29(3): 524-534, 2026

SCIÉNDO

Esta obra está publicada bajo la licencia
CC BY 4.0

Relación entre la evaluación de desempeño y la gestión de riesgos psicosociales en docentes universitarios peruanos de pregrado

Performance evaluation and psychosocial risk management in regular undergraduate teachers at a Peruvian University

Betty Lizby Suarez Torres[1]; Yoya Betzabe Flores Perez[2]

1 Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.
2 Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: **bettysuareztorres@gmail.com** (B. Suarez).

Fecha de recepción: 16 02 2026. Fecha de aceptación: 14 08 2026

RESUMEN

La evaluación del desempeño constituye un componente importante en el desarrollo profesional docente; sin embargo, en la educación superior puede ser percibida como un mecanismo de opresión y una fuente de estrés laboral. La investigación tuvo como objetivo el análisis de la relación entre los criterios que conforman la evaluación de desempeño y la gestión de riesgos psicosociales, en docentes de pregrado regular de una universidad privada peruana. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlaciona y diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de 69 preguntas, una de opción múltiple y 68 de respuesta cerrada, a una muestra de 158 docentes, complementado con un grupo focal. Los resultados evidenciaron que los parámetros de evaluación de desempeño no se relacionan significativamente con la gestión de riesgos psicosociales; sin embargo, el análisis desagregado de indicadores reveló relaciones significativas, confirmándose doce (12) relaciones negativas. Se concluye que el diseño y la planificación de la evaluación docente debe considerar de manera explícita los factores de riesgo psicosocial, a fin de prevenir la generación de estresores organizacionales durante el proceso evaluativo.

Palabras clave: Evaluación de desempeño; Desarrollo docente; Riesgos psicosociales; Educación superior; Calidad de la educación

ABSTRACT

Performance evaluation is an important component of professional development for teachers; however, in higher education, it can be perceived as a mechanism of oppression and a source of workplace stress. The objective of this study was to analyze the relationship between the criteria used in performance evaluation and the management of psychosocial risks among faculty members in regular undergraduate programs at a private Peruvian university. The study employed a quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. Data was collected using a 69-item questionnaire, one multiple-choice question and 68 closed-ended questions administered to a sample of 158 faculty members, supplemented by a focus group. The results showed that performance evaluation parameters are not significantly related to psychosocial risk management; however, the disaggregated analysis of indicators revealed significant relationships, confirming twelve (12) negative relationships. It is concluded that the design and planning of teacher evaluation must explicitly consider psychosocial risk factors to prevent the generation of organizational stressors during the evaluation process.

Keywords: Performance evaluation; Teacher development; Psychosocial risks; Higher education; Quality of education.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la expansión de Universidades ha causado mayor inclusividad y equilibrio en la educación, sin embargo, en relación con las Universidades Públicas, las de índole privado tiene una posición menos dominante en lo que respecta a algunos aspectos de calidad en la generación de conocimiento, tal es el caso de la investigación, el liderazgo del docente tanto en el ámbito educativo como académico, la eficacia organizacional, el servicio al estudiante y la satisfacción del mismo docente. Aunado a esto, la estabilidad del docente también es afectada en las evaluaciones de desempeño, en donde el aspecto laboral tiene carácter vitalicio a diferencia del privado, en donde llega a observarse bajos sueldos, sobrecarga laboral e inestabilidad (Zhang et al. 2021; TheCampus, 2021).

Ante ello, la Comisión Internacional sobre el futuro de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), señaló que, dentro del proceso de enseñanza, los docentes sienten que no sólo se dedican a enseñar, sino que se han convertido en soporte emocional a los estudiantes, generando mayor carga emocional y necesitando la cooperativización de todo el ecosistema educativo universitario.

Además, al evaluar el desempeño de los docentes en relación con el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible sobre trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), los factores estresores como la inestabilidad laboral, salarios insuficientes, evaluaciones poco realistas sobre el desempeño del docente y hostilidad en el entorno laboral, han afectado la salud y bienestar físico-mental de los docentes (UNESCO et al., 2024; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024).

En relación al tema económico, un estudio realizado en cuatro universidades de Brasil, evidenció estrecha relación entre la educación superior y la transformación digital, misma que generó la modalidad híbrida en la enseñanza y en la evaluación del desempeño para el docente y el estudiante. Sin embargo, también propició el incrementó de factores estresantes en el llamado *teaching cost*, el cual exigía ahorro en la mano de obra docente, uso de recursos institucionales, lo que derivó en la disminución de la calidad en la enseñanza (Batalha, 2024).

Cabe señalar que Latinoamérica sigue actualizando sus propuestas para la evaluación de desempeño, basándose en la Agenda 2030 de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) para el desarrollo sostenible, con el objetivo de frenar los riesgos psicosociales y afectivos, derivados del confinamiento y adaptación al teletrabajo, y considera que, en las Universidades Privadas, hay una serie de criterios mejor definidos en las evaluaciones de desempeño (Del Valle & Socolovsky, 2020).

En el ámbito peruano se contempla los factores psicosociales desde una perspectiva general, y no como factores que afectan la productividad en Instituciones de Educación Superior; es así que, existe jurisprudencia que brinda protección al trabajador y su actividad laboral como la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2008) y la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República del Perú, 2011). Ambas normativas tienen por objetivo principal, establecer los parámetros para mejorar las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la salud física y mental de los docentes, todo orientado a optimizar su desempeño.

En este contexto, la información referente a los riesgos laborales procedente del proceso académico de los docentes universitarios suele abordarse desde marcos normativos mundiales tales como UNESCO, OIT (2020) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), aunque orientados a la educación básica regular en su mayoría. Sin embargo, el estado peruano ha estipulado el Plan de Vigilancia del empleador, orientado a implementar medidas para salvaguardar la salud mental y mejorar el clima laboral de las Organizaciones; también la Resolución Ministerial R.M. 448-2020-MINSA (Ministerio de Salud del Perú [MINSA], 2020) reconoce la necesidad de implementar medidas de vigilancia y control para proteger integralmente al trabajador incluyendo disposiciones con respecto a la salud mental en el futuro (Rebaza, 2020; MINEDU, 2021; MINSA, 2020).

Al mismo tiempo, investigaciones alrededor del tema se han orientado al estudio y uso de los instrumentos diseñados por la

Institución para la evaluación docente, siendo el más utilizado es el de las encuestas de opinión, mientras que los autoinformes del docente, de los jefes y la evaluación entre pares, presentan una menor implementación. Este resultado evidencia que existen limitaciones en la incorporación del enfoque sistémico, generando vacíos en el proceso en especial cuando es ejecutada por evaluadores externos (Silva-Blanco, 2023; Henríquez et al., 2022). Por ello, Mohammadi (2021), reconoce que las instituciones deben considerar un marco básico compuesto por criterios e indicadores claros y bien definidos, como aspectos relevantes para obtener resultados a partir de un sistema de medición que resalte el tipo de evaluación, el pensamiento del estudiante y la planificación de la enseñanza-aprendizaje. Todo con la finalidad de respaldar la toma de decisiones concernientes a salarios, promoción y/o permanencia del docente.

En este sentido, el análisis de la evaluación del desempeño debe orientarse a determinar el nivel de cumplimiento de las funciones asignadas y el potencial del docente en su puesto, constituyéndose en una herramienta que al aplicarse permitiría el cumplimiento de los objetivos de la universidad. No obstante, es una realidad que también han sido utilizada como mecanismo de opresión, generando dinámicas poco equitativas, tal como señalan investigaciones nacionales y locales, donde muestran en su mayoría, políticas orientadas a evaluar el desempeño en docentes de educación básica regular, con procedimientos estandarizados provenientes del Ministerio de Educación (MINEDU, 2021).

En contraste, en el sector educación superior, el proceso es personalizado y depende de cada Institución, siendo las universidades privadas las que tienen modelos y sistemas definidos más no necesariamente igualitarios que reflejen de manera integral la valoración del trabajo que realiza el docente universitario. Además, dichos sistemas deberían permitir la identificación de riesgos psicosociales, para analizarlos, evaluarlos y minimizarlos, procurando no sólo el cumplimiento de las metas organizacionales sino también las condiciones laborales más saludables (Aravena-Gaete & Garín-Saillán, 2021; Prieto et al., 2023).

A partir de todo lo señalado, el estudio se justifica, en la medida en que articula los conceptos de evaluación de desempeño y riesgos psicosociales, además, los factores considerados integran las teorías de las necesidades de McClelland publicada en 1961 (Ungvarkky, 2020), teoría de la fijación de objetivos y el desempeño de tareas de Locke y Lathan (1990) y la teoría de educación avanzada de Añorga-Morales (2014).

De la misma forma, se ha tomado en cuenta los modelos de evaluación de desempeño de Garrison (2006), el de competencia docente para la enseñanza en línea de Cabero et al. (2018), y el modelo con enfoque sistémico de Pacheco et al. (2018).

La investigación también analiza los factores que debe incluir la evaluación del desempeño, que permita resultados más objetivos del trabajo de los docentes e identificando las relaciones con los riesgos psicosociales que generan este proceso, y que pueden afectar los objetivos académicos e institucionales.

En concordancia con el planteamiento del estudio, el objetivo general es analizar la relación entre la variable evaluación de desempeño y la variable gestión de riesgos psicosociales generados dentro del proceso evaluativo, en docentes universitarios peruanos de pregrado. A su vez los objetivos específicos se orientan a describir las dimensiones de la evaluación de desempeño, describir los factores de riesgo psicosocial y determinar la relación entre las dimensiones de ambas variables.

La hipótesis planteada sostuvo que la evaluación de desempeño conformada por el sistema de evaluación, estructuras de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional, se relaciona de manera significativa con los riesgos psicosociales. No obstante, los resultados del estudio evidenciaron que la relación no es significativa; sin embargo, al analizarlos individualmente se encontraron relaciones significativas que sugieren la existencia de riesgos asociados a determinados factores considerados de manera independiente.

METODOLOGÍA

La investigación presentó un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional con corte transversal y enfoque cuantitativo. El estudio buscó medir la percepción docente respecto de los parámetros de la evaluación del desempeño y su posible asociación con riesgos presentes en el proceso evaluativo; tomando en cuenta las dimensiones de sistema de evaluación, estructuras de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional.

En un primer momento, se aplicó el método inductivo para examinar los riesgos asociados a la aplicación del proceso evaluativo del desempeño docente en una universidad privada; posteriormente, a partir del método deductivo se formularon

las conclusiones y se elaboraron las recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las estrategias que aplicables la gestión de los riesgos dentro del proceso.

El tratamiento de la información se realizó mediante el método estadístico, aplicando una secuencia de procedimientos en el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

Por otra parte, la revisión bibliográfica permitió la identificación de antecedentes de la investigación y la construcción del sustento teórico del objeto de estudio. La recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta, para recopilar la percepción de los docentes acerca de la dinámica en la evaluación del desempeño y de los riesgos psicosociales asociados. De manera complementaria, se aplicó el método de grupos focales a una porción de la muestra de docentes de pregrado regular, lo que permitió profundizar en los hallazgos obtenidos a partir del instrumento.

Parala recolección de datos se utilizó un cuestionario (*Google Forms*) de 69 preguntas, de las cuales 53 relacionadas con el proceso de evaluación de desempeño, y 16 sobre la gestión de riesgos psicosociales con respuestas en escala de Likert. El instrumento fue validado mediante juicio de expertos, participando cinco (05) profesionales especialistas y alcanzó un *Alpha de Cronbach* para evaluar la confiabilidad, obteniéndose un valor de 0.9611, que evidenció alta consistencia interna.

Respecto a la aplicación del grupo focal, este fue ejecutado en línea, utilizando la herramienta digital *Meet*, congregándose a docentes titulares que ya han tenido más de dos evaluaciones de desempeño y han tenido puntaje muy satisfactorio y satisfactorio.

La población estuvo conformada por 261 docentes de pregrado regular de una universidad privada peruana, tuvieron como criterios de inclusión que hayan participado en una evaluación de desempeño, enseñado en varias carreras de pregrado regular y laborado más de un ciclo académico, y como criterios de exclusión, no se consideraron a los docentes que no han participado en al menos una evaluación de desempeño, que pertenezcan a otras modalidades no regulares (educación para adultos y postgrado) y que tengan laborando menos de un ciclo académico.

Con relación a la muestra, se aplicó muestreo probabilístico, obteniendo 158 docentes al aplicar la fórmula con un margen de error del 5%.

Las características de los docentes se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Participación de docentes según rango de edad

Rango de edades	Nº	%
25-30	11	7%
31-40	47	30%
41-50	67	42%
51-60	26	16%
Más de 60	7	4%
Total	158	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes de pregrado en los meses de setiembre 2021 a marzo 2022.

Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron sometidos a la prueba de Kolmogorov con el fin de evaluar la normalidad de la distribución. Posteriormente, se aplicó Rho de Spearman para determinar el grado la correlación entre las dos variables en estudio, así como el coeficiente Tau-B de Kendall para confirmar de manera detallada, la significancia de la relación entre los indicadores. Finalmente se emplearon tablas y figuras que muestran gráficos estadísticos de frecuencia para la presentación y descripción de los resultados.

La investigación contempló el envío, mediante correo electrónico, del enlace al cuestionario dirigido *a los* docentes participantes. Con el propósito de salvaguardar su anonimato, los participantes, estos fueron codificados mediante números correlativos; únicamente en la técnica del *focus group* se les identificó con las iniciales de su nombre, garantizando en todo momento la reserva y protección de su identidad.

Asimismo, el estudio respetó los principios éticos para investigaciones con seres humanos, donde la participación fue voluntaria y sustentada el consentimiento informado, asegurándose el anonimato, confidencialidad y uso exclusivo de la información recolectada con fines académicos y científicos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el año 2014 se promulgó la Ley Universitaria Nº 30220 (Ministerio de educación del Perú, 2014), que como marco normativo e institucional regula la creación, funcionamiento y supervisión de las Universidades peruanas, en aras de mejorar la calidad de estas instituciones. Igualmente, se instituyó la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) como ente auditor del Estado Peruano.

En el 2021 se culminó el trabajo desarrollado durante 7 años por SUNEDU, este fue el

primer licenciamiento de instituciones universitarias, garantizando que las aprobadas en el proceso, mantenían condiciones de calidad, eficiencia en la gestión académica, condiciones laborales del personal docentes, adecuada infraestructura, equipamiento, procesos efectivos de investigación, seguimiento de la oferta laboral en los egresados, cumplimiento de los servicios educativos ofrecidos, etc.

El Tercer Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, mostró que las instituciones universitarias están constituidas en una comunidad de administrativos, docentes, estudiantes y graduados, quienes cumplen actividades de enseñanza-aprendizaje, investigación y extensión universitaria.

Además, tienen intereses y debilidades, y ejercen sus funciones con independencia, alineadas con las políticas y procedimientos internos propios de la entidad; igualmente, el documento reconoce a las instituciones como elemento de la oferta educativa del país, y están inmersas en un proceso de mejoramiento que debe culminar en el licenciamiento (SUNEDU, 2018)

Por otro lado, el mismo informe señala que los docentes pueden laborar en tres tipos de instituciones de educación superior, privada asociativa, privada societaria y pública, las que se diferencian por su desempeño en investigación, considerando que el 51.5% de las de gestión asociativa tenían alto desempeño, el 22.3% de las societarias el 81.6% y en las públicas, el 30.5%.

Dimensiones de la evaluación de desempeño

A partir de las teorías consideradas en la presente investigación, se identifican tres dimensiones relevantes en la evaluación de desempeño: el sistema de evaluación, las estructuras de apoyo y las oportunidades de desarrollo profesional.

Cross-Ohohi (2019) señala que el sistema de evaluación está constituido por un conjunto de reglas, principios y prácticas destinadas a desarrollar y evaluar el crecimiento de la organización, los cuales permiten minimizar o eliminar debilidades, siempre que dicho sistema esté organizado, claro y coherente. En lo que respecta a sus indicadores de medición, se consideran, dominio de la asignatura, metodología empleada, organización de la clase, cualidades de interacción, evaluación del aprendizaje, gestión del curso, ingreso de notas, capacitaciones, compromiso con la organización, comportamiento del trabajador, resultados de evaluación del desempeño y métricas utilizadas para su valoración.

Las estructuras de apoyo son un componente fundamental para el fortalecimiento del desempeño docente. Estas incluyen indicadores como el perfil, conocimientos y experiencia del recurso humano evaluador, los instrumentos y medios que se utilizan en la evaluación de desempeño, su alineación con la Ley Universitaria 30220 y su articulación con los procesos de acreditación en su conjunto (Darling-Hammond, 2012).

Y en lo referente a las oportunidades de desarrollo profesional, se consideran factores motivacionales orientados a fortalecer las competencias docentes y potenciar sus capacidades profesionales, mediante el acompañamiento y retroalimentación cuando se requiera reforzar su desempeño. En esta dimensión se incluyen indicadores como el cumplimiento de políticas de evaluación de desempeño y políticas de mejoramiento docente (Louffat, 2016).

Percepción docente sobre la evaluación de desempeño

En la Tabla 2, los resultados de la percepción docente se muestran con respecto a los niveles regular y bueno y en base a las dimensiones e indicadores considerados en la variable.

Tabla 2
Resultados de la opinión de los docentes con respecto al proceso de evaluación de desempeño por niveles

Nivel	Frecuencia	% válido	% acumulado
Regular	70	44,3%	44,3%
Bueno	88	55,7%	100,0%
Total	158	100,0%	

Los resultados obtenidos muestran que en su mayoría 55.7%, perciben con el nivel bueno a la evaluación de desempeño, sin embargo, también perciben que algunas dimensiones de la evaluación no tendrían adecuada participación. Además, la percepción de los docentes acerca de las dimensiones de la evaluación del desempeño se orienta en mayor número a considerar siempre los sistemas de evaluación 32.33% y en menor medida sugieren que nunca las estructuras de apoyo con 0.08%. Cabe destacar que, los datos obtenidos guardan relación con las recomendaciones de Snow, Lawner, Gyurko y Pippins (2022), quienes señalan que los sistemas de evaluación deben ser claros y no sesgados, para evitar riesgos al aplicar los instrumentos diseñados para tal fin, y en el caso que los resultados no estén relacionados con la eficacia esperada por la institución, es necesario tomar en cuenta los factores que los afectaron, para que al tomar decisiones que permitan mejorar el

proceso evaluativo y evitar influencia negativa en el desarrollo y continuidad del docente.

Percepción docente sobre la gestión de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, son generados debido al estrés ocasionado por las actividades laborales, pudiendo afectar a la salud física, social y psicológica, considerándose como factores que la desencadenan la sobre exigencia laboral y emocional, el trato con sus jefes y pares del trabajo, la inseguridad laboral y la propia salud física-mental del docente. Las dimensiones consideradas son el ritmo de trabajo, las exigencias cuantitativas (sobrecarga) y emocionales (interacción), la influencia en su actividad laboral, el control sobre los tiempos de trabajo, el reconocimiento de su aporte, las tareas ilegítimas (extracurriculares), la calidad de liderazgo, el apoyo social por parte de compañeros/as, el sentimiento como grupo, la calidad del trabajo, la inseguridad sobre el empleo, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, el conflicto trabajo-vida, la salud autopercibida (física) y la mental (Torres y Llorca, 2020).

En la Tabla 3 se visualizan los resultados de la medición, mostrando que el 59% de los docentes no sienten que se gestione el riesgo psicosocial al aplicar la evaluación de desempeño, mientras que el 41% afirma que existe, coincidiendo con las opiniones vertidas en el *focus group* aplicado en donde se resalta la preocupación del docente por el reconocimiento social y laboral, así como la incertidumbre relacionada con su estabilidad laboral.

Tabla 3
Resultados de la opinión con respecto a la ge psicosociales por niveles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No hay gestión de riesgo psicosocial	93	59%
	Si hay gestión de riesgo psicosocial	65	41%
	Total	158	100.0%

Los resultados obtenidos tienen coherencia con lo señalado por Mare (2021) que señala la relevancia de la evaluación como un mecanismo evolutivo en la mejora del desempeño docente, pero también destaca su papel como factor generador de ansiedad en el participante, cuando los resultados se vinculan a las recompensas. De igual manera, Efendi et al. (2021) muestran hallazgos que proporcionan información sobre la estrecha relación entre el desempeño y la dimensión emocional del docente, reforzando la hipótesis del estudio, al señalar la existencia de relaciones significativas entre algunos indicadores de las variables en estudio.

Análisis inferencial

Previo al tratamiento de los datos, para determinar la distribución de los datos, se procedió a aplicar la Prueba de Kolmogorov-Smirnoff, dando como resultado que estos no siguen una distribución normal. A partir de los resultados, se sometieron a la prueba de correlación de Rho Spearman para las variables que tienen categorías ordinales, obteniéndose en la Tabla 4 lo siguiente:

Tabla 4
Resultados de la correlación entre variables

			Evaluación de desempeño en niveles	Gestión de riesgo psicosocial en niveles
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño en niveles	Coeficiente de correlación	1.000	-.078
		Sig. (bilateral)	.	.330
		N	158	158
	Gestión de riesgo psicosocial en niveles	Coeficiente de correlación	-.078	1.000
		Sig. (bilateral)	.330	.
		N	158	158

Los resultados evidenciaron que la relación no es significativa entre los parámetros de la variable evaluación de desempeño y la gestión de riesgos psicosociales (p es mayor que 0.05 / p=0.330). Asimismo, dado que el coeficiente de correlación es negativo, se aplicó la prueba simétrica Tau-b de Kendall para verificar resultados con mayor nivel de detalle, obteniéndose los valores que se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5
Resultados de la aplicación de prueba simétrica

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,078	,080	-,977	,329
N de casos válidos		158			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los datos procesados indican que, si bien no existe relación significativa, se puede ver que el valor Tau-b de Kendal es pequeño (-0.078), infiriéndose por el signo negativo, que la evaluación de desempeño tiene poca gestión del riesgo psicosocial y que, si mejora el proceso evaluativo se reduciría la existencia de algunos factores de riesgo.

La relación entre los parámetros de la evaluación del desempeño y los indicadores de la gestión de riesgo psicosocial, obtenida al aplicar el método de correlación Rho de Spearman se muestran en la Tabla 6, en donde los resultados señalan que existe relación significativa pero muy baja, con los indicadores exigencias cuantitativas (débil, inversa), tareas ilegítimas (directa, moderada-alta), calidad de liderazgo (directa, moderada), apoyo social de los compañeros (directa, moderada), salud auto percibida (directa, moderada) y salud mental (directa, débil-moderada), sugiriéndose que la evaluación gestiona en alguna medida esos factores; por otro lado, los indicadores que no tienen relación significativa son ritmo de trabajo, exigencias emocionales, influencia, control del tiempo de trabajo, reconocimiento, sentimiento de grupo, inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo, conflicto trabajo-vida, evidenciándose la poca gestión de estos factores.

Tabla 6

Resultados de la correlación entre la variable Evaluación de Desempeño y los indicadores de la Gestión de Riesgos Psicosociales

		Evaluación de desempeño en niveles	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Influencia	Control del tiempo de trabajo	Reconocimiento	Tareas ilegítimas	Calidad de liderazgo	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre condiciones de trabajo	Conflicto trabajo-vida	Salud auto percibida	Salud mental
Evaluación de desempeño en niveles	Coeficiente de correlación	1.000	-0.159	-0.143	-0.107	-0.067	0.140	-0.024	0.479**	0.331**	0.346**	-0.112	-0.066	0.094	0.051	0.383**	0.268**
	Sig. (bilateral)	–	0.046	0.072	0.182	0.403	0.080	0.763	0.000	0.000	0.000	0.159	0.413	0.239	0.523	0.000	0.001
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158	158

Los criterios considerados en el proceso al evaluar el desempeño y que ha sido aplicado a docentes universitarios de pregrado, mostraron que se valoraba el compromiso del empleado con la organización, coincidiendo con lo señalado en el informe del Instituto Internacional de la UNESCO (UNESCO IESALC, 2020), que ha recomendado un enfoque más colaborativo, con mayor preocupación por el bienestar del trabajador inclusive por sobre los objetivos de la empresa.

Las dimensiones sistema de evaluación y estructuras de apoyo, articulan los lineamientos y políticas del entorno educativo y de la organización, concordando con lo indicado por Palta y Sigüenza (2020), quienes además de centrarse en el cumplimiento de competencias, destrezas y habilidades del docente, señalaron la importancia de una evaluación como el medio para corroborar el desempeño.

La teoría de fijación de metas (Locke, 1968), reconoce que el cumplimiento de objetivos empresariales, constituyen un desafío para el crecimiento profesional, y es desde pandemia y los problemas económicos mundiales generados, que se incrementó la presión de las Universidades por cumplir con sus metas, tal como lo señala Aravena-Gaete y Garín-Saillán (2021), siendo el compromiso del docente en la ejecución de los objetivos operacionales una de las 6 competencias asociadas, similares a las 9 evaluadas en la presente investigación.

En Tabla 2 se muestra que los docentes perciben el proceso de evaluación como bueno en un 55.7%, destacando el cumplimiento de los criterios relacionados con objetivos transversales, investigación y participación en actividades; este hallazgo se relaciona con la investigación de Hussain et al. (2025), al sugerir que una percepción favorable del proceso está vinculada con la gestión estratégica de la institución.

Por otra parte, la teoría de la Educación Avanzada propuesta por Añorga (1982), plantea la necesidad de alinear la teoría, el currículo y su operacionalización como criterio principal para el mejoramiento del proceso educativo y del desempeño docente. En este marco, las oportunidades de desarrollo de manera frecuente se miden dentro del proceso al ser un indicador relevante de mejora, coincidiendo con el estudio de Flores et al. (2021), quienes señalan que los estudiantes valoran el desempeño del docente, en relación con su conocimiento, habilidades, actitudes y contribuciones significativas en el logro de sus objetivos académicos.

Los resultados que se obtuvieron se muestran en la Tabla 3, en donde se demuestra que la evaluación de desempeño, no gestiona todos los factores del riesgo psicosocial, coincidiendo con los resultados obtenidos en el *focus group* de docentes, donde un participante señaló "siento que mi evaluación es sólo profesional, hasta ahora no me preguntan cómo me siento anímicamente en el dictado de mi clase" (J. D. C.), y en los resultados de la investigación de Carranco et al. (2020), también identificaron como factores de riesgo psicosocial, el estrés, el burnout o agotamiento, y el *mobbing* o acoso laboral. Además, se pueden contrastar la información del contexto mundial, en donde un informe de estudio

de la realidad docente en Asia mostró la afectación psicológica que genera la profesión, tal como lo señala el estudio de López de la Cruz y Zacarías (2020), quienes reconocen que disminuir los factores de riesgo, puede mejorar la percepción de la carrera docente.

Otros hallazgos mostrados en la Tabla 4, evidencian que los parámetros de la evaluación de desempeño no tienen relación significativa con la gestión de riesgos psicosociales (p>=0.05; p=0.330), lo cual contrasta con la investigación de Cipriano y Brackett (2020), quienes identificaron relación directa entre los procesos de evaluación, ciertas emociones del docente y aspectos de su desempeño laboral. Esta discrepancia sugiere que la evaluación tiene ciertas carencias en su estructuración, considerando que la carencia de algunos criterios puede generar resultados que no reflejen adecuadamente la percepción y experiencia de los docentes involucrados (Silva-Blanco, 2023).

Cabe destacar recalcar que los resultados obtenidos coinciden con lo señalado por Del Valle y Socolovsky (2020), quienes destacan la importancia de frenar los factores psicosociales y afectivos para mejorar los resultados de las evaluaciones de desempeño, y que los parámetros considerados deben ser diseñados según el tipo de Universidad y las condiciones del entorno. Dentro de este marco, Knight (2020) advierte que, si las evaluaciones siguen orientándose a medir objetivos numéricos no realistas, pueden constituirse en un factor de desmotivación y deserción docente.

Por ello, en la Tabla 6 si bien la correlación entre las variables ha sido débil, el análisis de algunos indicadores mostró relaciones moderadas y fuertes coincidiendo con Efendi, Harini et al. (2021), quienes identificaron algunos de los indicadores de riesgo psicosocial en los que se debe enfatizar en la evaluación, al igual que García et al. (2020). Ambos sugieren que el impacto de la evaluación no es homogéneo, sino que dependen de algunos componentes que pueden incidir en factores organizacionales y afectar la salud mental.

CONCLUSIONES

Los resultados evidencian que la relación estadísticamente no es significativa entre las variables evaluación del desempeño y gestión de riesgos psicosociales en términos globales; sin embargo, se identifican asociaciones relevantes en indicadores específicos, sugiriendo la necesidad de fortalecer la gestión de riesgos mediante estrategias preventivas y correctivas dentro de la dinámica de evaluación; además, se hace necesario considerar que, si las evaluaciones siguen orientándose a medir sólo objetivos numéricos no realistas, podrían constituirse en un factor de desgaste y posible deserción docente.

Se identificaron relaciones significativas con el indicador exigencias cuantitativas (relación inversa), lo que sugiere que un proceso de evaluación mejor estructurado podría asociarse con una menor percepción de sobrecarga laboral. Con respecto al indicador tareas ilegítimas (relación directa) los resultados sugieren que cuando las funciones académicas no son coherentes pueden generar percepciones de desajuste organizacional.

Asimismo, las relaciones con los indicadores calidad de liderazgo y apoyo social de los compañeros (relación directa) evidencian que el contexto de evaluación puede afectar indirectamente la salud mental, si no se acompaña con liderazgo y se orienta sólo al cumplimiento de metas cuantitativas.

Por otro lado, los indicadores como ritmo de trabajo, exigencias emocionales, influencia, control del tiempo de trabajo, reconocimiento, sentimiento de grupo, inseguridad sobre la continuidad, las condiciones de trabajo y conflicto trabajo-vida no evidenciaron relaciones significativas que sugieren que estos factores no están vinculados directamente al proceso evaluativo.

Los hallazgos muestran que la evaluación de desempeño no se constituye en un generador de riesgo psicosocial, pero se hace necesaria la revisión del enfoque utilizado en el proceso evaluativo, considerando n enfoque integral con metas realistas y estructuras de apoyo sólidas con estrategias orientadas a mitigar los riesgos y mejorar indicadores orientados a fortalecer el bienestar del docente.

En consecuencia, se recomienda que las universidades revisen sus sistemas de evaluación docente e integren de manera explícita los factores de riesgo psicosocial, con el fin de prevenir efectos negativos sobre el bienestar del profesorado y fortalecer la calidad institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Añorga-Morales, J. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. VARONA. *Revista Científico-Metodológica*, 58(1), 19-31.

https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf

Aravena-Gaete, M. & Garín-Saillán, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. 25(1), 297-317. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7853118

Batalha, M. (2024). Expansão do Ensino Superior Privado no Brasil: Encruzilhadas e Perspectivas. *Revista Internacional Educon*, *5*(1), 1-18. https://doi.org/10.47764/e24051003

Cabero Almenara, J., Llorente Cejudo, M. del C. & Morales Lozano, J. A. (2018). *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 21(1), 261–279. https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206

Carranco-Madrid, S., Pando-Moreno, M. & Aranda-Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(1), 316-331. https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811

Cipriano, C. & Brackett, M. (2020, abril 7). Teachers Are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever. *Ed Surge*. https://www.edsurge.com/news/2020-04-07-teachers-are-anxious-and-overwhelmed-they-need-sel-now-more-than-ever

Congreso de la República del Perú. (2011, 20 de agosto). *Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783

Cross-Ohohi, D. (2019). Analysing the Concept of Performance Appraisal System on Employees Development. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, *3*(2), 61-68. https://www.researchgate.net/publication/342068938_Analysing_the_Concept_of_Performance_Appraisal_System_on_Employees_Development

Darling-Hammond, L. (2012). Desarrollo de un enfoque sistémico para evaluar la docencia y fomentar una enseñanza eficaz. *Pensamiento Educativo Revista Educacional Latinoamericana*, 49(2), 1-20. https://www.researchgate.net/publication/272908582_Desarrollo_de_un_enfoque_sistemico_para_evaluar_la_docencia_y_fomentar_una_ensenanza_eficaz_Linda_Darling-Hammond

Del Valle, D. & Socolovsky, D. (2020). *La universidad latinoamericana hoy a dos años de la CRES 2018 y frente a los desafíos de la pandemia*. Argentina, Buenos Aires: IEC CONADU Instituto de estudios y capacitación. (1ª ed.). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/121598/CONICET_Digital_Nro.68d4d18e-7215-40f2-ae3b-734ab3d8aa63_b.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can job satisfaction mediate the relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on teacher performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136–147. https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712

Flores-Cáceres, R., León-Velarde, C., Diaz-Leyva, T., Escobedo-Bailón, F., Ortega-Galicio, O., Chirinos-Mendoza, A. & Tarayco-Jala, A. (2021). Virtual education and student perception of teacher performance in the distance learning environment. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*. 24(3), 1638-1646. https://ijeecs.iaescore.com/index.php/IJEECS/article/view/25282

García-González, M., Torrano, F. & García-González, G. (2020). Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). 1-13. doi: 10.3390/ijerph17082958

Garrison, D. R., Anderson, T. & Archer, W. (2000). *Critical inquiry in a text-based environment: Computer conferencing in higher education*. The Internet and Higher Education, 2(2–3), 87–105. https://www.researchgate.net/publication/222474115_Critical_Inquiry_in_a_Text-Based_Environment_Computer_Conferencing_in_Higher_Education

Henríquez, P., López, G., Camacho, N. & Hurtado. S. (2022). Evaluación del desempeño docente en tiempos de pandemia: la opinión del estudiantado de tres Universidades Públicas Mexicanas. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(164). https://doi.org/10.14507/epaa.30.7393

Hussain, N. A. S., Matore, M. E. & Hamzah, M. I. (2025). *Performance evaluation for*

educators in higher education: Bibliometric analysis. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 24*(5), 283–303. https://doi.org/10.26803/ijlter.24.5.15

Knight, R. (2020). How to Do Performance Reviews — Remotely. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2020/06/how-to-do-performance-reviews-remotely

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Prentice Hall. https://www.researchgate.net/publication/232501090_A_Theory_of_Goal_Setting_Task_Performance

López de la Cruz, E. & Zacarias, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Revista Desafíos*, 11(2), 136-141. https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209

Louffat, E. (2016). Evaluando el desempeño del personal. México: Pearson HispanoAmerica Contenido. https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786124149429

Mare, Z. (2021). Evaluating the performance of teaching staff members, a step towards teaching performance development of higher education in Sebha University, *Jornal of Pure & Applied Sciences*, 20(3), 21–26. https://doi.org/10.51984/jopas.v20i3.1080

Ministerio de Educación del Perú. (2014, 9 de julio). *Ley N.° 30220, Ley Universitaria*. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220

Ministerio de Educación MINEDU (mayo 2021). Informe de evaluación de implementación 2020. Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva – PNESTP. Perú. http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210617_15238_5_Evaluacion_Implementacio_PNESTP.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008, 28 de noviembre). *Resolución Ministerial N.° 375-2008-TR: Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico*. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr

Ministerio de Salud del Perú. (2020, 1 de julio). *Resolución Ministerial N.° 448-2020-MINSA: Aprueban el documento técnico "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"*. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa

Mohammadi, M. (2021). Dimensions of teacher performance evaluation by students in higher education. *Education,* 9(2), 18–25. https://doi.org/10.34293/education.v9i2.3673

Organización Internacional del Trabajo (2020). Psychosocial risks and work-related stress. *Editorial ILO*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2024). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/psychosocial-risks-and-mental-health-work

Pacheco Cámara, M., Ibarra Bocardo, I., Iñiguez Galindo, M., Lee García, H. & Sánchez, C (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 1-11. https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2

Palta-Valladares, N. & Sigüenza-Orellana, J. (2020). Modelo de evaluación del desempeño docente en la educación superior, post covid-19. Magazine de las ciencias: *Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 93-107. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/911

Prieto, J., Guede-Cid, R., Cid-Cid, A. & Leguey, S. (2023). Major increases in teachers' performance evaluations: Evidence from student evaluation of teaching surveys. *Tuning Journal for Higher Education*, 10(2), 529-549. https://doi.org/10.18543/tjhe.2299

Rebaza, S. (1 de agosto de 2020). Salud mental en contexto. *Diario La Industria.* http://laindustria.pe/nota/17031-opinin-salud-mental-en-contexto-por-silvia-rebaza

Silva-Blanco, L. A. (2023). Congruencia entre la práctica docente y la evaluación de la docencia por parte del estudiantado en educación superior: estudio de casos en la Universidad Veracruzana. *Revista Educación*, 47(1). https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51978

Snow, M., Lawner, E., Gyurko, J. & Pippins, T. (2022). Student evaluation of teaching: best practices. Association of college and university educators. New York. https://acue.org/wp-content/uploads/2023/06/ACUE-Student-Evaluations-of-Teaching-Best-Practices.pdf

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (2018). *III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf

TheCampus (2021). *Digital Teaching Survey special report. Digital Teaching Survey special report*. https://www.timeshighereducation.com/campus/download-digital-teaching-survey-special-report

Torres-Campuzano, J. M. & Llorca-Rubio, J. L. (2020). *Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. https://doi.org/0.3 Alderder 5985/9789585147591

UNESCO IESALC (2020). *COVID-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después; análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*. https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf

UNESCO (2021). *Reimagining our futures together. A new social contract for together education*. https://reliefweb.int/report/world/reimagining-our-futures-together-new-social-contract-education

UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC), Roser-Chinchilla, J., Galán-Muros, V., & de Ita Valera, E. (2024). *Las instituciones de educación superior como empleadoras: garantizando condiciones de trabajo dignas* (Serie breves informes sobre los ODS, ED/HE/IESALC/IP/2024/59 Rev.). UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391205_spa.locale=en

Ungvarsky, J. (2020). *Need theory (Three Needs Theory)*. EBSCO Research Starters. https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/need-theory-three-needs-theory

Zhang, M., Tian, J., Ni, H., & Fang, G. (2021). Exploring Teacher Leadership and the Factors Contributing to It: An Empirical Study on Chinese Private Higher Education Institutions. *SAGE Open*, 11(1). https://doi.org/10.1177/21582440211002175