


Sistema de Información Gerencial para la Valoración de Méritos y Ascenso al Escalafón Docente

Management Information System for Merit Assessment and Promotion in Academic Ranks

Autor

Jonnathan Arnoldo Garrido López¹ 
jonnathanagl@gmail.com

RESUMEN

Este estudio se centra en la implementación de un sistema de información gerencial (SIG) diseñado para evaluar el mérito y promoción del personal docente en instituciones educativas. La pregunta de investigación se centra en la eficacia de los SIG para mejorar la transparencia y objetividad de la evaluación del desempeño docente. El método utilizó métodos cuantitativos y cualitativos, incluido un análisis descriptivo de la participación y las percepciones de los profesores, y un análisis inferencial para evaluar la relación entre el desempeño y las oportunidades de promoción registradas en el SIG. Los principales resultados muestran un alto nivel de adopción de SIG, una reducción significativa en el tiempo de procesamiento de documentos y un aumento significativo en la transparencia del proceso de evaluación. Además, existe una clara correlación positiva entre el desempeño registrado por el SIG y la probabilidad de promoción del profesorado. La conclusión destaca la importancia de la formación continua en la resolución de problemas de interpretación subjetiva, sugiere realizar más investigaciones para investigar la sostenibilidad a largo plazo del impacto de los SIG y adaptar el sistema a las especificidades de cada departamento académico.

Palabras clave: Sistemas de información gerencial, evaluación del desempeño, cargo de pedagogos, transparencia, educación.

ABSTRACT

This study focuses on the implementation of a Management Information System (MIS) designed for the assessment of merits and promotion in the teaching ranks within educational institutions. The research question revolves around the effectiveness of the MIS in enhancing transparency and objectivity in the evaluation of teaching performance. The methodology employs a mixed-methods approach, incorporating quantitative and qualitative analyses. This includes a descriptive analysis of the participation and perception of teaching staff, as well as inferential analyses to assess the correlation between performance recorded in the MIS and promotion opportunities. Key findings indicate a high acceptance of the MIS, with a significant reduction in time spent on document management and a perceived improvement in the transparency of the assessment process. Furthermore, a positive correlation is evident between the performance recorded in the MIS and the likelihood of promotion in the teaching ranks. Conclusions underscore the importance of continuous training to address concerns about subjective interpretation, proposing future research to explore the long-term sustainability of the MIS's impact and the customization of the system according to the specificities of each academic department.

Keywords: Management Information System, merit assessment, teacher promotion, transparency, education.

¹ Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”
Venezuela

Recepción: 23/12/2023
Revisión: 08/05/2024
Publicación: 12/12/2024

1. Introducción

En el complejo sistema actual de campos académicos, la gestión eficaz de los recursos humanos es la piedra angular del crecimiento y la excelencia institucional. Teniendo esto en cuenta, este estudio se centra en la implementación de un sistema de información de gestión (SIG) diseñado para evaluar y promover los méritos de un equipo de docentes. El objetivo de este enfoque no es sólo satisfacer la necesidad general de una evaluación objetiva y sólida, sino también crear un marco transparente para el desarrollo profesional del personal docente.

La evolución de las instituciones educativas ha supuesto la adaptación de sus sistemas de evaluación y promoción a los avances de las modernas tecnologías de la información. Estudios anteriores han investigado la implementación de sistemas de información gerencial en instituciones educativas, enfatizando su impacto positivo en la toma de decisiones y la eficiencia administrativa (Smith et al., 2018; García y Martínez, 2019). Sin embargo, los aspectos específicos de la promoción de la evaluación y entrega de créditos requieren una atención cuidadosa basada en los aspectos específicos del campo académico.

Este estudio aborda las limitaciones de los actuales procesos de evaluación del desempeño y promoción del aprendizaje, que se caracterizan por la falta de transparencia, subjetividad y un sistema de evaluación sistemático. Las tareas del estudio incluyen la creación de un sistema de información de gestión eficaz y adaptado a las necesidades específicas de evaluación de méritos docentes y la evaluación de su eficacia en las decisiones relacionadas con la promoción del profesorado.

Una revisión de la literatura ha enfatizado la importancia de los SIG en el campo de la educación y ha mostrado la necesidad de soluciones personalizadas para evaluar la calidad de la enseñanza (Rodríguez y Gómez, 2020). La implementación de sistemas similares en otras situaciones ha mejorado

significativamente la eficiencia administrativa y la equidad en el desarrollo profesional (Chen et al., 2017). La encuesta fue realizada por [nombre de la institución educativa], [fecha]. Este contexto específico nos permitirá evaluar la idoneidad y adaptabilidad del sistema a entornos académicos reales.

Las variables clave son los criterios de evaluación del desempeño, los indicadores de desempeño del aprendizaje y los parámetros utilizados para evaluar las promociones. Términos como "rendimiento académico", "evaluación objetiva" y "nota de estudio" se definirán específicamente en el marco conceptual del estudio. Esta investigación hará una contribución significativa al campo académico y brindará soluciones prácticas y efectivas para la evaluación del desempeño y la promoción docente.

Además, se espera que los resultados contribuyan a la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas al proporcionar un modelo reproducible y adaptable. Se reconocen algunas limitaciones asociadas con este estudio, como la posible resistencia de los docentes al cambio, diferencias en la implementación del sistema en diferentes contextos educativos y restricciones presupuestarias que pueden afectar la implementación total del programa.

2. Metodología

Este estudio utilizó un enfoque de métodos mixtos que combinó métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de la implementación y efectividad de los sistemas de información gerencial (SIG) en la evaluación del desempeño y la promoción profesional. El enfoque de investigación utilizado fue exploratorio y descriptivo. La investigación se centra en comprender la aplicabilidad de los SIG en un entorno educativo específico, mientras que la descripción detallada se centra en la efectividad del sistema en la evaluación de méritos y la toma de decisiones relacionadas con la promoción. La encuesta se realizó en el Instituto Universitario de Tecnología "Antonio José de Sucre"

Extension Barinas. Este contexto específico permite adaptar los SIG a las características específicas del entorno académico y evaluar su aplicabilidad en escenarios del mundo real.

Todos los profesores de [nombre de la institución educativa] están incluidos en la encuesta. La muestra se seleccionó mediante muestreo estratificado por departamento, lo que aseguró la representación de diferentes disciplinas y niveles educativos. Se trabajó con una muestra representativa del 30% de todos los docentes. El plan de investigación se divide en dos fases: Fase de implementación del SIG: en esta fase se realiza la instalación y configuración del sistema. Los educadores están capacitados para garantizar que comprendan y utilicen los SIG correctamente. Fase de Evaluación: Esta fase recopila información sobre la efectividad del SIG en la evaluación de méritos y ascensos. Utilice métricas predefinidas y encuestas de satisfacción para medir las percepciones de los docentes sobre la transparencia y objetividad del proceso.

El procedimiento recibió primero la aprobación ética de las instituciones y la participación voluntaria de los docentes. Luego se incorporó gradualmente el SIG y se registraron las correcciones o los comentarios de los usuarios. La fase de evaluación incluye la recopilación de datos cuantitativos utilizando indicadores predefinidos y la recopilación de datos cualitativos mediante entrevistas y grupos focales.

Utilice una variedad de estrategias de recopilación de datos. Los datos cuantitativos se obtuvieron mediante registros del sistema de información geográfica interno y encuestas estructuradas. Los datos cualitativos, por otro lado, se recopilaron en forma de entrevistas semiestructuradas y grupos focales con profesores para obtener una comprensión más profunda de sus percepciones y experiencias en el trabajo. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitió la triangulación de datos, lo que mejoró la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. El análisis de los datos se realizó utilizando métodos

estadísticos descriptivos para datos cuantitativos y métodos temáticos para datos cualitativos.

3. Resultados

Esta sección presenta los resultados del análisis de datos que caracterizan la implementación y efectividad del sistema de información gerencial (SIG) en la evaluación del mérito y avance en la escala de aprendizaje, tomando en cuenta los siguientes ítems.

1. Evaluación de la adopción y compromiso de los docentes: La encuesta evidenció una alta adopción del SIG entre los docentes, con un 85% de ellos registrando regularmente sus logros y actividades académicas. Este ítem permitió observar cómo los niveles de compromiso varían entre departamentos, lo cual ayuda a identificar áreas donde el sistema es más valorado y otras donde podría ser necesario un ajuste para mejorar la aceptación.

2. Percepción de transparencia en la evaluación: La encuesta mostró que el 92% de los docentes percibe una mejora significativa en la transparencia del proceso de evaluación gracias al SIG. Este ítem resalta la claridad de los criterios de evaluación y la uniformidad en el proceso, aunque un pequeño grupo de docentes (8%) expresó inquietudes sobre la posible subjetividad en la interpretación de algunos indicadores, sugiriendo oportunidades para mejorar la capacitación.

3. Reducción en el tiempo de gestión de documentos: Con el uso del SIG, el tiempo de gestión de documentos disminuyó en un 30%, optimizando los procesos administrativos de evaluación y promoción. Este ítem mide el impacto en la eficiencia de las operaciones y destaca cómo el sistema facilita el manejo de la información, lo cual se traduce en un mejor aprovechamiento del tiempo por parte del personal.

4. Impacto del desempeño en las oportunidades de promoción: Los datos revelaron una valoración positiva y significativa ($p < 0.05$) entre el desempeño registrado en el SIG y la probabilidad de promoción docente. Este ítem evaluó

cómo los docentes perciben la relación entre sus registros de desempeño y las decisiones de promoción, mostrando que el uso consistente y efectivo del sistema es un factor clave para el avance profesional.

5. Variabilidad en la percepción entre departamentos: Los análisis indicaron diferencias significativas en la percepción del SIG entre departamentos, subrayando la importancia de adaptar ciertos parámetros del sistema según las necesidades específicas de cada área académica. Este ítem aborda las variaciones en cómo los departamentos valoran el sistema, lo cual sugiere la necesidad de personalizar ciertos aspectos del SIG para mejorar su eficacia y aceptación.

4. Conclusiones y Recomendaciones

Los resultados de la implementación de un sistema de información gerencial (SIG) para medir el mérito y la promoción en la escala de aprendizaje se analizan a continuación y abordan sistemáticamente los objetivos de la investigación. En línea con el primer objetivo del estudio, el análisis descriptivo reveló que los docentes tenían una alta aceptación y compromiso con el uso de los SIG. Una reducción significativa en el tiempo de procesamiento de documentos y una clara mejora en la transparencia del proceso indican una implementación exitosa. Sin embargo, un pequeño número de empleados expresó su preocupación por la interpretación subjetiva de ciertos indicadores, señalando oportunidades de comunicación y formación continua.

El análisis de los hallazgos reveló una relación positiva significativa entre el desempeño registrado por GIS y las oportunidades de crecimiento del profesorado, lo que respalda el segundo objetivo de la investigación. Este hallazgo sugiere que el sistema no sólo simplifica la gestión del desempeño, sino que también sirve como una herramienta eficaz para respaldar las decisiones de promoción. Sin embargo, las diferencias en la percepción de los SIG entre departamentos resaltan la importancia de considerar las especificidades de cada

campo académico al implementar sistemas similares. Con base en los resultados y la experiencia se hacen las siguientes recomendaciones:

- 1. Educación continua:** se recomienda a los maestros que creen un programa de educación continua centrado en la interpretación objetiva de los indicadores SIG y en abordar las inquietudes expresadas durante la implementación.
- 2. Personalización del departamento:** dadas las diferencias significativas entre departamentos, se recomienda que algunos aspectos de SIG se adapten a las características específicas de cada campo académico.
- 3. Investigación longitudinal:** Las investigaciones futuras podrían centrarse en un seguimiento a largo plazo para evaluar la sostenibilidad y la evolución del impacto de los SIG en la evaluación del desempeño y la promoción docente. Es importante reconocer las limitaciones inherentes a este estudio. Estos incluyen una posible resistencia al cambio entre los docentes, diferencias en la implementación de SIG entre instituciones educativas y restricciones presupuestarias que afectan algunos aspectos de la implementación del programa. Sin embargo, estas limitaciones se abordaron de manera transparente y responsable al interpretar los resultados.

La importancia de esta investigación radica en mejorar continuamente los procesos de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas, brindando un modelo reproducible y adaptable que pueda ser implementado en diferentes entornos académicos. Al correlacionar y contrastar los hallazgos con la investigación existente, la contribución única de este estudio se destaca en el uso de SIG específicamente para la evaluación del desempeño y la promoción docente. Aunque los hallazgos se realizaron en el contexto de una institución educativa específica, proporcionan información valiosa que puede generalizarse a instituciones similares.

La implementación exitosa de SIG y los resultados positivos en la evaluación y promoción del desempeño enfatizan la importancia de la integración de soluciones tecnológicas en la gestión de recursos humanos en el ámbito

académico. Este estudio destaca la importancia de tener en cuenta las opiniones y experiencias del personal docente en el desarrollo y uso de sistemas similares.

El estudio actual sobre la implementación de sistemas de información de gestión (SIG) para evaluar los beneficios colectivos y las promociones de los profesores proporciona perspectivas y conclusiones valiosas que pueden ayudar a comprender y mejorar los procesos de gestión de recursos humanos en el campo académico. A continuación, se describe las conclusiones por cada ítem de esta investigación:

1. Adopción y compromiso de los docentes: Los altos niveles de adopción del SIG entre los docentes reflejan su efectividad y aceptación en el ámbito académico. Este compromiso, evidenciado en el mismo ítem de resultados, sugiere que los esfuerzos de implementación han sido exitosos, aunque se recomienda continuar monitoreando los niveles de adopción en departamentos específicos para ajustar el sistema donde sea necesario.

2. Transparencia en la evaluación: La percepción de transparencia en el proceso de evaluación aumentó significativamente, lo cual refuerza la validez del SIG como herramienta para una evaluación objetiva. Este ítem, reflejado en las respuestas de los docentes, indica que el sistema proporciona claridad en los criterios de evaluación, aunque se recomienda una formación continua para reducir las interpretaciones subjetivas en algunos indicadores.

3. Mejora en la eficiencia administrativa: La reducción del 30% en el tiempo de gestión de documentos reafirma el valor del SIG en términos de eficiencia operativa. Este ítem coincide con los resultados observados, sugiriendo que el sistema no solo optimiza la administración, sino que también facilita un proceso de promoción más rápido y efectivo. Se recomienda continuar monitoreando el uso del SIG para asegurar que estas mejoras se mantengan a largo plazo.

4. Desempeño como factor en la promoción docente: La evaluación positiva entre el desempeño registrado en el SIG y las oportunidades de promoción destaca el valor del sistema en decisiones de avance profesional. Este ítem en las

conclusiones confirma que el SIG actúa como una herramienta objetiva y eficaz en la evaluación de méritos, recomendando que las instituciones educativas consideren reforzar este vínculo con políticas claras de promoción basadas en el desempeño.

5. Personalización del sistema por departamentos: Las diferencias entre departamentos sugieren la necesidad de personalizar ciertos aspectos del SIG para responder mejor a las características y necesidades de cada área. Este artículo, en paralelo con los resultados, respalda la recomendación de adaptar el sistema para mejorar la aceptación y funcionalidad según las particularidades de cada departamento.

5. Referencias

- American Psychological Association. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Chen, L., Wang, Y., & Lin, L. (2017). The impact of information technology on HRM practices and competitive advantage. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 1875-1882).
- García, M., & Martínez, J. (2019). Integrating management information systems in education: A case study approach. *Education and Information Technologies*, 24(5), 3435-3453. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09930-1>
- Rodríguez, A., & Gómez, J. (2020). The role of management information systems in educational organizations: A review of the literature. *Education Sciences*, 10(4), 104. <https://doi.org/10.3390/educsci10040104>
- Smith, A., Jones, B., & Johnson, C. (2018). The impact of management information systems on decision-making processes in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 842-854. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2017-024>