

## Evaluación del desempeño docente para asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

### *Teaching performance evaluation to ensure quality in the teaching-learning process*

#### Autores

✉<sup>1\*</sup> **Renier Esquivel García** 

✉<sup>2</sup> **Andrea Katherine Alcívar Cedeño** 

✉<sup>3</sup> **Jimmy Manuel Zambrano Acosta** 

<sup>123</sup>Universidad Técnica de Manabí. Ecuador

#### Como citar el artículo:

Esquivel, R., Alcívar, A. K. y Zambrano, J. M. (2026). Evaluación del desempeño docente para asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. *Recus*, 11(1), 1-28. <https://doi.org/10.33936/recus.v11i1.8211>

Enviado: 16/12/2024;  
Aceptado: 10/02/2025;  
Publicado: 05/01/2026

#### Resumen

El estudio tuvo como objetivo evaluar el desempeño docente en la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí, a partir del análisis de cinco cohortes académicas, con la finalidad de proponer mejoras en el proceso de evaluación orientadas a la calidad educativa. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo-explicativo. Para el análisis de los datos se empleó la prueba estadística ANOVA, mientras que la confiabilidad y validez del instrumento se determinaron mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente de Kendall para el juicio de expertos. Los resultados evidenciaron una alta consistencia interna del instrumento y una concordancia aceptable entre los expertos, sin registrarse diferencias significativas entre las cohortes analizadas, lo que refleja estabilidad en el desempeño docente. No obstante, se identificaron asignaturas con valoraciones inferiores al estándar institucional, lo que permitió detectar áreas específicas de mejora. Se concluye que el procedimiento de evaluación propuesto, estructurado en tres fases y basado en competencias, contribuye a fortalecer la gestión del talento humano, la formación continua del profesorado y el aseguramiento de la calidad en la educación superior.

**Palabras clave:** aseguramiento de la calidad, desempeño docente, tecnologías educativas.

#### Abstract

The study aimed to evaluate teaching performance in the Master's Program in Human Talent Management at the Universidad Técnica de Manabí by analyzing five academic cohorts, in order to propose improvements in the evaluation process oriented toward educational quality. Methodologically, a quantitative approach was adopted with a non-experimental, cross-sectional, descriptive-explanatory design. Data analysis was conducted using the ANOVA statistical test, while the reliability and validity of the instrument were determined through Cronbach's alpha coefficient and Kendall's coefficient for expert judgment. The results showed high internal consistency of the instrument and acceptable agreement among experts, with no significant differences identified among the analyzed cohorts, indicating stability in teaching performance. However, certain courses were found to have ratings below the institutional standard, which made it possible to identify specific areas for improvement. It is concluded that the proposed competency-based evaluation procedure, structured in three phases, contributes to strengthening human talent management, continuous faculty development, and quality assurance in higher education.

**Keywords:** quality assurance, teacher performance, educational technologies

## 1. Introducción

La educación es el motor esencial para el desarrollo social, y la calidad de la educación en las Instituciones de Educación Superior (IES). Mejorar la evaluación del desempeño docente asegura que los educadores reciban una retroalimentación constructiva y oportuna, lo cual es vital para su desarrollo profesional continuo. Esto, a su vez, garantiza la calidad de la educación que reciben los estudiantes, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos sociales y profesionales del futuro. Una evaluación más efectiva de los docentes contribuye a reducir las brechas educativas, proporcionando una educación de calidad a estudiantes de diferentes contextos socioeconómicos y culturales, y promoviendo la equidad y la cohesión social (Santiago et al., 2019).

La inversión en la mejora de la evaluación del desempeño docente constituye, además, una inversión en el futuro económico de una nación. En una IES, en la medida en que los docentes sean mejor evaluados y capacitados en su quehacer profesional, se contribuye a una mayor calidad de la educación; esto, a su vez, se traduce en estudiantes mejor preparados y más competentes para el mercado laboral.

El desempeño docente y, por tanto, su evaluación, se posicionan como un pilar fundamental para el desarrollo educativo y organizacional. En este contexto, diversos estudios (Rodríguez-Legendre y Fernández-Cruz, 2024) enfatizan la importancia de las competencias laborales como elementos transversales que potencian la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad. Este enfoque holístico no solo mejora la experiencia educativa, sino que favorece la integración del conocimiento y las habilidades prácticas.

Por tanto, la evaluación del desempeño docente constituye un componente esencial para garantizar una educación superior de calidad. El desempeño docente y el aseguramiento de la calidad mantienen una relación dual, ya que facilitan la identificación de áreas que requieren mejora y contribuyen a fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado. Esto resulta crucial para asegurar que los estudiantes reciban una formación relevante y de alto nivel, adaptada a las exigencias contemporáneas del mercado laboral y a los avances académicos.

La evaluación basada en competencias ofrece una visión más completa y precisa del desempeño docente, al facilitar una retroalimentación más efectiva y alineada con los objetivos educativos contemporáneos (Tigelaar et al., 2021).

Incorporar competencias laborales en la evaluación del desempeño docente constituye una estrategia clave para garantizar la calidad educativa. Este enfoque mejora la efectividad de la enseñanza y alinea las habilidades del profesorado con las demandas del mercado laboral y las expectativas de la sociedad.

Un estudio realizado por Tiana, Moya y Luengo (2016) destaca que la evaluación centrada en competencias permite a las instituciones educativas asegurar que sus programas de desarrollo profesional estén orientados a fortalecer áreas clave de la enseñanza, lo cual resulta fundamental para mantener y elevar los estándares de calidad educativa.

En este sentido, es importante resaltar, como parte del aseguramiento de la calidad, la necesidad de que el docente asuma competencias laborales que contemplen conocimientos disciplinares, competencias pedagógicas actualizadas, habilidades tecnológicas avanzadas y capacidades interpersonales sólidas (Camacho Herrera et al., 2023).

Investigaciones recientes, como la de Valladares-Durand et al. (2022), abordan que la planificación estratégica se relaciona directamente con un mejor desempeño docente, al optimizar la gestión del tiempo y la organización en el aula, lo que resulta esencial en el proceso de aseguramiento de la calidad educativa. Para el logro de este objetivo, resulta relevante el desarrollo profesional continuo y la implementación de procesos de evaluación de la calidad de la enseñanza basados en competencias.

Otra dimensión que incide en la calidad de la educación en el proceso de enseñanza-aprendizaje es la comunicación efectiva del docente. Al respecto, Chávez Vences et al. (2023) destacan la importancia de la comunicación asertiva para fortalecer la interacción docente-estudiante, contribuyendo al aseguramiento de la calidad del aprendizaje. A ello se suma el uso de tecnologías educativas emergentes, que han demostrado ser herramientas fundamentales al adaptarse a los nuevos contextos educativos y superar desafíos como la brecha digital, mejorando el proceso educativo en general.

De acuerdo con lo anterior, las competencias digitales resultan necesarias y relevantes en la sociedad del conocimiento para los docentes del ámbito universitario, al constituir el núcleo central del comportamiento, los resultados y el desempeño docente para la mejora de los procesos sustantivos y, por ende, del aseguramiento de la calidad (Gonzales, 2020).

Cisneros-Barahona et al. (2023) definen estas competencias como un conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para utilizar eficazmente la tecnología en la enseñanza, la investigación y la gestión académica, aspectos determinantes para el aseguramiento de la calidad de la educación.

A partir de este criterio, se resalta la importancia de que el profesorado de la educación superior actualice, de manera continua, su perfil profesional mediante el uso de tecnologías digitales, con lo cual se mejora la empleabilidad, la autonomía y la capacidad de innovación.

Por tanto, en el ámbito de la educación superior, la evaluación del desempeño docente se realiza considerando una variedad de criterios. Entre estos se incluyen competencias esenciales para el proceso de enseñanza, tales como la capacidad de planificar adecuadamente, comunicar de manera efectiva, utilizar nuevas tecnologías, aplicar metodologías adaptadas al contexto, interactuar de forma asertiva con los estudiantes, proporcionar tutoría pertinente, fomentar tanto el trabajo colaborativo como el individual, y promover la autorregulación en la formación profesional (Rodríguez Siu, 2021).

Darling-Hammond et al. (2020) indican que los métodos de evaluación del desempeño docente han evolucionado de manera significativa, con énfasis en enfoques holísticos que evalúan las competencias técnicas del profesorado, las habilidades pedagógicas y la capacidad de adaptación a las necesidades de los estudiantes.

Investigaciones recientes (Aravena Kenigs et al., 2023; Gómez Sigcha et al., 2023; Moreira-Barre et al., 2023) sugieren la inclusión de métodos como la autoevaluación, la evaluación entre pares y la retroalimentación de los estudiantes como vías efectivas para evaluar el desempeño docente.

Estos estudios y hallazgos subrayan la necesidad crítica de revisar y mejorar continuamente los métodos de evaluación del desempeño docente para responder adecuadamente a los desafíos educativos contemporáneos en las instituciones de educación superior (IES) y, con ello, asegurar una calidad que beneficie tanto a estudiantes como a docentes en el contexto universitario.

De igual forma, se constata en la práctica educativa de las IES la existencia de insuficiencias relacionadas con la evaluación del desempeño docente, las cuales requieren ser redefinidas y mejoradas para reflejar con precisión las competencias y habilidades que promuevan el aseguramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El aseguramiento de la calidad en la educación superior resulta fundamental para garantizar que las IES cumplan con los estándares académicos necesarios para formar profesionales competentes y preparados que respondan a las exigencias del mercado laboral. En este sentido, el aseguramiento de la calidad se ha convertido en un componente indispensable para que los sistemas educativos respondan a las demandas del siglo XXI, tanto en términos de relevancia académica como de efectividad en el aprendizaje.

La calidad en la educación, desde diversas perspectivas, incluye la excelencia académica, la satisfacción de los estudiantes, la adecuación a los estándares internacionales y la eficiencia en la administración de los recursos educativos. Este proceso no solo implica la evaluación continua de programas y currículos, sino también la mejora constante de las metodologías de enseñanza y de la infraestructura institucional. Asegurar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las universidades permite satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.

De acuerdo con lo anterior, para lograr la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje resulta necesaria su relación directa con el desempeño docente. Sin embargo, los métodos tradicionales de evaluación del desempeño docente, en muchos casos, no se corresponden con la complejidad de la práctica educativa, lo que limita la capacidad de identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional. Este déficit en la evaluación plantea un desafío significativo para las instituciones que aspiran a alcanzar la excelencia educativa.

A su vez, la implementación de rúbricas detalladas y criterios específicos ha demostrado ser efectiva en la evaluación del desempeño docente, al proporcionar una estructura clara y consistente para la evaluación. Las rúbricas facilitan una retroalimentación constructiva, esencial para el desarrollo profesional continuo. Según Marzano (2017), el uso de rúbricas bien diseñadas no solo mejora la objetividad de las evaluaciones, sino que también ayuda a los docentes a comprender mejor las expectativas y a orientar sus esfuerzos de desarrollo profesional de manera más asertiva.

La revisión de estudios sobre la evaluación del desempeño docente y las rúbricas utilizadas en el ámbito universitario evidencia una diversidad de enfoques y metodologías implementadas para elevar la calidad educativa. Al respecto, Aravena-Kenigs et al. (2023) compararon la eficacia de diferentes modelos de asesoramiento pedagógico apoyados en rúbricas personalizadas. Asimismo, se señala que la aplicación de rúbricas tiene un impacto positivo en el desarrollo del desempeño docente (Cárdenas-Valverde et al., 2022).

Este análisis revela la diversidad de enfoques y desafíos presentes en la evaluación del desempeño docente, subrayando la importancia de adaptar los procesos evaluativos a los contextos educativos específicos de cada país. La comparación entre estos sistemas proporciona lecciones valiosas para la mejora continua en la búsqueda de la calidad educativa.

Mejorar los métodos de evaluación enfrenta diversos retos, entre ellos la resistencia cultural y estructural de los educadores a la inclusión de nuevas metodologías de evaluación (Giannini, 2020), la carencia de herramientas para medir eficazmente el desempeño, la falta de formación necesaria para utilizar métodos de evaluación más innovadores y reflexivos (García, 2020), así como la falta de alineación entre los objetivos de la evaluación del desempeño docente y las metas educativas institucionales (Geier, 2020).

A partir del enfoque epistemológico analizado en las diversas teorías abordadas, se constata que la mejora en la evaluación del desempeño docente se sustenta en múltiples dimensiones y teorías educativas, las cuales enfatizan la importancia del feedback continuo, la autoeficacia y el desarrollo profesional del docente, como elementos esenciales para garantizar la calidad de los procesos educativos.

De ahí la necesidad de desarrollar un sistema de evaluación del desempeño docente centrado en las competencias laborales, orientado a la mejora continua y al desarrollo profesional, con el fin de asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones de educación superior.

## 2. Materiales y métodos

La metodología utilizada adoptó un enfoque mixto, combinando metodologías cualitativas y cuantitativas con el objetivo de obtener un panorama comprensivo de la evaluación del desempeño en el contexto educativo. El enfoque cualitativo privilegia el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas. Asimismo, el enfoque cuantitativo se centra en mediciones objetivas y en el análisis estadístico y matemático de los datos recopilados mediante encuestas o a través del uso de técnicas informáticas para la manipulación de datos estadísticos existentes. Creswell y Plano Clark (2018) destacan la importancia de los enfoques de investigación mixtos para abordar tanto la profundidad cualitativa como la generalización cuantitativa en estudios sobre educación y otros campos sociales.

El tipo de investigación, según su alcance, es descriptivo-explicativo. El enfoque descriptivo resulta esencial para identificar y caracterizar los métodos actuales de evaluación del desempeño docente, sus deficiencias y la forma en que estas afectan la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. El enfoque explicativo se justifica al buscar comprender las relaciones causales entre las prácticas de evaluación del desempeño docente y la calidad educativa asegurada en las instituciones de educación superior. Este diseño permite explorar cómo las deficiencias en los métodos de evaluación inciden en el desarrollo profesional continuo del profesorado y, en consecuencia, en el aprendizaje de los estudiantes.

A su vez, en la investigación se implementó un diseño no experimental, el cual, según Hernández Sampieri et al. (2014), se emplea en estudios “que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

En la recopilación y análisis de datos se emplearon encuestas estructuradas, entrevistas semiestructuradas y grupos focales para recoger información directamente de



docentes y estudiantes. Estas técnicas permitieron explorar percepciones, experiencias y valoraciones relacionadas con los métodos actuales de evaluación docente y la efectividad de la propuesta.

Los estudios sobre la evaluación del desempeño docente universitario muestran que las encuestas de opinión de los estudiantes constituyen el método más utilizado para evaluarla (Gómez y Valdés, 2019).

En las encuestas se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para examinar la confiabilidad de escalas psicométricas y de instrumentos de medición en estudios educativos y psicológicos. Un valor de alfa de Cronbach de 0.70 o superior generalmente indica una buena consistencia interna, aunque este umbral puede variar dependiendo del tipo de estudio y del número de ítems de la escala. Investigadores como George y Mallery (2019) afirman que el alfa de Cronbach sigue siendo un estándar en la investigación educativa para evaluar la confiabilidad de las encuestas, especialmente en la medición de la consistencia interna de escalas compuestas por múltiples ítems.

Para asegurar una validación rigurosa y objetiva del sistema propuesto de evaluación del desempeño docente, se empleó el método de expertos, el cual resulta fundamental para la validación de modelos en educación, al proporcionar una perspectiva crítica que sustenta la relevancia práctica y teórica de las propuestas de investigación, complementado con el uso del coeficiente de concordancia de Kendall (W). Según Field (2013), este coeficiente constituye un método robusto para evaluar el grado de acuerdo entre jueces o expertos, especialmente en contextos donde las evaluaciones subjetivas deben ser cuantificadas. Este enfoque permitió no solo recoger retroalimentación cualitativa de los expertos, sino también cuantificar el grado de acuerdo entre ellos respecto a diversos aspectos críticos de la propuesta.

Se conformó un panel de entre 10 y 15 expertos, cuidadosamente seleccionados por su conocimiento y experiencia en evaluación educativa, pedagogía y políticas educativas. Este grupo incluyó académicos de universidades reconocidas, profesionales con experiencia en administración educativa y especialistas en el diseño de políticas educativas.



Los expertos recibieron documentación detallada de la propuesta, que incluyó sus objetivos, metodología y mecanismos de implementación. Este documento sirvió como base para su evaluación y análisis crítico.

Mediante cuestionarios estructurados, se solicitaron las primeras impresiones de los expertos sobre los indicadores presentados en la Tabla 1. Dichos cuestionarios incluyeron ítems que los expertos debieron calificar mediante una escala tipo Likert, así como secciones destinadas a comentarios abiertos.

**Tabla 1**

*Indicadores de validación por expertos del procedimiento de evaluación propuesto*

Nº	Indicador	Descripción
1	Coherencia interna del procedimiento	Evalúa si las tres etapas del procedimiento (definición de objetivos, método y medición, retroalimentación) están articuladas de forma lógica, secuencial y congruente.
2	Pertinencia del procedimiento para el contexto de posgrado	Mide si el procedimiento es adecuado a las características específicas de la docencia en programas de posgrado (nivel académico, autonomía docente y exigencia investigativa).
3	Viabilidad de implementación	Determina si el procedimiento es realista y factible de aplicar en términos de recursos, tiempo, formación de evaluadores y accesibilidad de herramientas.
4	Capacidad del procedimiento para generar información útil	Valora si el procedimiento permite obtener datos relevantes, fiables y accionables para la toma de decisiones sobre el desempeño docente.
5	Contribución del procedimiento a la mejora continua	Evalúa si el procedimiento fomenta la autorreflexión, el desarrollo profesional docente y la mejora de la calidad educativa en el posgrado.

Posteriormente, se procede al análisis del coeficiente de concordancia de Kendall como una medida de la consistencia de las evaluaciones entre los expertos, lo cual resulta crucial para validar la solidez de la propuesta. Un valor de W cercano a 1 indicará un alto grado de concordancia, mientras que valores más bajos señalarán la necesidad de revisar determinados aspectos del procedimiento propuesto.

La población de estudio incluyó docentes, estudiantes y graduados del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Facultad de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Todas las actividades de recopilación de datos se realizaron bajo el consentimiento informado de los participantes, siguiendo los estándares éticos para investigaciones con seres humanos.

Este diseño metodológico permite una comprensión integral y una evaluación efectiva de las prácticas de evaluación docente, proponiendo mejoras basadas en evidencia que pueden ser implementadas en contextos de educación superior.

### 3. Resultados

El análisis a los resultados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Facultad de Posgrado en la Universidad Técnica de Manabí desde 2018 hasta el año 2025 tiene como finalidad determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en las evaluaciones del desempeño docente realizadas por estudiantes pertenecientes a cinco cohortes distintas (C1 a C5) en el nivel de educación superior. La evaluación se basó en promedios de calificaciones obtenidas por asignatura, expresadas en porcentajes.

Se realizó un análisis de varianza de una vía (ANOVA) para comparar los valores promedio de desempeño docente entre las cinco cohortes. Posteriormente, se aplicó una prueba post hoc de Tukey HSD para identificar diferencias significativas entre pares de cohortes en caso de encontrar variación significativa global. También se elaboró un gráfico de cajas para representar visualmente la distribución de los datos por cohorte.

1. ANOVA arrojó un estadístico  $F = 0.404$  con un valor  $p = 0.805$ , lo cual indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de evaluación docente de las cohortes analizadas.
2. La prueba de Tukey HSD confirmó este hallazgo, en ningún par de comparaciones entre cohortes se rechazó la hipótesis nula de igualdad. Todos los intervalos de confianza incluyeron el cero y los valores- $p$  fueron superiores a 0.05.

**Tabla 2.**

*Evaluación del Tukey*

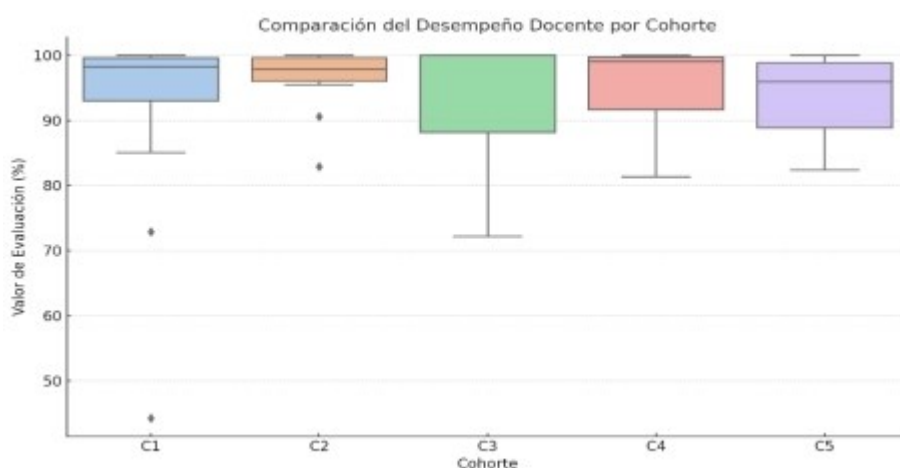
Grupo 1	Grupo 2	Diferencia de medias (meandiff)	$p$ -ajustada	Límite inferior	Límite superior	Rechazo
C1	C2	1.5858	0.9128	-5.6601	8.8316	No
C1	C3	2.0923	0.8174	-5.0614	9.2461	No
C1	C4	0.3744	0.9998	-7.2125	7.9613	No
C1	C5	0.7189	0.9967	-6.8506	8.2885	No

Grupo 1	Grupo 2	Diferencia de medias (meandiff)	p-ajustada	Límite inferior	Límite superior	Rechazo
C2	C3	0.5065	0.9997	-6.9009	7.9139	No
C2	C4	-1.2114	0.9583	-8.8405	6.4178	No
C2	C5	-0.8669	0.9907	-8.4777	6.7438	No
C3	C4	-1.7179	0.8864	-9.0355	5.5996	No
C3	C5	-1.3733	0.9461	-8.6808	5.9342	No
C4	C5	0.3446	0.9999	-7.1385	7.8276	No

3. El gráfico de cajas mostró que las distribuciones de los puntajes son similares entre cohortes, con evaluaciones mayoritariamente altas. Se identificaron algunos valores atípicos en C1 y C3, pero sin impacto estadístico relevante, a pesar de ello se debe identificar cada caso para realizar acciones de mejora.

### Figura 1.

*Gráfico de cajas para las evaluaciones*



Los resultados obtenidos permiten concluir que las percepciones estudiantiles sobre el desempeño docente son consistentes entre las cohortes evaluadas, sin diferencias significativas en los niveles de desempeño reportados. Esto sugiere una homogeneidad en la calidad de la enseñanza impartida, así como la efectividad de los procesos institucionales orientados al aseguramiento de la calidad docente.

No obstante, aunque no existan diferencias significativas entre las cohortes y cada par, si aparecen asignaturas con valores por debajo de 90, este valor lo define el investigador como un patrón de calidad. Ello permite identificar otro potencial de mejora en el programa como parte del proceso de evaluación del desempeño docente.

**Tabla 3.**

*Asignaturas con bajos valores en la evaluación*

C1	C3	C4	C5
<b>Modelos Estratégicos y Metodología de la Administración Gerencial en la Gestión del Talento Humano</b>	<b>Metodología de la Investigación Científica</b>	<b>de la Gestión por competencias y Metodología de la Investigación Científica</b>	<b>Metodología de la Investigación Científica</b>
<b>Metodología de la Investigación Científica</b>	<b>la Sistema Integrado de Formación, capacitación, desarrollo profesional y gestión del conocimiento</b>	<b>Taller de Tesis I</b>	
<b>Taller de Tesis II</b>	<b>Planificación del Trabajo de Titulación Talento Humano</b>	<b>Gestión de la Política Retributiva y la Estructura Salarial</b>	
<b>El Management aplicado en la Administración del Talento Humano</b>	<b>Taller de Tesis II</b>		

Estructurar el proceso de evaluación del desempeño en etapas y enfatizar en la retroalimentación permite elevar el desempeño y mostrar un accionar hacia el aseguramiento de la calidad.

Por eso se aplicó una encuesta a diversos expertos que derivó en la definición de dimensiones y competencias y en la validación para la propuesta del procedimiento de evaluación del desempeño docente. El alfa de Cronbach indica que el instrumento tiene una excelente consistencia interna  $\alpha = 0.986$ , es decir, las preguntas del instrumento están altamente relacionadas entre sí y mide con homogeneidad el constructo o criterio evaluado.

El procedimiento de evaluación del desempeño docente se propone en tres etapas resumidas a continuación:

1. *Definir con el docente los objetivos a evaluar en el periodo.*

En esta etapa se define con el docente el objetivo a cumplir durante el desarrollo de la asignatura, el objetivo se orienta al cumplimiento de las dimensiones y competencias identificadas para el programa y el resultado de aprendizaje de la asignatura.

## 2. Seleccionar el método de evaluación y realizar la medición. Incluye:

### - Autoevaluación del docente.

En esta parte la propuesta consiste en que, dentro del propio informe del docente al finalizar la asignatura se realice una autoevaluación considerando el cumplimiento de las dimensiones de evaluación del desempeño y las competencias a fines.

### - Evaluación de los estudiantes.

Los estudiantes realizan la evaluación del desempeño docente por las dimensiones y con las preguntas que actualmente utilizan.

## 3. Gestión y retroalimentación de los resultados con el docente evaluado.

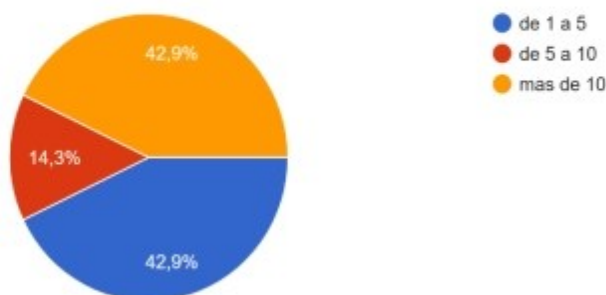
El coordinador revisa con el docente los resultados y analiza las fortalezas y debilidades identificadas en el proceso como parte de los insumos para la propuesta de acciones de mejora.

Los expertos que validaron el procedimiento tienen en su mayoría (57,2%) más de 5 años de experiencias en procesos de evaluación docente en el posgrado.

### Figura 2.

#### *Años de experiencia de los expertos*

Años de experiencia en procesos de evaluación docente en el posgrado  
14 respuestas

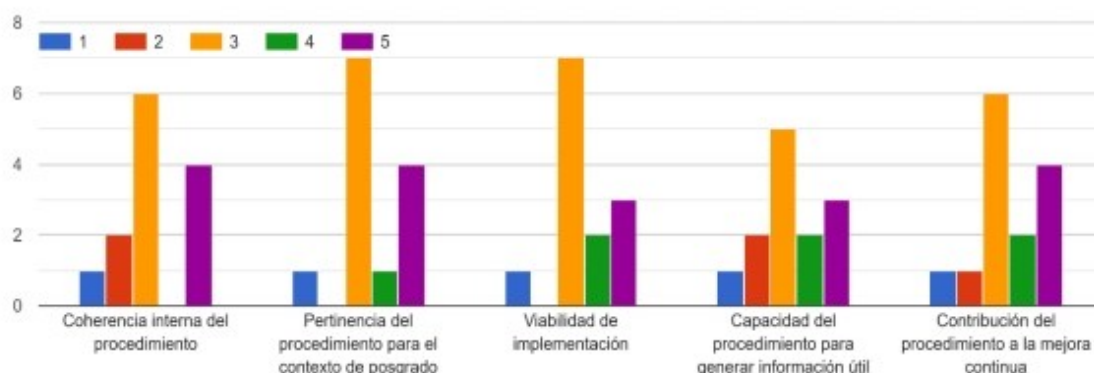


Existe consenso respecto a la necesidad de organizar la evaluación por dimensiones y competencias laborales.

El procedimiento propuesto fue validado por expertos, aunque los criterios son dispares se logró un adecuado nivel de concordancia de kendall con  $W = 0.56$ .

**Figura 3.**

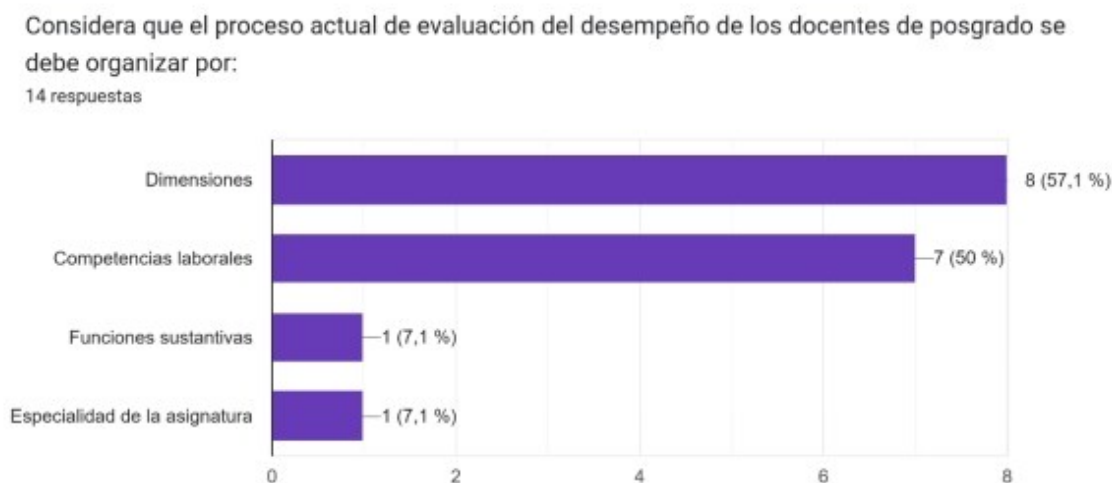
*Criterio de expertos respecto al procedimiento.*



De acuerdo con los expertos, la mayor parte afirma que la evaluación del desempeño debe ser por dimensiones a las que tributen un conjunto de competencias.

**Figura 4.**

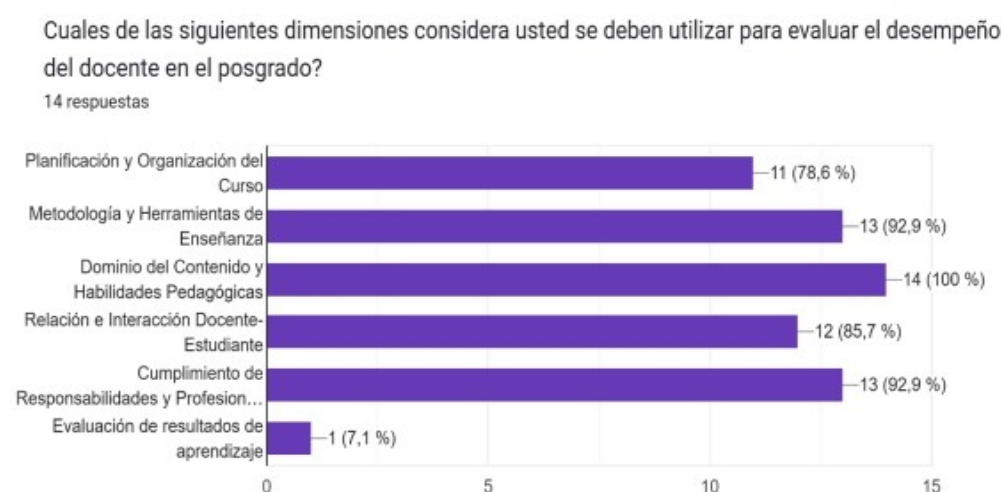
*Formas de organización de la evaluación del desempeño*



En particular las dimensiones que caracterizan el desempeño en el posgrado aparecen en la Figura, destaca el Dominio de Contenido y Habilidades Pedagógicas como prioridad, le sigue el uso de Metodologías y Herramientas de enseñanzas unido al cumplimiento de responsabilidades y profesionalismo.

**Figura 5.**

*Evaluación de la propuesta de dimensiones*



La agrupación por dimensiones permite un mejor análisis de los resultados en la evaluación del desempeño de los docentes, unido a su equivalencia en competencias docentes. En la Tabla 2 se ordenan las dimensiones

**Tabla 4.**

*Dimensiones de evaluación del desempeño docente y su equivalencia con competencias laborales para el posgrado*

Dimensión	Equivalencia Competencia Docente	Justificación
1. Planificación y Organización del Curso	Competencia planificación didáctica	en Implica la capacidad para diseñar cursos con objetivos claros, contenidos coherentes y carga de trabajo adecuada al nivel de posgrado.
2. Metodología y Herramientas de Enseñanza	y Competencia de metodológica tecnológica	Evalúa la capacidad del docente para emplear y metodologías activas, TIC y recursos pedagógicos innovadores, adaptados al contexto.



3. Dominio del Contenido y Habilidades Pedagógicas	Competencia disciplinar pedagógica	Refleja el conocimiento profundo del área de estudio y junto con la habilidad para transmitirlo de forma efectiva, clara y estructurada.
4. Relación e Interacción Docente-Estudiante	Competencia comunicativa relacional	Involucra habilidades socioemocionales, empatía, y accesibilidad y respeto como base para un entorno educativo inclusivo y colaborativo.
5. Cumplimiento de Responsabilidades y Profesionalismo	de Competencia ética y compromiso profesional	Evalúa el cumplimiento de deberes docentes, puntualidad, coherencia y responsabilidad, que sustentan una práctica profesional ética.

Los resultados parten de un análisis del instrumento que se utiliza en la actualidad para la evaluación del docente por parte de los estudiantes, evaluación que, sería solo una parte de la necesidad del proceso, más integral y abarcador. Luego se realizó una agrupación que permite evaluar el desempeño docente desde una perspectiva integral, considerando tanto competencias específicas como dimensiones generales del desempeño docente.

Para agrupar las preguntas de la encuesta, utilizada en las 5 cohortes del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, en diversas dimensiones relacionadas con el desempeño docente en el contexto de posgrado y talento humano, se realizó un análisis basado en los siguientes criterios:

- 1.Relevancia conceptual: Las preguntas se agrupan según los aspectos clave que evalúan, como la planificación, metodología, dominio y habilidades pedagógicas, interacción docente-estudiante y responsabilidad.
- 2.Coherencia temática: Se identifican las áreas temáticas recurrentes en las preguntas para agruparlas en dimensiones que permitan un análisis integral.
- 3.Relación con las competencias laborales: Se relacionan las preguntas con competencias críticas, como la planificación didáctica, metodológica y tecnológicas, disciplinar y pedagógica, comunicativa y compromiso, esenciales en la gestión del talento humano y la educación de posgrado.

## Dimensiones propuestas

1. Planificación y Organización del Curso

- Preguntas incluidas:

- Los objetivos de la asignatura fueron presentados con claridad por el profesor al inicio del módulo.
- Se cumplieron los objetivos acordados al finalizar el módulo.
- Los contenidos desarrollados fueron coherentes con los objetivos trazados.
- El desarrollo de la asignatura se correspondió con el programa propuesto.
- El volumen de trabajo exigido ha sido coherente con el número de horas de la asignatura.

Las preguntas evalúan la capacidad del docente para planificar y organizar el curso, asegurando que los contenidos y las actividades estén alineados con los objetivos académicos.

## 2. Metodología y Herramientas de Enseñanza (TICs)

### • Preguntas incluidas:

- La metodología utilizada por el docente fue idónea.
- Las actividades programadas utilizan tecnología avanzada.
- Los casos o ejercicios responden a las necesidades del contexto.
- Los materiales de apoyo fueron útiles.
- Los recursos sugeridos son pertinentes con las tareas a desarrollar en la asignatura.

Las preguntas se agrupan porque analizan cómo las metodologías y herramientas empleadas impactan el aprendizaje, enfatizando el uso de tecnologías y estrategias innovadoras.

## 3. Dominio del Contenido y Habilidades Pedagógicas

### • Preguntas incluidas:

- El desempeño del profesor evidencia dominio del contenido.
- El profesor orienta de forma adecuada las actividades académicas.
- El profesor define con claridad los criterios de evaluación de la asignatura.

Las preguntas se agrupan por las competencias disciplinares y pedagógicas del docente, claves para la gestión del conocimiento en entornos de posgrado.

#### 4. Relación e Interacción Docente-Estudiante

- Preguntas incluidas:

- La organización de las clases se realizó en un ambiente de interacción y armonía.
- El profesor muestra accesibilidad y disposición en apoyar el trabajo autónomo.
- El profesor se comporta de manera respetuosa con los estudiantes en el ambiente de clases.

En este caso valoran las habilidades interpersonales del docente, fundamentales para generar un entorno de aprendizaje inclusivo y motivador.

#### 5. Cumplimiento de Responsabilidades y Profesionalismo

- Preguntas incluidas:

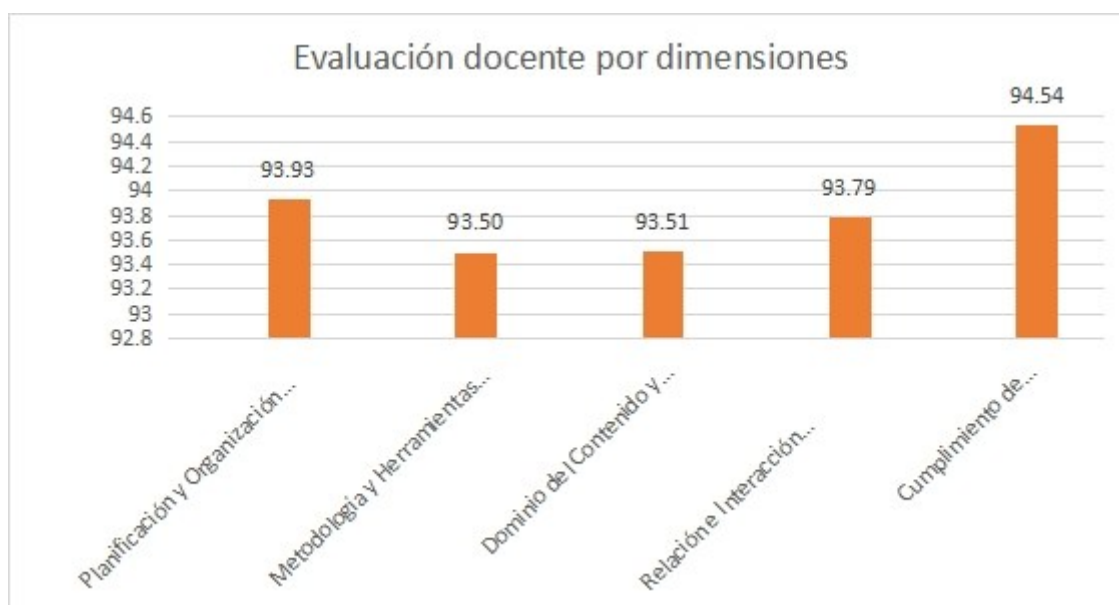
- El profesor asiste puntualmente a clases.
- Se cumple con el horario destinado para la impartición de la docencia por parte del profesor.
- Las tareas previstas guardan relación con la docencia impartida.
- El desarrollo de la asignatura ha respondido a mis expectativas.

En este caso las preguntas analizan el compromiso y profesionalismo del docente, asegurando un cumplimiento ético y responsable de sus funciones.

A partir de la propuesta de las dimensiones que agrupan las preguntas, a modo de ejemplo, para el caso de la cohorte 5, de acuerdo con el criterio de los estudiantes para todas las asignaturas, se observa que la evaluación del desempeño del docente está en el orden de los 93, siendo el cumplimiento de responsabilidades y profesionalismo la mejor evaluada. Esto se analiza también para cada docente.

**Figura 6.**

*Evaluación de docentes cohorte 5*



El Dominio de Contenido y Habilidades Pedagógicas y el uso de Metodologías y Herramientas de enseñanzas requieren de la mayor atención en la mejora 93.51 y 93.50 respectivamente, lo que coincide con el nivel de prioridad dado por los expertos al inicio.

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian que la evaluación del desempeño docente, cuando se estructura sobre la base de competencias laborales y dimensiones específicas del quehacer académico, no solo mejora la percepción estudiantil sobre la calidad de la enseñanza, sino que también permite establecer un marco más objetivo y formativo para el desarrollo profesional docente en el ámbito del posgrado.

De ahí que la mejora en la evaluación docente ordenado por dimensiones pedagógicas y competencias específicas incide de forma sustancial en la calidad de la enseñanza. Fortalecido por el análisis estadístico aplicado a distintas cohortes del programa que, reflejó homogeneidad en los resultados de evaluación, indicando consistencia en la implementación de los estándares docentes. Aunque las asignaturas con evaluación por debajo del umbral definido por el autor resaltan importantes para identificar zonas de mejoras más específicas.

Esto coincide con planteamientos recientes en la literatura académica (Tigelaar et al., 2021; Rodríguez Siu, 2021), que argumentan que la evaluación del desempeño docente debe centrarse en competencias integrales y no únicamente en aspectos técnicos. Desde este enfoque, el estudio propone un modelo basado en tres momentos esenciales: planificación conjunta de objetivos con el docente, aplicación de herramientas evaluativas múltiples y revisión crítica de los resultados mediante retroalimentación formativa.

El elevado valor de confiabilidad del instrumento empleado ( $\alpha = 0.986$ ) y la concordancia obtenida entre los expertos participantes ( $W = 0.56$ ) refuerzan la validez de este modelo. La identificación de dimensiones clave como el dominio disciplinar y la aplicación de metodologías activas también confirma las prioridades expuestas por especialistas como Darling-Hammond et al. (2020), quienes subrayan la necesidad de integrar habilidades socioemocionales, pedagógicas y digitales en el perfil docente contemporáneo.

A su vez, el procedimiento propuesto favorece la articulación entre la evaluación del desempeño y la gestión del talento humano institucional, permitiendo así establecer vínculos entre el diagnóstico del desempeño y los planes de formación continua. Esta estrategia también se alinea con la propuesta de un desarrollo profesional adaptativo, como sugieren Camacho Herrera et al. (2023) y Valladares-Durand et al. (2022), orientado a cerrar brechas entre la práctica docente actual y los requerimientos educativos de calidad.

Un aspecto relevante del estudio es la propuesta de incorporar mecanismos de autoevaluación y evaluación entre pares, permitiendo una perspectiva más integral del desempeño docente. Esta estrategia, en conjunto con los aportes estudiantiles, permite construir un modelo más inclusivo, participativo y útil para la mejora pedagógica. Investigaciones previas (Gómez Sigcha et al., 2023; Henriquez Ritchie, 2023) respaldan esta visión, destacando el valor de incorporar múltiples perspectivas en la valoración del acto educativo.

Alinear las prácticas de evaluación con los objetivos educativos contemporáneos, promoviendo un enfoque más holístico y formativo que contribuya directamente a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Una vía para ello destaca Gómez Sigcha

et al., (2023), es la capacitación continua en estrategias pedagógicas inclusivas e inteligencia emocional (Villano Huamán et al., 2023). Otros autores (Sailema Hurtado et al. 2023; Parrales Mero y García Rodríguez, 2023; Moreira- Barre et al. 2023) subrayan la relevancia de adaptar y aplicar estrategias innovadoras y tecnológicas para mejorar la calidad educativa y el desempeño docente, también coinciden con la capacitación continua, el uso de recursos tecnológicos, y el fomento de un entorno de aprendizaje interactivo y motivador.

### **Integración estratégica de la evaluación docente para el fortalecimiento del proceso educativo orientado a la calidad**

A partir de los resultados alcanzados en la evaluación del desempeño docente en el programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, se hace evidente la necesidad de transitar hacia un modelo más articulado e integral. Este modelo debe conectar la evaluación con los procesos clave de la gestión académica y del talento humano, promoviendo una cultura institucional centrada en la mejora continua de la calidad educativa. La propuesta es avanzar hacia un enfoque sistémico donde la evaluación del docente no sea una acción aislada, sino un componente activo del desarrollo institucional y del aprendizaje significativo.

#### **1. Vinculación con la Gestión del Talento Humano**

- **Formación Continua y Actualización Profesional:** El análisis de las evaluaciones aplicadas a lo largo de las cinco cohortes muestra que ciertas asignaturas mantienen consistentemente evaluaciones inferiores al estándar de calidad propuesto (90%). Esto evidencia la necesidad de conectar los resultados de las evaluaciones con un plan estructurado de formación permanente. Es crucial que se diseñen itinerarios de capacitación personalizados que incluyan el manejo de tecnologías educativas, estrategias metodológicas actualizadas y habilidades investigativas aplicadas al contexto de posgrado.
- **Retroalimentación Formativa y Personalizada:** La propuesta evaluativa validada por expertos en este estudio promueve un diálogo constructivo entre docentes y coordinadores, facilitando la interpretación de resultados y el diseño conjunto de estrategias de mejora. La retroalimentación no debe limitarse a la entrega de

resultados cuantitativos, sino que debe propiciar una revisión crítica de la práctica docente con base en evidencias y percepciones estudiantiles.

## **2. Alineación con el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje**

- **Evaluación Centrada en Competencias:** Las dimensiones priorizadas por estudiantes y expertos —como dominio disciplinar, metodología de enseñanza y habilidades pedagógicas— muestran que los instrumentos actuales ya recogen información clave. No obstante, para alcanzar un verdadero impacto, la evaluación debe orientarse al cumplimiento de competencias previamente establecidas, reflejadas en los resultados de aprendizaje y adaptadas al nivel de complejidad de la formación de posgrado.
- **Participación Activa del Estudiante:** La incorporación de la voz estudiantil no debe limitarse a encuestas estandarizadas. La integración de foros virtuales, retroalimentación cualitativa o grupos focales permite enriquecer la percepción del proceso docente y reconocer la experiencia del estudiante como sujeto activo del aprendizaje.

## **3. Enfoque Organizacional para la Mejora Continua**

- **Fomento de una Cultura Evaluativa Positiva:** Una cultura de mejora continua se consolida cuando la evaluación es entendida como un mecanismo de apoyo, más que como un juicio. Esto se traduce en el reconocimiento de buenas prácticas, incentivos al desarrollo profesional y espacios de colaboración entre docentes para el intercambio de experiencias.
- **Modelo Multifuente y Holístico:** El procedimiento validado en este estudio ya incorpora autoevaluaciones y retroalimentación estudiantil, pero su potencial se amplifica al integrar la evaluación entre pares y criterios administrativos. Esta triangulación permite una mirada más justa y profunda del desempeño docente, contribuyendo a una planificación académica más efectiva.



Implementar estas estrategias permite que la evaluación del desempeño docente se transforme en una herramienta real de gestión del cambio educativo. En el caso de la Maestría en Gestión del Talento Humano, los resultados y su análisis han demostrado que es posible identificar áreas de oportunidad y proponer acciones concretas que vinculen la evaluación con la mejora de la calidad del aprendizaje. Este modelo no solo responde a las exigencias del entorno académico y profesional contemporáneo, sino que sienta las bases para una docencia reflexiva, innovadora y orientada al desarrollo humano.

#### 4. Discusión

La evaluación del desempeño docente en programas de posgrado se configura como un instrumento estratégico para fortalecer la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir del estudio realizado en la Maestría en Gestión del Talento Humano, se confirma que un sistema de evaluación integral —basado en competencias laborales y estructurado por dimensiones pedagógicas— permite no solo monitorear la eficacia docente, sino también orientar procesos institucionales de mejora continua.

Los resultados muestran una notable consistencia en las valoraciones realizadas por los estudiantes a lo largo de las distintas cohortes, lo que sugiere estabilidad en los estándares de enseñanza. Sin embargo, la identificación de asignaturas con puntuaciones por debajo del umbral de calidad establecido evidencia áreas críticas que requieren intervención focalizada. Esta información resulta valiosa para la planificación de estrategias formativas, el diseño de acciones correctivas y el fortalecimiento del cuerpo docente.

Se demuestra, además, que la incorporación de competencias laborales como eje de la evaluación —incluyendo el dominio disciplinar, las habilidades pedagógicas, la capacidad de innovación metodológica y el uso efectivo de tecnologías educativas— contribuye a una valoración más realista, funcional y contextualizada del desempeño. Este enfoque permite a las instituciones identificar de manera más precisa las fortalezas y las necesidades formativas de su personal académico.

El procedimiento validado por expertos en este estudio —estructurado en tres etapas: definición de objetivos, medición y retroalimentación— promueve un proceso más participativo, reflexivo y orientado a la mejora. La alta fiabilidad del instrumento y la concordancia alcanzada en la validación empírica respaldan la pertinencia de su

aplicación en contextos similares.

Asimismo, se establece la importancia de vincular la evaluación del desempeño con la gestión institucional del talento humano. Esto implica articular los resultados evaluativos con programas de capacitación continua, planes de carrera personalizados y estrategias de acompañamiento pedagógico, reforzando así una cultura institucional centrada en la calidad y en el desarrollo profesional permanente.

En definitiva, este estudio aporta una propuesta metodológica sólida y adaptable, que permite transformar la evaluación docente en un proceso formativo y estratégico, alineado con los retos actuales de la educación superior. Al integrar competencias clave y enfoques multidimensionales, se facilita el tránsito hacia una docencia de excelencia, comprometida con la innovación educativa, la equidad y el aprendizaje significativo.

### Referencias bibliográficas

- Aravena Kenigs, O. A., Mellado Hernández, M. E., & Montanero Fernández, M. (2023). Incidencia del asesoramiento pedagógico con rúbricas formativas en el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Colombiana de Educación*, (88), 323–347. <https://doi.org/10.17227/rce.num88-13737>
- Aróstica, Y. (2025). Listening within structural barriers and relational potential in public health communication. *Journal of Law and Epistemic Studies*, 3(2), 1–6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15905774>
- Camacho Herrera, J. D., Sánchez Balcázar, R. A., Hernández Rovalino, L. R., & Paredes Menéndez, G. E. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 7105–7129. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5855](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5855)
- Cárdenas-Valverde, J., Flores-Poma, I., Quispe-Ayala, C., & Gavidia-Anticona, J. (2022). *Rúbricas para el fortalecimiento del desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.035>
- Chávez Vines, P. K., De la Peña Consuegra, G., & Zambrano Acosta, J. M. (2023). Comunicación asertiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de Bachillerato General Unificado. *Revista Cognosis*, 8(1), 79–96. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v8i1.5520>
- Cisneros-Barahona, A., Marqués Molías, L., Samaniego-Erazo, N., Uvidia-Fassler, M. I., Castro-Ortiz, W., & Villa-Yáñez, H. (2023). Competencia digital, profesorado y

- educación superior: Bibliometría desde la Web of Science. *Revisión Humana. Revista Internacional de Humanidades*, 16(5), 1–20.  
<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4680>
- Crawford, J., Butler, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., & Burton, R. (2020). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1), 1–20.  
<https://doi.org/10.37074/jalt.2020.3.1.7>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Diseño y realización de investigaciones con métodos mixtos* (3.ª ed.). SAGE.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.  
<https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Fernández, A., & Gómez, M. (2021). *Evaluación del desempeño docente y su impacto en el aprendizaje estudiantil*. Editorial Universitaria.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE.
- García, F. (2020). Modelo de referencia para la enseñanza no presencial en universidades presenciales. *Campus Virtuales*, 9(1), 41–56.  
<https://www.revistacampusvirtuales.es>
- Geier, M. (2020). The Teacher Behavior Checklist: The mediation role of teacher behaviors in the relationship between the students' importance of teacher behaviors and students' effort. *Teaching of Psychology*.  
<https://doi.org/10.1177/0098628320979896>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (14th ed.). Allyn & Bacon.
- Giannini, S. (2020). Covid-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 11(17), 1–57.  
<http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES130520.pdf>
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (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>

- Gómez Sigcha, J. M., Mera Velásquez, F. D., Olivares Asencio, E. P., Ureña Sellan, E. C., & Chávez Gómez, C. J. (2023). Estrategias pedagógicas basadas en NEE para mejorar el desempeño docente de los docentes de la Universidad de Guayaquil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 10359–10389. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7737](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7737)
- Gonzales, M. (2020). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de nivel inicial de la red 13 El Agustino*.
- González, D. (2025). Beyond salary, emotional intelligence, and performance in hybrid environments. *Journal of Management and Human Resources*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16740882>
- Henríquez Ritchie, P. (2023). Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: Opinión de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1780. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1780>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- López, S., Martínez, P., & Hernández, F. (2022). Hacia una nueva era de la evaluación educativa: Perspectivas y desafíos. *Revista de Innovación Educativa*, 14(2), 45–60.
- Marzano, R. J. (2017). *The new art and science of teaching*. Solution Tree Press.
- Morales Rojas, J. E. (2023). Influencia de la reflexión crítica en la mejora del desempeño docente en la educación primaria en el distrito de Ica. *Llimpi*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.54943/lree.v3i1.241>
- Moreira-Barre, F., Anzules-Pareja, M., Solís-Zambrano, R., Santos-Arguello, N., & Rodríguez, P. A. (2023). Aplicaciones móviles en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las matemáticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5921–5938. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5762](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5762)
- Moreno-Bastidas, G. R., & Pineda-López, R. del C. (2021). Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones públicas de educación superior. *Economía y Negocios*, 12(2), 32–51. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>
- Murillo, F. J., & Hernández, R. (2012). Hacia una evaluación del desempeño docente no universitario en España: Lecciones aprendidas de la evaluación de directores/as escolares. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5, 363–373.

- Parrales Mero, F. R., & García Rodríguez, R. (2023). Metodologías activas para la promoción del aprendizaje significativo en la enseñanza de la asignatura Biología. *Revista Alcance*, 6(2). <https://doi.org/10.47230/ra.v2i6.43>
- Rodríguez-Legendre, F., & Fernández-Cruz, F. J. (2024). The innovative competence of university teachers to improve learning: A comparative study of Bolivia, Spain and Mexico. *Research in Comparative and International Education*, 19(1), 91–111. <https://doi.org/10.1177/17454999231219616>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Sailema Hurtado, T. A., Lucero Garcés, M. F., Aguirre León, M. B., & Escobar Escobar, M. C. (2023). Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje de física en el bachillerato. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9446–9477. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.5069](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5069)
- Santiago, P., Benavides, F., Danielson, C., Goe, L., & Nusche, D. (2019). *Teacher evaluation in Chile: 2013–2018*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264012208-en>
- Tiana, A., Moya, J., & Luengo, J. (2016). Implementing key competences in basic education: Reflections on curriculum design and development in Spain. *European Journal of Education*, 46(3), 307–322. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2011.01484.x>
- Tigelaar, D. E. H., Dolmans, D. H. J. M., Wolfhagen, I. H. A. P., & Van der Vleuten, C. P. M. (2021). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253–268. <https://doi.org/10.1023/B:HIGH.0000034318.74275.e4>
- Torres, C. (2020). *Desarrollo profesional docente y calidad educativa: Un análisis crítico*. *Journal of Education and Learning*, 9(3), 234–249.
- Valladares-Durand, S. M., Soto-Rivera, C. M., Vicuña-Ureta, A. M., & Jara-Llanos, G. S. (2022). La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 238–245. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>
- Villano Huamán, F. L., Quispe Vargas, E., Campos Ochoa, R. J., & Arias Martínez, R. E. (2023). Una mirada hacia la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública en Perú. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), 1315–1329. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1525>

## Distribución



<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus>

RECUS

Revista electrónica Cooperación Universidad Sociedad



27

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](#).

### Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

### Contribución de los Autores

Autor	Contribución
Renier Esquivel García	Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Recursos, Validación, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición.
Andrea Katherine Alcívar Cedeño	Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Recursos, Validación, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición.
Jimmy Manuel Zambrano Acosta	Conceptualización, Investigación, Metodología, Administración del proyecto, Supervisión, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición.