Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior

AUTOR

Onofrio AQUINO TACZA

ASESOR

Mg. José OLIVERA ESPINOZA

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Aquino, O. (2026). *Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Onofrio Aquino Tacza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	20103129
URL de ORCID	**https://orcid.org/0000-0001-5153-6743**
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Mg. José Olivera Espinoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	20060959
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2847-602X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Mg. Pedro Rodolfo Rojas Silva
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06182423
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. Ruth Katherine Mendivel Geronimo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43694091
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Mg. Freddy Alejandro Soto Zedano
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	73380608
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.2.3. Educación Superior
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: UNIVERSIDAD DEL CENTRO DEL PERÚ País: Perú Departamento: Junín Provincia: Huancayo Distrito: Tambo Calle: Av. Mariscal Castilla N° 3909 Latitud: -12.032826033130089 Longitud: -75.23732127478426
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024- junio 2026
URL de disciplinas OCDE	Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 082-DUPG-FE-2026

En la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de agosto de 2026, siendo las 11:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada**: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU, 2024,** presentado por el Bach. **Onofrio Aquino Tacza,** para optar el **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado bueno, con la calificación de **dieciséis (16)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior** al Bach**. Onofrio Aquino Tacza.**

En señal de conformidad, siendo las 12:00 horas, se suscribe la presente acta, dándose por concluido el acto.

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente

Mg. José Olivera Espinoza
Asesor

Mg. Pedro Rodolfo Rojas Silva
Jurado Informante

Dra. Ruth Katherine Mendivel Geronimo
Jurado Informante

Mg. Freddy Alejandro Soto Zedano
Jurado Examinador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **JOSÉ OLIVERA ESPINOZA** en mi condición de asesor acreditado mediante Dictamen Virtual N° 0108-DUPG-FE-2025 de la tesis, cuyo título es **SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU, 2024**, presentado por el bachiller ONOFRIO AQUINO TACZA para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 18..% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior

Lima, 19 de agosto 2026



Firma del Asesor _____

Nombres y Apellidos del asesor: JOSÉ OLIVERA ESPINOZA

DNI: 20060959

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

Con profundo aprecio dedico este trabajo a la facultad de educación, en su compromiso con la formación continua de docentes en el país.

A mis hijas mi principal motor y motivo y mi familia en general, a los colegas del programa que comparten experiencias y aportan a mi formación profesional.

A los docentes en formación continua quienes se encuentran en constante fortalecimiento de las competencias profesionales y personales a que no perdamos las esperanzas de mejorar y alcanzar la calidad educativa.

Agradecimiento

A la Facultad de Educación UNCP que desarrolló el programa de Inducción 2024-2025, En el marco de la formación continua, a docentes incorporados por concurso en su nombramiento a la carrera pública magisterial, mediante el SIFODS Minedu; al decano de la facultad, jefe de proyecto, asesores pedagógicos, profesores mentores y quienes fueron nuestros docentes noveles.

Expresar mi agradecimiento a mi asesor de tesis, el Mg. José Olivera Espinoza. Que, con su experiencia, tolerancia, contribuyeron a mi exigencia en la complicada labor de docente en servicio y desarrollo de la investigación.

Mil gracias a mi esposa, por su apoyo incondicional y moral. A mi madre que es mi luz y guía espiritual que me protege. También expreso mi gratitud a mi Padre Manuel y mis hermanos, quienes siempre supieron apoyarme, sin ustedes, todo esto no habría sido posible.

Índice general

Dedicatoria i
Agradecimiento ii
Resumen vi
Abstract vii
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN 8
1.1. Situación problemática 8
1.2. Formulación del problema 10
1.2.1. Problema general. 10
1.2.2. Problemas específicos. 10
1.3. Justificación teórica 11
1.4. Justificación práctica 11
1.5. Objetivos de la Investigación 11
1.5.1. Objetivo general. 11
1.5.2. Objetivos específicos. 11
1.6. Hipótesis 12
1.6.1. Hipótesis general. 12
1.6.2. Hipótesis específicas. 12
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO 13
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación 13
2.2. Antecedentes de la investigación 14
2.3. Bases teóricas 18
2.3.1. Satisfacción laboral. 18
2.3.2. Desempeño docente. 23
2.4. Glosario de términos 29
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA 32
3.1. Operacionalización de las variables 32
3.2. Tipo y diseño de investigación 33
3.3. Población y muestra 33
3.4. Instrumentos de recolección de datos 34
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 36
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados 36
4.2. Pruebas de hipótesis 38

4.3. Discusión de los resultados 44
CONCLUSIONES 51
RECOMENDACIONES 53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 54
ANEXOS 65

Lista de cuadros

Tabla 1 Distribución de niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones.....36

Tabla 2 Distribución de niveles del desempeño docente y sus dimensiones.....37

Tabla 3 Prueba de normalidad Kolmogórov–Smirnov para las variables y dimensiones del estudio.....38

Tabla 4 Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.....39

Tabla 5 Relación entre la significación de la tarea y el desempeño docente.....40

Tabla 6 Relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente.....41

Tabla 7 Relación entre el reconocimiento personal/social y el desempeño docente.....42

Tabla 8 Relación entre los beneficios económicos y el desempeño docente.....43

Resumen

El estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en el marco del programa de inducción docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú, durante el año 2024-2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, con una muestra constituida por docentes que participaron en el programa de inducción, a quienes se les aplicaron instrumentos validados que permitieron evaluar, de manera desagregada, los componentes de la satisfacción laboral y el desempeño docente. El procesamiento de los datos se realizó mediante estadística inferencial, aplicando el coeficiente Rho de Spearman, en cuando a los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación $\rho = .213$ y un nivel de significancia $p < .05$, lo que indica una relación directa de baja magnitud, asimismo, se identificó que las dimensiones de significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal/social y beneficios económicos presentaron correlación con el desempeño docente, aunque los coeficientes obtenidos también fueron bajos, en conclusión, la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes; sin embargo, la magnitud de dicha relación es limitada, lo que sugiere que el desempeño docente también se encuentra influenciado por otros factores de carácter personal, institucional y organizacional.

Palabras clave: Satisfacción laboral; desempeño docente; inducción docente; educación superior; correlación.

Abstract

The study aimed to identify the relationship between job satisfaction and teaching performance within the framework of the teacher induction program of the National University of Central Peru, during the year 2024-2025. The research was developed under a quantitative, basic type approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a sample made up of teachers who participated in the induction program, to whom validated instruments were applied that allowed the disaggregated evaluation of the components of job satisfaction and teaching performance. Data processing was performed using inferential statistics, specifically Spearman's rho coefficient. The results showed a positive and statistically significant relationship between job satisfaction and teaching performance, with a correlation coefficient of $\rho = .213$ and a significance level of $p < .05$, indicating a weak direct relationship. Furthermore, the dimensions of task significance, working conditions, personal/social recognition, and economic benefits were also correlated with teaching performance, although the coefficients obtained were also low. In conclusion, job satisfaction is significantly related to teacher performance; however, the magnitude of this relationship is limited, suggesting that teaching performance is also influenced by other personal, institutional, and organizational factors.

Keywords: Job satisfaction; teaching performance; teacher induction; higher education; correlation.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

La cuestión de la satisfacción laboral de los docentes a nivel de lo educativo también se caracteriza con un vínculo estrecho a las emociones, el cual percibe si un trabajo o actividad significa agradable o lo contrario, ello en consecuencia determinará una actitud y compromiso de quienes son fundamentales en el aprendizaje estudiantil (Rodríguez & Raga, 2021). Asociado, el desempeño del docente desde la mirada del Ministerio de Educación significa una transformación de la mirada de la función de los educadores, donde la puesta en marcha debe orientarse en revalorar la tarea docente y su reconocimiento en el desarrollo de las competencias de los estudiantes (Quispe, 2020).

A nivel internacional, en México un conjunto de 415 docentes señaló que el 59.3% considera que el sistema educativo no les reconoce profesionalmente, sufren de situaciones de estrés, preocupaciones profesionales y otros factores que inciden para el surgimiento de la insatisfacción laboral (García et al. 2020). Al mismo tiempo, Castañeda y Sánchez (2022) en San Luis Potosí-México describieron que los docentes con más horas de trabajo les producían insatisfacción laboral, también estuvo asociado a la sobrecarga laboral, la falta de apoyo de materiales y beneficios que limitan el buen desempeño de los educadores.

Por su parte, los docentes de una I.E. de Catatumbo-Colombia se mostraron descontentos con la remuneración que reciben por su trabajo, limitaciones para el logro de ascensos que ofrece el propio sistema educativo, lo que estuvo representado por el 49% de los profesores encuestados (Avendaño et al. 2021). En ese mismo marco referencial, los docentes de Manabí en Ecuador manifestaban sentirse insatisfechos con la mecánica educativa y laboral del cual formar parte, puesto que el 45% indicaron que cumplen más horas de las establecidas, no logran ser motivados hacia su trabajo educativo y el clima laboral no favorece adecuadas interacciones entre profesores, siendo estos los factores que dificultan un oportuno desempeño

laboral (Zambrano y Zambrano, 2022). Finalmente, en Chile los docentes de Antofagasta muestran bajo desempeño cuya razón está relacionado al ausentismo, comportamientos organizacionales inadecuados, permanente rotación de labores académicas que no les permite cumplir con eficiencia sus actividades, entre otros (Delgado et al. 2021).

En el entorno educativo, la presencia de bajos niveles de satisfacción laboral puede ser ocasión de bajo rendimiento académico, administrativo y personal entre los docentes, tal como ocurre en la Amazonía del Perú, la cual presenta que el 80% de los educadores consideran laboral en condiciones inadecuadas (Estrada & Gallegos, 2021). En Trujillo, Quispe (2023) al realizar su estudió logró observar insatisfacción en docentes con la condición de su trabajo, en la relación con los puestos superiores de la I.E., entre los propios docentes y la infraestructura del colegio, esto se representó por el 74% de los docentes que sienten regular-deficiente satisfacción, mientras el 96% también consideró los mismos niveles para el desempeño.

En Puno la investigación llevada a cabo por Valero et al. (2023) destacó que el 47.4% de docentes encuestados percibía insatisfacción laboral a causa del exceso de horas de trabajo, una remuneración no acorde a las necesidades, la ausencia de promoción de escala de ascenso y remuneración, entre otros. Respecto a docentes en Lima, se percibe un bajo desempeño y satisfacción debido a factores como la poca capacitación que han recibido, la irregular gestión de las autoridades de la institución educativa, además de una inadecuada condición de las instalaciones que acrecienta la insatisfacción laboral (Alfaro, 2023). Por último, Chávez et al. (2022) detalla que el problema del bajo desempeño en docentes está relacionado a la poca motivación, deficientes condiciones de trabajo y remuneraciones no acordes a su labor, determinantes para que el 41.5% considere un desempeño en inicio-proceso respectivamente.

En ese sentido, la problemática de los docentes que vienen cursando el programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú indica que la mayoría de los docentes buscan de manera constante capacitarse ante las limitadas oportunidades que se plantean desde

el sistema educativo en general, también las limitaciones en infraestructura y equipamiento que no ayudan a su labor académicas, ausente motivación y falta de incentivos, sobrecarga laboral y situaciones de estrés son los factores que provocan que el docente no se sienta muchas veces comprometido con actividad profesional. Estos problemas a su vez también son generadores del nivel de insatisfacción que, en línea con la remuneración percibida, falta de apoyo de las autoridades y reconocimiento socavan la identidad del educador con su profesión y por ende se evidencia en grado inferior de construcción de saberes o retiro de los discentes.

Por esa razón, la problemática descrita es lo que motiva a examinar las variables de estudio con la intención reconocer desde el campo educativo el comportamiento de estos constructos y su relevancia en la calidad educativa, en el planteamiento de estrategias prácticas y profesionales que ayuden al docente a mejorar su situación laboral y académica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de los participantes del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión significativa de la tarea y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reconocimiento personal/social y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?

1.3. Justificación teórica

La investigación se justifica desde la perspectiva fundamental de comprender la conexión conceptual e incidencia estadística mutua entre las variables de estudio, mismas que serán explicadas desde las teorías implicadas. A su vez ello también tendrá importancia en las futuras investigaciones, las cuales tendrán en cuenta los resultados como antecedente a considerar.

1.4. Justificación práctica

En base a los resultados se logren obtener, la investigación se justificará en el planteamiento de decisiones prácticas y concretas que aborden la necesidad de tomar atención a las necesidades y expectativas de los docentes, considerando sus opiniones, capacidades como elementos para acrecentar su desempeño y lograr una satisfacción laboral oportuna.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos.

Establecer la relación entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Existe una relación significativa entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Existe una relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

Esta investigación se cimentó en la perspectiva positivista, la cual planteó que el conocimiento científico se configuró a partir de la contemplación objetiva, la valoración y la validación fáctica de los fenómenos; en ese sentido, este enfoque permitió analizar la realidad educativa mediante datos cuantificables, estableciendo relaciones entre variables a través de procedimientos estadísticos rigurosos. En coherencia con ello, el enfoque cuantitativo adoptado se orientó a describir, explicar y predecir comportamientos observables, en este caso, la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente; por tanto, se asumió que ambos constructos pudieron ser medidos de manera objetiva mediante instrumentos estructurados, lo cual respondió a una lógica de comprobación de hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

Desde la perspectiva epistemológica, la investigación se sustentó en una concepción objetivista del conocimiento, en la cual el investigador mantuvo distancia respecto al fenómeno estudiado, con el propósito de evitar sesgos y garantizar la validez de los resultados; así, la realidad educativa fue entendida como un sistema susceptible de ser analizado mediante constructos observables y cuantificables, posibilitando configurar asociaciones de tipo correlacional entre los constructos de estudio. En este marco, el conocimiento se generó a partir de la recolección sistemática de datos y su posterior análisis estadístico, lo cual posibilitó identificar patrones, tendencias y niveles de asociación entre las variables, tal como se evidenció en el uso de técnicas inferenciales como el coeficiente Rho de Spearman (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio se sustenta bajo el método hipotético-deductivo, el cual se basa en premisas teóricamente definidas para elaborar suposiciones que son sometidas a contrastación empírica; en consecuencia, la investigación no únicamente procuró caracterizar los estadios de complacencia ocupacional y actuación formadora, sino igualmente verificar la

existencia de relaciones significativas entre dichas variables. Este proceso implicó la operacionalización de los constructos en dimensiones e indicadores específicos, permitiendo su medición a través de escalas tipo Likert y facilitando la obtención de resultados confiables y válidos (Arias, 2020; Hernández, 2018).

En el plano ontológico, la investigación asumió que la realidad educativa fue objetiva, estructurada y susceptible de ser conocida mediante métodos científicos; por ello, se consideró que fenómenos como la satisfacción laboral y el desempeño docente existieron independientemente del investigador y pudieron ser analizados mediante indicadores observables. Esta postura permitió comprender que las percepciones de los docentes, aunque subjetivas en su origen, pudieron ser sistematizadas y cuantificadas para su análisis, lo cual facilitó la generación de conocimiento generalizable dentro del contexto educativo (Arias & Covinos, 2021).

Finalmente, el marco epistemológico adoptado se articuló con el diseño no experimental, transversal y correlacional del estudio, el cual permitió examinar la relación entre variables sin manipularlas, respetando su comportamiento natural en el contexto institucional; de este modo, la investigación buscó aportar evidencia empírica sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento científico en el ámbito educativo y sirviendo como cimiento para indagaciones posteriores y planteamientos de optimización en la administración del capital humano formador.

2.2. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional, Ruiz (2021) se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en los profesores de una Unidad Educativa en Ecuador. El estudio contó con una metodología cuantitativa - correlacional, en el que participaron 33 profesores, quienes respondieron a dos cuestionarios.

Los resultados evidenciaron un alto nivel de satisfacción laboral (96.7%) y una relación significativa entre el CO y la SL ($p < 0.05$; rho= .780). Por tanto, se concluye que un adecuado CO se asocia con una mayor SL.

Arévalo (2021), en su investigación, se propuso determinar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y la motivación (M) en docentes en una institución educativa en Guayaquil, Ecuador. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa y correlacional, contando con 30 participantes como muestra, que fueron evaluados con cuestionarios. Los productos revelaron que el 66.7% de los educadores manifestaban un grado inferior de SL, lo cual podría verse reflejado en su M. No obstante, pese a que se halló una correlación baja entre las variables, esta no fue significativa ($p > 0.05$; rho = -.206), lo que indica que son otros los componentes exógenos que influyen en la en la SL. Del estudio se concluye que la M no es un factor significativo en la insatisfacción, lo que refuerza la presencia de elementos externos como el SL.

García (2021), por su parte, se propuso analizar el desempeño de los docentes (DD) en Colombia. Metodológicamente fue cuantitativo y descriptivo, con 20 educadores como muestra, evaluados con cuestionarios. Los resultados sobre el desempeño arrojaron una puntuación media de 29.1, valor que representa una percepción medianamente favorable, lo que indica la presencia de ciertos factores que pueden estar limitando su iniciativa, innovación y mejora continua. Se concluye que existe un nivel medio de DD, lo cual abre la posibilidad de analizar los posibles factores personales o del entorno escolar que están interfiriendo.

Rodríguez y Sánchez (2020) llevaron a cabo una investigación para determinar la relación entre el compromiso laboral (CL) y la satisfacción laboral (SL) en docentes mexicanos. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 59 docentes, quienes respondieron a dos cuestionarios. Los resultados arrojaron una correlación

directa, baja pero significativa entre las variables analizadas (p < .05; rho = .150). Por ende, se concluye que el CL aumenta en medida de la SL percibida por los docentes.

A nivel nacional, Romero (2023) se propuso como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente (DD) y la satisfacción laboral (SL) en docentes de una I.E en Huancayo. El estudio contó con una metodología cuantitativa, de diseño descriptivo-correlacional, con 60 participantes como muestra, evaluados con cuestionarios. Los resultados señalaron que el 70% de los profesores casi siempre se sienten satisfechos y realizan un buen desempeño. En cuanto al análisis, se halló una correlación directa y significativa entre las variables (p= 0.00; rho = .824). De manera similar, entre el DD y las dimensiones de la SL (p <0.05; rho >7). Del estudio se concluye que a medida que aumenta la SL aumenta el DD.

Mendoza (2022) orientó su investigación a determinar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y el marco del buen desempeño docente (DD) en profesores de secundaria en Lambayeque. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 21 docentes como muestra, a quienes se les aplicaron los cuestionarios. Los resultados descriptivos evidenciaron un nivel medio de SL (48%) y un nivel en proceso para el DD (57%), lo que evidencia la presencia de factores limitantes entre ambas variables. Asimismo, el análisis arrojó una relación directa, alta y significativa (p <0.05; rho= .820), lo que indica que un mayor SL se asocia con un mayor DD. Del estudio se concluye, la importancia de las SL en el DD.

Aquino (2021) tuvo por finalidad la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral en educadores de secundaria. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 81 docentes como muestra, los cuales respondieron a la encuesta a través de cuestionarios. Los hallazgos respondieron que el 59.3% del total se encontraba satisfecho y el desempeño se encontraba en proceso (59.3%) respectivamente, igualmente en la inferencia el p-valor = .00 y rho = .655** fueron la información cuántica entre las variables. La conclusión

determinó que a mayores niveles de desempeño se podría percibir alta satisfacción en los docentes estudiados.

Acevedo y Contreras (2021) se propusieron como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral (DL) y la satisfacción en docentes (SD) en Huancayo. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 68 docentes como muestra, a quienes les fue aplicado dos cuestionarios. Como resultado, se obtuvo una correlación directa, alta y significativa entre el DL y la SD ($p < 0.05$; rho = .712); hallándose valores similares entre las dimensiones de la SD con el DD. De manera similar, se encontró que el 44% de los docentes se sentía satisfecho con su entorno laboral y el 99% reflejaba un nivel alto de DL. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre la SD y el DL, donde si una incrementa la otra también.

Gutiérrez et al. (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el desempeño docente y clima laboral en educadores en Trujillo. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 100 docentes como muestra. Los resultados evidenciaron una correlación directa y significativa entre las variables (p= .000; rho= .700), siendo similar para la dimensión condiciones laborales y el desempeño (p= .000; rho= .585). Del estudio se concluye la relación que existe entre ambos constructos, por lo que a mayor clima laboral mayor será el desempeño laboral.

Palomino (2020) desarrolló una investigación con el propósito de analizar la relación entre el desempeño docente (DD) y el clima organizacional (CO) en docente de educación básica en Lima. Metodológicamente fue cuantitativo y correlacional, en el que participaron 86 docentes como muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron un nivel alto de DD (64%) y una relación significativa entre las variables ($p = 0.00$; rho = .440), lo que indica que a mayor CO mayor desempeño docente.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Satisfacción laboral.

2.3.1.1. Definición.

De acuerdo con Pedraza (Pedraza, 2020) la satisfacción tiene implicancias en la condición emocional que corresponde a la apreciación que tienen las personas sobre un determinado cargo laboral, el papel dentro de la organización y los estímulos que recibe para la satisfacción de sus expectativas y necesidades. Al respecto, Toribio et al. (2021) apunta que el agrado consiste en un nivel de placer experimentado por el trabajador sobre las condiciones de su actividad laboral, tal como las tareas que realiza, la relación con otros compañeros y aspectos positivos que benefician el desenvolvimiento profesional del trabajador.

Por último, Rodas y Pérez (2021) describen a la satisfacción laboral en la situación del sujeto como parte una organización o empresa que le constituye un entorno cómodo, atractivo y que le genera un compromiso hacia la realización de un trabajo determinado que le resulta positivo o agradable.

2.3.1.2. Dimensiones.

Las dimensiones han sido consideradas por el planteamiento de Palma (2006) como se citó en Rodas y Pérez (2021) quienes destacan los siguientes elementos:

- **Significancia de la tarea:** Esta dimensión está referida a la preparación para el puesto de trabajo a realizar, mediante el uso de roles asignados al trabajo personal, consideración de materiales, esfuerzo y perseverancia
- **Condiciones de trabajo:** Hace referencia al valor que se le da al trabajo realizado, en disponibilidad de los recursos necesarios y las habilidades que implican el puesto de trabajo.

- **Reconocimiento personal/social:** Este elemento se orienta a las características del puesto de trabajo y a la valoración del contexto laboral en relación a la supervisión individual o colectiva que refiere evaluar los resultados alcanzados por el trabajador.
- **Beneficios económicos:** Hace referencia a la resolución del trabajo mediante pagos, compensación o recompensas económicas asociados al ánimo e interés puestos en marcha durante la ejecución de las labores del trabajo.

2.3.1.3. Teorías relacionadas con satisfacción laboral.

Teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de Abraham Maslow organiza las demandas humanas en cinco rangos piramidales, comenzando por las fisiológicas, como la alimentación y el refugio, y avanzando hacia la autorrealización. Estas necesidades deben satisfacerse de manera secuencial para que las personas puedan progresar hacia niveles más altos, siendo este un principio fundamental de su propuesta (Cruz et al., 2021). Formulada en 1943, esta teoría busca explicar qué motiva la conducta humana en relación con la satisfacción de las diversas necesidades que se presentan en cada etapa del desarrollo personal (Delgado, 2022). Esto refleja que el cumplimiento ordenado de las necesidades puede ser clave para lograr la plenitud y la actualización del ser.

Según Maslow, las personas están impulsadas por la necesidad de cumplir objetivos que se organizan de manera jerárquica. Este proceso inicia con las necesidades básicas y avanza hacia aquellas que implican el desarrollo pleno de sus capacidades, como la autorrealización (Méndez & Rojas, 2024). En el ámbito laboral, esta jerarquía de necesidades también se relaciona con la atracción y retención de talento, ya que un entorno que satisfaga las necesidades básicas y ofrezca oportunidades de crecimiento personal fomenta el compromiso de los empleados (Madero, 2023). Esto implica que el contexto laboral debe facilitar el cumplimiento de demandas fundamentales como la creación de oportunidades para el desarrollo personal.

La teoría plantea que la conducta humana se basa en cubrir primero las necesidades nacidas de la privación. Una vez satisfechas estas, las personas pueden centrarse en metas superiores, como el desarrollo personal y profesional, siguiendo un orden establecido que guía sus prioridades (Merchán & Vera, 2022). Esto subraya la importancia de superar las limitaciones que puedan bloquear el avance hacia las necesidades superiores. Por ello, la teoría de Maslow se vincula estrechamente con la complacencia ocupacional, puesto que un contexto que cubra las necesidades fisiológicas, de seguridad y de reconocimiento crea condiciones que motivan a los empleados y fortalecen su bienestar. Asimismo, ofrecer oportunidades para la autorrealización no solo fomenta el compromiso, sino que asimismo repercute constructivamente en la eficiencia y el desempeño ocupacional.

Teoría de las expectativas, propuesta por Victor Vroom, postula que la motivación de los sujetos en el ámbito laboral se fundamenta en tres componentes cardinales: anticipación, instrumentalidad y valoración. Estos factores interactúan para determinar el nivel de esfuerzo que una persona está dispuesta a invertir en una tarea específica, dependiendo de su percepción de los resultados que podrá obtener (Rodrigues et al., 2021). De esta manera, la teoría establece que las decisiones laborales se toman de forma consciente, considerando si los esfuerzos conducirán al rendimiento deseado y si este rendimiento traerá consigo resultados valorados por el individuo (Hernández et al., 2022). Esto refleja cómo la evaluación cognitiva de los resultados esperados influye en el compromiso de los empleados.

Según esta teoría, el estímulo se asocia directamente con la aprehensión de los individuos respecto a su habilidad para conseguir metas establecidas y la medida en que estos resultados satisfarán sus necesidades o deseos. La probabilidad de éxito y el valor asignado a los logros esperados juegan un papel clave en esta dinámica (Lomas & Navarro, 2021). Además, Vroom argumenta que las personas se sienten motivadas cuando creen que pueden alcanzar los resultados esperados y que estos tendrán un impacto positivo en su bienestar o en

el logro de sus metas personales (Hernández et al., 2021). Esto implica que la percepción de la relación entre esfuerzo y recompensa es esencial para orientar el comportamiento laboral.

La teoría también define la motivación como un proceso que combina las posibilidades percibidas de éxito, los medios para alcanzarlo y la valoración del resultado final. Este enfoque destaca cómo las personas priorizan sus esfuerzos en función de la utilidad percibida de los resultados esperados (Acosta et al., 2023). Además, Vroom enfatiza que los vínculos entre el esfuerzo, el rendimiento y los resultados están mediados por la percepción de la instrumentalidad y el valor asignado a los logros. Esto refuerza la importancia de establecer metas claras y recompensas adecuadas en el contexto laboral (Hinojosa et al., 2024).

La teoría de la expectativa se conecta directamente con el agrado profesional, toda vez que los colaboradores tienden a estar más comprometidos cuando perciben que su esfuerzo será recompensado con resultados significativos. Un entorno laboral que ofrezca metas claras, recompensas tangibles y una percepción positiva de los resultados puede fomentar tanto la motivación como la sanidad de los empleados, repercutiendo constructivamente en su rendimiento y entrega organizacional.

Teoría del intercambio social, propuesta por Blau en 1964, señala que las conexiones humanas están fundamentadas en una lógica de reciprocidad, donde ambas partes evalúan constantemente los beneficios que obtienen a partir de la interacción. En este contexto, las relaciones se sostienen siempre que ambas partes perciban un balance positivo en el intercambio, lo cual se traduce en una base de confianza y beneficio mutuo (Ramírez, 2023). En el ámbito laboral, esta teoría propone que los empleados tienden a mostrar un mejor desempeño cuando las interacciones con sus compañeros y la organización son positivas, favoreciendo tanto a los individuos como a la institución (Santiago, 2021). Esto implica que las dinámicas de intercambio pueden fomentar el compromiso y la colaboración en el lugar de trabajo.

En el entorno organizacional, esta teoría se aplica al analizar cómo los empleados evalúan las interacciones con la organización, considerando factores como el esfuerzo invertido, la lealtad ofrecida y las recompensas materiales o socioemocionales recibidas a cambio. Este proceso guía sus comportamientos futuros en función de la percepción de justicia y reciprocidad (Martínez et al., 2020). Blau enfatiza que estas interacciones se basan en la confianza y el respeto mutuo, y que la relación entre empleados y organización se fortalece cuando ambas partes perciben que el intercambio es justo y satisfactorio (Nava et al., 2021). Esto sugiere que las percepciones de justicia y equidad son esenciales para mantener relaciones laborales sólidas.

La teoría también resalta la trascendencia de las conexiones entre individuos dentro de la organización, donde los empleados están motivados a invertir esfuerzo y compromiso si consideran que lo que reciben a cambio es proporcional a su contribución. Este balance entre aportaciones y recompensas constituye el núcleo de la motivación en las relaciones laborales, impulsando la productividad y el desempeño general (Medina et al., 2023). Además, el intercambio social en este contexto se interpreta como un proceso continuo, en el que la confianza y la percepción de justicia aseguran la sostenibilidad de las interacciones a lo largo del tiempo (Esguerra, 2022). Esto pone de manifiesto cómo el robustecimiento de las conexiones interpersonales puede constituir un elemento medular para el éxito organizacional.

La teoría del intercambio social tiene una conexión directa con la satisfacción laboral, puesto que los trabajadores propenden a experimentarse más complacidos cuando aprehenden que las retribuciones y ventajas que obtienen son proporcionales a su dedicación y entrega. Un contexto ocupacional que impulse la justicia, la reciprocidad y la credibilidad no únicamente propicia el bienestar de los colaboradores, sino que igualmente coadyuva a optimizar su actuación y adherencia hacia la entidad. Esto resalta la relevancia de configurar normativas y dinámicas organizacionales que refuercen la percepción de un intercambio justo.

2.3.2. Desempeño docente.

2.3.2.1. Definición.

El Marco del Buen Desempeño Docente describe el trabajo del docente como un quehacer complejo, que tiene exigencia en una actitud reflexiva, crítica y autónoma sobre su forma de actuar y desenvolverse en el contexto educativo, ejerciendo sus capacidades, dinámica relación entre docente-estudiantes y colegas que contribuyen en el aprendizaje y óptimo cumplimiento de la organización escolar (Ministerio de Educación, 2022). Por su lado, indica que la actuación formadora comprende el entendimiento de los atributos individuales, socioculturales y evolutivos de los educandos, al igual que la facultad de planificar, ejecutar y evaluar estrategias pedagógicas orientadas a aprendizajes significativos en contextos diversos y cambiantes.

En este marco, se entiende que el desempeño docente está compuesto por competencias, habilidades y actitudes esenciales que los profesores aplican en su práctica educativa, contribuyendo directamente al logro de aprendizajes significativos en sus estudiantes (Rodriguez et al., 2021). Esto incluye la capacidad de organizar, gestionar y evaluar de manera integral el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de alcanzar altos estándares de calidad educativa y resultados óptimos para los estudiantes, como lo menciona Gonzales (2022).

Además, el rendimiento pedagógico exige un fenómeno permanente de evolución laboral, facilitando a los educadores adaptarse a las demandas y cambios que presenta la educación actual. Esto incluye no solo la incorporación de tecnologías innovadoras, sino también la gestión eficaz de los recursos y del aula (Esquerre & Pérez, 2021). Por otra parte, Ccoto (2023) destaca que el desempeño docente es un factor determinante para la calidad educativa, ya que está relacionado con la capacidad del docente para crear entornos de

aprendizaje efectivos y atender las demandas sociales mediante una formación y especialización constantes.

2.3.2.2. Dimensiones.

En el marco de una educación de calidad, el MINEDU (2022) plantea como medios de análisis las siguientes competencias:

- **Aprendizaje del estudiante:** Remite a la cognición y aprehensión de las particularidades de cada estudiante, de su entorno, sobre la enseñanza que recibe, orientaciones y procedimientos pedagógicos a fin de promover las competencias y la preparación integral estudiantil. Cangalaya et al. (2022) señalan que, en la actualidad, la labor docente requiere innovar constantemente métodos de enseñanza que motiven al estudiante a lograr las competencias necesarias en el desarrollo de su aprendizaje dentro de su vida universitaria, considerando su entorno y necesidades individuales.
- **Planificación de la enseñanza:** Planificación de las jornadas formativas, manteniéndose coherencia de las metas alcanzadas con los aprendizajes logrados, mediante empleo de materiales a disposición y evaluaciones en constante comprobación del currículo escolar. Méndez y Arteaga (2021) afirman que la planificación de la enseñanza representa una tarea compleja que permite a los docentes definir y predecir sus acciones en el aula; sin embargo, planificar implica además revisar lo ejecutado a fin de analizar el desarrollo y el alcance de los objetivos educativos inicialmente propuestos.
- **Contenidos curriculares:** Comprende la información educativa propuesto en el contenido disciplinar, empleo de estrategias y medios pertinentes con la intención de que el estudiante logre aprendizajes de modo crítico y reflexivo en la resolución de dificultades fundamentándose en los escenarios socioculturales, inclinaciones y experiencias. Herrera y Cochancela (2020) destacan que el diseño curricular debe

considerar tanto los contenidos disciplinares como aquellos relacionados con el contexto sociocultural del estudiante, promoviendo estrategias que desarrollen habilidades críticas y reflexivas en los diversos entornos de aprendizaje.

- **Gestión escolar:** Alude al involucramiento dinámico, facilitado por la disposición cooperativa, reflexiva y participativa concerniente a la gestión del contexto escolar y coadyuvando al diseño, perfeccionamiento sostenido del proyecto formativo institucional y la apropiación de excelencia. Pacco y Dávila (2022) resaltan que la administración escolar exitosa demanda la dedicación de los directivos, robustas capacidades profesionales, y una conducción transformadora, distributiva y pedagógica. Adicionalmente, indican que resulta cardinal involucrar a la totalidad de los miembros de la colectividad educativa en los procedimientos necesarios para asegurar una formación de calidad que atienda a los requerimientos sociales y a las transformaciones del ambiente.
- **Identidad docente:** Este aspecto tiene implicancias en la reflexión que el educador desarrolla concerniente a su quehacer y trayectoria institucional a partir del desarrollo de aprendizajes continuos individuales o colectivos debido a la construcción y afirmación de la responsabilidad e identidad educativa. Según Madueño y Márquez (2020), la identidad didáctica se conceptualiza como la autopercepción que el docente configura de sí propio, y de manera paralela, del grupo ocupacional al que pertenece; representa un constructo que se proyecta desde y hacia sus experiencias personales y comunitarias en el escenario específico en que se manifiesta.

2.3.2.3. Teorías relacionadas con el desempeño docente.

Teoría de la motivación intrínseca y extrínseca, desarrollada por Deci y Ryan, parte del análisis de los componentes que estimulan a los sujetos a desempeñarse en diversos contextos. La motivación intrínseca se define como la tendencia natural de los individuos a buscar

desafíos, ejercitar sus capacidades, explorar y aprender por el interés inherente hacia la actividad en sí misma (Homont & Alcoceba, 2025). Según estos autores, este tipo de motivación surge cuando las personas encuentran satisfacción y disfrute personal en las tareas que realizan, sin depender de recompensas externas (Castillo et al., 2022). Esto implica que el estímulo interno favorece el compromiso y la persistencia, ya que el foco está en el valor inherente de la acción.

Por otro lado, la motivación extrínseca se relaciona con factores externos que regulan el comportamiento, como el reconocimiento social, las recompensas monetarias o los resultados deseables (Lucavechi et al., 2024). La teoría de la autodeterminación, propuesta también por Deci y Ryan, sostiene que estos dos tipos de motivación coexisten y, dependiendo del contexto, pueden influir en los resultados obtenidos (Bainbridge, 2022). En este sentido, mientras el estímulo intrínseco robustece la autodeterminación y la habilidad personal, la extrínseca actúa como un incentivo para alcanzar metas específicas que generan beneficios tangibles.

En el contexto educativo, la motivación intrínseca predomina cuando los estudiantes o docentes experimentan satisfacción personal al aprender o enseñar, mientras que la extrínseca se manifiesta a través de recompensas externas, como evaluaciones positivas o reconocimiento institucional (Vizcaíno et al., 2024). Según los planteamientos de Deci y Ryan, los individuos intrínsecamente motivados tienden a disfrutar del proceso de aprendizaje o enseñanza en sí mismo, mientras que los extrínsecamente motivados se enfocan más en los resultados o beneficios obtenidos (Menescardi & Villarrasa, 2022). Esto resalta la importancia de equilibrar ambos tipos de motivación para alcanzar un desempeño óptimo.

La teoría de Deci y Ryan se asocia inmediatamente con el rendimiento pedagógico, toda vez que un docente intrínsecamente motivado muestra mayor compromiso, creatividad y resiliencia en su práctica pedagógica. Por otro lado, la motivación extrínseca puede actuar

como un complemento, incentivando a los docentes a alcanzar metas profesionales específicas, como obtener reconocimiento o mejorar sus condiciones laborales. La combinación adecuada de motivaciones intrínsecas y extrínsecas aporta a la evolución laboral del educador y perfecciona el estándar del fenómeno de transmisión-asimilación.

Teoría de la autoeficacia, propuesta por Albert Bandura, caracteriza este constructo como el juicio que las personas tienen sobre su capacidad para alcanzar niveles específicos de rendimiento. Esta percepción personal influye directamente en los procesos cognitivos, emocionales y conductuales, determinando cómo las personas enfrentan situaciones estresantes o desafiantes (Rodríguez & Cantero, 2020). Según Bandura, la autoeficacia no solo se refiere a la confianza en las habilidades propias, sino que también modula la motivación y el esfuerzo que se invierte para lograr metas, destacando su papel esencial en la superación de obstáculos (Rosales & Hernández, 2020). Esto conlleva que la percepción de capacidad propia puede representar un componente crucial en el logro de objetivos.

En este modelo, Bandura establece que la autoeficacia es un juicio contextual que facilita planificar y desplegar operaciones esenciales para lograr los resultados esperados. Este concepto actúa como un regulador fundamental en la persistencia y la motivación, asegurando que las personas mantengan su esfuerzo incluso frente a adversidades (Nuñez, 2022). Además, Bandura argumenta que la confianza en la capacidad personal determina el nivel de esfuerzo y la resiliencia que los individuos demuestran ante barreras y contratiempos, subrayando su impacto en el rendimiento general (Guerreiro & Gurgel, 2023). Esto refleja que la confianza en las capacidades propias no solamente perfecciona el rendimiento, sino que asimismo consolida la adaptabilidad y la resolución de desafíos.

La autoeficacia percibida tiene su origen en cuatro fuentes principales: las experiencias de dominio, que refuerzan la confianza a través de logros previos; las experiencias vicarias, que permiten aprender observando el éxito de otros; la persuasión social, que motiva a través

del reconocimiento externo; y los estados emocionales, que influyen en la percepción de las propias capacidades (Shadye & Ortis, 2020). Estas fuentes constituyen pilares fundamentales para desarrollar un desempeño exitoso y enfrentar desafíos complejos (Aguilera y otros, 2020). Esto resalta la relevancia de configurar contextos que promuevan estas experiencias para fortalecer la percepción de autoeficacia.

La teoría de la autoeficacia se vincula estrechamente con el rendimiento pedagógico, toda vez que los formadores que tienen fe en su facultad para lograr propósitos pedagógicos suelen mostrar mayor motivación, compromiso y resiliencia. Un docente con alta autoeficacia es más propenso a planificar estrategias efectivas, enfrentar desafíos en el aula y propiciar una construcción de saberes significativa en los discentes. Esto destaca la trascendencia de cultivar la confianza en las habilidades personales como un elemento medular para perfeccionar el rendimiento formador y, por tanto, la excelencia educativa.

Teoría de la planificación didáctica, propuesta por Lee Shulman establece que el trabajo docente debe integrar conocimientos de contenido, habilidades pedagógicas y el entendimiento de los contextos educativos para garantizar una enseñanza efectiva. Este enfoque resalta que la competencia didáctica no solo consiste en dominar un área disciplinar, sino también en articular estrategias pedagógicas que respondan a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes (Valencia, 2022). Según Shulman, esta combinación equilibrada es fundamental para diseñar actividades educativas que fomenten aprendizajes significativos y adaptados a cada situación (Del Peso, 2022).

En su marco conceptual, Shulman plantea que el conocimiento pedagógico del contenido es medular para diseñar, implementar y estimar fenómenos de transmisión pedagógica de modo óptimo. Este conocimiento permite a los docentes tomar decisiones basadas en las características del contenido y las particularidades del aula, promoviendo así un aprendizaje integral y contextualizado (García et al., 2024). Además, subraya que la

planificación didáctica debe considerar tanto los recursos disponibles como las características del entorno educativo para maximizar los resultados del aprendizaje (Ruiz D. , 2023). Esto refleja la importancia de una preparación que contemple los múltiples aspectos del proceso educativo.

La teoría también introduce la idea de que los conocimientos disciplinarios y pedagógicos deben fusionarse para generar prácticas educativas que sean pertinentes y efectivas. Esta integración permite a los docentes no solo transmitir información, sino también guiar a los estudiantes en el desarrollo de habilidades críticas y reflexivas (Puerto et al., 2022). Shulman enfatiza que el diseño de actividades educativas debe responder a contextos específicos, garantizando que los aprendizajes sean relevantes y aplicables a situaciones reales (Moral & De la Herran, 2021). Esto implica que la planificación didáctica constituye un fenómeno activo que se ajusta de manera sostenida a los requerimientos del contexto.

El planteamiento de Shulman se vincula de forma directa con la actuación formadora, puesto que una organización didáctica efectiva incide en la excelencia de la dinámica de instrucción-apropiación. Los formadores que implementan esta perspectiva se encuentran mejor habilitados para confrontar los retos del espacio educativo, adecuando sus tácticas pedagógicas a los requerimientos de los educandos y al escenario. Esto no únicamente optimiza los productos formativos, sino que igualmente robustece la seguridad y la competencia profesional del educador, repercutiendo constructivamente en su rendimiento y en el crecimiento comprehensivo de los discentes.

2.4. Glosario de términos

Satisfacción laboral: se define como el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción que los empleados tienen sobre sus experiencias laborales, incluyendo aspectos como el ambiente, las condiciones de trabajo, y la relación con sus compañeros y superiores (Cabanilla et al., 2022).

Desempeño docente: se define como el conjunto de actuaciones ejecutadas por el formador, que implica variados aspectos y establece conexiones entre el maestro, el discente y su ámbito. Este concepto es fundamental para la calidad educativa, ya que el trabajo del docente influye directamente en los logros de aprendizaje de los estudiantes (Cotaquispe et al., 2021).

Competencias docentes: se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes que un profesor necesita poseer para desempeñar eficazmente su labor educativa (Bustamante & Elera, 2023).

Gestión escolar: se define como el conjunto de procesos y acciones orientados a organizar, planificar y dirigir las actividades de una institución educativa, con el objetivo de mejorar la calidad de los aprendizajes y promover el desarrollo integral de los estudiantes (Pacco & Dávila, 2022).

Motivación: se define como la fuerza o motor que impulsa la conducta humana, compuesta por componentes fisiológicos y psicológicos (Bustamante & Elera, 2023).

Autoeficacia: se define como las creencias que una persona tiene sobre su capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para manejar situaciones futuras (Rosales & Hernández, 2020).

Planificación didáctica: se define como el proceso mediante el cual el docente organiza y estructura las actividades de enseñanza y aprendizaje, tomando decisiones sobre los contenidos, objetivos, estrategias y recursos que se emplearán para facilitar el desarrollo de competencias en los estudiantes y promover un aprendizaje significativo (Monetti & Molina, 2024).

Valoración del esfuerzo: se refiere al reconocimiento y apreciación del empeño y dedicación que una persona invierte en la realización de una tarea o actividad. Este concepto es fundamental en diversos ámbitos, incluyendo el educativo, donde se considera un

componente esencial para evaluar el compromiso y la dedicación de los estudiantes en su proceso de aprendizaje (Córdoba & Lanuza, 2021).

Instrumentalidad: se refiere a la creencia de que un rendimiento elevado conducirá a una recompensa deseada (Cabrera & Saraiva, 2022).

Aprendizaje del estudiante: al proceso mediante el cual los estudiantes adquieren, modifican o refinan sus habilidades, conocimientos, conductas y valores como resultado de la experiencia, que puede incluir el estudio, la observación, la instrucción o la práctica (Bautista et al., 218).

Reconocimiento social: se refiere al proceso mediante el cual una sociedad o comunidad valida y valora las contribuciones, identidades o características de un individuo o grupo (González, 2024).

Condiciones de trabajo: se refieren al conjunto de factores que configuran el entorno laboral y que influyen en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (Rivera et al., 2024).

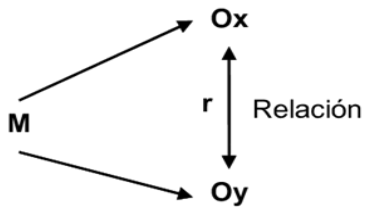
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Rodas y Pérez (2021) describen a la satisfacción laboral en la situación del sujeto como parte una organización o empresa que le constituye un entorno cómodo, atractivo y que le genera un compromiso hacia la realización de un trabajo determinado que le resulta positivo o agradable.	En correspondencia con la satisfacción, para su estimación respectiva se tendrán en cuenta las dimensiones propuestas.	Significancia de la tarea	Características	1 y 2	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5)
				Esfuerzo	3 y 4	
				Realización	5 y 6	
				Interés	7 y 8	
			Condiciones de trabajo	Ambiente	9, 10 y 11	
				Comodidad	12, 13 y 14	
				Horarios	15, 16 y 17	
			Reconocimiento personal/social	Interacción	18 y 19	
				Evaluación	20, 21 y 22	
			Beneficios económicos	Remuneración	23, 24 y 25	
				Expectativas	26 y 27	
Desempeño laboral	Es un quehacer complejo, que tiene exigencia en una actitud reflexiva, crítica y autónoma sobre su forma de actuar y desenvolverse en el contexto educativo, ejerciendo sus capacidades, dinámica relación entre docente-estudiantes y colegas que contribuyen en el aprendizaje y óptimo cumplimiento de la organización escolar (Ministerio de Educación, 2022).	Para el análisis estadístico de la variable, los aspectos considerados por el Minedu, el cual precisa determinadas competencias a expresarse en el trabajo docente y que serán motivo de medición estadística respectivamente.	Aprendizaje del estudiante	Características cognitivas	1, 2 y 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Método de enseñanza	4, 5 y 6	
			Planificación de la enseñanza	Sesión de clase	7, 8 y 9	
				Materiales educativos	10, 11 y 12	
			Contenidos curriculares	Contenido disciplinar	13 y 14	
				Metas educativas	15 y 16	
			Gestión escolar	Resolución de problemas	17 y 18	
				Comunidad de padres	19 y 20	
			Identidad docente	Practicas pedagógica	21 – 22	
				Responsabilidad profesional	23 - 24	

3.2. Tipo y diseño de investigación

En concordancia con los propósitos del acto investigativo, el tipo fue básica, la cual por Arias (2020) se define como aquella indagación cuya intención es el aporte de un nuevo y actualizado conocimiento sobre un determinado problema. Por parte del diseño, este se define como la forma o estrategia que tiene en consideración el investigador para obtener los datos de las unidades (personas u objetos) que constituyen su muestra (Hernández, 2018). En este caso, el esquema representativo del diseño correspondió de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de estudio

Ox: Satisfacción laboral

r: Relación

Oy: Desempeño laboral

Asimismo, también es importante recalcar que el acto investigativo empleó el enfoque cuantitativo, mismo que Hernández y Mendoza (2018) conceptualiza como la perspectiva de investigación que parte de analizar fenómenos de la realidad objetivamente mediante procedimientos estadísticos para sus estimaciones. De igual manera, el alcance fue de tipo descriptivo – correlacional, porque como lo señala Arias y Covinos (2021) describir significa destacar niveles o características específicas de las variables, mientras lo correlacional implica identificar el comportamiento de una variable en relación a otra y viceversa.

3.3. Población y muestra

En el proceso investigativo responde a un conjunto de individuos u objetos que tienen características afines y que son considerados por el investigador (Hadi et al. 2023). Por ende, en consideración de la conceptualización se tendrán en cuenta por población a 900 docentes participantes del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Según Quincho et al. (2022) la muestra constituye una parte de la población

(subconjunto) de la cual se extrae para su evaluación estadística y con fines comunes a la población respectivamente. La muestra estuvo conformada por 269 docentes.

Para la presente investigación, la unidad de análisis se constituyó por los docentes que son participantes del programa de inducción docente. En tal sentido, para el procedimiento del tamaño de la muestra se procedió mediante la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} * p * q}{e^{2} * (N-1) + Z_{\alpha}^{2} * p * q}$$

N: Población = 900 profesores

Z: Nivel de confianza = 1.96

p: Probabilidad de éxito = 50%

q: Probabilidad de fracaso = 50%

e: Error estadísticos = 5%

n: muestra = 269 docentes

Para este aspecto de la muestra fue necesario la aplicación del muestreo probabilístico aleatorio simple, es decir, que todos los sujetos en la población tienen las mismas posibilidades de ser parte del acto investigativo y entendiéndose este proceder como una técnica aplicada a la población mediante un cálculo matemático que logra obtener un estadígrafo que representó el tamaño de la muestra (Arias, 2020).

3.4. Instrumentos de recolección de datos

En conformidad con Arias y Covinos (2021) definen las técnicas como el procedimiento que el investigador tiene en cuenta para la consecución de información obtenida de las unidades de análisis (docentes). En razón, la técnica a considerar fue la encuesta respectivamente. De la misma manera, para el recojo de la información se emplearon instrumentos como medios físicos o digitales en donde los participantes señalan con precisión su percepción respecto al fenómeno estudiado (Arias, 2020).

En ese sentido, el cuestionario que midió la satisfacción laboral fue el diseñado por Sonia Palma (2006), mismo que está constituido por 27 ítems en total; para la dimensión

significancia de la tarea serán 8 ítems, en condiciones de trabajo con 9 ítems, en reconocimiento personal/social son 5 ítems, finalmente, en beneficios económicos con 5 ítems. Igualmente, la escala de respuesta describe las siguientes categorías: Total desacuerdo (1) hasta total acuerdo (5).

Por otra parte, para el desempeño docente, el cuestionario estuvo compuesto por 24 ítems divididos de la siguiente forma: aprendizaje del estudiante con 6 ítems, planificación de la enseñanza de 6 ítems, contenidos curriculares con 4 ítems, gestión escolar con 4 ítems, por último, identidad docente con 4 ítems. La escala de respuesta a considerar fue de tipo Likert, en donde nunca es equivalente a 1 hasta siempre equivalente a 5.

Cabe resaltar que, los instrumentos han sido debidamente validados por medio de un juicio de tres expertos, quienes debido a su profesionalidad se encargaron de determinar criterios como claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertenencia de cada uno de los ítems planteados, por tanto, otorgaron calificaciones de buena, muy buena y excelente, promediando para la escala de satisfacción un 82%, 100% y 93%, mientras que, para la escala de desempeño docente se obtuvieron: 92%, 100% y 95%; además, dichos datos fueron sometidos a una prueba piloto para obtener resultados de confiabilidad (α Cronbach >.7).

Para analizar la información, se procedió a la aplicación de los instrumentos, luego los datos obtenidos fueron ordenados a través de una base de datos diseñada en el programa Excel 2019. Seguidamente, se transportó la información al programa estadístico SPSS v26 donde se realizaron las estimaciones estadísticas; descriptiva que señala los niveles porcentuales por variable y dimensiones. En primero lugar, se comprobó la prueba de normalidad mediada por la aplicación del estadístico K-S, debido a la cantidad constituyente de la muestra, mayor a 50 participantes. Acto seguido, se comprobaron las correlaciones mediante el coeficiente Rho Pearson.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Tabla 1

Distribución de los niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel Bajo n (%)	Nivel Medio n (%)	Nivel Alto n (%)	Total
Satisfacción laboral	43 (16.0%)	133 (49.4%)	93 (34.6%)	269
Significación de la tarea	31 (11.5%)	22 (8.2%)	216 (80.3%)	269
Condiciones de trabajo	43 (16.0%)	125 (46.5%)	101 (37.5%)	269
Reconocimiento personal/social	132 (49.1%)	106 (39.4%)	31 (11.5%)	269
Beneficios económicos	83 (30.9%)	133 (49.4%)	53 (19.7%)	269

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados mediante encuesta.

En la Tabla 1, los resultados descriptivos evidencian que la satisfacción laboral de los docentes se ubica predominantemente en un nivel medio, con un 49.4% de los participantes, seguido por un 34.6% que alcanza un nivel alto, mientras que un 16.0% se sitúa en el nivel bajo. Esta distribución indica que, en términos generales, los docentes presentan una percepción moderadamente favorable de su satisfacción laboral, aunque persisten aspectos susceptibles de mejora.

En cuanto a la dimensión significación de la tarea, se observa un predominio marcado del nivel alto (80.3%), lo que refleja que la mayoría de los docentes percibe su labor como valiosa, útil y coherente con su realización personal. Este hallazgo sugiere una fuerte identificación con el trabajo que desempeñan y un elevado sentido de propósito profesional.

Respecto a las condiciones de trabajo, los resultados muestran que el nivel medio concentra el mayor porcentaje (46.5%), seguido del nivel alto (37.5%). Esta tendencia indica que, si bien los docentes reconocen condiciones aceptables para el desarrollo de sus labores, aún existen limitaciones en el ambiente físico, la organización del trabajo o los horarios que impiden alcanzar una satisfacción plena.

En la dimensión reconocimiento personal y social, se evidencia una situación menos favorable, dado que el nivel bajo alcanza el mayor porcentaje (49.1%), seguido del nivel medio

(39.4%), mientras que solo un 11,5% se ubica en el nivel alto. Estos resultados ponen de manifiesto una percepción limitada de reconocimiento institucional y social, lo que podría incidir negativamente en la motivación y el compromiso docente.

Finalmente, en la dimensión beneficios económicos, sobresale el grado medio (49.4%), acompañado del estrato bajo (30.9%) y, en inferior proporción, el nivel superior (19.7%). Esto evidencia que una porción significativa de los educadores considera que su remuneración es solo moderadamente satisfactoria y que los ingresos percibidos no siempre responden a sus expectativas económicas.

Tabla 2

Distribución de los niveles del desempeño docente y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel Medio n (%)	Nivel Alto n (%)	Total
Desempeño docente	40 (14.9%)	229 (85.1%)	269
Aprendizaje del estudiante	31 (11.5%)	238 (88.5%)	269
Planificación de la enseñanza	40 (14.9%)	229 (85.1%)	269
Contenidos curriculares	63 (23.4%)	206 (76.6%)	269
Gestión escolar	42 (15.6%)	227 (84.4%)	269

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados mediante encuesta.

En la Tabla 2, los resultados descriptivos evidencian que el desempeño docente se concentra predominantemente en el nivel alto, alcanzando un 85.1% de los participantes, mientras que solo un 14.9% se ubica en el nivel medio. Esta distribución indica un desempeño favorable y consistente de los docentes evaluados, reflejando un adecuado cumplimiento de las funciones pedagógicas y profesionales en el contexto institucional.

En la dimensión aprendizaje del estudiante, se observa un predominio marcado del nivel alto (88.5%), aspecto que señala que los educadores manifiestan una sólida capacidad para promover aprendizajes significativos, atender las características y demandas de los discentes y transmitir con nitidez los propósitos y criterios de evaluación. Este resultado evidencia un enfoque pedagógico centrado en el logro de aprendizajes.

Respecto a la planificación de la enseñanza, el 85.1% de los educadores se localiza en el grado superior, mientras que el 14.9% fue medio. Este producto evidencia que el grueso de los educadores planifica de manera sistemática y coherente sus actividades, seleccionando metodologías y herramientas pertinentes para la construcción de las habilidades previstas.

En cuanto a la dimensión contenidos curriculares, si bien predomina el nivel alto (76.6%), se registra una proporción mayor de docentes en el nivel medio (23.4%) en contraste con los otros ámbitos. Esto señala que, aunque los docentes integran adecuadamente los contenidos y promueven el desarrollo de competencias, aún existen oportunidades de fortalecimiento en la articulación curricular y la incorporación de enfoques innovadores.

Finalmente, en la dimensión gestión escolar, el 84.4% de los educadores logra el rango superior, revelando una intervención activa en la dirección institucional, la comunicación con las familias y la resolución de problemas del contexto educativo. Este resultado evidencia un compromiso notable con la optimización permanente de la escuela y el trabajo colaborativo.

4.2. Pruebas de hipótesis

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogórov–Smirnov		
Variable / Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Satisfacción laboral	0.125	269	< .001
Significancia de la tarea	0.247	269	< .001
Condiciones de trabajo	0.135	269	< .001
Reconocimiento personal/social	0.145	269	< .001
Beneficios económicos	0.151	269	< .001
Variable 2: Desempeño docente	0.139	269	< .001
Aprendizaje del estudiante	0.14	269	< .001
Planificación de la enseñanza	0.136	269	< .001
Contenidos curriculares	0.126	269	< .001
Gestión escolar	0.226	269	< .001
Identidad docente	0.223	269	< .001

Fuente: Elaborado en SPSS.

En la Tabla 3, de acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de normalidad K-S, se identifica que las magnitudes de significación en todos los escenarios son menores a .05, lo que señala que la información examinada no se adhiere a una normalidad estadística. Por ello, para el análisis inferencial del estudio se respalda metodológicamente en el empleo de análisis no paramétricos, los cuales son más pertinentes para certificar la validez y consistencia de los productos alcanzados.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Tabla 4

Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Satisfacción laboral – Desempeño docente	.213	< .001	269

Fuente: Elaborado en SPSS.

Los resultados de la Tabla 4 evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente ($\rho = .213$, $p < .001$, $N = 269$). Aunque la magnitud de la correlación es baja, el sentido positivo indica que, a medida que se incrementan los niveles de satisfacción laboral, también tienden a mejorar los niveles de desempeño docente. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específicas 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Tabla 5

Relación entre la significación de la tarea y el desempeño docente

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Significación de la tarea – Desempeño docente	.247	< .001	269

Fuente: Elaborado en SPSS.

Según los resultados presentados en la Tabla 5, se identifica una relación positiva y estadísticamente significativa entre la significancia de la tarea y el desempeño docente (ρ = .247, $p < .001$, $N = 269$). Este hallazgo sugiere que cuando los docentes perciben mayor sentido y relevancia en las actividades que realizan, su desempeño tiende a incrementarse. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específicas 2

H2: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Tabla 6

Relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Condiciones de trabajo – Desempeño docente	.162	.008	269

Fuente: Elaborado en SPSS.

En la Tabla 6 se observa una relación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente ($\rho = .162$, $p = .008 < .05$, $N = 269$). Si bien la correlación es de baja magnitud, el resultado indica que mejores condiciones laborales se asocian con un mayor nivel de desempeño. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específicas 3

H3: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Ho: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Tabla 7

Relación entre el reconocimiento personal/social y el desempeño docente

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Reconocimiento personal/social – Desempeño docente	.321	< .001	269

Fuente: Elaborado en SPSS.

Los resultados consignados en la Tabla 7 muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre el reconocimiento personal/social y el desempeño docente ($\rho = .321$, $p < .001$, $N = 269$). La magnitud de la correlación es moderada, lo que indica que el reconocimiento recibido por los docentes constituye un factor relevante asociado a un mejor desempeño profesional. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la relación significativa planteada.

Prueba de hipótesis específicas 3

H4: Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.

Tabla 8

Relación entre los beneficios económicos y el desempeño docente

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Beneficios económicos – Desempeño docente	.106	.084	269

Fuente: Elaborado en SPSS.

De acuerdo con la Tabla 8, no se evidencia una relación estadísticamente significativa entre los beneficios económicos y el desempeño docente ($\rho = .106$, $p = .084 > .05$, $N = 269$). Aunque el coeficiente es positivo, el valor de significancia indica que no existe evidencia suficiente para afirmar una asociación significativa entre ambas variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.3. Discusión de los resultados

Los resultados del estudio evidenciaron que el objetivo general fue alcanzado, al identificarse la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente del programa de inducción docente (rho = .213 p < ,001. Aunque la magnitud del coeficiente es escasa, el hallazgo sostiene que a mayores estadios de satisfacción ocupacional tiende a evidenciarse un rendimiento docente superior. Este producto indica que la complacencia laboral funciona como un componente asociado al desempeño profesional, aunque no constituye un elemento determinante por sí solo, sino que se articula con otros factores personales, organizacionales y pedagógicos.

Los informes se alinean con puntos de datos internacionales y nacionales que establecen relaciones significativas entre las variables. Estudios como Romero (2023) y Mendoza (2022) reportaron altas correlaciones positivas con la satisfacción laboral y el desempeño docente, señalando que los docentes más satisfechos tienden a ser más comprometidos y efectivos en su práctica docente, de manera similar, Aquino (2021) y Acevedo y Contreras (2021) documentaron relaciones significativas entre las variables de interés, aunque con rangos variados. Esto evidencia que la magnitud del vínculo es relevante para el ámbito institucional y las situaciones ocupacionales determinadas. En contraste, investigaciones como Arévalo (2021) reportaron la ausencia de relaciones significativas, lo que refuerza la noción de que la satisfacción laboral no opera en aislamiento, sino que interactúa con otros factores organizacionales.

Desde un enfoque teórico, los resultados se explican, dado que la satisfacción laboral se encuentra asociada con la evaluación que un trabajador realiza respecto a su rol, las circunstancias contextuales, así como los estímulos que se perciben, los cuales influyen de forma directa en la actitud que puede tener un trabajador frente a su ejercicio profesional (Pedraza, 2020; Toribio et al., 2021; Rodas & Pérez, 2021). Las condiciones que la satisfacción

laboral comprende configuran la experiencia laboral y se relacionan con la forma en que un docente realiza su labor (Palma, 2006, como se citó en Rodas & Pérez, 2021), además, la jerarquía de necesidades y la teoría de las expectativas sostienen que la rotación laboral se ve favorecida cuando, en el centro, se satisfacen los requisitos laborales y se aprecia y recompensa el esfuerzo (Cruz et al., 2021; Méndez & Rojas, 2024; Rodrigues et al., 2021; Hernández et al., 2022). La teoría del intercambio social también señala que mejora la satisfacción del docente cuando percibe que su relación con la institución es equilibrada y recíproca (Martínez et al., 2020; Medina et al., 2023), en este sentido, la satisfacción laboral, dentro de su alcance, puede tener un impacto positivo en la ejecución docente, como en los niveles de competencias y prácticas que posee, orientadas a la calidad educativa (Ministerio de Educación, 2022, Gonzales, 2022).

En relación con el objetivo específico 1, orientado a establecer la relación entre la dimensión significación de la tarea y el desempeño docente del programa de inducción docente, los productos revelaron la manifestación de una vinculación positiva y estadísticamente trascendente, pese a su escasa magnitud, aunque de baja magnitud. Este descubrimiento señala que, conforme los formadores aprehenden superior significación, relevancia y valor en las tareas que desempeñan, suelen evidenciar un rendimiento profesional más óptimo. Pese a ello, la escasa intensidad del vínculo señala que la relevancia de la tarea actúa como un factor asociado, más no determinante, dentro del conjunto de variables que influyen en el desempeño docente.

Al contrastar estos resultados con los antecedentes de la investigación, se observa coincidencia con estudios que destacan que la relación del docente con su trabajo, desde una valoración subjetiva, influye de manera positiva en su nivel de compromiso, así como en la calidad de su desempeño, en investigaciones como las de Romero (2023) y Mendoza (2022) evidenciaron que los docentes que perciben que sus funciones poseen un alto significado

presentan mayores niveles de responsabilidad pedagógica y una mayor predisposición al cumplimiento de sus deberes, de igual forma, Aquino (2021) observó que una percepción positiva del rol docente se asocia con mejores prácticas educativas, aunque con una magnitud moderada, lo cual es consistente con la relación encontrada en el presente estudio.

Desde el sustento teórico de los resultados, la significación de la tarea constituye una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la percepción del docente sobre la utilidad, importancia y propósito de su trabajo (Pedraza, 2020; Toribio et al., 2021). Palma (2006, como se cita en Rodas & Pérez, 2021) indica que esta dimensión se vincula con una adecuada y efectiva preparación funcional del puesto, así como con el esfuerzo y la perseverancia en el cumplimiento de las responsabilidades, lo que puede derivar en resultados positivos en el desempeño, asimismo, la teoría de las necesidades postula que cuando el trabajo satisface las necesidades de reconocimiento y autorrealización, se fortalece la motivación y el compromiso profesional (Cruz et al., 2021; Méndez & Rojas, 2024), en este sentido, el desempeño docente se concibe como un constructo que integra competencias profesionales, pedagógicas, conductuales y actitudinales, las cuales se desarrollan en mayor medida cuando el docente otorga valor y significado a las tareas que realiza (Ministerio de Educación, 2022; Gonzales, 2022).

En relación con el objetivo específico 2, orientado a establecer la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud. Este resultado indica que mejores condiciones laborales, asociadas a la disponibilidad de recursos, infraestructura y apoyo institucional, se vinculan con un mejor desempeño docente; sin embargo, la baja intensidad de la relación sugiere que dichas condiciones no actúan de modo separado, sino en combinación con otros componentes personales y organizacionales.

Al contrastar estos productos con el ámbito, se identifica correspondencia con investigaciones que enfatizan el impacto de las situaciones profesionales en el desempeño del personal docente. Estudios como los de Mendoza (2022) y Romero (2023) reportaron que condiciones de trabajo adecuadas favorecen la planificación docente, la gestión del aula y el compromiso profesional. Sin embargo, Aquino (2021) señala que, aunque las condiciones laborales ejercen cierto impacto en el desempeño, este efecto puede ser limitado y depender en gran medida de factores adicionales, como el reconocimiento institucional y las oportunidades de crecimiento profesional, lo cual se alinea con la baja magnitud de la relación encontrada en el presente estudio.

Desde el marco teórico, los resultados se analizan considerando las condiciones de trabajo como un componente de la satisfacción laboral que se relaciona con la percepción de apoyo y valoración institucional del trabajo docente (Pedraza, 2020; Rodas & Pérez, 2021). Palma (2006, como se cita en Rodas & Pérez, 2021) indica que este aspecto se vincula con la disponibilidad de recursos y la apropiación del contexto laboral, los cuales inciden en el cumplimiento de las responsabilidades profesionales, asimismo, la teoría de las expectativas sostiene que el desempeño se ve favorecido cuando el docente percibe que el esfuerzo realizado está acompañado de los recursos necesarios para alcanzar los resultados esperados (Rodrigues et al., 2021; Hernández et al., 2022), de este modo, el desempeño docente, entendido como un conjunto de competencias orientadas a la calidad educativa, se fortalece en la medida en que existan condiciones laborales que posibiliten el desarrollo adecuado de la función pedagógica (Ministerio de Educación, 2022; Esquerre & Pérez, 2021).

En relación con el objetivo específico 3, orientado a establecer la relación entre la dimensión reconocimiento personal/social y el desempeño docente del programa de inducción docente, los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud. Este producto evidencia que el aprecio obtenido por el educador,

tanto en el ámbito individual como social, se relaciona con un rendimiento más óptimo en sus tareas pedagógicas. Sin embargo, la intensidad de la relación señala que el aprecio, pese a ser trascendente, no configura un componente por sí solo del desempeño docente.

Al revisar los antecedentes consultados, resulta congruente con estudios que afirman que el reconocimiento institucional y social tiene un efecto constructivo en el estímulo y el compromiso de los educadores. Romero (2023) y Mendoza (2022) documentaron que los docentes que son valorados en su trabajo, y con respecto a su desempeño, son más propensos a cumplir con sus obligaciones profesionales. Aquino (2021) también señaló que el reconocimiento social y el reconocimiento personal, aunque con niveles de correlación moderada o baja, se relaciona con el desempeño de los docentes, lo cual se asemeja a los resultados de la presente investigación.

Desde la perspectiva teórica, los resultados podrían explicarse porque el reconocimiento personal/social es la dimensión central de la satisfacción de los empleados, debido a la valoración del trabajo realizado y la percepción de justicia organizacional (Rodas & Pérez, 2021). Como señala Palma (2006, citado en Rodas & Pérez, 2021), esta dimensión está dirigida hacia la supervisión y evaluación de los resultados logrados por el trabajador, lo que puede tener un impacto en su desempeño. Asimismo, la teoría del intercambio social establece que los individuos tienden a demostrar un mayor compromiso y desempeño cuando perciben reciprocidad y reconocimiento por parte de la organización (Martínez et al., 2020; Medina et al., 2023). En este sentido, es probable que el rol del docente se fortalece cuando este percibe que su trabajo es valorado y reconocido dentro del contexto institucional (Ministerio de Educación, 2022; Gonzales, 2022).

En relación con el objetivo específico 4, orientado a establecer la relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente del programa de inducción docente, los productos revelaron la manifestación de una vinculación positiva y estadísticamente

trascendente, aunque de baja magnitud. Este producto evidencia que la percepción de remuneraciones monetarias, incentivos y prestaciones asociados al trabajo docente se vincula con un mejor desempeño; no obstante, la baja intensidad de la relación sugiere que los beneficios económicos no constituyen el principal factor que explica el rendimiento pedagógico en el ámbito del programa de incorporación.

Al contrastar estos hallazgos con los antecedentes, se observa coincidencia con estudios que indican que, si bien los incentivos económicos constituyen un elemento que incide en el impulso ocupacional, no siempre se traducen en mejoras notables del desempeño. Mendoza (2022) y Romero (2023) documentaron que, en ausencia de reconocimiento profesional y condiciones laborales adecuadas, los beneficios económicos, aunque presentes, solo se relacionan de manera limitada con el desempeño docente. De manera similar, Aquino (2021) señaló que la retribución económica actúa como un factor adicional dentro de un conjunto de variables que influyen en el desempeño docente, lo cual concuerda con los hallazgos del presente estudio.

Desde la perspectiva del sustento teórico, los resultados pueden explicarse considerando que los ingresos económicos constituyen un componente relevante de la satisfacción laboral y se asocian con la percepción de la relación entre la remuneración obtenida y el esfuerzo realizado (Pedraza, 2020; Rodas & Pérez, 2021). Según Palma (2006, como se cita en Rodas & Pérez, 2021), este aspecto se vincula con el nivel de satisfacción que experimenta la persona en su trabajo, el cual puede verse fortalecido por la compensación económica. Asimismo, la motivación y el desempeño laboral encuentran sustento en la teoría de las expectativas, en la medida en que, cuando existen condiciones que favorecen la obtención de resultados deseados (como la retribución económica), la motivación tiende a incrementarse y, en consecuencia, el desempeño laboral (Rodrigues et al., 2021; Hernández et al., 2022). No obstante, los resultados sugieren que, si bien los ingresos económicos percibidos

por el docente constituyen un aporte positivo al desempeño, este resulta limitado cuando no se acompaña de otros factores motivacionales y organizacionales, tales como el reconocimiento, el clima institucional y el apoyo organizacional (Ministerio de Educación, 2022; Esquerre & Pérez, 2021).

CONCLUSIONES

Se concluye que se encuentra una relación positiva y estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del programa de inducción docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. Sin embargo, la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente como un factor que no es determinante y se encuentra asociado y, con otros factores de tipo personal, laboral, institucional y pedagógico del contexto universitario, que son determinantes.

En cuanto a la dimensión y significado de la tarea, se concluye que esta establece una relación positiva y significativa con el desempeño docente. Esto indica que cuando los docentes son quienes provocan más, el propósito, la utilidad y la importancia en las actividades que se les han asignado, tienden a estar más comprometidos y responsables en la realización de las tareas asignadas. Sin embargo, esta influencia no tiene una gran extensión, lo que indica que la apreciación del rol docente debería combinarse con otros factores motivacionales y organizacionales.

Con respecto a la dimensión condiciones de trabajo, se concluye que hay una relación positiva, aunque de baja magnitud, con el desempeño docente. Esto evidencia que la disponibilidad de insumos, infraestructura y apoyo institucional, en el ámbito profesional, es un factor positivo, pero no por sí solo sostiene altos niveles de desempeño, en ausencia de reconocimiento profesional, motivación y desarrollo profesional continuo.

Respecto a la dimensión reconocimiento personal/social, se concluye que se relaciona positivamente y de manera significativa con el desempeño docente. El reconocimiento institucional y social, por un lado, beneficia el compromiso y la disposición del docente a su labor, pero su impacto es moderado, lo que se evidencia por su impacto no tan alto y porque el trabajo de los docentes debe ser parte de una gestión institucional más amplia y más integrada.

En lo que se refiere a la dimensión de beneficios económicos, se colige que se manifiesta una vinculación positiva y de modo trascendente con el rendimiento pedagógico, pese a que sea de baja magnitud. Esto señala que los incentivos y compensaciones económicas, si bien influyen en el desempeño de docentes como un factor complementario, no son el principal motor del rendimiento docente dentro del programa de inducción.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la universidad objeto de estudio implementar políticas integrales de gestión del talento docente, que no solo atiendan la satisfacción laboral en sus diversas esferas, sino que igualmente impulsen el desarrollo profesional, el acompañamiento pedagógico y el fortalecimiento del desempeño docente en el marco del programa de inducción.

Se sugiere fortalecer la significación de la tarea docente, desde el Ministerio de Educación, mediante estrategias que refuercen el sentido del rol académico, la participación en decisiones pedagógicas y el aprecio del efecto de la tarea pedagógica en la construcción formativa estudiantil.

Se recomienda, desde el Estado constitucional mejorar progresivamente las situaciones ocupacionales, certificando la disponibilidad de insumos pedagógicos, tecnológicos y administrativos que faciliten el ejercicio de la docencia en servicio universitario y contribuyan a un desempeño más eficiente.

Se aconseja implementar sistemas formales de reconocimiento personal y social, tales como evaluaciones constructivas, distinciones académicas y retroalimentación institucional, que valoren la dedicación y las conquistas conseguidas por los formadores del programa de inducción.

Se sugiere revisar y optimizar los beneficios económicos e incentivos laborales, asegurando que estos sean percibidos como justos y coherentes con el desempeño, sin descuidar otros factores motivacionales que repercuten de modo trascendente en el estándar del quehacer pedagógico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo.* [Tesis de Maestría - Universidad Continental]. Repositorio Continental - Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064

Acosta, C., Olivero, E., & Acosta, C. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES Escolme, 14*(2), 7-25. http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475

Aguilera, M., Boatto, Y., Cambria, M., & Bono, A. (2020). Percepción de autoeficacia en estudiantes universitarios en situaciones de evaluación escrita. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología, 4*(4), 49-62.

Alfaro, G. (2023). El liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes de una universidad privada, Lima 2023. *Revista Ciencia Latina , 7*(3), 7240-7262. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6715

Aquino, F. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño docente en I.E. del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.* [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/104102

Arévalo, S. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Guayaquil, 2018.* [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Universidad César Vallejo.

Arias , J., & Covinos , M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting EIRL. http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260

Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración* . Arequipa . http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(5), 190-201. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796

Bainbridge, A. (2022). Un modelo de motivación: la inmediatez no verbal en el aula de clase. *Escribanía., 19*(1), 11-18. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30554/escribania.v19i1.4319

Bautista, M., Hickman, H., Cepeda, M., & Bernardino, D. (218). Lectura, escritura y oralidad en la educación superior. *Revista Científica, Paraguay, 4*(1), 218-240. https://doi.org/https://doi.org/10.60112/erc.v4i1.105

Bustamante, L., & Elera, R. (2023). Fortalecimiento de competencias docentes. Una revisión sistemática. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Horizontes*. http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/2795

Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad, 14*(3), 403-408. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext

Cabrera, M., & Saraiva, I. (2022). Principales problemáticas de las publicaciones científicas: un análisis en perspectiva latinoamericana. *Revista e-Ciencias de la Información, 12*(1), 188-210. https://doi.org/https://doi.org/10.15517/eci.v12i1.46145

Cangalaya, L., Casazola, O., & Farfán, J. (2022). Gamificación en el proceso de enseñanza y aprendizaje de estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 6*(23), 637-647. https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.364

Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Job satisfaction and burnout in education workers. *Revistas Retos , 12*(24), 1. https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03

Castillo, M., Barragán, R., Escobar, M., & Cárdenas, M. (2022). La Gamificación como herramienta metodológica en la enseñanza. *Polo del conocimiento, 7*(1), 686-701. https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3503

Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 7*(29), 1361–1373. https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597

Chávez, F., Ugaz, N., & Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escoalr en instituciones educativas de educación básica regular . *Revista Ciencia Latina, 6*(6), 5030-5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796

Córdoba, A., & Lanuza, E. (2021). Breve revisión conceptual sobre la evaluación de los resultados académicos en el sistema educativo. *Revista Científica Estelí*, 36-48. https://doi.org/https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11606

Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*. https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.vi.126

Cruz, J., Camacho, M., & Jimenez, R. (2021). Reflexiones teóricas sobre las necesidades humanas. *Revista Latinoamericana de Educación y Estudios Interculturales, 5*(4), 39-51.

Del Peso, N. (2022). Planificación estratégica en el desarrollo de las PYMES Industriales en la Ciudad. *Dominio de las Ciencias, 8*(1), 791-807. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2604

Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahona, O. (2021). The role of emotional intelligence and work-family conflict in teacher job satisfaction, perceived performance, and turnover. *Revista Tecnológica, 32*(1), 1. https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169

Delgado, E. (2022). Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor. *Revista Sinapsis, 2*(21).

Esguerra, G. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: una revisión del estado de la investigación. *Estudios Gerenciales, 38*(162), 109-119. https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4472

Esquerre, L., & Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación, 45*(2), 1-21. https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846

Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía Peruana . *Revista Educación y Formación, 6*(1), 1. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

García, A. (2021). Desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería - Colombia. *Revista Boliviana de Educación , 3*(4), 52-68. https://doi.org/10.33996/rebe.v3i4.288

García, I., Gavín, Ó., García, M., & Checa, L. (2024). Factores cognitivos y emocionales del neuroaprendizaje según la percepción de futuros docentes de educación especial sobre su formación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 27*(3), 119–134. https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.615811

García, L., Fulquez, S., & J., V. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: Factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, 25*(4), 235-246. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890412

Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación, 4*(2), 25-44. https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002

González, J. (2024). Reconocimiento, violencia simbólica y violencia estructural en la educación universitaria. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 23*(1), 1-11. https://doi.org/https://doi.org/10.21676/16574923.5255

Guerreiro, D., & Gurgel, R. (2023). Percepciones de Estudiantes del Sexto Año sobre su Autoeficacia para Autorregular el Aprendizaje. *Revista latinoamericana de educación inclusiva, 17*(1), 77-92. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0718-73782023000100077

Gutiérrez, C., Medina, R., & Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desemmpeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *Revista Sciéndo, 24*(1), 55-59. https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hernández, A., Santos, O., Ruiz, A., & Romero, A. (2021). Sistema de gestión de la calidad y expectativas de desarrollo en docentes de una Universidad Privada. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5*(19), 901-909. https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.246

Hernández, P., Lugo, J., & Ordóñez, H. (2022). Calidad del servicio, expectativas del usuario y comunicación efectiva fuentes de satisfacción del usuario. *Ciencia Digital, 6*(4), 48-75. https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v6i4.2289

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Herrera, M., & Cochancela, M. (2020). Aportes de las reformas curriculares a la educación obligatoria en el Ecuador. *Revista Scientific, 5*(15), 362-383. https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.19.362-383

Herrera, M., & Cochancela, M. (2020). Aportes de las reformas curriculares a la educación obligatoria en el Ecuador. *Revista Scientific, 5*(15), 362-383. https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.19.362-383

Hinojosa, J., Salas, M., & Meraz, G. (2024). Expectativas laborales ¿Qué busca la generación Z? *EDUCIENCIA, 9*(1), 45–59. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29059/educiencia.v9i1.271

Homont, L., & Alcoceba, J. (2025). Motivación del alumnado universitario: entre desmotivación y motivación intrínseca. *European Public & Social Innovation Review*(10), 1-20. https://doi.org/https://doi.org/10.31637/epsir-2025-306

Lomas, Y., & Navarro, R. (2021). Valoración: calidad de vida laboral y C-TPAT en mueblerías poblanas. *Interconectando saberes*(12), 129-135. https://doi.org/https://doi.org/10.25009/is.v0i12.2698

Lucavechi, T., Biggini, M., Tello, M., & Valenzuela, K. (2024). Caracterización de la motivación de académicos clínicos de odontología según la teoría de la autodeterminación en Santiago de Chile. *J. health med. sci., 10*(3), 51-56. https://revistas.uta.cl/pdf/3149/06-lucavechiok%20%20rev.10.3.pdf

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración, 68*(1), 235-259. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416

Madueño, M., & Márquez, L. (2020). Formación de la identidad docente de estudiantes de la carrera de Educación Primaria desde la experiencia de la práctica profesional. *Formación universitaria, 13*(5), 57-68. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500057

Martínez, E., Ascencio, E., & Alcover , C. (2020). La vigencia del contrato psicológico: aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas. In C. Alcover, *Aproximación a la dinámica del contenido del contrato psicológico en méxico: estudio comparativo entre trabajadores de organizaciones de la iniciativa privada e instituciones de gobierno* (pp. 145-174). Editorial Universidad Católica de Colombia. https://hdl.handle.net/10983/26227

Medina, Z., Santiago, R., & Castro, S. (2023). Permanecer o no en la empresa: prácticas de recursos humanos fundamentadas en el compromiso. *Forum Empresarial, 28*(1), . 1-31. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63176859001

Méndez , E., & Arteaga, Y. (2021). Prácticas de planificación para la enseñanza de las ciencias naturales: Una perspectiva metacognitiva. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 25*(2), 107–131. https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i2.1447

Méndez, A., & Rojas, M. (2024). Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. *Anales de Psicología/Annals of Psychology, 40*(3), 458-465. https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.511101

Mendoza, Y. (2022). *Marco del buen desempeño y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 10004 "Campodónico" Chiclayo 2021.* [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Universidad César Vallejo . https://hdl.handle.net/20.500.12692/88732

Menescardi, C., & Villarrasa, I. (2022). Deportes alternativos y su influencia en la motivación del alumnado. *Revista Internacional de Humanidades, 11*(4), 1–9. https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.3844

Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, 10*(2), 81-86. https://doi.org/https://doi.org/10.34070

Ministerio de Educación. (15 de Julio de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente.* https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente

Monetti, E., & Molina, M. (2024). La planificación didáctica y su enseñanza en la formación docente: entramado de sentidos, representaciones y prácticas. *Espacios en blanco. Serie indagaciones, 1*(34), 259-270. https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB34-387

Moral, C., & De la Herran, A. (2021). Análisis de contenido y teorías subyacentes en los textos españoles de referencia sobre Didáctica General. *Revista Española de Pedagogía, 79*(280), 6.

Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, 10*(29), 23-43. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968300003

Nuñez, A. (2022). Teoría del aprendizaje desde las perspectivas de Albert Bandura y Burrhus Frederic Skinner: vinculación con aprendizaje organizacional de Peter Senge. *UCE Ciencia. Revista de postgrado, 10*(3). https://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/295

Pacco, R., & Dávila, O. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(4), 3002-3029. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809

Palomino, H. (2020). Organizational climate and performance in educational institutions teaching of local educational management Unit Huánuco - 2017. *Revista Gaceta Científica , 6*(1), 07-16. https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718

Pedraza, N. (2020). Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions. *Revista Ride, 10*(20), 1. https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595

Puerto, M., Soto, L., Álvarez, Y., Afonso, J., & Gallardo, A. (2022). Definición de la competencia didáctica del docente en la educación médica superior cubana. *Educación Médica Superior, 36*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412022000400010&script=sci_arttext

Quincho-Apumayta, R., Cárdenas, J., Inga-Choque, V., Bada, W., Espinoza, G., & Carlos-Yangali, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://doi.org/10.35622/inudi.b.39

Quispe, A. (2023). Teaching performance and its influence on job satisfaction in times of pandemic. *Revista Educación y Vida Sostenible , 1*(3), 36-53. https://doi.org/10.57175/evsos.%20v1i3.21

Quispe, M. (2020). La gestion pedagógica en la mejora del desempeño docente . *Revista Valdizana , 14*(1), 7-14. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389

Ramírez, J. (2023). Reflexiones críticas sobre las teorías del intercambio y de la elección racional en sociología. *Sociológica, 38*(107), 9-40. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732023000100009

Rivera , I., García, T., & Soto, D. (2024). Condiciones de trabajo y su asociación con el compromiso laboral en una fábrica de alimentos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 23*(1), 1-11. https://www.uv.mx/iiesca/files/2024/03/02SA2023-2.pdf?utm_source=chatgpt.com

Rodas, W., & Pérez, M. (2021). Influence of directive leadership on teacher job satisfaction . *Revista Innova, 6*(2), 90-104. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684

Rodrigues, C., Neres, G., Jardim, T., do Nascimento, A., Alves, V., Colares, L., . . . Pinheiro, V. (2021). A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar. *Revista ELO – Diálogos Em Extensão, 10., 10*, 1-8. https://doi.org/https://doi.org/10.21284/elo.v10i.12455

Rodríguez, A., & Raga, R. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 17*(2), 117-142. https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7

Rodríguez, F., & Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el Estado de San Luís Potosí. *Revista Novum, 2*(10), 284-297. https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893

Rodriguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones, 9*(1), e1038. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Rodríguez, R., & Cantero, M. (2020). Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Journal of Parents and Teachers*(384), 72–76. https://doi.org/https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011

Romero, L. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la I.E Discovery Schoool El Tambo - Huancayo.* [Tesis de Maestría - Universidad Nacional del Centro del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12894/10080

Rosales, C., & Hernández, L. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare, 24*(3), 139-155. https://doi.org/http://doi.org/10.15359/ree.24-3.7

Ruiz, D. (2023). Propuesta de modelo de planeación didáctica para la enseñanza de la química a partir del CDC. *Discimus. Revista Digital De Educación, 2*(1), 88-114. https://doi.org/https://doi.org/10.61447/20231211/art20

Ruiz, I. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020.* [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820

Santiago, V. (2021). Comparación de la relación entre la percepción de justicia organizacional con el comportamiento organizacional ciudadano en el contexto de una empresa privada y una agencia gubernamental de Puerto Rico. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico, 10(2), 91-109., 10*(2), 91-109. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7924861

Shadye, M., & Ortis, M. (2020). Self-efficacy to maintain a good. *Desbordes, 11*(1), 113-137. https://doi.org/https://doi.org/10.22490/25394150.4080

Toribio, J., Tasayco, A., Luna, K., & Torres, V. (2021). Job satisfaction and teaching quality in Callao, Perú. *Revista Warisata, 3*(9), 266-273. http://repositorio.editorialrele.org/jspui/handle/24251239/53

Valencia, M. (2022). Efectividad de la gestión pública a través de la planificación estratégica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 97-115. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3473

Valero, V., Pari, M., & Coaquira, H. (2023). Stress and job satisfaction in teachers of the peruvian highlands. *Revista Encuentros, 1*(17), 205-216. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8750576

Vizcaíno, C., Celin, M., Imbacuan, J., & Flores, O. (2024). La Motivación y su impacto en el Rendimiento Académico en los estudiantes universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Educación, Salud, Actividad Física y Deporte, 1*(2), 38-52. https://doi.org/https://doi.org/10.70262/riesafd.v1i2.2024.16

Zambrano, G., & Zambrano, L. (2022). Job satisfaction and its rlationship with the organizational climate of teaching staff. *Revista Podium, 1*(42), 1. https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.	**Hipótesis General** Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.	**V1: Satisfacción Laboral** Dimensiones: - Significancia de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal/social - Beneficios económicos	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Básica **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental - Transversal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión significativa de la tarea y el despeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024? 3. ¿Cuál es relación que existe entre la dimensión reconocimiento personal/social y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024?	**Objetivos Específicos** 1. Establecer la relación entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 2. Establecer la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 3. Establecer la relación entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 4. Establecer la relación entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.	**Hipótesis Específicas** 1. Existe una relación significativa entre la dimensión significación de la tarea y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 2. Existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 3. Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento personal/social y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. 4. Existe una relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024.	**V2: Desempeño Docente** Dimensiones: - Aprendizaje del estudiante - Planificación de la enseñanza - Contenidos curriculares - Gestión escolar - Identidad docente	**Población:** 900 **Muestra:** 269 **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario (Likert) **Estadística:** Rho de Spearman (en SPSS v26)

Anexo 2: Instrumentos de medición

Cuestionario: Escala sobre Satisfacción laboral de Sonia Palma (2006)

Indicaciones: Este instrumento plantea la medición de la satisfacción laboral en docentes del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. Por ese motivo, su colaboración para responder este cuestionario es necesaria, garantizándose la confidencialidad de la información proporcionada para fines investigativos. A continuación, se detalla los siguientes ítems y marque con un aspa (X) la respuesta que según su criterio.

Escala de medición

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Significación de la tarea						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
6	Me gusta el trabajo que realizo					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
8	Me gusta la actividad que realizo					
Dimensión: Condiciones de trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
14	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
15	Me disgusta mi horario					
16	El horario de trabajo me resulta incómodo					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
Dimensión: Reconocimiento personal/social						
18	Siento que recibo de parte de la institución “mal trato”					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					

20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
Dimensión: Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Cuestionario de Desempeño docente

Indicaciones: Este instrumento plantea la medición del desempeño docente del programa de inducción en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024. Por ese motivo, su colaboración para responder este cuestionario será necesario, garantizándose la confidencialidad de la información proporcionada para fines investigativos. A continuación, se detalla los siguientes ítems y marque con un aspa (X) la respuesta que según su criterio.

Escala de medición

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

N° de ítems	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Aprendizaje del estudiante						
1	Identifica y comprende las principales habilidades, intereses y destrezas de sus estudiantes, considerando sus contextos socioculturales.					
2	Comunica, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final.					
3	Diseña actividades que permitan a los estudiantes demostrar su dominio en áreas específicas mediante métodos reflexivos.					
4	Emplea actividades de aprendizaje que movilizan el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.					
5	Diseña sesiones y unidades de aprendizaje basadas en competencias, con atención al contexto y necesidades de los estudiantes.					
6	Evalúa considerando los criterios de evaluación, conforme a lo establecido en el enfoque formativo.					
Dimensión: Planificación de la enseñanza						
7	Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.					
8	Planifica, con la colaboración de sus pares docentes, situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular.					
9	Identifica conflictos potenciales en el aula y utiliza estrategias pacíficas y efectivas para resolverlos.					
10	Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados.					
11	Propone desarrollar contenidos disciplinares y teóricos mediante materiales oportunos y adecuados.					
12	Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes.					
Dimensión: Contenidos curriculares						
13	Fomenta la colaboración entre colegas mediante reuniones reflexivas sobre desafíos educativos y estrategias innovadoras.					
14	Promueve la integración de conocimientos culturales y recursos comunitarios para enriquecer los contenidos curriculares.					

15	Verifica, a través de estrategias pedagógicas, que los estudiantes desarrollen competencias en línea con los objetivos educativos.					
16	Evalúa su práctica docente de manera constante, incorporando ajustes necesarios para alcanzar metas pedagógicas específicas.					
Dimensión: Gestión escolar						
17	Diseña estrategias críticas y reflexivas para abordar y resolver problemas del contexto educativo.					
18	Promueve la comunicación efectiva como herramienta principal para resolver conflictos y construir relaciones positivas en el aula.					
19	Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática en el proyecto educativo institucional y planes de mejora.					
20	Comparte regularmente con las familias los logros de aprendizaje de sus hijos, fortaleciendo la relación escuela-comunidad.					
Dimensión: Identidad docente						
21	Diseña tareas y actividades que clarifiquen, ejemplifiquen y fortalezcan los aprendizajes esperados.					
22	Aplica evaluaciones basadas en criterios formativos, proporcionando retroalimentación basada en evidencias.					
23	Asumo compromisos docentes para enfrentar los retos y los desafíos del siglo XXI.					
24	Colabora en talleres y actividades académicas que enriquecen su experiencia docente y contribuyen al desarrollo profesional.					

Anexo 3: Validaciones por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(a) del instrumento
Hilario Márquez Mario Rudi	Pedagogía: Ciencias sociales	Docente - UNCP	Cuestionario de Desempeño docente	Onofrio Aquino Tacza
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir [ ]			No aplicable [ ]	
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN	92%					

Huancayo, 13 / 03 / 2025	20418761		964697448
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(a) del instrumento
Hilario Márquez Mario Rudi	Pedagogía: Ciencias Sociales	Docente - UNCP	Escala sobre Satisfacción laboral	Sonia Palma (2006)
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				X	
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema					X
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir [ ]			No aplicable [ ]	
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN	82 %					

Huancayo 12 / 03 / 2025	20418761		964697448
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

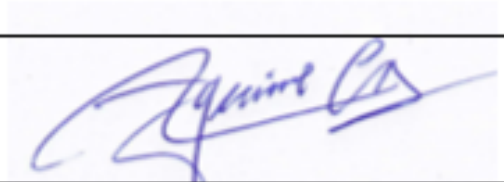
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
AGUIRRE COLONIO, Augusto	Biología y Química	Cesante	Escala sobre Satisfacción laboral	Sonia Palma (2006)
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos					X
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema					X
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
III. OPINIÓN DE VALIDACIÓNX	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir [ ]			No aplicable [ ]	
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN		100 %				

Huancayo, 22/04/25	19913848		964613444
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
AGUIRRE COLONIO, Augusto	Biología y Química	Cesante	Cuestionario de Desempeño docente	Onofrio Aquino Tacza
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos					X
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
VII. OPINIÓN DE VALIDACIÓN	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir [ ]		No aplicable [ ]		
VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN	_100_%					

Huancayo, 22/04/2025	19913848		964613444
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(a) del instrumento
Salvatierra Melgar Angel	matemática	Docente. UNMSM	Escala sobre Satisfacción laboral	Sonia Palma (2006)
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				x	
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				x	
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema					x
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN	Aplicable [x]		Aplicable después de corregir [ ]		No aplicable [ ]	
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN			__93__ %			

Lima. 23/05/2025	19873533		920033490
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(a) del instrumento
Salvatierra Melgar Angel	matemática	Docente. UNMSM	Cuestionario de Desempeño docente	Onofrio Aquino Tacza
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente del programa de inducción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2024				

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

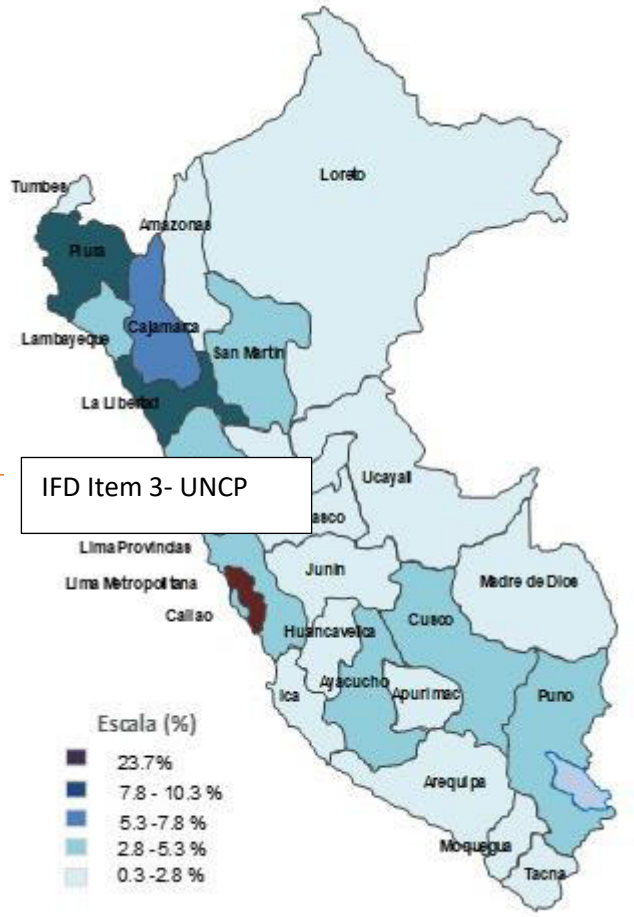
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				X	
8. COHERENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos					X
9. METODOLOGÍA	Adecuado para resolver el problema				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
VII. OPINIÓN DE VALIDACIÓN	Aplicable [X]		Aplicable después de corregir [ ]		No aplicable [ ]	
VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN			95 %			

Lima. 23/05/2025	19873533		920033490
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Figura 1

Densidad de docentes noveles por regiones y atendidos por la IFD Item 3 UNCP-2024

REGIONES	DOCENTES NOVELES
AMAZONAS	78
CAJAMARCA	458
SAN MARTIN	292
LORETO	178
LA LIBERTAD	586
LAMBAYEQUE	244
PIURA	852
TUMBES	89
HUANUCO	196
JUNIN	195
PASCO	76
UCAYALI	130
ANCASH	262
HUANCAVELICA	113
CUSCO	287
MADRE DE DIOS	98
PUNO	316
ICA	113
APURIMAC	157
AREQUIPA	208
AYACUCHO	200
CALLAO	314
LIMA METROPOLITANA	2104
LIMA PROVINCIAS	317
TACNA	32
MOQUEGUA	28
Total general	**7923**



Fuente: DIRECCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO (DIFODS): DIED base de datos de docentes noveles ganadores en el concurso público 2022



Fuente: https://www.facebook.com/share/p/1HSdBSWg61/ Inicio del programa de inducción.





Fuente. Clausura del programa de inducción
https://www.facebook.com/share/p/1HDzoPB4TV/





Fuente. Clausura del programa de inducción
https://www.facebook.com/share/p/1HDzoPB4TV/