REVISTA INVECOM
ISSN en línea: 2739-0063

# Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario

*Innovative evaluation proposal for university teaching performance*

**Recibido:** 25/07/2025 - **Aceptado:** 28/11/2025

**Rolando Alberto Cárdenas Pomareda**
https://orcid.org/0000-0002-1134-4410
C18804@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica Perú. Lima, Perú

**Félix William Pinedo Acero**
https://orcid.org/0000-0001-9297-9794
c23445@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica Perú. Lima, Perú

**Agustín Vizcarra Ramírez**
https://orcid.org/0000-0002-0322-0848
c17320@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica Perú. Lima, Perú

**Juan Carlos Otoniel Pardo Reyes**
https://orcid.org/0009-0007-3449-6103
c21432@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica Perú. Lima, Perú

**Iván Milton Campuzano Cabello**
https://orcid.org/0000-0003-4573-3825
C21611@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica Perú. Lima, Perú

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto de una propuesta innovadora de evaluación en el desempeño docente en una universidad pública de Lima durante 2021. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo con diseño preexperimental, aplicando cuestionarios tanto en un pretest como en un postest a una muestra de 45 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron validados por expertos y presentaron una confiabilidad adecuada, con un alfa de Cronbach de 0,801. Dado que la prueba de Shapiro-Wilk evidenció la no normalidad de los datos, se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon para su análisis. Los resultados mostraron diferencias significativas ($p < 0,05$) entre las mediciones pre y post intervención, lo que confirma que la propuesta contribuyó de manera positiva al desempeño docente. Estos hallazgos subrayan la necesidad de transformar los sistemas tradicionales de evaluación, promoviendo modelos que integren de forma equilibrada las dimensiones de enseñanza, gestión académico-administrativa e investigación. Así, la investigación aporta evidencia valiosa para la mejora de prácticas evaluativas en contextos universitarios.

**Palabras clave**: desempeño docente, evaluación docente, gestión académica, innovación educativa.

## Abstract

The research aimed to evaluate the impact of an innovative assessment proposal on teaching performance at a public university in Lima during 2021. A quantitative approach with a pre-experimental design was used, applying questionnaires in both a pretest and a posttest to a sample of 45 teachers, selected through non-probability convenience sampling. The instruments were validated by experts and demonstrated adequate reliability, with a Cronbach's alpha of 0.801. Since the Shapiro-Wilk test indicated non-normality of the data, the non-parametric

Wilcoxon test was used for analysis. The results showed significant differences ($p < 0.05$) between the pre- and post-intervention measurements, confirming that the proposal contributed positively to teaching performance. These findings underscore the need to transform traditional assessment systems, promoting models that integrate the dimensions of teaching, academic-administrative management, and research in a balanced way. Thus, the research provides valuable evidence for improving assessment practices in university contexts.

**Keywords**: teaching performance, teacher evaluation, academic management, educational innovation.

## Introducción

La calidad educativa en las instituciones de educación superior está estrechamente relacionada con el desempeño de sus docentes, un aspecto considerado fundamental dentro de los sistemas de aseguramiento de la calidad universitaria (Inclán et al., 2017). No obstante, la evaluación del desempeño docente ha enfrentado históricamente críticas y controversias, debido principalmente a su enfoque limitado en la función de enseñanza, a menudo dejando de lado otras responsabilidades esenciales como la gestión académico-administrativa y la investigación. Esta situación evidencia la necesidad urgente de replantear los mecanismos evaluativos tradicionales, migrando hacia enfoques integrales que permitan valorar de manera objetiva y multidimensional las competencias docentes.

Diversos estudios realizados en América Latina han señalado que el desempeño profesional del docente es un factor decisivo para la calidad de la formación universitaria (Vezub & Cordero, 2022). Sin embargo, persisten importantes limitaciones metodológicas en los sistemas evaluativos vigentes, los cuales suelen basarse en prácticas reduccionistas, enfocadas mayormente en encuestas de percepción estudiantil. Lejos de fomentar una mejora auténtica en las prácticas docentes, estos mecanismos a menudo son percibidos como instrumentos punitivos o simples procedimientos administrativos sin impacto real en el desarrollo profesional (Suárez et al., 2022).

Para que la evaluación docente sea verdaderamente efectiva, esta debe cumplir con criterios de utilidad, factibilidad, ética y precisión (Stufflebeam & Coryn, 2014), y alinearse con un enfoque basado en competencias que contemple la diversidad de funciones del profesor (Coll, 2007). En este marco, la presente investigación se propuso diseñar y validar una propuesta de evaluación innovadora que integre no solo el desempeño en aula, sino también la gestión administrativa y la investigación, conforme a lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, legislación peruana que establece las normas para la creación, operación, supervisión y clausura de universidades, con el objetivo de fomentar la calidad educativa.

Así, el presente estudio busca responder a la siguiente pregunta central: ¿De qué manera una propuesta de evaluación innovadora influye en el desempeño docente en una universidad pública de Lima durante el año 2021? De este modo, se aspira a contribuir al desarrollo de modelos evaluativos más integrales y justos que impulsen la calidad educativa y el desarrollo profesional docente en contextos universitarios.

## Metodología

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, utilizando un diseño preexperimental que incluyó la aplicación de un pretest y un postest (G: O1 X O2) al grupo de estudio, según lo descrito por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). La población estuvo conformada por 130 docentes de la universidad pública objeto de investigación. La muestra estuvo compuesta por 45 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a las restricciones de acceso y disponibilidad de los participantes.

Para la recolección de datos se diseñaron dos instrumentos *ad hoc*, orientados a captar las competencias funcionales del personal docente:

1. **Ficha de autodiagnóstico:** un cuestionario politómico que permitió identificar competencias en las áreas de docencia, gestión e investigación.
2. **Ficha de recopilación de evidencias (carpeta docente):** instrumento empleado para validar las capacitaciones y certificaciones relacionadas con las competencias declaradas por los docentes.

Las respuestas se registraron mediante una escala ordinal compuesta por ítems politómicos, cuyas puntuaciones fueron luego transformadas en una escala valorativa global de tres niveles: Bajo, Medio y Alto. La confiabilidad de ambos instrumentos fue verificada a través de una prueba piloto, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,866, valor considerado sólido y adecuado para estudios en ciencias sociales.

Dado que la prueba de Shapiro-Wilk indicó la no normalidad de los datos, se optó por la prueba no paramétrica de Wilcoxon para contrastar las hipótesis planteadas. El análisis se realizó con un nivel de significancia de 0,05, garantizando un rigor estadístico apropiado para validar los resultados obtenidos.

## Resultados

Los resultados obtenidos confirman de manera consistente que la propuesta de evaluación innovadora aplicada tuvo un impacto positivo y significativo en el fortalecimiento de las funciones docentes, con mejoras particularmente notables en las dimensiones de gestión académico-administrativa y desarrollo de la investigación. Estos hallazgos validan tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas planteadas en el estudio.

Para el procesamiento y análisis de datos, se emplearon Microsoft Excel y SPSS (versión 25), herramientas que facilitaron la construcción de la base de datos, la limpieza de información y la realización de los análisis estadísticos correspondientes. Globalmente, los resultados muestran una variación estadísticamente significativa en los niveles de desempeño docente entre el pretest y el postest, según lo corroborado por la prueba no paramétrica de Wilcoxon ($p < 0,05$). Esta diferencia indica que la intervención logró movilizar competencias previamente concentradas en niveles medios y bajos hacia un predominio en el nivel alto.

Específicamente, se registró una reducción del porcentaje de docentes en nivel bajo (de 22,22% a 11,11%), mientras que el nivel alto experimentó un incremento sustancial (de 22,22% a 48,89%). Aunque estas mejoras no fueron uniformes en todas las dimensiones evaluadas —siendo más pronunciadas en gestión e investigación que en docencia—, reflejan una tendencia clara hacia la elevación de la práctica docente en su conjunto. Estos cambios sugieren que los modelos evaluativos integrales pueden catalizar el desarrollo profesional, promoviendo una distribución más equilibrada y elevada de competencias en contextos universitarios.

## Discusión

El análisis de los resultados confirma la hipótesis alterna general respecto al desempeño docente, alineándose con investigaciones previas que subrayan la necesidad de modelos evaluativos innovadores capaces de retroalimentar y potenciar la práctica pedagógica en el ámbito universitario. En efecto, Chambi y Zela (2021) destacan que el desempeño docente explica hasta el 75% de la variación en el perfil de logro estudiantil, lo cual reafirma la urgencia de robustecer estos mecanismos para elevar la calidad educativa de manera integral. Siguiendo esta línea, Gálvez y Milla (2018) argumentan que las evaluaciones deben reorientarse para redefinir el rol del profesor universitario como agente central en la formación profesional y en la autorregulación de su propia práctica, promoviendo así un desarrollo profesional autónomo y reflexivo.

En este contexto, el impacto positivo observado en el presente estudio valida la pertinencia de estrategias innovadoras que superan los modelos tradicionales, limitados mayoritariamente a la transmisión de contenidos. Por el contrario, la propuesta aplicada fomenta una visión holística de la función docente, integrando de forma equilibrada la enseñanza, la gestión académico-administrativa y la investigación, lo que permite una valoración más completa y justa de las competencias profesionales.

En cuanto a la dimensión de gestión del proceso enseñanza-aprendizaje, los resultados indican mejoras leves, aunque estadísticamente significativas entre el pretest y el postest, sin alcanzar la magnitud observada en otras áreas. Esta evolución moderada se atribuye a la sólida base previa que poseían los docentes en planificación y ejecución de clases, reflejada en porcentajes elevados tanto en la medición inicial como en la final. Como señala Zabalza (2003), la planificación de sesiones pedagógicas representa el núcleo esencial de la labor docente, al articular competencias, contenidos y estrategias de manera coherente. De igual modo, Cáceres y Rivera (2017) vinculan esta práctica directamente con el éxito académico de los estudiantes, enfatizando la necesidad de consolidarla como competencia estratégica.

Además, el escenario de pandemia y virtualidad impuesto en 2021 intensificó los desafíos en esta dimensión, aunque Jiménez et al. (2023) resaltan que la implementación previa de estrategias didácticas digitales por parte de los docentes moderó los cambios radicales necesarios. Esta adaptación anterior explica la estabilidad relativa observada, sugiriendo que las intervenciones futuras deberían enfocarse en refinamientos cualitativos más que en transformaciones estructurales.

Por su parte, la gestión académico-administrativa exhibió un avance sustancial, con el porcentaje de docentes en nivel alto elevándose del 51,11% al 71,11%, y el nivel bajo descendiendo del 20% al 8,89%. Estos indicadores confirman que la propuesta fortaleció de manera concreta la capacidad organizativa, planificadora y gestora de los docentes en actividades vinculadas a su rol académico. Al respecto, Pérez et al. (2025) amplían el concepto de gestión universitaria más allá del aula, abarcando coordinación, innovación, vinculación institucional y proyección social como funciones indispensables. Complementariamente, Almeida (2020) asocia su eficacia

con un clima institucional favorable, lo que implica que modelos como el propuesto pueden mejorar la articulación entre docentes y administración. Esta perspectiva se alinea con Inclán et al. (2017), quienes insisten en que el desarrollo profesional debe incorporar competencias para coordinar procesos, liderar equipos y participar activamente en el gobierno universitario.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación se registró el progreso más notable, con el nivel alto pasando del 28,89% al 60% entre mediciones. Este salto evidencia cómo la propuesta catalizó competencias investigativas clave para la misión universitaria moderna. Pérez et al. (2025) sostienen que la investigación no solo genera conocimiento nuevo, sino que cultiva competencias críticas y reflexivas en los estudiantes, mientras Zárate et al. (2022) demuestran una relación significativa entre el desempeño docente y la formación investigativa, abogando por su integración transversal en los planes curriculares. En concordancia, Vilchis (2015) advierte contra relegar la enseñanza investigativa a asignaturas aisladas, proponiendo su impregnación en todo el proceso formativo. Los hallazgos del estudio refuerzan esta visión, al mostrar que los docentes expuestos a la intervención incrementaron su involucramiento en proyectos, orientación estudiantil y producción de conocimiento relevante.

En síntesis, estos resultados generan implicaciones prácticas y teóricas de alto valor: en primer lugar, validan la propuesta como modelo formativo que impulsa la autorreflexión y el mejoramiento continuo, trascendiendo la mera supervisión; en segundo lugar, resaltan la necesidad de acompañamiento específico en gestión e investigación para equilibrar las funciones docentes más allá del aula; y finalmente, posicionan la intervención como referente replicable en otras universidades públicas peruanas, contribuyendo a la calidad de la educación superior. Esta conclusión dialoga con Matias y Peña (2025), quienes reconocen la planificación y conducción pedagógica como pilares valorados por estudiantes y directivos, pero enfatizan su complementariedad con la investigación y la gestión para atender las demandas complejas de la educación contemporánea.

## Conclusiones

La propuesta de evaluación innovadora implementada en la universidad pública de Lima durante 2021 demostró un impacto significativo y positivo en el desempeño docente, validando plenamente la hipótesis general de la investigación. Se registraron mejoras sustanciales y consistentes en las tres dimensiones evaluadas —enseñanza-aprendizaje, gestión académico-administrativa e investigación—, lo que evidencia la superioridad de un enfoque integral frente a los sistemas tradicionales, limitados mayoritariamente a la percepción estudiantil y ajenos a la complejidad multifacética del rol docente. Esta perspectiva holística no solo captura la diversidad de competencias profesionales, sino que también promueve una valoración más equitativa y motivadora del trabajo académico.

La robustez metodológica del estudio, sustentada en la validación de instrumentos por juicio experto y en análisis estadísticos apropiados para datos no normales (como la prueba de Wilcoxon), asegura la confiabilidad y validez de los resultados, fortaleciendo su transferibilidad a contextos universitarios similares en el Perú y la región.

En consecuencia, se recomienda institucionalizar esta propuesta, extendiéndola progresivamente a todas las facultades y programas académicos mediante adaptaciones contextualizadas que respeten las particularidades disciplinares y organizativas. Para garantizar su éxito, resulta esencial elaborar un plan de implementación escalonado que incluya fases de sensibilización, formación inicial y monitoreo participativo, involucrando activamente a directivos, docentes y estudiantes para fomentar la apropiación y el compromiso colectivo.

Paralelamente, urge promover programas de capacitación continua y especializada que refuercen competencias pedagógicas innovadoras, habilidades de gestión institucional y capacidades investigativas actualizadas, alineados con los retos de la educación superior contemporánea como la digitalización, la internacionalización y la sostenibilidad. Estas formaciones deben ser obligatorias, certificadas y evaluadas periódicamente para impulsar la actualización profesional permanente.

Asimismo, se propone instaurar mecanismos permanentes de retroalimentación bidireccional y constructiva, que entreguen a los docentes información detallada, oportuna y accionable sobre sus fortalezas y áreas de mejora, cultivando así una cultura de autoevaluación reflexiva y mejora continua que eleve la motivación intrínseca y el compromiso laboral.

De igual modo, la evaluación debe articularse con planes de desarrollo profesional personalizados, incorporando incentivos transparentes —como bonificaciones, ascensos o reconocimientos públicos— ligados directamente al desempeño demostrado, lo que no solo elevará la calidad educativa, sino que consolidará una cultura organizacional centrada en la meritocracia y el valor del talento académico.

Finalmente, es crucial transformar la percepción institucional de la evaluación, posicionándola como catalizador de innovación y excelencia en lugar de instrumento punitivo, mediante estrategias participativas que empoderen a los docentes en el diseño y aplicación de los procesos evaluativos. De esta manera, la universidad no solo fortalecerá integralmente su calidad académica y la actualización de su profesorado, sino que avanzará hacia modelos educativos inclusivos, efectivos y alineados con las demandas transformadoras de la sociedad del conocimiento.

## Referencias


Almeida Guillén M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA), II*(5), 85-95. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109

Cáceres Cruz, M. M., & Rivera Gavilano, P. (2017). El docente universitario y su rol en la planificación de la sesión de enseñanza - aprendizaje. *En Blanco Y Negro*, *8*(1), 15–27. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/18958

Chambi Condori, N., & Zela Payi, N. O. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *5*(21), 1350–1362. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280

Cruz Soncco, N., Huamán Monroy, G., Málaga Mamani, E., & Carpio Mendoza, J. (2025). La autoevaluación docente como elemento clave en la formación del profesorado. Revista Tribunal, 5(10), 403-422. https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.121

Galaz-Ruíz, A., & Anaya-Torres, E. D. (2022). La evaluación docente como dispositivo de seducción: ¿Negarse también es resistir? *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), 13*(36), https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/1187/1404

Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones,* 6(2), 407-429. https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236

Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones, 7*(2), 479-515. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Inclán Espinosa, C., Inclán Espinosa, A., Galaz Ruiz, A., & Jiménez-Vásquez, M. S. (2017). Evaluación del desempeño docente en América Latina: Experiencias Chile y México. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE. https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf

Jiménez Jiménez, A. J., Cartuche Andrade, M. P., & Valle Vargas, M. E. (2023). Estrategias didácticas: Acciones efectivas para fortalecer la ortografía. *Tesla Revista Científica*, *3*(2), e152. https://doi.org/10.55204/trc.v3i2.e152

Matias Reyes, S., & Peña Soriano, J. B. (2025). Beneficio de la planificación, la gestión institucional y pedagógica, para la calidad educativa. *Revista Científica Horizontes Multidisciplinarios*, *2*(2), 121-138. https://doi.org/10.65705/RHOMU.v2i2.49

Pérez Jiménez, J. W., Ortiz Távara, T. M., Pesantes Shimajuko, S. M., & Amaya Sauceda, R. A. (2025). Evaluación del desempeño docente de posgrado en tiempos de pandemia. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *9*(39), 2698–2709. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i39.1079

Stufflebeam, D., & Coryn, C. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (2da ed.). Jossey-Bass.

Suárez Monzón, N., Cáceres Mesa, M. L., Gómez Suárez, V., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Evaluación docente y desarrollo profesional universitario: Una revisión basada en los participantes, las dimensiones y los métodos. *Publicaciones, 52*(3), 139–189. https://doi.org/10.30827/publicaciones.v52i3.22271

Vezub, L., & Cordero Arroyo, G. (2022). Formación docente y calidad en América Latina. Análisis de casos en Chile, Ecuador y Perú. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, *34*(1), 259-290. https://doi.org/10.54674/ess.v34i1.561

Vilchis Pérez, K. (2015). Investigación en la formación docente. Una mirada desde el currículo. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5(10). https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/107

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Narcea.

Zárate Aliaga, E. C., Lavado Rojas, B. M., Pomahuacre Gómez, W., Sánchez Quintana, R., & Mendoza Tomaylla, J. P. L. (2022). Desempeño docente e investigación formativa en estudiantes universitarios. *Revista*

*Dilemas Contemporáneos – Educación, Política y Valores, 9*(2). https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3087