 2021 and three core conceptualizations of happiness management: as a strategy to promote a positive work climate, as a practice that enhances teacher well-being, and as an institutional capacity to create favorable environments; meanwhile, teaching performance is understood as a multidimensional construct integrating pedagogical, emotional, and adaptive dimensions. Discussion: Evidence shows that happiness management strengthens teacher motivation, commitment, creativity, and resilience, improving classroom practices and learning outcomes. Conclusions: The review concludes that workplace happiness is a key factor in teaching performance and that institutions should promote well-being policies, transformational leadership, and positive environments that enhance educational quality, recommending causal and mixed-method studies to address the limitations identified in the literature.

**Keywords:** Happiness management, Organizational climate, Teaching performance, Transformational leadership, Workplace well-being.

## RESUMO

**Introdução:** Esta revisão narrativa analisou a relação entre a gestão da felicidade e o desempenho docente, diante das evidências crescentes de que o bem-estar emocional e o clima de trabalho influenciam diretamente a qualidade educacional. **Materiais e Métodos:** Seguindo o método QR (Question & Reproducibility), foram formuladas três perguntas-guia e realizada uma busca na base Scopus (novembro de 2024) com os termos “teaching performance” OR “happiness management”, resultando em 386 registros; após aplicar os critérios de inclusão (2020–2024, ciências sociais, artigos finais, acesso aberto) e uma busca complementar do tipo “bola de neve”, foram selecionados 36 estudos. **Resultados:** Os achados mostram um aumento contínuo das pesquisas a partir de 2021 e três conceptualizações centrais da gestão da felicidade: como estratégia de clima de trabalho positivo, como prática de bem-estar docente e como capacidade institucional de gerar ambientes favoráveis; por sua vez, o desempenho docente é entendido como um construto multidimensional que integra dimensões pedagógicas, emocionais e adaptativas. **Discussão:** As evidências indicam que a gestão da felicidade fortalece a motivação, o comprometimento, a criatividade e a resiliência docente, melhorando as práticas em sala de aula e as aprendizagens. **Conclusões:** Conclui-se que a felicidade no trabalho é um fator-chave para o desempenho docente e que as instituições devem promover políticas de bem-estar, liderança transformacional e ambientes positivos que potencializem a qualidade educacional, recomendando estudos causais e de métodos mistos para superar as limitações presentes na literatura.

**Palavras-chave:** Bem-estar no trabalho, Clima organizacional, Desempenho docente, Gestão da felicidade, Liderança transformacional.

Recibido: 21/7/2025    Aprobado: 4/9/2025

## INTRODUCCIÓN

En estas últimas décadas, con especial énfasis en el siglo XXI, la preocupación de las empresas educativas radica en cómo gestionar la felicidad de sus docentes para lograr un mejor desempeño laboral, al respecto los autores como Foncubierta et al. (2020) refieren que las organizaciones permanentemente buscan que sus colaboradores gocen de bienestar, por ello procuran que sus ambientes no sean tóxicos, que se resuelven los conflictos de su capital humano y no sufran de estrés, ya que estos factores limitan el crecimiento profesional de los colaboradores, así como su salud psicológica y por ende su productividad; es así que este estudio aborda la problemática desde el punto de vista educacional dada la imperiosa necesidad de mejorar la calidad educativa de nuestros educandos, tal como lo destaca el ODS 4 Educación de calidad como meta al 2030 (Unesco, 2017; CEPAL, 2022).

Al respecto, un estudio reciente en la era pos covid, revela que la gestión de la felicidad es un aspecto crucial para la innovación y la creatividad de los docentes (Ravina et al., 2020) A la vez Martin Seligman ha demostrado que la gente feliz tiene un florecimiento auténtico en la esfera laboral y en su vida (Diener & Seligman, 2002) y esto tiene que ver con eliminar el modelo del déficit y apostar por una visión más positiva que amplifique las potencialidades del ser humano (Deroncele et al., 2020), es así que la gestión de la felicidad sería el santo grial que se va a potenciar en esta era de Inteligencia artificial debido a que el ser humano es un ser integral y está faltando la mirada a su componente emocional para completar el círculo de la calidad.

En esa misma línea, autores como Ruiz et al. (2023) y Sánchez et al. (2023) coinciden en que si no existe una felicidad corporativa este papel vital impediría tener clientes internos satisfechos, en el caso de este estudio, la mirada enfoca la felicidad de los docentes en su rol de formadores de generaciones futuras que diariamente pasan la mayor cantidad de tiempo con sus estudiantes dando lo poco o mucho que pueden tener y compartiendo no solo conocimientos sino básicamente su nivel de felicidad con el trabajo que hacen y lo reflejan en su desempeño laboral. En ese sentido, se ha podido observar que en el ámbito educativo actual, existen desafíos significativos en cuanto a la gestión de la felicidad para el desempeño docente, dado que constituye un pilar poco estudiado, sin embargo es relevante que incide significativamente en la mejora de la calidad de la educación, es así que el presente estudio se centra en abordar esa problemática que se presenta en ambientes donde los docentes están desanimados con su trabajo, llegan tarde y se percibe que no están motivados por realizar sus labores diarias, lo cual redundará en el trato al alumnado, ya que suelen estar de mal humor cuando se relacionan con sus pares, estudiantes y padres de familia, asimismo, no resuelven los conflictos de manera armoniosa sino que son frecuencia estos se acrecientan conforme pasan los días y no se

llegan a solucionar (Ravina et. al., 2019).

Las investigaciones reflejan que este tema se ha tratado mayormente a nivel de empresas comerciales, mas no en el sector educativo, donde es sumamente importante dar un vuelco total para efectos positivos inmediatos, desde esta perspectiva, hay una imperiosa necesidad de abordar la gestión de la felicidad para mejorar el desempeño docente en ambientes donde los maestros se sientan valorados, motivados y felices; dentro de una organización, dado que promover el bienestar laboral puede involucrar diversas estrategias que favorezcan un entorno positivo y colaborativo. Estas acciones pueden incluir la creación de un clima laboral favorable, el fomento de la gratitud, el reconocimiento de los logros individuales y colectivos, el apoyo a un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral, y la oferta de oportunidades continuas para el crecimiento profesional. Además, impulsar una comunicación clara y abierta junto con la colaboración entre los miembros del equipo contribuye a fortalecer los vínculos, así como mejorar la productividad y satisfacción en el trabajo, lo cual impacta positivamente en el rendimiento organizacional (Valle et al., 2023; Vázquez et al., 2022), la gestión de la felicidad también implica considerar aspectos como el salario emocional, la justicia organizacional y la cultura empresarial (Muriel et al., 2022; Solis y Burgos, 2023; Ravina et al., 2020; Foncubierta y Sánchez, 2019); es ese sentido, el objetivo de esta investigación es revisar la narrativa reciente sobre la gestión de la felicidad para el desempeño docente, pues es crucial indagar la importancia de un ambiente propicio para el bienestar de los docentes, ya que al priorizar la felicidad en el lugar de trabajo, las instituciones pueden mejorar la productividad, la retención de talento, el buen servicio a los educandos y sus resultados se traducirán en la tan ansiada calidad educativa que hace tanta falta.

### **Gestión de la felicidad**

El concepto de Happiness Management o gestión de la felicidad es concebido como un enfoque holístico de la organización que destaca el bienestar emocional e integral de los docentes en el que su entorno colectivo se es concebido como uno de los objetivos estratégicos de la empresa Silva (2018), en ese sentido Vázquez (2012) refiere que una práctica positiva de las organizaciones se basa en tener en cuenta la flexibilidad, la importancia de mantener un ambiente óptimo de confianza, promover el compromiso y el aprendizaje continuo porque los considera importantes pilares para fomentar un clima laboral productivo. Esta visión tiene múltiples beneficios tales como mejorar la satisfacción de los colaboradores en el centro laboral, así como incrementar su nivel de compromiso con la organización y por ende su productividad.

Por un lado, Ravina-Ripoll et al., (2017) definen la práctica de la gestión de la felicidad con el término felisofía centrándose en una filosofía de la felicidad que va mucho más allá de las metas económicas de la organización sino que busca políticas organizacionales estratégicas enfocadas en la gestión de la felicidad de los colaboradores a nivel personal y como equipo, es así que en lugar de centrarse exclusivamente en intereses de la institución, se impulsa el principio de transformarlo en un modelo organizacional multicultural que potencie el desempeño laboral de los docentes y que impulse la creatividad, la promoción del compromiso, la innovación en tecnologías y la responsabilidad social en la organización (Ravina-Ripoll et al., 2019).

Desde la mirada del marketing y la gestión de las organizaciones Basinka y Rozkwitalska (2022) resaltan que la gestión de la felicidad es un factor de éxito porque el enfoque de felicidad puede mejorar la eficiencia en las operaciones que realizan los colaboradores promoviendo un ambiente donde el bienestar de los colaboradores impulse la mejoría de los resultados como equipo, es así que en esa misma línea, Muñiz Velázquez et al. (2022) destacan que la gestión de la felicidad no es una tendencia momentánea o efímera sino que forma parte de una política organizacional que debe ir consolidándose y que representa un avance importante en la gestión del talento humano. Esta adaptación no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también incrementa la productividad organizacional.

En ese mismo sentido, Okulicz-Kozaryn y Golden (2017) refieren que implementar políticas que sean más flexibles en cuanto actividades y horarios es positivo para lograr la felicidad de los colaboradores, esto ayuda a gestionar una institución que esté un paso más adelante que las demás. En ese sentido, el talento humano ya no solamente responde a necesidades de los colaboradores, sino que también optimiza el compromiso y el rendimiento dentro de la institución. Todos estos enfoques cierran el círculo de la óptica con la que se mira la gestión de la felicidad como estrategia en las empresas orientadas a tener un entorno más sostenible abocado a los objetivos personales y profesionales de los colaboradores, en ese sentido dentro de esta investigación, dicha óptica encaja perfecto, porque si lo orientamos a la gestión del docente se tendrían maestros más comprometidos y felices dando lo mejor de sí a cada uno de sus estudiantes.

## **Desempeño docente**

El desempeño docente abarca ejecutar eficazmente actividades que desarrollan los docentes influidos por algunos factores que hacen que se trabaje con los estudiantes y su entorno bajo estándares medibles; en ese sentido el ambiente del aula y las acciones que realiza el docente están enfocadas a lograr la calidad (Escribano 2018).

Por un lado, en consonancia con el Marco del buen desempeño docente MINEDU (2014), el desempeño docente es dinámico y se dirige a una red de diversas interacciones que confluyen en una actividad entre el proceso de aprendizaje, la organización de la escuela, el desempeño de los estudiantes y el entorno de la comunidad. Esta conceptualización es holística y destaca lo importante que es un trabajo cohesionado y en equipo. Por otro lado, Flores (2008) resalta que el desempeño docente comprende una serie de decisiones y actividades dentro de la institución con el fin de formar ciudadanos capaces de mejorar el entorno de transformar realidades y que desenvuelvan una evaluación continua de su desempeño para optimizar la calidad educativa.

Asimismo, Montenegro (2003) destaca que el desempeño docente está influenciado por diversos factores tanto personales como profesionales en los que el docente trata de adaptarse para el logro de la calidad, en esa misma línea, Sarabia y López (2008) resaltan que el desempeño docente es un esfuerzo constante en el que confluyen saberes pedagógicos planificación de todas las actividades interacción con los estudiantes y prácticas profesionales de los educadores.

Al respecto, Vidarte (2005) desde otra óptica refiere que el desempeño docente debe incluir estrategias para optimizar al máximo los recursos con los que se cuentan, teniendo en cuenta que también hay limitaciones y que ello no se enfoca solamente a la transmisión de conocimientos, sino en la aplicabilidad de los mismos para la vida, en ese sentido Vázquez (2009) refiere que existen niveles en los que se manifiesta el desempeño docente como lo son el sociocultural en la institucional y el personal destacando que la labor educativa es reflexiva y se adapta a mejorar todas las prácticas pedagógicas institucionales, ello constituye un importante pilar cuando se trata de procurar mejores prácticas docentes en las aulas.

Al respecto Martínez y Lavín (2017) conectan el desempeño docente con una combinación entre procurar alcanzar el profesionalismo, vinculándolos con los estilos de enseñanza, los roles que se desempeñan dentro de la comunidad, el conocimiento, la práctica docente, los recursos materiales y cognitivos destacando que la labor tiene un impacto en la formación integral de los alumnos y constituye el hito más importante del saber docente.

Es así que Saldívar y Quintal (2017) concluyen en que el desempeño docente suma a la función del maestro, su capacidad de adaptación, el rol que desempeña, el desarrollo profesional y las acciones que se realizan como elementos importantes y fundamentales a su profesión; entre ellos destacan la versatilidad y la capacidad de adaptarse a los retos de las diversas realidades en las que se desempeñan saliendo airoso con la herramienta más importante de todo docente que es el compromiso para con sus estudiantes.

En conclusión, el desempeño docente no solo se centra en el conocimiento que el educador posee y transmite, sino también en su habilidad para adaptarse a diferentes contextos y responder a las demandas de un entorno educativo en constante cambio, con el objetivo de contribuir a una educación de calidad y al desarrollo de una ciudadanía crítica y transformadora.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Para la siguiente revisión narrativa se utilizó el método QR (Deroncel-Acosta, 2025) el cual consta de dos pilares fundamentales: las preguntas y la reproducibilidad. A partir de ello la ecuación de búsqueda fue aplicada el 21 de noviembre del 2024. Se realizó una búsqueda en la base de datos Scopus, se extrajeron las investigaciones cuyos títulos contenían los descriptores “teaching performance” OR “happiness management” empleando comillas y el operador booleano OR con lo que se obtuvo como resultado 386 documentos.

Como siguiente paso, se refinó la búsqueda aplicando criterios de inclusión tales como el rango de años entre el 2020 y el 2024, enfocado solo en las áreas temáticas de ciencias sociales, humanidades y psicología; asimismo, como tipo de documento se eligió solo artículos en su etapa de publicación final, posteriormente se seleccionaron las palabras claves asociadas a las variables, tales como limited to Happiness, Attitude, Job Satisfaction, Performance Indicators, Performance Assessment, Performance Evaluation, Creativity, Teacher Quality, Well-being, Teacher Performance, Professional Development, Job Performance Professional, Competence Teacher Teaching, Performance Assessment, Education and teacher performance, esta estrategia

permitió ampliar los horizontes de la investigación, pues emergieron aspectos asociados que se consideran muy relevantes para el estudio de las variables. Asimismo, solo se consideraron publicaciones en idiomas inglés y español y de open acces, con lo que se han obtenido un total de 35 documentos que se han exportado para su sistematización respectiva.

Search equation:

También se recurrió a búsquedas manuales y revisión de la sección de referencias de los artículos para recuperar otros que podrían incluirse en esta revisión, se emplea el método no probabilístico “bola de nieve” donde los primeros participantes van dando pistas de otros que podrían ser incluidos en el estudio (Icart,2004; Vehovart, 2016), recabando un total de 4 investigaciones adicionales provenientes de Web of Science, cabe destacar que existieron 3 archivos duplicados, por lo que se recuperó solo 1 nuevo artículo, sin embargo, este resultó de vital importancia, puesto que engloba las dos variables de estudio. Por ello, en total tendría un total de 36 artículos que servirán de insumo para realizar esta revisión narrativa de la literatura científica más reciente sobre el tema.

Tabla 1

No.	Autores	Citas	País	Base de datos
1.	Alzoraiki et al. (2023)	47	Yemen	SCOPUS
2.	Ravina-Ripoll et al. (2021)	23	España	SCOPUS
3.	Debets et al. (2025)	16	Países Bajos	SCOPUS
4.	McDowall et al. (2021)	11	Australia	SCOPUS
5.	Chamorro et al. (2021)	10	Perú	SCOPUS
6.	Lara Reimundo et al. (2022)	9	Ecuador	SCOPUS
7.	Galiano et al. (2021)	9	España	SCOPUS
8.	Muslimin et al. (2023)	9	Indonesia	SCOPUS
9.	Morales et al. (2021)	8	Perú	SCOPUS
10.	Bazán et al. (2021)	7	Perú	SCOPUS
11.	Piñón et al. (2022)	5	México	SCOPUS
12.	Al-Zoubi et al. (2023)	5	Jordania	SCOPUS
13.	Martínez et al. (2024)	5	España	SCOPUS
14.	Werang et al. (2023)	5	Indonesia	SCOPUS
15.	Reyes et al. (2022)	3	Perú	SCOPUS
16.	Brownlee et. al. (2024)	3	Australia	SCOPUS
17.	Mascadri et al. (2023)	2	Perú	SCOPUS
18.	Villalobos et al. (2022)	2	Venezuela	SCOPUS
19.	Kriewaldt et. al. (2024)	2	Australia	SCOPUS
20.	Chamorro et al. (2022)	2	Perú	SCOPUS
21.	Alzoraiki et. al. (2024)	2	Yemen	SCOPUS
22.	Pendergast et. al. (2024)	1	Australia	SCOPUS
23.	Sagban et al. (2021)	1	Irak	SCOPUS
24.	Pramono et al. (2022)	1	Indonesia	SCOPUS
25.	Lu Q.; Ishak N.A.	1	China y Malasia	SCOPUS
26.	Gómez et al. (2023)	1	España	SCOPUS
27.	Díaz-Leyva et al. (2022)	1	México-España	SCOPUS
28.	Rojas et. al. (2024)	0	Perú	SCOPUS
29.	Aravena et al. (2023)	0	Chile	SCOPUS
30.	Guo et al. (2024)	0	China y Tailandia	SCOPUS
31.	Vinci et al. (2024)	0	Brasil	SCOPUS
32.	Luiz et al. (2023)	0	Brasil	SCOPUS
33.	Suwartono et al. (2020)	0	Indonesia	SCOPUS
34.	Bautista et al. (2023)	0	Perú- Puno	SCOPUS
35.	Tatiane et. al. (2024)	0	Brasil	SCOPUS
36.	Ravina et. al. (2024)		52	WEB OF SCIENCE

A partir de ello, se realizó un análisis hermenéutico, el mismo que según Cárcamo (2005), permite interpretar los conceptos y aportes que brindan los diversos autores a un texto, en este caso tratándose de una temática tan poco estudiada como la gestión de la felicidad y el desempeño docente. Se desplegó de manera transversal el método análisis-síntesis que permitió identificar ciertos vacíos epistemológicos (Deroncel,2021) en el abordaje de la gestión de la felicidad desde la óptica educativa, pero a la vez se dio la oportunidad de analizar la influencia de esta en la mejora del desempeño de nuestros docentes.

Para lograr los propósitos de esta investigación, se plantearon las siguientes interrogantes que contienen aquellos aspectos que queremos identificar con la lectura: ¿Cómo se concibe la gestión de la felicidad en el siglo XXI? ¿Cómo se define teóricamente el desempeño docente? ¿Por qué la gestión de la felicidad es un factor clave para el desempeño docente?

## RESULTADOS

Los hallazgos sugieren que la comunidad científica ha experimentado un crecimiento en el interés por investigar la variable desempeño docente, así como la gestión de la felicidad, especialmente a partir del año 2021. Se identificaron ocho estudios en Perú, cinco en Australia, cinco en España, cuatro en Indonesia, cuatro en Malasia, tres en Brasil, tres en Ecuador, tres en Bahréin, dos en México y uno en Chile. Además, se observó que un 57% de los autores emplearon el enfoque cualitativo, un 40% el cuantitativo y un 3% el mixto en sus investigaciones, lo que revela una clara tendencia hacia el abordaje teórico de las variables estudiadas. Esta predominancia del enfoque cualitativo indica una preferencia por explorar las experiencias, percepciones y contextos relacionados con el desempeño docente y la gestión de la felicidad desde una perspectiva más interpretativa y descriptiva.



Figure 1 Conceptos sobre gestión de la felicidad en el siglo XXI

Respecto a los conceptos sobre gestión de la felicidad en el siglo XXI , por un lado se han encontrado diversas y notorias posturas, tales como las de (Ravina et al., 2021; McDowall et al., 2021; Galiano et al., 2021; Morales et al., 2021; Bazán et al., 2021; Piñón et al., 2022; Al-Zoubi et al., 2023; Werang et al., 2023; Reyes et al., 2022; Brownlee et al., 2024; Chamorro et al., 2022; Díaz et al., 2022; Tatiane et al., 2024) quienes definen la gestión de la felicidad como una estrategia para lograr un clima laboral positivo, mientras que 8 autores la definen como una práctica que promueve el bienestar docente y 6 autores la conceptualizan como la capacidad para crear un ambiente positivo.

Los estudios procesados convergen en resaltar lo importante que es la gestión de la felicidad así como un ambiente laboral positivo en el que los colaboradores especialmente en las instituciones educativas se desenvuelvan dentro del marco de una gestión de la felicidad, es así que Ravina Ripoll et al.(2021) destacan que las estrategias para promover un ambiente favorable deben incluir satisfacción laboral y productividad en los docentes. Estas ideas convergen con los hallazgos de McDonald's et al. (2021) quienes encontraron que las prácticas enfocadas en el bienestar de los docentes emocional y laboralmente son imprescindibles para mantenerlos más motivados y lograr un mejor rendimiento laboral.

Es así cómo en las instituciones educativas la gestión de la felicidad está vinculada con el bienestar de los maestros y estudiantes y se ha comprobado que ello influye positivamente en el desempeño conjunto. En esa misma línea, Morales et al (2021) refieren que el bienestar de los docentes y de los estudiantes es fundamental para mejorar el rendimiento académico y el compromiso con las labores que realizan en esa misma línea , Piñón et al 2021) propone estrategias fundamentales para promover ese bienestar emocional con el fin de que los docentes estén más satisfechos y así logren un ambiente educativo más positivo.





Figure 2 Definiciones sobre el desempeño docente

El análisis de las investigaciones revisadas permite comprender el desempeño docente como una variable compleja que integra no solo aspectos técnicos y pedagógicos, sino también una dimensión emocional que influye significativamente en los resultados educativos. Un 38% de los estudios lo define en términos de la efectividad en la labor educativa; un 32% lo relaciona con la capacidad para trabajar en aula; un 17% lo identifica como una competencia observable; y un 5% lo vincula con la eficiencia en la enseñanza.

Desde una mirada integral los estudios convergen en que el desempeño docente está íntimamente relacionado con el bienestar emocional, impacta en su eficacia, en su calidad de enseñanza y en la labor con sus estudiantes. En ese sentido Ravina-Ripoll et al. (2021) resaltan que el ámbito emocional del docente influye en sus prácticas pedagógicas y en su capacidad de desempeñarse con calidad en entornos positivos de enseñanza- aprendizaje respecto a este importante vínculo emotivo amplían que los docentes que enfrentan índices de estrés laboral y carga emocional, llegan a plasmar ello en la enseñanza y se ve reflejado en el rendimiento de sus estudiantes; asimismo se hace énfasis en la importancia de las expectativas sociales y educativas de los docentes.

Por un lado, la planificación de las actividades pedagógicas y su ejecución; así como las competencias pedagógicas de interacción con los estudiantes pueden ser elementos que se vean afectados por el estado socioemocional de los docentes. En ese sentido, Lara-Reimundo et al. (2021) resaltan que para planificar adecuadamente las clases y diseñar actividades adecuadas para los estudiantes, el docente debe estar emocionalmente equilibrado y estable, con el fin de poder estructurar lecciones efectivas y bien diseñadas. En ese sentido, se evidencia que los estudiantes perciben la gestión docente y las estrategias que él emplea, pues influyen en su capacidad para desempeñarse y manejar sus emociones dentro del aula (Morales-Romero et al., 2021).

Al mismo tiempo, se sabe que el docente tiene la capacidad de adaptarse, la pandemia les enseñó que la tecnología ya no es una barrera, sino que es justamente es la oportunidad para demostrar el nivel de adaptabilidad, la habilidad para el manejo del estrés tecnológico y la apertura a nuevas herramientas digitales que contribuyan a su práctica pedagógica, siendo un potencial importante para la mejora en el desempeño docente (Muslimin et al., 2021), asimismo, este se desarrolla en consonancia con el aspecto emocional, pues es cuando demuestran su capacidad para gestionar la ansiedad tecnológica y demostrar que a pesar de la presión que esto pueda significar, lo asumen con hidalguía y realizan su mejor esfuerzo por dar lo mejor de sí, con resiliencia, para planificar, enseñar y evaluar eficazmente en entornos educativos dinámicos retadores como los actuales (Luiz et al., 2021; Piñón et al., 2021).

En ese sentido, el aspecto emocional juega un papel preponderante en el rol de la reflexión sobre la práctica pedagógica, la mejora continua y la capacidad para realizar los ajustes técnico-pedagógicos necesarios para obtener los resultados que sus expectativas esperan de sus estudiantes (Pendergast et al., 2021). En este escenario, se hace crucial el fomento de ambientes de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, teniendo en cuenta que la sensibilidad del estudiante y futuro ciudadano, dependen en gran medida del tino, trato y estado emocional de sus docentes (Vinci, 2021).

Finalmente, las habilidades sociales y emocionales del docente, como la empatía, la capacidad de manejar conflictos y la resiliencia, son fundamentales para un desempeño óptimo. Estas habilidades no solo favorecen interacciones positivas con los estudiantes y colegas, sino que también contribuyen a la creación

de un entorno de aprendizaje adaptativo y enriquecedor. En la educación superior, Tatiane Pires et al. (2021) señalan que la dimensión emocional del desempeño docente es esencial para garantizar una labor educativa efectiva y sostenida. En suma, los hallazgos resaltan que la dimensión emocional es un componente central del desempeño docente, y su fortalecimiento contribuye tanto al bienestar de los educadores como a la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Los diversos estudios sobre gestión de la felicidad y desempeño docente evidenciaron diversas limitaciones debido a la consideración y la interpretación de sus resultados es así como se identificaron posibles sesgos en la elección de la población y muestra así como limitaciones en el tamaño de las mismas y en los ámbitos geográficos que estas abarcaron en ese sentido los ambientes educativos en los que se aplicaron las técnicas e instrumentos no permiten que los resultados puedan ser generalizados (Ravina-Ripoll et al., 2021; Bautista-Quispe et al., 2023). esas limitaciones si bien es cierto afectan la generalización de los resultados se suman a otras que utilizaron diseños transversales y evidencia la oportunidad para que futuras investigaciones abarquen relaciones causales estableciendo la capacidad de medir el impacto o la influencia entre las mismas (Lu & Ishak, 2022; Ravina-Ripoll et al., 2021), asimismo otra de las limitaciones se centran en la restricción de las muestras como por ejemplo ser alumnos de grados específicos o docentes de solo una institución educativa lo cual limita el alcance que puedan tener los resultados (Chamorro-Atalaya et al., 2022; Luiz et al., 2023).

Los instrumentos más empleados en los estudios incluyen encuestas y cuestionarios que generalmente emplean la escala tipo Likert con cinco puntos para medir la gestión de la felicidad y el desempeño docente, por otro lado también se emplearon entrevistas semiestructuradas y en otros casos grupos focales para plasmar datos cualitativos en los que se explora la categoría gestión de la felicidad por ser poco conocida (Sender et al., 2021), así mismo se emplearon guías de observación y análisis documentales; los mismos que son de gran utilidad para profundizar el estudio sobre las categorías en cuestión. Algunas investigaciones incorporaron estrategias como las herramientas de sistema de evaluación de la calidad de enseñanza; en otros casos se utilizaron cuestionarios para medir competencias digitales como el estrés; todos ellos validados mediante estadística: así mismo, incluyeron pruebas de chi cuadrado, regresión lineal y en otros casos modelación de ecuaciones estructurales con el propósito de mantener y asegurar la validez y confiabilidad de los hallazgos.

En el ámbito de la gestión de la felicidad, las dimensiones que tienen mayor relevancia son la gestión de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la motivación, el liderazgo transformacional, que afectan de manera positiva la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes (Alzoraiki et al., 2023; Ravina-Ripoll et al., 2021). En el caso del desempeño docente, se destacan la planeación, las estrategias didácticas, la gestión del aula, la utilización de TIC, la autoevaluación, y la posesión de competencias pedagógicas que permitan mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Chamorro-Atalaya et al., 2021; Piñón et al., 2022; Díaz-Leyva et al., 2022). Estos enfoques enfatizan la interacción de los componentes técnicos, emocionales y éticos tomando en cuenta el vínculo docente-estudiante y la cooperación institucional (Martínez-Falcó et al., 2024; Al-Zoubi et al., 2023).

Los hallazgos más importantes de esta investigación convergen en la relación que existe entre la gestión de la felicidad y el desempeño docente, puesto que este vínculo refleja lo importante que sería mejorar la gestión de la felicidad en las escuelas, ya que este se ve reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes y tiene una influencia positiva en el liderazgo transformacional de la escuela. Por ende, tal como lo mencionan (Ravina-Ripoll et al., 2024; Alzoraiki et al., 2023) se debe dar más importancia a la gestión de la felicidad mediante la alfabetización de datos en el desempeño docente y el empleo de evaluaciones orientadas a lo positivo que pueden realizar los docentes para mejorar su desempeño tal como lo menciona (McDowall et al., 2021). Respecto a las sanciones y las recompensas se refiere que actualmente se emplean advertencias, medios como los despidos sin tener en cuenta la promoción del potencial humano y se destaca que algunas de las recompensas incluyen actualmente bonificaciones reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional, estas darían un mejor impacto en el desempeño docente que las políticas punitivas y sancionadoras (Gómez Sánchez et al., 2023; Díaz-Leyva et al., 2022).

## DISCUSIÓN

### **¿Por qué la gestión de la felicidad es un factor clave para el desempeño docente?**

La gestión de la felicidad es determinante para el desempeño docente, ya que genera motivación, disminuye el estrés y crea un ambiente laboral favorable, aumentando el compromiso y la satisfacción laboral (Ravina-



Ripoll et al., 2021, 2024; Díaz-Leyva et al., 2022). Un ambiente de trabajo positivo apoya la creatividad, la productividad y la eficacia en el aula, lo que se traduce en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Alzoraiki et al., 2023; Brownlee et al., 2024). Investigaciones recientes señalan que la felicidad organizacional no solo mejora la satisfacción individual, sino también el desempeño colectivo de los docentes, reforzando la relación profesor-alumno y mejorando los resultados académicos (Galiano-Coronil et al., 2021; Martínez-Falcó et al., 2024).

Además, la gestión de la felicidad es un factor para obtener mejores resultados educativos, es así que la formación permanente y el acompañamiento pedagógico son determinantes para mejorar las prácticas docentes (Ravina-Ripoll et al., 2021; Piñón et al., 2022), pero su impacto está asociado al bienestar emocional y al contexto laboral, determinantes para la motivación y el compromiso (Luiz et al., 2023; McDowall et al., 2021). La felicidad laboral, definida como una sensación favorable del ambiente y las relaciones laborales, es un impulsor del desempeño, al impactar directamente en la resiliencia, la creatividad y la satisfacción laboral del profesorado (Ravina-Ripoll et al., 2024). A su vez, el liderazgo transformacional y la cultura organizacional generan ambientes más favorables para el crecimiento personal y profesional (Alzoraiki et al., 2024). En ello, herramientas tecnológicas, socioculturales y de evaluación reflexiva posibilitan adaptaciones con la felicidad como núcleo del desempeño docente (Rojas Tello et al., 2024; Aravena-Kenigs et al., 2023 y Guo et al., 2024). En conclusión, los resultados muestran que la gestión de la felicidad, genera un ambiente de trabajo favorable y de bienestar que influye directamente en la satisfacción, motivación, productividad y compromiso de los docentes, pues las estrategias de bienestar emocional y organizacional mejoran su desempeño.

En definitiva, en el siglo XXI una manera de gestionar la felicidad en las escuelas es conseguir un ambiente agradable de trabajo, esta rutina beneficia al profesorado y a los estudiantes, desarrolla la creatividad, la satisfacción laboral y la productividad de los profesores. En tal sentido, el buen desempeño docente es definido como eficacia en el trabajo y ello hace referencia a la capacidad de saber hacer en el aula, como una competencia observable y medible; además, se encontró que la dirección escolar influye en el bienestar emocional del profesorado y, por ende, en su eficacia y calidad educativa en las escuelas (Ravina-Ripoll et al., 2021), cuestión importante que merece dedicación y tiempo de análisis, con el fin de encontrar estrategias para gestionar adecuadamente la felicidad en las instituciones educativas.

La gestión de la felicidad emerge como pilar fundamental para mejorar el desempeño docente, al aumentar su motivación y satisfacción laboral (Ravina-Ripoll et al., 2020; Díaz-Leyva et al., 2022), y no solo se asocia con el liderazgo transformacional y la cultura escolar positiva, que predicen un mayor compromiso docente, sino que abren caminos para las condiciones mediadoras de su mejor ejecución (Alzoraiki et al., 2023). Las políticas de bienestar, combinadas con prácticas de vigilancia e interaprendizaje, generan cambios sostenibles en la calidad de la educación, con los maestros como intermediarios y voces críticas entre la escuela y la sociedad (Bautista-Quispe et al., 2023; Rojas Tello et al., 2024).

En ese sentido, hablar de la felicidad en el trabajo docente desde una mirada multidimensional implica indispensablemente un desarrollo profesional integral y justo, que permita alcanzar objetivos educativos revolucionarios. Al respecto, algunos autores extienden la mirada de la gestión de la felicidad, hablando de la vinculación que existe entre el bienestar laboral y la generación de ambientes motivadores. Al mismo tiempo, Galiano-Coronil et al., (2021) y Brownlee et al. (2021) concuerdan en que la gestión de la felicidad no solo trae consigo una mejoría en la satisfacción laboral, sino que también influye en el compromiso y el rendimiento de los trabajadores, sobre todo en el sector educativo.

Además, las estrategias para fomentar un ambiente positivo no solo mejoran el bienestar personal, sino también el compromiso organizacional. Autores como Alzoraiki et al. (2021), señalan que un ambiente de trabajo positivo apoya la satisfacción y el compromiso de los empleados, aumenta su productividad y motivación para dar lo mejor de sí en cada actividad y transformar toda su energía en fuerza potenciadora de sus talentos lo que en educación se traduce en un buen servicio educativo a sus estudiantes. Asimismo, Werang et al. (2021) destacan la importancia de las estrategias que promuevan un ambiente favorable, lo que a su vez se relaciona con una mejora del rendimiento del profesorado y su bienestar emocional de los maestros.

Las investigaciones analizadas aportan información para mejorar el rendimiento docente y el fortalecimiento de los ambientes de aprendizaje, por ejemplo, Ravina-Ripoll et al. (2024) plantean un marco teórico para la gestión de la felicidad en la educación; mientras que Alzoraiki et al. (2023) señalan la influencia del liderazgo transformacional sobre el compromiso docente, en ese sentido, varios estudios recientes coinciden en

destacar la necesidad de implementar estrategias que incorporen la gestión emocional de los docentes para un bienestar educativo en las escuelas (Salazar et al., 2025).

Las investigaciones coinciden en que la capacitación continua y el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño en entornos educativos deberían considerar la importancia de establecer programas de bienestar y promover un entorno colaborativo (Palacios et al., 2012; Suwartono y Nitiasih, 2020), impulsando estilos de liderazgo transformacional para mejorar el compromiso docente además, señalan la gestión emocional como factor para mejorar la colaboración entre docentes, y plantean el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño de los maestros (Zaldivar y Quintal., 2021; Villalobos et al. 2022). Estas recomendaciones apuntan hacia un enfoque holístico que apoye el desarrollo profesional, el bienestar y la calidad de la educación.

## CONCLUSIONES

Los resultados de esta revisión narrativa permiten afirmar que la gestión de la felicidad constituye un pilar estratégico para fortalecer el desempeño docente en el siglo XXI. La evidencia recopilada muestra con claridad que el bienestar emocional, la satisfacción laboral y un clima organizacional positivo no solo impactan en la motivación y el compromiso de los docentes, sino que también transforman la calidad de sus prácticas pedagógicas. La felicidad laboral emerge así, como una dimensión profundamente vinculada a la creatividad, la resiliencia y la capacidad adaptativa del profesorado, elementos indispensables en un contexto educativo dinámico y marcado por desafíos tecnológicos, sociales y emocionales.

Asimismo, se destaca que la gestión de la felicidad trasciende las acciones aisladas y requiere políticas institucionales sostenidas basadas en el liderazgo transformacional, la valoración del capital humano y el reconocimiento de las necesidades socioemocionales del profesorado. Promover ambientes de trabajo saludables, relaciones interpersonales respetuosas y oportunidades de desarrollo profesional constituye un camino efectivo para potenciar la calidad educativa y generar entornos de aprendizaje más equilibrados, innovadores y centrados en las personas. En conjunto, los hallazgos revelan que el bienestar docente es un factor determinante para generar prácticas inclusivas, sensibles y pedagógicamente relevantes, alineadas con las demandas contemporáneas de las instituciones educativas.

A pesar de su alcance, esta revisión presenta limitaciones inherentes al tipo de estudios disponibles. En primer lugar, la mayoría de las investigaciones analizadas utilizan diseños transversales y muestras reducidas, frecuentemente circunscritas a una sola institución o región, dificultando la generalización de los hallazgos. En segundo lugar, persisten sesgos de selección asociados a la elección de poblaciones específicas (como docentes de determinados niveles educativos o estudiantes de grados concretos), lo que restringe la diversidad de escenarios evaluados. Además, la predominancia de enfoques cualitativos limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre la gestión de la felicidad y el desempeño docente. Finalmente, aunque se empleó el método “bola de nieve”, es posible que investigaciones relevantes no indexadas en Scopus o WoS hayan quedado fuera del análisis.

Para avanzar en la comprensión del vínculo entre felicidad laboral y desempeño docente, se recomienda desarrollar estudios longitudinales y experimentales que permitan explorar el efecto causal de las políticas de bienestar sobre la práctica pedagógica. Asimismo, se sugiere incorporar métodos mixtos y análisis multivariados que integren indicadores emocionales, organizacionales y pedagógicos para una visión más holística del fenómeno. Futuras investigaciones deberían también examinar el papel de la inteligencia emocional, la carga laboral, el liderazgo directivo y las competencias digitales en la configuración de la felicidad docente. Finalmente, sería pertinente ampliar los estudios a contextos interculturales e interinstitucionales, integrando comparaciones entre países y sistemas educativos que permitan construir modelos teóricos más robustos y transferibles para la gestión de la felicidad en el ámbito educativo.

## REFERENCIAS

Alzoraiki, M., Ahmad, A.R., Ateeq, A., Naji, G.M.A., Almaamari, Q., & Beshr, B.A.H. (2023). Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance. <https://doi.org/10.3390/su15054620>

Al-Zoubi, Z.H., Bany Issa, H.M.B., & Musallam, F.Y. (2023). The Degree of Practicing Creative Leadership by Academic Leaders at Jordanian Universities and Its Relationship to the Level of Teaching Performance. <https://doi.org/10.3390/>

Aravena-Kenigs, O. A., Hernández, M. E., & Montanero-Fernández, M. (2023). Incidence of the Pedagogical Accompaniment with Use of Rubrics in the Improvement of the Teaching Performance; Incidência do assessoramento pedagógico com rubricas formativas no melhoramento do desempenho docente; Incidencia del asesamiento pedagógico con rúbricas formativas en el mejoramiento del desempeño docente. <https://doi.org/10.17227/rce.num88-13737>

Basinska, B. .A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549-562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>

Bautista-Quispe, J.A., Estrada-Araoz, E.G., Yana-Salluca, M., Callata-Gallegos, Z.E.C., Arce-Coaquira, R.R.A., Velazco Reyes, B.V., Sillo-Sosa, J.S., & Alanoca, V.R.M. (2023). Monitoring, Support and Inter-Learning in Teaching Performance in Basic Education of the Area of Mathematics. A Case Study in Puno (Perú). <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.5.24>

Bazán-Ramírez, A., Pérez-Moran, J.C., & Bernal-Baldenebro, B. (2021). Criteria for Teaching Performance in Psychology: Invariance According to Age, Sex, and Academic Stage of Peruvian Students. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.764081>

Brownlee, P., McGraw, A., Talbot, D., & Buchanan, J. (2024). Intellectual freedom and teaching performance assessment in Australia. <https://doi.org/10.1007/s13384-023-00623-x>

Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo. Cinta De Moebio. Revista De Epistemología De Ciencias Sociales, (23). <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26081>

CEPAL (2022). Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: la transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. <https://www.sidalc.net/search/Record/dig-cepal-11362-48518/Description>

Ccoto,T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(29), 1361-1373. Epub 06 de abril de 2023.<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>

Chamorro-Atalaya, O., Morales-Romero, G., Trinidad-Loli, N., Caycho-Salas, B., Gamarra-Mendoza, S., & León-Velarde, C. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment, from the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i15.23091>

Chamorro-Atalaya, O., Gamarra-Bustillos, C., Huarcaya-Godoy, M., Santos, M.A.-D.L., Santos, J.A.-D.L., & Samanamud-Loyola, O. (2022). Satisfaction of University Students with Teaching Performance, When Applying Virtual Teaching in the Context of COVID-19. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i11.23153>

Debets, M.P.M., Scheepers, R.A., Boerebach, B.C.M., Arah, O.A., & Lombarts, K.M.J.M.H. (2020). Variability of residents' ratings of faculty's teaching performance measured by five- And seven-point response scales. 10.1371/journal.pone.0319038

Deroncele Acosta, A. (2025). Método QR: Guía paso a paso para escribir una revisión narrativa. ISLAS, 67(212), e1610. <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/1610>

Deroncele Acosta, A., Medina Zuta, P., & Gross Tur, R. (2020). Gestión de potencialidades formativas en la persona: reflexión epistémica y pautas metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 97-104. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-97.pdf>

Deroncele, A., Gross, R., & Medina, P.(2021). El mapeo epistémico: herramienta esencial en la práctica investigativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 172-188. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202021000300172&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202021000300172&lng=es&tlng=es)

Díaz-Leyva, T., Dávila-Ignacio, C., Sanchez-Ayte, J., Ortega-Galicio, O., Olivares-Zegarra, S., Alvarado-Bravo, N., Trujillo-Perez, S., Torres-Quiroz, A., Razo-Quispe, J., & Aldana-Trejo, F. (2022). The perception of Engineering students toward teaching performance on online learning during COVID-19 pandemic. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i2.22072>

Diener, E., y Seligman, M. (2002). Gente muy feliz. *Psychological Science*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>

Escribano, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1–25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Foncubierta-Rodríguez, M.J. y Sánchez-Montero, J.M. (2019). Towards happiness in the workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears». *Retos Journal of Administration Sciences and Economics*, 9(18), 231-248. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Galiano-Coronil, A., Jiménez-Marín, G., Elías Zambrano, R., & Tobar-Pesántez, L.B. (2021). Communication, Social Networks and Sustainable Development Goals: A Reflection From the Perspective of Social Marketing and Happiness Management in the General Elections in Spain. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.743361>

Gómez Sánchez, T. F., & Rumbo Arcas, B. (2023). Estudio en clave comparada de la evaluación del profesorado universitario. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 27(1), 373–397. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i1.21576>

Guo, L. & Laokulrach, M. (2024). The influences of teachers' intercultural competence on teaching performance and international student engagement: The mediating role of teachers' transformational leadership. <https://doi.org/10.18488/61.v12i4.3894>

Icart M, Fuentelsaz C, Pulpon A. (2004) Elaboración y presentación de un proyecto de investigación. Ediciones Universidad de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=285156>

Kriewaldt, J., Ziebell, N., Tan, K., & Crane, N. (2024). Insights into an Australian practice-oriented teaching performance assessment for prospective teachers: benefits and complexities. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2023.2231861>

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; Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>

Luiz, M.E.T., Martins, S.E., & Marinho, A. (2023). Teaching performance in higher education: facilities, difficulties, and perspectives in face of covid-19; Atuação docente no ensino superior: facilidades, dificuldades e perspectivas frente à covid-19; desempeño docente en la educación superior: facilidad, dificultades y perspectivas ante el covid-19. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782023280057>

Lu, Q. & Ishak, N.A. (2022). Teacher's Emotional Intelligence and Employee Brand-Based Equity: Mediating Role of Teaching Performance and Teacher's Self-Efficacy. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.901019>

Martínez-Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., Professor, F., & Millán-Tudela, L.A. (2024). Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01703-y>

Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. En *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (Vol. 11, Número 21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Mascadri, J., Spina, N., Spooner-Lane, R., & Briant, E. (2023). Assessors' perspectives of an oral assessment within a teaching performance assessment. <https://doi.org/10.1080/02602938.2022.2122930>

McDowall, A., Mills, C., Cawte, K., & Miller, J. (2021). Data use as the heart of data literacy: An exploration of pre-service teachers' data literacy practices in a teaching performance assessment. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1777529>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio.

Morales-Romero, G., Trinidad-Loli, N., Caycho-Salas, B., Paucar-Manrique, Y., León-Velarde, C., Gamarra-Mendoza, S., Alvarado-Bravo, N., Torres-Quiroz, A., Aliaga-Valdez, C., & Aldana-Trejo, F. (2021). Perception of teaching performance in the virtual learning environment. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.22056>

Muñiz-Velázquez, J. A., Tapia Frade, A. J., Lozano Delmar, J., Alcaide-Pulido, P., & del Toro, A. (2022). Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3987. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073987>.

Muriel Q. C., García J. J. y Ibáñez V. E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *RAN*, 8(2), 261-278. <https://doi.org/10.29393/ran8-20rsce30020>

Muslimin, A.I., Mukminatien, N., & Ivone, F.M. (2023). TPACK-SAMR digital literacy competence, technostress, and teaching performance: Correlational study among EFL lecturers. <https://doi.org/10.30935/cedtech/12921>

Okulicz-Kozaryn, A.; y Golden, L. (2017). Happiness is Flextime, Applied Research Quality Life, Springer Science+Business Media Dordrecht and The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS) 2017 DOI 10.1007/s11482-017-9525-8

Palacios, M., Toribio, A., & Deroncele, A. (2021). Innovación educativa en el desarrollo de aprendizajes relevantes: una revisión sistemática de literatura. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 134-145. [http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202021000500134&lng=es](http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000500134&lng=es)

Pendergast, D., Exley, B., & Hoyte, F. (2024). Public commentary on teacher quality: an analysis of media comment on the teaching performance assessment. <https://doi.org/10.1007/s13384-023-00635-7>

Piñón-Howlet, L. C., Sapién-Aguilar, A. L., Gutiérrez, M. D. C., & Bordas, J. L. (2022). Use of information and

communication technologies: university teaching performance on virtual mode during times of pandemic; Uso de tecnologías de información y comunicación: desempeño docente universitario en la virtualidad durante tiempos de pandemia. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000500015>

Pramono, S.E., Yanto, H., Melati, I.S., Kurniawan, E., & Mahat, H. (2022). Investigating Young Indonesian Lecturers: The Role of Money, Social Maturity and Stress in Reflecting Teaching Performance. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0071>

Ravina-Ripoll, R., Marchena-Dominguez, J. and Montanes-Del Rio, M.A. (2019), "Happiness management in the age of industry 4.0", Retos, Vol. 9 No. 18, pp. 183-195, <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>

Ravina-Ripoll, R., Foncubierta-Rodriguez, M.-J., Ahumada-Tello, E. and Evans, R.D. (2020), "Does money makes entrepreneurs happy in the age of industries 4.0?", 2020IEEE Technology and Engineering Management Conference (TEMSCON), MI, USA, Nov, 2020, pp. 1-5, doi: 10.1109/TEMSCON47658.2020.9140146.

Ravina-Ripoll, R., Núñez-Barriopedro, E., Almorza-Gomar, D., & Tobar-Pesántez, L.B. (2021). Happiness Management: A Culture to Explore From Brand Orientation as a Sign of Responsible and Sustainable Production. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727845>

Ravina-Ripoll R, Galvan-Vela E, Galiano-Coronil A, Ahumada-Tello E (2024), "Guest editorial: Happiness management – A holy grail to be discovered by companies in the age of artificial intelligence". Journal of Management Development, Vol. 43 No. 2 pp. 145–149, doi: <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2024-513>

Ravina-Ripoll, R. ; Martínez-Arvizu, O. J., Salazar-Altamirano, M., Galván-Vela, E., &. (2025). Happiness management and turnover intention: sectoral differences in stress mediation effects. Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época, 2, 109-135. <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2025.9542>

Reyes-Mejía, M.G., Lavanda Reyes, F.A., Ruiz Reyes, R.E., Castillo Samanamud, L.A., & Reyes-Ruiz, J.L. (2022). Virtual education and teaching performance in a peruvian public university; la educación virtual y el desempeño docente en una universidad pública peruana. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4242>

Rojas Tello, L., Orejón Cabezas, M., Cuya Arango , N., & Rivera Fuentes, W. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente: Un análisis en el contexto educativo andino. Prometeica- Revista De Filosofía Y Ciencias, 30, 59-71. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.30.16098>

Ruiz-Rodriguez, R., Ortiz-de-Urbina-Criado, M. and Ravina-Ripoll, R. (2023), "Neuroleadership: a new way for happiness management", Humanities and Social Sciences Communications, Vol. 10 No. 1, p. 139, doi: 10.1057/s41599-023-01642-w

Sagban, A.A., AlMumar, H.A., & Hashim, Z.F. (2021). The effect of microteaching technique of Iraqi EFL student teachers on their teaching performance and attitudes. <https://doi.org/10.52462/jlls.144>

Salazar-Altamirano, M.; Martínez-Arvizu, O.; GalvánVela, E.; Ravina-Ripoll, R.(2025). Determinants of talent retention in Mexico: leadership, climate and happiness management. ANDULI 28 (2025) pp.115-145, <https://doi.org/10.12795/anduli.2025.i28.05>

Sánchez-Vázquez, J.F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

Saravia, L., & López, M. (15 de Octubre de 2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1(2), 75-91. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>

Sender, G., Carvalho, F., y Guedes, G. (2021). El nivel de felicidad: un nuevo enfoque para medir la felicidad en el trabajo utilizando métodos mixtos. Revista internacional de métodos cualitativos, 20 , 160940692110024. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>

Solís G. L. y Burgos V. I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES.Revisión bibliográfica. Podium, (43), 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>

Suwartono, T. & Nitiasih, P.K. (2020). ProDev participation and teaching performance: A case study of two Urban school EFL teachers in Indonesia. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080752>

Tatiane Pires, F. & Dos Santos Gomes, S. (2024). A avaliação de desempenho docente na Educação Superior como possibilidade de resistência à implantação da cultura performativa; <https://doi.org/10.1590/S0104-40362024003204394>

UNESCO (2017).Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. París: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002595/259592s.pdf>

Valle, O. S. F., Pincheira, F. J. D., y Garces, M. E. C. (2023). Job climate and job satisfaction as predictors of happiness



at work in a sample of Mexican health sector employees. *Mexican. Accounting and Administration*, 69(4). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.5138>

Vásquez, R. F., Napán, A. C., y Miranda T. N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Vehovar, V., Toepoel, V. and Steinmetz, S. (2016) Non-Probability Sampling. In: Wolf, C., Joye, D., Smith, T. and Fu, Y.C., Eds., *The SAGE Handbook of Survey Methodology*, SAGE Publications Ltd, New York, 329-345. <https://doi.org/10.4135/9781473957893.n22>

Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio* (2 ed.). Madrid: Lexis.

Villalobos, P., J. D., Gómez, M., J. R., Borré, F., & Antonio, D. (2022). Ethics of the educational manager and teaching performance in general middle education; Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38153>

Vinci, C.F.R.G. (2024). The Decline of Exegesis: on the teaching performance of Gilles Deleuze; O Ocaso da Exegese: sobre a performance docente de Gilles Deleuze. <https://doi.org/10.1590/2175-6236124063vs02>

Werang, B.R., Suarjana, I.M., Dewi, K.K., & Asaloei, S.I. (2023). Indonesian language teachers' teaching performance and students' learning outcomes. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i3.24949>

Zaldivar A., M., y Quintal E., S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. En *Plumilla Educativa* (pp. 15–27). <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

### **Conflicto de intereses**

La autora declara no tener ningún conflicto de intereses.

### **Declaración de responsabilidad de autoría**

La autora del manuscrito señalado, DECLARA que ha contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos. Además, ha cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

Haymín Teresa Ráez-Martínez: Proceso de revisión de literatura y redacción del artículo.