ISSN-E: 2542-3401, ISSN-P: 1316-4821

Universidad, Ciencia y Tecnología,
Número Especial 2025, (pp. 309-319)

Tipo de artículo: artículo de investigación

https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.936

Herramienta de monitoreo y evaluación para mejorar el desempeño docente

*Rossemery Meryam Arguello Dávalos
https://orcid.org/0000-0001-8310-8305
pink_7ross@hotmail.com
Universidad César Vallejo
Piura, Perú

Cinthya Lissette Orellana Londoño
https://orcid.org/0000-0001-6248-1258
cinthyaorellanalondono@hotmail.com
Universidad César Vallejo
Piura, Perú

Mirna Elisa Bolaños Robles
mbolanosrobles@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8208-302X
Universidad Cesar Vallejo
Piura, Perú

Robinson Anibal Domenech Bernabe
rb.domenech1982@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3410-3596
Universidad Cesar Vallejo
Piura, Perú

**Autor de correspondencia: pink_7ross@hotmail.com*

Recibido (02/10/2024), Aceptado (01/12/2024)

Resumen: Esta investigación analizó la eficacia de una nueva herramienta de monitoreo y evaluación para optimizar el desempeño docente, fundamentada en los principios teóricos de la Evaluación Auténtica de Wiggins y el concepto de Autoeficacia de Bandura. Mediante un diseño cuasiexperimental con enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 96 docentes, distribuidos equitativamente entre grupos control y experimental. La recolección de datos se realizó a través de una escala Likert, que demostró una alta confiabilidad (α = 0.921). Los resultados iniciales evidenciaron que el 87% de los participantes presentaba un bajo desempeño docente. Tras la implementación de la herramienta, el grupo experimental mostró una mejora significativa, con un 70.83% de docentes alcanzando un alto nivel de desempeño. El análisis estadístico mediante la prueba U de Mann-Whitney confirmó diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, demostrando que la herramienta propuesta es efectiva para potenciar el desempeño docente.

Palabras clave: monitoreo, evaluación, desempeño, docente.

Monitoring and evaluation tool to improve teacher performance

Abstract.- This research analyzed the effectiveness of a new monitoring and evaluation tool for optimizing teaching performance, grounded in Wiggins' authentic assessment theoretical principles and Bandura's concept of self-efficacy. Through a quasi-experimental design with a quantitative approach, the study worked with a sample of 96 teachers, equally distributed between control and experimental groups. Data collection was conducted using a Likert scale, which demonstrated high reliability (α = 0.921). Initial results showed that 87% of participants exhibited low teaching performance. After implementing the tool, the experimental group showed significant improvement, with 70.83% of teachers achieving a high-performance level. Statistical analysis using the Mann-Whitney U test confirmed statistically significant differences between both groups, demonstrating the effectiveness of the proposed tool in enhancing teaching performance.

Keywords: monitoring, evaluation, performance, teacher.

CC BY

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente contemporáneo debe trascender la mera transmisión de conocimientos para alcanzar efectivamente los objetivos de aprendizaje. Esta labor requiere un perfil multifacético y adaptativo que responda a las necesidades dinámicas y heterogéneas del alumnado, además de una actualización continua para afrontar los desafíos de la educación moderna. Los educadores deben dominar profundamente su disciplina y desplegar diversas estrategias pedagógicas, mostrando sensibilidad ante la diversidad cultural y las diferencias individuales de los estudiantes, fomentando así un entorno educativo inclusivo y equitativo. Por consiguiente, resulta fundamental implementar sistemas de monitoreo y evaluación continua del desempeño docente para identificar las fortalezas y áreas de mejora en su práctica pedagógica [1].

La perspectiva global del desempeño docente presenta desafíos significativos. Según la UNESCO, en el África subsahariana existe una proporción promedio de 55 estudiantes por cada docente cualificado, alcanzando niveles críticos en países como Santo Tomé y Príncipe (114:1) y Madagascar (240:1). Asia muestra panoramas similares: Bangladesh registra 59 estudiantes por docente y Pakistán 62:1. A nivel de educación secundaria, solo el 84% de los docentes cumple con las competencias mínimas requeridas, situación agravada por la ausencia de sistemas efectivos de evaluación y retroalimentación que permitirían superar la cualificación básica hacia la excelencia profesional. En México, los indicadores revelan que un 7.3% de los docentes exhibe un desempeño deficiente, mientras que solo un 2,5% participa en procesos de coevaluación y un 5,1% realiza autoevaluaciones, cifras atribuibles a limitaciones en recursos y capacidades para implementar procesos evaluativos efectivos [2].

En América Latina y el Caribe, la situación presenta retos particulares. Un informe reciente de la UNESCO señala que menos del 50% del profesorado de nivel secundario posee las cualificaciones mínimas requeridas, destacándose el inadecuado control y monitoreo de las actividades pedagógicas. En Colombia, existe una marcada resistencia hacia la evaluación docente, con un 90% del profesorado oponiéndose a ser evaluado exclusivamente mediante pruebas estandarizadas, argumentando que estas no reflejan adecuadamente su desempeño [3]. Ecuador presenta un panorama similar, donde aproximadamente el 20.8% de los docentes muestra un desempeño deficiente, evidenciando una desconexión entre los criterios de evaluación establecidos y la práctica docente cotidiana [4]. Investigaciones adicionales indican que el 23,3% de los profesores experimenta dificultades en la transmisión efectiva de conocimientos, situación exacerbada por la carencia de herramientas adecuadas de seguimiento y evaluación que permitan una retroalimentación oportuna [5].

II. DESARROLLO

Los estudios internacionales revelan resultados significativos en la mejora del desempeño docente a través de diversas intervenciones. En Perú, Trucios y su equipo [6] demostraron que un programa de capital psicológico mejoró notablemente el desempeño docente, evidenciado por un incremento del nivel alto de 51,43% a 97,14% en el grupo experimental, trabajando con una muestra de 68 docentes divididos equitativamente entre grupos control y experimental. De manera similar, Astudillo y Sosa [7] confirmaron que su programa de evaluación formativa logró que el 100% de los docentes del grupo experimental alcanzaran un nivel alto de desempeño, mientras que el grupo control solo alcanzó un 81,25% en nivel medio. La validación se realizó mediante la prueba U de Mann-Whitney, con valores de significancia menores a 0,05 en todas las dimensiones evaluadas, demostrando la efectividad integral del programa en la mejora del desempeño docente.

En México, López y sus colaboradores [8] reportaron avances modestos pero constantes en el rendimiento docente mediante la implementación de estrategias de evaluación formativa apoyadas en TIC, destacando la importancia de la consistencia en los patrones de cambio como indicador del éxito de la intervención. Tello [9], trabajando con una muestra de 40 docentes, enfatizó la importancia del monitoreo pedagógico continuo como elemento esencial para la mejora del desempeño docente, sugiriendo su implementación como parte integral de la estrategia educativa. Sus hallazgos respaldan la necesidad de una evaluación regular y sistemática que facilite la toma de decisiones fundamentada y la provisión de retroalimentación constructiva. Por su parte, Chipana [10] desarrolló un programa de experiencias vivenciales estructurado en cinco sesiones de menos de dos horas, trabajando con 40 docentes divididos en dos grupos experimentales. Los resultados mostraron un valor p=0,000, evidenciando un impacto altamente significativo en la evaluación docente y destacando la efectividad de actividades prácticas y participativas en el desarrollo profesional.

En el contexto ecuatoriano, las investigaciones han mostrado resultados prometedores que reflejan la diversidad de enfoques efectivos. En Guayaquil, [4] implementaron un programa de estrategias motivacionales con 24 profesores, utilizando un cuestionario de 26 preguntas para evaluar el desempeño docente. Los resultados mostraron una mejora significativa, elevando el porcentaje de alto rendimiento de 58,33% a 75%. En Santo Domingo, Ecuador, Márquez [11] trabajó con 31 docentes en un estudio cuasi-experimental, encontrando una correlación significativa entre las decisiones institucionales favorables y la mejora en el desempeño docente, oscilando entre 20% y 33,3%. Su investigación destacó la importancia de políticas de apoyo, desarrollo profesional y provisión de recursos adecuados. En Manta, Cabal y Zamora [12] desarrollaron un programa de práctica profesional con enfoque cuantitativo y diseño experimental, enfatizando la importancia del desarrollo de habilidades digitales y la atención al progreso del aprendizaje estudiantil. Sus conclusiones subrayan la necesidad de una atención más detallada al progreso del aprendizaje y el uso efectivo de plataformas digitales.

Este conjunto de investigaciones subraya la efectividad de diversos enfoques estructurados para mejorar el desempeño docente, desde programas de capital psicológico hasta estrategias de evaluación formativa y experiencias vivenciales. Los resultados consistentemente positivos sugieren que las intervenciones bien diseñadas y ejecutadas pueden tener un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional docente. Las metodologías empleadas, que van desde diseños cuasi-experimentales hasta estudios de intervención directa, proporcionan una base sólida de evidencia sobre la eficacia de diferentes estrategias de mejora docente. Además, la diversidad de contextos en los que se han realizado estos estudios -desde áreas urbanas hasta rurales, y en diferentes países de América Latina- demuestra la adaptabilidad y replicabilidad de estas intervenciones en diversos entornos educativos.

En este estudio se aborda un modelo de evaluación docente fundamentado en las teorías de Wiggins y Bandura, con el objetivo de identificar y enfrentar los desafíos inherentes al desempeño profesional del docente, considerando las características y particularidades del entorno educativo local, pero con una visión contemporánea. Este enfoque pretende optimizar la eficacia pedagógica y garantizar una enseñanza de calidad, adaptada a las exigencias del contexto actual. La implementación de procesos de evaluación continua y sistemas de monitoreo del desempeño docente constituye una herramienta clave para detectar áreas de mejora y potenciar las prácticas pedagógicas. Los diversos contextos educativos a nivel global, previamente mencionados, evidencian la urgencia de avanzar hacia un modelo educativo que no solo priorice la capacitación continua de los docentes, sino que también favorezca la instauración de procesos de evaluación y retroalimentación que fortalezcan el desarrollo profesional y propicien una mejora sostenida en la calidad de la enseñanza.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo aplicada, desarrollando y evaluando una herramienta de monitoreo y análisis del desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Pedro Carbo, Ecuador, en el año 2024. Su propósito fue abordar problemas prácticos en la enseñanza de manera directa, con el objetivo de generar soluciones contextualizadas que favorezcan la mejora continua y la innovación educativa. El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, permitiendo la medición e identificación de patrones y tendencias en el desempeño docente. Se aplicaron métodos estadísticos como estadística descriptiva, prueba de normalidad, prueba de confiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach y estadística inferencial. Con ello, se buscó garantizar la objetividad y replicabilidad de los resultados, proporcionando fundamentos sólidos para la toma de decisiones informadas.

El diseño de la investigación fue cuasi-experimental, como se muestra en la Figura 1, con la participación de un grupo experimental, que recibió la intervención mediante la herramienta de monitoreo y evaluación, y un grupo de control, que continuó con las prácticas habituales. Se midieron los niveles de desempeño docente antes y después de la intervención, y los resultados fueron analizados estadísticamente para evaluar la efectividad del programa.

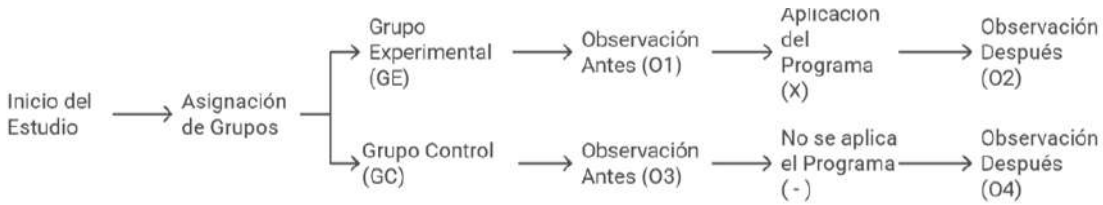

Fig. 1. Diseño de la Investigación.

Las variables de estudio fueron:

- Variable independiente: Herramienta de monitoreo y evaluación.
- Variable dependiente: Desempeño docente.

La herramienta de monitoreo y evaluación se concibió como un mecanismo de gestión que proporciona información sobre la práctica docente, permitiendo la toma de decisiones fundamentadas y el asesoramiento profesional. Se estructura en cuatro dimensiones: verificación, información, asesoramiento e innovación. Su implementación se llevó a cabo mediante 10 sesiones de 40 minutos cada una, estructurada como muestra la figura 2. El desempeño docente se define como el conjunto de actividades pedagógicas realizadas por un profesor en su contexto educativo. Se evaluó a través de tres dimensiones: trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y responsabilidades profesionales. Su medición se realizó mediante un cuestionario de 20 ítems con escala tipo Likert. La población del estudio estuvo conformada por 96 docentes de la institución educativa en Pedro Carbo, distribuidos en un grupo experimental de 48 docentes y un grupo de control de igual tamaño. No se aplicó muestreo, ya que todos los docentes participaron en el estudio. Se establecieron criterios de inclusión y exclusión para asegurar la validez del estudio.

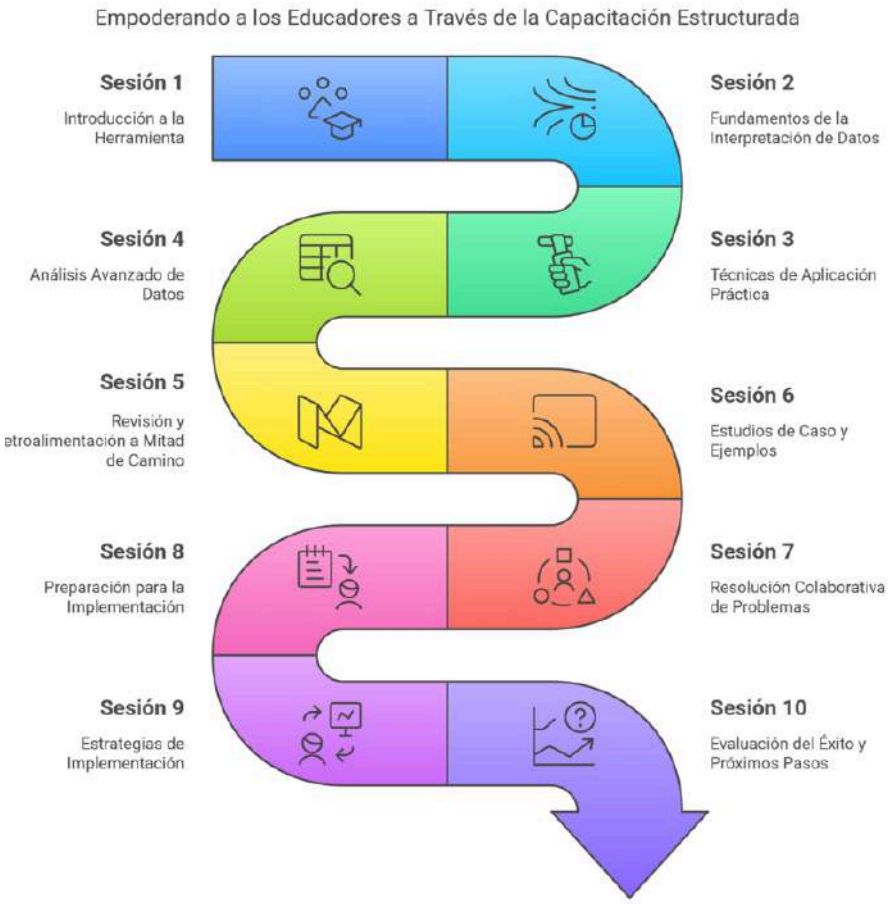

Fig. 2. Implementación del programa educativo.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta estructurada para evaluar dimensiones del desempeño docente. El instrumento, diseñado con escala ordinal, aseguró la comparabilidad y relevancia de la información recopilada. La validación del cuestionario se efectuó través de juicio de expertos, quienes evaluaron exhaustivamente la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.921, indicativo de una consistencia interna significativamente alta. El análisis estadístico se ejecutó utilizando Excel y SPSS versión 26, implementando técnicas descriptivas e inferenciales. Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para caracterizar la distribución de los datos y seleccionar apropiadamente las pruebas de hipótesis, estableciendo la significancia estadística con un nivel de $p < 0.05$. La investigación se condujo bajo estrictos principios de integridad científica y ética, garantizando el consentimiento informado de los participantes y la transparencia metodológica. Se observaron íntegramente los lineamientos éticos institucionales, salvaguardando la protección de datos y la autonomía de los participantes.

IV. RESULTADOS

A. Procesos preliminares

Antes de la recolección de datos y de la aplicación del instrumento diseñado para la medición y mejora del desempeño docente en una escuela de la ciudad Pedro Carbo, Ecuador, se utilizó el siguiente criterio de inclusión y exclusión de docentes en el programa, mostrado en la tabla 1, con el objetivo de que la evaluación se hiciese de manera homogénea y por tanto, se produjese un resultado válido dentro del estudio realizado.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión de docentes para la ejecución del programa.

Criterios	Inclusión	Exclusión
Pertenencia institucional	Docentes en ejercicio en la institución educativa de Pedro Carbo.	Docentes que no forman parte de la institución educativa evaluada.
Tipo de contrato	Docentes con contrato fijo o provisional durante el período de estudio.	Docentes en período de prueba o con contratos eventuales menores a seis meses.
Experiencia docente	Docentes con al menos un año de experiencia en la institución.	Docentes con menos de un año de experiencia en la institución.
Disponibilidad	Docentes que aceptan participar en todas las etapas del estudio y brindan su consentimiento informado.	Docentes que no aceptan participar en la evaluación o no completan todas las etapas del estudio.
Carga horaria	Docentes con una carga horaria mínima de 20 horas semanales.	Docentes con carga horaria inferior a 20 horas semanales.
Uso de herramientas digitales	Docentes con disposición a utilizar la herramienta de monitoreo.	Docentes que se niegan a emplear la herramienta de monitoreo.
Formación profesional	Docentes con título profesional en educación o en áreas afines.	Docentes sin formación específica en educación.

A partir de estos criterios, se contó con 96 docentes que fueron elegibles para la aplicación de la intervención docente orientada a la mejora del desempeño de dichos profesionales en sus actividades diarias dentro de la institución seleccionada.

La construcción de un marco evaluativo integral para el desempeño docente encuentra sus fundamentos teóricos en las contribuciones significativas de Wiggins y Bandura, cuyas perspectivas complementarias permiten estructurar un sistema de evaluación comprehensivo y orientado al desarrollo profesional. Wiggins, a través de su teoría de la Evaluación Auténtica, establece que toda evaluación debe reflejar desempeños del mundo real y proporcionar oportunidades para la demostración genuina de competencias. Este principio fundamental sugiere que la evaluación del trabajo pedagógico debe contemplar no solo la planificación y organización de las sesiones de clase, sino también la implementación de técnicas de enseñanza activas y experiencias prácticas que permitan verificar la efectividad del proceso educativo en contextos auténticos. La retroalimentación, elemento central en su teoría, debe ser específica, oportuna y orientada al mejoramiento continuo, aspectos que se incorporan en la dimensión de revisión y ajustes del desempeño docente.

Por su parte, Bandura, con su teoría de la Autoeficacia, proporciona el sustento para comprender cómo las creencias de los docentes sobre sus propias capacidades influyen en su desempeño profesional. Su concepto de experiencias de dominio se traduce en la necesidad de evaluar la capacidad del docente para adaptar estrategias y recursos didácticos, mientras que la persuasión social y el modelado se reflejan en la valoración de la comunicación asertiva y la colaboración entre pares. El estado fisiológico y emocional, otro componente clave de la autoeficacia, se relaciona con la capacidad del docente para establecer relaciones afectivas positivas y gestionar el ambiente de aprendizaje.

La intersección de ambas teorías fundamenta la necesidad de evaluar aspectos como el uso de tecnología educativa y recursos didácticos diversos, que no solo proporcionan contextos auténticos de evaluación, sino que también fortalecen la autoeficacia docente a través de experiencias exitosas. La gestión de los procesos de enseñanza, como dimensión evaluativa, se sustenta en la premisa de Wiggins sobre la importancia del contexto y en el énfasis de Bandura sobre el impacto del ambiente social en el desarrollo de la autoeficacia.

Las responsabilidades profesionales, como dimensión evaluativa, emergen de la comprensión de que tanto la evaluación auténtica como el desarrollo de la autoeficacia requieren un marco institucional que promueva la colaboración, el compromiso y el cumplimiento de normativas. Estos elementos proporcionan la estructura necesaria para que los docentes desarrollen y demuestren sus competencias en un entorno que reconoce la complejidad de su labor.

La integración de estas perspectivas teóricas justifica la inclusión de indicadores específicos en cada dimensión de la tabla 3, desde la planificación hasta la puntualidad, reconociendo que el desempeño docente es un constructo multidimensional que requiere una evaluación igualmente comprehensiva. Esta fundamentación teórica asegura que la evaluación no solo mide el desempeño, sino que también promueve el desarrollo profesional continuo y el fortalecimiento de la autoeficacia docente, elementos esenciales para la mejora sostenida de la calidad educativa.

El instrumento de monitoreo diseñado contempló los criterios antes mencionados y agrupados en la figura en la figura 3, es decir, los correspondientes a la práctica educativa efectiva, que consta de diversos elementos que, al integrarse, permiten optimizar el desempeño docente y mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. En primer lugar, se encuentran la planificación y organización académica, que aseguran una estructura lógica y alineada con los objetivos de enseñanza a ser transmitidos en aula. Luego, las técnicas de enseñanza permiten diversificar los métodos pedagógicos para adaptarse a las necesidades del estudiantado, que, aunado con el uso de recursos, enriquece la enseñanza al integrar materiales didácticos adecuados. En la misma dirección, la adaptación de estrategias resulta fundamental para ajustar los enfoques según los resultados obtenidos en las evaluaciones y el desempeño de los alumnos. Además, la retroalimentación juega un papel clave en el aprendizaje, ya que permite a los estudiantes conocer sus áreas de mejora y fortalezas. Las relaciones afectivas dentro del aula fomentan un ambiente de respeto y colaboración, complementadas por una comunicación efectiva que favorece la interacción y comprensión mutua. Por último, y para reforzar lo anteriormente planteado, se encuentra la colaboración entre docentes, que entrelaza la construcción colectiva del conocimiento y la mejora continua de la enseñanza.

Fig. 3. Elementos considerados para el diseño de la herramienta de monitoreo.

A partir de estos criterios se construyó un instrumento que contemplo lo criterios mostrados en la tabla 2, donde se especifican los ítems más relevantes del cuestionario entregado a los docentes del grupo experimental a fin de poder ajustar sus prácticas docentes en sus actividades diarias con estudiantes.

Tabla 2. Principales ítems del cuestionario diseñado para monitorear y evaluar el desempeño docente.

Dimensión	Aspecto Evaluado	Descripción
Trabajo Pedagógico	Planificación y Organización	Las sesiones de clase siguen una planificación previa para garantizar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.
	Revisión y Ajustes	Se analizan los resultados de la planificación y se realizan ajustes para mejorar la práctica educativa.
	Recursos Didácticos	Se utilizan materiales disponibles en la institución y recursos adicionales para enriquecer el aprendizaje.
	Técnicas de Enseñanza Activas	Se implementan métodos como Aprendizaje Basado en Proyectos, Aprendizaje Basado en Problemas, Estudio de Casos y Aula Invertida.
	Actividades Prácticas y Experimentales	Se desarrollan actividades como laboratorios, talleres y estudios de campo para reforzar la teoría.
	Tecnología Educativa	Se emplean herramientas digitales como Kahoot, Quizizz, Mentimeter y formularios en línea para la evaluación.
	Adaptación de Estrategias	Se ajustan las estrategias didácticas en función de los resultados de los estudiantes.
	Retroalimentación Constructiva	Se brinda retroalimentación detallada tras las evaluaciones para que los estudiantes mejoren.
Gestión de los Procesos de Enseñanza	Relación Afectiva	Se fomenta un ambiente de respeto y colaboración, esencial para el éxito académico.
	Comunicación Asertiva	La comunicación efectiva mejora las relaciones interpersonales en el aula y el clima de aprendizaje.
	Normas de Convivencia	Se establecen y aplican reglas de convivencia desde el inicio del curso.
Responsabilidades Profesionales	Normativas Educativas	Los docentes conocen y aplican las normativas vigentes en su práctica.
	Colaboración entre Docentes	Se promueve el trabajo conjunto para mejorar la educación y la corresponsabilidad.
	Puntualidad y Compromiso	Se cumple con los horarios y plazos de actividades académicas para garantizar la organización.

B. Implementación del programa

Una vez preparados los materiales y herramientas antes mencionadas, se procedió a la implementación del plan de ejecución, mencionado anteriormente. De dicho proceso y luego de cumplidas las 10 sesiones planificadas de 40 minutos, estos fueron los resultados obtenidos con respecto al desempeño docente, y que se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Otras investigaciones que reflejan la relación de gobernabilidad con participación ciudadana y su impacto en la estabilidad democrática de las naciones latinoamericanas.

	Entrada				Salida					
	Control		Experimental		Control		Experimental		Total	
Desempeño docente	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi
Bajo	42	87,50%	44	91,67%	36	75,00%	0	0,00%	122	63,54%
Medio	5	10,42%	4	8,33%	12	25,00%	14	29,17%	35	18,23%
Alto	1	2,08%	0	0,00%	0	0,00%	34	70,83%	35	18,35%
Total	48	100%	48	100%	48	100%	48	100%	192	100%

Los resultados mostrados en la tabla 3 evidencian una mejora sustancial en el desempeño docente tras la implementación de la herramienta de monitoreo en el grupo experimental, mientras que en el grupo de control los avances fueron mínimos. Inicialmente, ambos grupos presentaban un predominio del desempeño bajo (87,50% en el control y 91,67% en el experimental), con una minoría en niveles medio y alto. Sin embargo, tras la intervención, el grupo experimental experimentó un cambio significativo: el desempeño bajo desapareció por completo, un 29,17% de los docentes alcanzó un nivel medio y un notable 70,83% llegó al nivel alto, contrastando con el grupo de control, donde el desempeño bajo solo se redujo al 75%, el desempeño medio aumentó al 25% y ningún docente alcanzó el nivel alto. Estos resultados muestran que la herramienta de monitoreo no solo favoreció una mejora progresiva, sino que además permitió a una gran proporción de docentes alcanzar un nivel de desempeño mayor, evidenciando su eficacia como un mecanismo de fortalecimiento pedagógico. En contraste, se evidencia que la ausencia de un sistema de monitoreo en el grupo de control limitó el avance, lo que refuerza la idea de que la evaluación y retroalimentación estructurada son factores clave en la mejora del desempeño docente.

C. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

A los valores obtenidos se les aplico la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para verificar si la muestra posee una distribución normal. Los resultados se pueden observar en la tabla 4.

Tabla 4. Prueba de normalidad.

Variable y dimensiones	Grupos	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	De control: Entrada	0,916	48	0,002
	Experimental: Entrada	0,935	48	0,010
	De control: Salida	0,971	48	0,020
	Experimental: Salida	0,956	48	0,040

El análisis inferencial del desempeño docente mediante la prueba de Shapiro-Wilk revela que los datos no siguen una distribución normal en ninguna de las mediciones realizadas, dado que en todos los casos el valor de significación p es menor a 0,05. Específicamente, los valores obtenidos para el grupo de control en la etapa inicial (W = 0,916, p = 0,002, W = 0,916, p = 0,002) y entrada experimental (W = 0,935, p = 0,010, W = 0,935, p = 0,010) indican una mayor desviación de la normalidad en comparación con las mediciones de salida en ambos grupos, donde los valores de W fueron más altos (W = 0.971, p = 0,020, W = 0,971, p = 0,020 para el control y W=0,956, p=0,040, W= 0.956, p = 0.040 para el experimental). Esta tendencia sugiere una posible estabilización en la variabilidad del desempeño docente a lo largo del estudio, lo que podría estar relacionado con la implementación de estrategias pedagógicas específicas.

Dado que los datos no presentan una distribución normal, se utilizó la prueba estadística no paramétricas, Mann-Whitney U, para comparaciones entre los dos grupos, como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Resultados de la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney.

Rangos					Estadísticos de prueba[a]	
Variable	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos	Valores
Desempeño en docentes	*De control: Entrada*	48	50,30	2414,50	*U de Mann Whitney*	1065,50
	Experimental: Entrada	48	46,70	2241,50	*Sig. asintótica (bilateral)*	0,525
	Total	96				
	De control: Salida	48	24,77	1189,00	*U de Mann Whitney*	13,000
	Experimental: Salida	48	72,23	3467,00	*Sig. asintótica (bilateral)*	0,000
	Total	96				

a. Variable de agrupación, Grupos.

El análisis mediante l prueba U de Mann-Whitney, aplicado al desempeño docente revela diferencias significativas entre los grupos de control y experimental en la medición posterior a la intervención, pero no en la medición inicial. En la fase de entrada, los rangos promedio de ambos grupos fueron similares: 50,30 para el grupo de control y 46,70 para el experimental, con un valor de U = 1065,50 y un p = 0,525. Estos resultados indican que no existían diferencias estadísticamente significativas entre los grupos antes de la intervención. Sin embargo, en la medición de salida, los rangos promedio mostraron una notable discrepancia: el grupo de control obtuvo un valor de 24.77, mientras que el grupo experimental alcanzó un valor de 72,23. La prueba U de Mann-Whitney arrojó un valor de U = 13,000 y un p = 0,000, lo que confirma una diferencia estadísticamente significativa en el desempeño docente después de la intervención. Estos hallazgos sugieren que la implementación del programa o estrategia aplicada al grupo experimental tuvo un impacto positivo, mejorando su desempeño de manera significativa en comparación con el grupo de control.

CONCLUSIONES

La implementación de la herramienta de monitoreo y evaluación docente ha demostrado resultados estadísticos contundentes que validan su efectividad. Los datos revelan que el 70,83% de los docentes del grupo experimental alcanzaron un nivel alto de desempeño profesional, un contraste significativo frente al grupo de control, donde el 75% se mantuvo en un nivel bajo. La significancia estadística (p=0,000) confirma que estos resultados son consecuencia directa de la intervención realizada, descartando la influencia del azar en las mejoras observadas.

El impacto de la herramienta se manifestó en tres dimensiones fundamentales del quehacer docente. En primer lugar, se registró un notable incremento en la motivación, evidenciado por un mayor compromiso y entusiasmo hacia la labor educativa. La metodología de enseñanza también experimentó una transformación significativa, con la incorporación de estrategias más innovadoras y efectivas. Asimismo, las prácticas pedagógicas se diversificaron y perfeccionaron, enriqueciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados obtenidos encuentran respaldo sólido en la literatura especializada y marcos teóricos previos. Estos enfatizan la importancia de las intervenciones formativas sistemáticas, el valor fundamental de la autoevaluación como herramienta de mejora continua, y el papel crucial de la retroalimentación en el desarrollo profesional docente. Esta base teórica fortalece la validez de los hallazgos y sugiere la replicabilidad del modelo en diferentes contextos educativos.

La investigación identificó factores críticos que condicionan la efectividad de la herramienta. El contexto educativo específico donde se implementa juega un papel determinante, así como el enfoque particular de la intervención y su adaptación al entorno. El nivel de apoyo institucional recibido durante la implementación también emerge como un factor decisivo para el éxito del programa. La consideración de estos elementos resulta fundamental para futuras implementaciones.

Los beneficios de la herramienta trascienden el mejoramiento individual de los docentes, generando un impacto holístico en la institución educativa. Se observó un fortalecimiento significativo de las competencias profesionales del profesorado, acompañado por la creación de un ambiente educativo más dinámico. La intervención también promovió una cultura de colaboración entre pares y estableció bases sólidas para un desarrollo profesional sostenible, contribuyendo a la construcción de una comunidad educativa más robusta.

Las implicaciones para la política educativa son sustanciales y señalan la necesidad de implementar programas estructurados de desarrollo profesional docente con carácter continuo. Los hallazgos subrayan la importancia de asegurar el apoyo institucional necesario y mantener un enfoque consistente en la calidad educativa sostenible. Estas consideraciones deberían informar la toma de decisiones en materia de política educativa a nivel institucional y sistémico.

Para maximizar el impacto de herramientas similares, resulta esencial realizar diagnósticos previos del contexto educativo y adaptar la intervención a las necesidades específicas de cada institución. La implementación debe acompañarse de sistemas de seguimiento y apoyo continuo, fomentando la participación activa de toda la comunidad educativa. La evaluación periódica de resultados permite realizar ajustes necesarios y garantizar la efectividad sostenida del programa.

En definitiva, la implementación de esta herramienta de monitoreo y evaluación no solo ha demostrado su efectividad en la mejora del desempeño docente, sino que también ha establecido un precedente importante para el desarrollo de programas similares. Su impacto multidimensional y los resultados positivos observados sugieren que este tipo de intervenciones, cuando se implementan adecuadamente y con el apoyo necesario, pueden contribuir significativamente a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo profesional sostenible del profesorado.

REFERENCIAS

[1] V. A. Azañedo-Alcántara, «El desempeño docente antes y durante la pandemia,» Polo del Conocimiento, vol. 6, nº 4, pp. 841-860, 2021.
[2] G. I. Martínez Chairez, A. Y. Esparza Chávez y R. I. Gómez Castillo, «El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional,» Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 11, nº 21, pp. 108-139, 2020.
[3] L. Ochoa Sierra y C. Moya Pardo, «La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades,» Folios, vol. 2019, nº 49, pp. 41-60, 2019.
[4] J. D. Camacho Herrera, R. A. Sánchez Balcázar, L. R. Hernández Rovalino y G. E. Paredes Menéndez, «Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente,» Ciencia Latina, vol. 7, nº 2, pp. 7105-7129, 2023.
[5] E. E. Espinoza Freire, «El desempeño del docente universitario desde la perspectiva estudiantil,» Transformación, vol. 15, nº 3, pp. 383-397, 2019.
[6] Y. E. Trucios Donayre, E. R. Salinas La Torre y V. F. Cruz Cisneros, «Mejoramiento del desempeño docente mediante un programa de capital psicológico en instituciones educativas,» Sinergias educativas, vol. 6, nº E1, 2022.
[7] L. d. S. Astudillo Flores y G. C. Sosa Bueno, «Mejoramiento del desempeño docente mediado por una evaluación formativa,» sinergias educativas, vol. 6, nº E, p. N/A, 2021.
[8] M. d. R. López Contreras, L. H. Pedroza Zúñiga y K. K. Ruiz Mendoza, «Evaluación formativa: implementación de una estrategia en el desempeño docente de profesoras de Preescolar con el apoyo de las TIC en el contexto de la pandemia,» Tecnología, Ciencia y Educación, vol. 2023, nº 26, pp. 65-88, 2023.
[9] C. M. Tello Horna, «Monitoreo pedagógico para mejorar el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del distrito de Paiján, 2021,» Gestión y Calidad Educativa, Trujillo, Perú, 2022.
[10]
L. Chipana Tucno, «Aplicación del programa experiencias vivenciales en la evaluación de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, 2018,» Igobernanza, vol. 5, nº 19, pp. 195-219, 2022.
[11] M. B. M. Melina, «Impacto de las decisiones directivas en el desempeño laboral docente de una unidad educativa en Santo Domingo - Ecuador, 2022,» Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú, 2022.
[12] C. C. Cabal-Mendoza y E. M. Zamora-Álvarez, «Modelo de gamificación para mejorar el desempeño docente del nivel de bachillerato de una Unidad Educativa de Manta, Ecuador,» Dominio de las Ciencias, vol. 9, nº 3, pp. 412-419, 2023.