

Evaluación docente potenciada por Inteligencia Artificial: aplicación de principios psicológicos y organizacionales

Luis Lujan Vega ¹, Luz María Rodríguez Pérez ², Johann Pérez Fonseca ³
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.30865400>

Resumen

La evaluación del desempeño docente es un componente esencial para garantizar la calidad educativa y la mejora continua en las instituciones escolares. Esta evaluación permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad, fundamentar decisiones administrativas, y orientar planes de formación docente. Sin embargo, frecuentemente se enfrenta a críticas relacionadas con la subjetividad, falta de retroalimentación efectiva, y escasa vinculación con la mejora profesional. Incorporar principios de la psicología organizacional y del comportamiento humano ofrece una vía para robustecer este proceso. Además, la integración de tecnologías basadas en inteligencia artificial (IA) permite optimizar la recolección, análisis y retroalimentación de datos, haciendo el sistema de evaluación más eficiente, equitativo y predictivo.

Este artículo propone un modelo integral general de evaluación del desempeño docente que considera principios clásicos como el Efecto Pigmalión, la Ley de Parkinson, o el Principio de Peter, y articula su aplicación con tecnologías de IA en todas las fases del proceso: planeación, aplicación, retroalimentación y mejora continua.

Palabras clave: Evaluación docente, Inteligencia artificial, Principios psicológicos

Abstract

The evaluation of teacher performance is a critical element in ensuring educational quality and fostering continuous improvement within academic institutions. Such evaluation serves to identify strengths and areas for development, inform administrative decision-making, and guide the design of professional development programs. Nevertheless, it frequently encounters challenges, including perceptions of subjectivity, insufficiently effective feedback, and a weak alignment with professional growth objectives.

Integrating principles from organizational psychology and human behavior provides a solid foundation for strengthening this process. Moreover, the incorporation of artificial intelligence (AI)-driven technologies enhances the efficiency, equity, and predictive capacity of the evaluation system by optimizing data collection, analysis, and feedback mechanisms. This article introduces a comprehensive, integrative model for teacher performance evaluation that draws upon classical principles—such as the Pygmalion Effect, Parkinson’s Law, and the Peter Principle—and strategically embeds them into all stages of the process: planning, implementation, feedback, and continuous improvement. It is concluded that integrating AI into these processes improves objectivity, efficiency, and acceptance of teacher evaluations. Furthermore, future opportunities related to algorithmic ethics, transparency, and teachers’ perceptions of automated systems are identified.

Keywords: Teacher evaluation, Artificial intelligence, Psychological principles

¹ TecNM Campus Delicias / Universidad Autónoma de Chihuahua, rlujan@uach.mx, <https://orcid.org/0000-0002-0693-8898>

² TecNM Campus Delicias, lmrp_rp@yahoo.com.mx, <https://orcid.org/0009-0003-0260-8327>

³ TecNM Campus Delicias, johann.pf@delicias.tecnm.mx, <https://orcid.org/0009-0003-7264-0576>

Introducción

Esta investigación documental, de tipo estado del arte, analiza la integración de principios psicológicos y organizacionales en la evaluación del desempeño docente, con énfasis en el papel emergente de la inteligencia artificial (IA). La evaluación docente, tradicionalmente sujeta a sesgos humanos, puede fortalecerse mediante tecnologías que permiten analizar grandes volúmenes de datos, automatizar procesos y personalizar la retroalimentación.

Mediante una revisión sistemática de literatura científica entre 2000 y 2024, se clasificaron 18 principios clave en cinco categorías: percepción y juicio humano (efecto halo, efecto Pigmalión, entre otros), comportamiento organizacional (ley de Parkinson, principio de Pareto), liderazgo y desempeño (principio de Peter, efecto Dunning-Kruger), toma de decisiones (ley de Hick, ilusión de control) y equidad (teoría de la equidad, efecto contraproducente). Estos principios se contextualizaron con ejemplos prácticos aplicables a la educación.

Como resultado, se propone un modelo conceptual dividido en cuatro fases: planeación, aplicación, retroalimentación y mejora continua, donde la IA apoya desde la recolección y análisis de datos hasta la entrega de informes personalizados. La metodología incluyó análisis cualitativo de contenido, matrices comparativas y validación teórica.

Se concluye que la integración de IA en estos procesos mejora la objetividad, eficiencia y aceptación de la evaluación docente. Además, se identifican oportunidades futuras relacionadas con la ética algorítmica, la transparencia y la percepción del profesorado frente a sistemas automatizados.

Fundamentación teórica

La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo influenciado por múltiples factores psicológicos y organizacionales que afectan tanto la objetividad como la percepción de justicia y efectividad en su aplicación (Moreno, 2021). Tradicionalmente, este proceso ha estado marcado por la presencia de sesgos cognitivos y dificultades para gestionar grandes volúmenes de información cualitativa y cuantitativa (Martínez-Ortega & Medina-Chicaiza, 2020). En este contexto, la incorporación de principios psicológicos, como el efecto halo, el efecto Pigmalión y la teoría de la equidad, así como principios organizacionales como la ley de Parkinson y el principio de Pareto, ofrece un marco valioso para comprender y mejorar estos procesos. Paralelamente, el avance de la inteligencia artificial (IA) brinda nuevas oportunidades para optimizar la evaluación

docente, permitiendo automatizar el análisis de datos, reducir sesgos y personalizar la retroalimentación.

Esta fundamentación teórica explora la intersección de dichos principios con las capacidades tecnológicas de la IA, con el objetivo de construir un modelo integral que potencie la justicia, eficiencia y desarrollo profesional continuo en la evaluación del desempeño docente.

Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente puede definirse como el conjunto de procedimientos sistemáticos dirigidos a valorar la eficacia, compromiso, prácticas pedagógicas y resultados alcanzados por el docente (Pedroza & Luna, 2017). En países como México, esta evaluación ha estado vinculada a la mejora profesional, pero también ha tenido componentes punitivos (Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, 2021).

Los modelos más efectivos son aquellos que consideran múltiples fuentes de evidencia (triangulación), se enfocan en el desarrollo profesional, y promueven una cultura de mejora continua (Prats, 2016). Además, deben adaptarse a los contextos específicos de cada institución, considerando factores como el nivel educativo, las condiciones sociales y tecnológicas, y la experiencia del personal docente.

Principios Psicológicos y Organizacionales Relevantes.

A continuación, se presenta una descripción de los principios clave que pueden impactar en la evaluación del desempeño docente, ver tabla 1:

Tabla 1. Categorización de los principios psicológicos y organizacionales

Categoría Principio	Principios psicológicos y Organizacionales
Principios de percepción y juicio humano	<ul style="list-style-type: none">• Efecto Halo: Tendencia a que una impresión general sobre una persona (positiva o negativa) influya en la evaluación de sus competencias específicas (Thorndike, 1920).• Efecto Pigmalión: Las expectativas que un evaluador tiene sobre un individuo pueden influir en su desempeño real (Rosenthal & Jacobson, 1968).• Efecto Forer: Las personas tienden a aceptar descripciones vagas de personalidad como específicas y precisas (Forer, 1949).• Efecto Streisand: El intento de suprimir o censurar información suele incrementar su difusión y atención (Caso Streisand, 2003).
Principios de comportamiento organizacional y motivación	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Parkinson: El trabajo se expande hasta ocupar todo el tiempo disponible para su realización (Parkinson, 1957).• Síndrome del Estudiante: Las personas suelen posponer tareas hasta el último momento, generando estrés y baja calidad (Ariely, 2008).• Principio de Pareto: El 80% de los resultados provienen del 20% de las causas o esfuerzos (Pareto, 1896).• Ley de Yerkes-Dodson: El rendimiento mejora con la excitación (estrés moderado) hasta un punto óptimo; luego disminuye (Yerkes & Dodson, 1908).• Efecto IKEA: Las personas valoran más los productos o logros en los que han participado directamente (Norton, Mochon & Ariely, 2012).

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Goodhart: Cuando una medida se convierte en un objetivo, pierde su utilidad como indicador (Goodhart, 1975).
Principios de liderazgo, ascenso y desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Principio de Peter: En las jerarquías, las personas ascienden hasta alcanzar su nivel de incompetencia (Peter & Hull, 1969). • Efecto Dunning-Kruger: Personas con baja competencia tienden a sobreestimarse; personas competentes tienden a subestimarse (Dunning & Kruger, 1999). • Ley de Brooks: Añadir más personas a un proyecto retrasado solo lo retrasa más (Brooks, 1975). • Ley de Murphy: Si algo puede salir mal, eventualmente saldrá mal. Subraya la necesidad de prever contingencias (Murphy, 1949).
Principios de toma de decisiones y carga cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Hick: El tiempo de decisión aumenta con el número de opciones disponibles (Hick, 1952). • Ley de Little: El tiempo promedio que una tarea está en un sistema es igual al número de tareas por el tiempo promedio de servicio (Little, 1961). • Ilusión de control: Las personas sobrestiman su influencia sobre eventos que en realidad están fuera de su control (Langer, 1975).
Principios sociales y de equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Principio de Pareja Cero (Teoría de la Equidad): Las personas comparan su esfuerzo y recompensas con las de otros; la percepción de desigualdad afecta la motivación (Adams, 1965). • Efecto Contraproducente (Backfire Effect): Cuando las creencias son confrontadas con evidencia contraria, pueden reforzarse en lugar de cambiar (Nyhan & Reifler, 2010).

Fuente: Elaboración propia

La inteligencia artificial en la evaluación del desempeño docente: una aproximación desde los principios psicológicos y organizacionales

La inteligencia artificial (IA) es un campo interdisciplinario de la informática que busca desarrollar sistemas capaces de ejecutar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, tales como el razonamiento, la toma de decisiones, el aprendizaje automático, el reconocimiento de patrones y el procesamiento del lenguaje natural (Russell & Norvig, 2020).

En el ámbito educativo, la IA se ha convertido en una herramienta con un potencial transformador, especialmente en procesos complejos como la evaluación del desempeño docente, donde intervienen múltiples factores tanto cuantitativos como cualitativos (Yang, Ogata, Matsui, & Chen, 2021).

La importancia de la IA en este contexto radica en su capacidad para automatizar procesos, reducir sesgos humanos, analizar grandes volúmenes de datos y generar retroalimentación personalizada (Villasis, 2020). Por ejemplo, mediante algoritmos de aprendizaje automático (machine learning), es posible identificar patrones de desempeño basados en datos históricos de evaluaciones, observaciones de clase, encuestas estudiantiles o incluso métricas de participación en plataformas virtuales (Tunjera, 2023). Esto permite tomar decisiones más objetivas, rápidas y basadas en evidencia, en comparación con los métodos tradicionales (Giráldez, 2021),

Además, la IA puede contribuir significativamente a fortalecer la justicia organizacional y la percepción de equidad en la evaluación, factores clave en la aceptación del proceso por parte del docente. En este sentido, los principios psicológicos como el efecto halo, el efecto Pigmalión o el efecto Forer, y los principios organizacionales como el principio de Pareto, la ley de Parkinson o la teoría de la equidad, pueden ser mitigados o aprovechados mediante el uso estratégico de IA (Paschen, Kietzmann, & Kietzmann, 2019).

Por ejemplo, un sistema de IA bien entrenado puede reducir el impacto del efecto halo al evaluar de manera automatizada múltiples dimensiones del desempeño, sin dejarse influenciar por una sola característica positiva o negativa del docente. También puede identificar patrones de procrastinación institucional o individual (síndrome del estudiante, ley de Parkinson), permitiendo ajustes en tiempos y cargas de trabajo (Villasis, 2020). Finalmente, la IA puede asegurar que los procesos de evaluación y retroalimentación sean percibidos como transparentes, equitativos y personalizados, lo cual aumenta la motivación y compromiso de los docentes con su mejora continua.

Ética y sesgos en contextos organizacionales y educativos mediados por inteligencia artificial

La creciente adopción de herramientas de inteligencia artificial (IA) en el ámbito organizacional y educativo ha planteado no solo beneficios significativos en términos de personalización, eficiencia y automatización, sino también desafíos éticos y técnicos de gran relevancia. En especial, cuando se busca evaluar el desempeño o apoyar procesos de enseñanza-aprendizaje, resulta crucial abordar el uso de la IA desde una perspectiva ética, crítica y contextualizada (American Psychological Association, 2017).

En el contexto del desarrollo docente y la gestión educativa, estos desafíos se vinculan directamente con la toma de decisiones informadas, la equitatividad en las evaluaciones y la protección de datos personales, todos elementos clave que afectan la productividad, la motivación y la percepción de justicia en el entorno laboral y formativo (Martínez-Ortega & Medina-Chicaiza, 2020).

Algunos principios éticos y cognitivos clave que deben considerarse se muestran en la tabla 2, la cual está a continuación:

Tabla 2. Principios éticos y cognitivos a considerar con la IA

Consentimiento informado y transparencia	Cuando las plataformas digitales recopilan información sobre desempeño docente o de estudiantes, es necesario garantizar que exista un consentimiento informado sobre cómo se usan estos datos. Los actores deben conocer claramente los propósitos del análisis y quién tendrá acceso a los resultados, para evitar una cultura de vigilancia que afecte la motivación intrínseca (Cuervo-Sánchez, 2021).
Sesgos algorítmicos y efecto Dunning-Kruger	Tal como ocurre en contextos empresariales, los sistemas de IA utilizados en la evaluación o en la asignación de recursos educativos pueden replicar sesgos de género, edad o nivel socioeconómico. Además, puede reforzarse el efecto Dunning-Kruger, donde personas con baja competencia sobrevaloran sus capacidades, mientras que personas realmente capacitadas subestiman su rendimiento. Si la IA no está entrenada para distinguir estos matices, puede generar retroalimentación injusta o contraproducente.
Efecto Pigmalión y manipulación de la motivación	Las expectativas que se generan a partir de datos analizados por IA pueden convertirse en profecías autocumplidas. Esto puede beneficiar el rendimiento (efecto Pigmalión), pero también manipular la percepción de autoeficacia si se etiqueta negativamente a un individuo, afectando su desarrollo profesional y su productividad.
Calidad de los datos y ley de Goodhart	Si se utiliza IA para evaluar el desempeño docente o la participación de los estudiantes, los indicadores deben ser cuidadosamente seleccionados. De lo contrario, se corre el riesgo de que los usuarios ajusten su comportamiento únicamente para cumplir las métricas (Ley de Goodhart), en lugar de centrarse en mejoras reales y profundas (Vlačić, Corbo, Silva, & Dabić, 2021).
Seguridad de los datos y privacidad	En ambientes escolares o universitarios, se manejan datos sensibles sobre estudiantes y docentes. El uso ético de herramientas de IA requiere garantizar sistemas de ciberseguridad robustos que protejan esta información, evitando filtraciones que puedan vulnerar derechos y generar desconfianza institucional.
Ley de Yerkes-Dodson y bienestar organizacional	El uso de algoritmos para monitorear productividad o engagement puede generar presión excesiva si no se calibra adecuadamente. La ley de Yerkes-Dodson demuestra que un nivel moderado de estrés puede mejorar el rendimiento, pero niveles altos lo deterioran. La IA no debe convertirse en un medio de sobre control que reduzca el bienestar y el rendimiento a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia

Descripción del método

Es una investigación documental, en particular un estado del arte. Este tipo de estudio se enfoca en recopilar, analizar y sintetizar literatura científica actualizada, con el fin de proporcionar un panorama comprensivo sobre cómo la inteligencia artificial está impactando los procesos de evaluación del desempeño docente. La finalidad es establecer un marco teórico sólido que permita comprender cómo los principios psicológicos y organizacionales pueden integrarse de manera más objetiva y eficaz mediante tecnologías inteligentes. Este enfoque también busca orientar investigaciones futuras, al identificar áreas poco exploradas o emergentes, tales como la detección de sesgos en la retroalimentación, la aplicación de algoritmos en la predicción de trayectorias profesionales, o la percepción del profesorado respecto a la transparencia y ética de los sistemas automatizados. Además, permite mapear patrones, desafíos y tendencias en torno al uso de IA en entornos educativos, favoreciendo así el desarrollo de modelos más justos, eficientes y orientados a la mejora continua.

A continuación, se enlista la metodología realizada para desarrollar el estado del arte del tema:

Tipo de investigación

Este estudio se enmarca dentro de una investigación documental, con enfoque cualitativo-descriptivo, de tipo estado del arte. Su propósito es recopilar, organizar, analizar e interpretar de manera crítica la literatura científica y técnica más relevante en torno a la evaluación del desempeño docente, los principios psicológicos y organizacionales que la afectan, y las aplicaciones actuales y potenciales de la inteligencia artificial (IA) en dichos procesos (Alvarez,2003).

Diseño metodológico

Se utilizó un enfoque exploratorio-sistemático para revisar, seleccionar y categorizar información de fuentes académicas confiables, con el fin de construir un modelo conceptual integrador basado en evidencias. La investigación se dividió en las siguientes etapas, ver tabla 3:

Tabla 3. Etapa de metodología y descripción de cada etapa

Etapa	Metodología por etapa
Planteamiento del problema.	Se formuló la pregunta central. ¿Cómo puede integrarse la inteligencia artificial en los procesos de evaluación del desempeño docente tomando en cuenta principios psicológicos y organizacionales que afectan la objetividad, eficiencia y aceptabilidad de dichos procesos?
Recolección de información	<ul style="list-style-type: none">• Se revisaron fuentes científicas y académicas indexadas en bases de datos como Scopus, Web of Science, Google Scholar, Dialnet y Redalyc, entre 2000 y 2024.• Se incluyeron artículos, libros, informes técnicos, tesis doctorales y documentos institucionales relevantes.• Los criterios de inclusión fueron: publicaciones académicas con revisión por pares, estudios que abordaran la evaluación docente, la aplicación de principios psicológicos en contextos organizacionales, y el uso de IA en educación o recursos humanos.• Los criterios de exclusión fueron: fuentes no verificables, publicaciones sin rigor académico o sin relación directa con los objetivos del estudio.
Análisis y categorización	<ul style="list-style-type: none">• Se aplicó una lectura crítica y analítica de los textos seleccionados,• Los contenidos fueron organizados en cinco categorías temáticas, correspondientes a principios clave:<ul style="list-style-type: none">a) Percepción y juicio humanob) Comportamiento organizacional y motivaciónc) Liderazgo, ascenso y desempeñod) Toma de decisiones y carga cognitivae) Equidad y percepción social• En paralelo, se identificaron las formas en que la inteligencia artificial puede apoyar en cada categoría, ya sea en la recolección, aplicación, análisis o retroalimentación de los procesos de evaluación docente.
Construcción del modelo conceptual	<ul style="list-style-type: none">• A partir del análisis temático, se diseñó un modelo teórico compuesto por cuatro fases (planeación, aplicación, retroalimentación y mejora continua), integrando en cada una el uso potencial de la IA y los principios revisados.• Este modelo tiene como objetivo proponer una guía general práctica para implementar evaluaciones docentes más objetivas, justas y sostenibles.
Validación teórica	<ul style="list-style-type: none">• El modelo fue contrastado con estudios previos en áreas de evaluación por competencias, gestión del talento docente, y uso de IA en procesos educativos y organizacionales.

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos y técnicas de análisis

- Se utilizó una matriz de análisis documental para sistematizar los hallazgos por categoría.
- Se aplicó análisis de contenido temático para sintetizar conceptos clave y relaciones.
- Se elaboraron cuadros comparativos y mapas conceptuales para identificar vacíos teóricos y líneas futuras de investigación.

Limitaciones del estudio

Aunque el modelo se construye con base en literatura de alta calidad, se reconoce que su aplicación práctica requerirá validación empírica futura mediante estudios de campo, encuestas o implementación piloto en contextos escolares reales.

Resultados y discusión

La inteligencia artificial (IA), al igual que en el mundo del consumo, ha comenzado a transformar significativamente los procesos de evaluación en el ámbito educativo. Así como permite predecir el comportamiento del consumidor o personalizar su experiencia, la IA también puede mejorar la precisión, imparcialidad, eficiencia y seguimiento de la evaluación del desempeño docente. Su uso práctico puede visualizarse en múltiples niveles: desde el análisis predictivo del rendimiento, hasta la personalización de planes de mejora docente.

Propuesta de Modelo Conceptual Integrado

Se propone un modelo de evaluación en cuatro fases, ver tabla 4, posteriormente se describe cada una de ellas con mayor detalle:

Tabla 4. Aplicaciones o herramientas más comunes de IA utilizadas en estudios de comportamientos

Fase	Estrategias Propuestas con IA
1. Planeación del proceso evaluativo	<ul style="list-style-type: none">Definición de competencias según perfil docente.Instrumentos alineados a objetivos institucionales. IA: Diagnóstico de contexto y generación de criterios mediante algoritmos predictivos.
2. Aplicación de instrumentos y recolección de datos	<ul style="list-style-type: none">Observación estructurada, encuestas y rubricas.Triangulación y validación cruzada. IA: Clasificación de desempeños y detección de desviaciones o riesgos.
3. Retroalimentación y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none">Informes individualizados con lenguaje motivador.Planes de acción inmediatos. IA: Asistente conversacional para interpretar resultados y proponer mejoras.
4. Mejora continua	<ul style="list-style-type: none">Seguimiento con indicadores variados.Acceso a recursos formativos personalizados. IA: Sugerencia adaptativa de formaciones, webinars y mentorías virtuales.

Fuente: Elaboración propia

Aplicación del modelo conceptual al proceso de evaluación docente por etapas aplicando de principios psicológicos y organizacionales con IA

1. Planeación del proceso evaluativo

- Incorporar criterios claros de competencia profesional, incluyendo liderazgo, adaptabilidad, dominio didáctico y capacidad digital.
- Principio de Peter: Se recomienda aplicar evaluaciones psicopedagógicas y simulaciones para validar competencias antes de promociones.
- Ley de Hick: Diseñar instrumentos de evaluación con criterios específicos y opciones limitadas para agilizar la toma de decisiones.
- IA aplicada: Sistemas de IA como IBM Watson Education pueden analizar el historial docente y proponer criterios personalizados.

2. Aplicación de instrumentos y recolección de datos

- Usar múltiples fuentes: autoevaluación, coevaluación, observación en aula y evaluación de resultados estudiantiles.
- Efecto Dunning-Kruger: Contrastar percepción personal con evidencias externas.
- Efecto Halo: Emplear inteligencia artificial para anonimizar y controlar sesgos de evaluadores.
- IA aplicada: Herramientas como Google Cloud AutoML pueden clasificar patrones en retroalimentaciones y generar diagnósticos objetivos.

3. Retroalimentación y acompañamiento

- Diseñar informes claros, visuales y constructivos.
- Efecto Pigmalion: Formular recomendaciones que destaquen logros y proyecten confianza en el docente.
- Ley de Yerkes-Dodson: Cuidar tono y contenido para evitar sobrecarga emocional.
- IA aplicada: Plataformas como Squirrel AI generan feedback automático basado en desempeño registrado.

4. Mejora continua

- Planes individuales de mejora con metas realistas y temporales.
- Ley de Goodhart: No centrar la mejora en una sola métrica.
- Efecto IKEA: Fomentar que el docente elabore y monitoree su propio plan.
- IA aplicada: Sistemas de tutoría inteligente como Knewton adaptan recomendaciones formativas según perfiles.

Posible Impacto de la IA en los principios psicológicos y organizacionales

La integración de la inteligencia artificial (IA) en la evaluación del desempeño docente constituye un avance significativo en la modernización de los procesos educativos. Su capacidad para reducir sesgos cognitivos, optimizar la asignación de recursos y facilitar la toma de decisiones fundamentadas permite la aplicación más rigurosa de principios psicológicos y organizacionales, como el Efecto Pigmalión, el Principio de Pareto o la Ley de Yerkes-Dodson, entre otros.

Esta convergencia entre tecnología y teoría no solo incrementa la objetividad y eficiencia del sistema evaluativo, sino que también fortalece la motivación y el desarrollo profesional del

docente. Como resultado, se promueve un modelo de evaluación más justo, predictivo y orientado a la mejora continua, con un impacto directo en la calidad institucional y en el aprendizaje de los estudiantes.

A continuación, se describen esos posibles impactos, véase tabla 5:

Tabla 5: Categoría de principios y posible impacto de la IA

Principio	Posible impacto de la IA
1) Principios de percepción y juicio humano	<p>La IA ayuda a reducir el sesgo humano en la evaluación mediante algoritmos que analizan patrones objetivos. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al anonimizar observaciones de clase y aplicar análisis de sentimiento a retroalimentaciones, puede minimizar el efecto halo y el efecto Pigmalión. • Puede detectar descripciones genéricas en retroalimentaciones escritas, contrarrestando el efecto Forer. • Los sistemas de IA pueden monitorear redes sociales o plataformas educativas evitando acciones que desencadenen el efecto Streisand
2) Principios de comportamiento organizacional y motivación	<p>La IA puede optimizar la asignación de tiempos y recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detecta patrones de procrastinación asociados al síndrome del estudiante. • Identifica cuellos de botella administrativos, anticipando la Ley de Parkinson y aplicando la Ley de Yerkes-Dodson para mantener niveles óptimos de presión. • Aplica el Principio de Pareto para focalizar estrategias de mejora en los factores que más influyen en el desempeño. • Permite que el docente participe activamente en su plan de mejora, reforzando el efecto IKEA.
3) Principios de liderazgo, ascenso y desempeño	<p>La IA permite trazar trayectorias de carrera realistas basadas en datos de desempeño y competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previene la aplicación del Principio de Peter al sugerir ascensos o asignaciones según resultados y no solo antigüedad. • Detecta inconsistencias de autovaloración que revelan el efecto Dunning-Kruger. • Al planificar grupos de trabajo o proyectos escolares, ayuda a evitar la Ley de Brooks y anticipa fallos según la Ley de Murphy.
4) Principios de toma de decisiones y carga cognitiva	<p>Los sistemas inteligentes simplifican la toma de decisiones educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplican la Ley de Hick al mostrar opciones reducidas y relevantes al docente o directivo. • Usan la Ley de Little para optimizar la gestión del tiempo en evaluaciones. • Minimizan la ilusión de control al basar decisiones en datos predictivos y no en intuiciones personales.
5) Principios sociales y de equidad	<p>La IA también impacta el clima institucional y la percepción de justicia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica desequilibrios en carga o resultados que puedan activar el Principio de Pareja Cero (teoría de la equidad). • Aporta comunicación personalizada y empática para evitar el efecto contraproducente, que aparece cuando los docentes se sienten atacados por una evaluación.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La incorporación de la inteligencia artificial en la evaluación del desempeño docente representa una oportunidad estratégica para transformar este proceso en un sistema más objetivo, eficiente y orientado a la mejora continua. Al integrar principios psicológicos y organizacionales con herramientas tecnológicas avanzadas, es posible minimizar sesgos, optimizar la gestión de recursos y fortalecer la toma de decisiones, garantizando que las evaluaciones no solo midan, sino que también impulsen el desarrollo profesional.

Este enfoque híbrido favorece la creación de entornos educativos más justos y motivadores, donde la retroalimentación se convierte en un motor de aprendizaje y superación tanto para docentes como para instituciones. En consecuencia, la sinergia entre IA y fundamentos teóricos clásicos no solo redefine el concepto de evaluación, sino que lo proyecta como un elemento clave para la innovación pedagógica y la excelencia académica en el contexto contemporáneo.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Métodos híbridos. En J. L. Álvarez-Gayou, *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología* (pp. 85–103). Paidós.
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Ariely, D. (2008). *Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions*. HarperCollins.
- Brooks, F. P. (1975). *The mythical man-month: Essays on software engineering*. Addison-Wesley.
- Carter, B. (2003). The Streisand effect: How an attempt to suppress information backfired. *Wired*, 11(6).
- Cuervo-Sánchez, C. A. (2021). Efectos de la inteligencia artificial en las estrategias de marketing: Revisión de literatura. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 24(24), 26–41.
- Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. (2021). Principales cifras del sistema educativo nacional 2020–2021. Secretaría de Educación Pública. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2020_2021_bolsillo.pdf
- Dunning, D., & Kruger, J. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121–1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>

- Forer, B. R. (1949). The fallacy of personal validation: A classroom demonstration of gullibility. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(1), 118–123.
<https://doi.org/10.1037/h0057532>
- Giráldez, G. (2021). *Marketing digital para los que no saben de marketing digital: Descubre cómo el marketing y la comunicación digital ayudan a las marcas a diferenciarse*. LID Editorial.
- Goodhart, C. A. E. (1975). Problems of monetary management: The UK experience. *Bank of England Quarterly Bulletin*, 15(3), 1–7.
- Hick, W. E. (1952). On the rate of gain of information. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.1080/17470215208416600>
- Langer, E. J. (1975). The illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(2), 311–328.
- Little, R. J. A. (1961). A proof for the optimality of the simple moving average. *Journal of the American Statistical Association*, 56(293), 169–172.*
- Martínez-Ortega, A. G., & Medina-Chicaiza, R. P. (2020). *Tecnologías en la inteligencia*. [Referencia incompleta].
- Moreno, T. (2021). *La retroalimentación: Un proceso clave para la enseñanza y la evaluación formativa* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana].
- Murphy, K. R. (1949). A critique of the logic of factor analysis. *Psychological Bulletin*, 46(6), 479–483.
- Norton, M. I., Mochon, D., & Ariely, D. (2012). The IKEA effect: When labor leads to love. *Journal of Consumer Psychology*, 22(3), 453–460.
<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2011.08.002>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). *Miradas sobre la educación en Iberoamérica 2013: Desarrollo profesional docente y mejora de la educación*. OEI.
- Pareto, V. (1896). *Cours d'économie politique*. F. Rouge.
- Parkinson, C. N. (1957). *Parkinson's law and other studies in administration*. Houghton Mifflin.
- Paschen, J., Kietzmann, J., & Kietzmann, T. C. (2019). Artificial intelligence (AI) and its implications for market knowledge in B2B marketing. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(7), 1410–1419.
- Pedroza, L. H., & Luna, E. (2017). Desarrollo y validación de un instrumento para evaluar la práctica docente en educación preescolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 10(1), 109–129. <https://doi.org/10.15366/riee2017.10.1.006>
- Peter, L. J., & Hull, R. (1969). *The Peter principle: Why things always go wrong*. William Morrow and Company.
- Prats, E. (2016). La formación inicial docente entre profesionalismo y vías alternativas: Mirada internacional. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 68(2), 19–33.
<https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.68202>

- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupils' intellectual development*. Holt, Rinehart & Winston.
- Russell, S. J., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- Thorndike, E. L. (1920). *The psychology of learning*. Teachers College, Columbia University.
- Tunjera, N. (2023). Investigating effective ways to use artificial intelligence in teacher education. [Referencia incompleta].
- Villasís, A. (2020). Uso de revisiones sistemáticas y metaanálisis en la medicina basada en evidencia. *Revista Médica del Hospital General de México*, 83(1), 53–59.*
- Vlačić, B., Corbo, L., Silva, S., & Dabić, M. (2021). The evolving role of artificial intelligence in marketing: A review and research agenda. *Journal of Business Research*, 128, 187–203.
- Wu, W., Burdina, G., & Gura, A. (2023). Use of artificial intelligence in teacher training. *International Journal of Web-Based Learning and Teaching Technologies*, 18(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/IJWLTT.331692>
- Yang, S., Ogata, H., Matsui, T., & Chen, N. (2021). Human-centered artificial intelligence in education: Seeing the invisible through the visible. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100008. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100008>
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>