

La evaluación del desempeño docente en educación primaria

The evaluation of teaching performance in primary education

Germán Flores Martínez¹

¹Universidad Autónoma de Tlaxcala, email: jcoloradounam@yahoo.com.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9532-4598>

Resumen: La presente investigación tiene como objetivo explorar y describir la opinión de los docentes de educación primaria acerca de la evaluación del desempeño. Se aplicó en el Estado de Tlaxcala, México. El enfoque del estudio es de tipo cuantitativo, pues se aplicó un cuestionario con base en una escala de Likert, los datos se analizaron con el programa Statistical Package For The Social Sciencies. Los resultados muestran que la población de estudio se encuentra en su mayoría en desacuerdo con la evaluación.

Palabras clave: Educación básica, evaluación de profesores, desempeño del profesor, opiniones

Abstract: The present research aims to explore and describe the opinion of primary education teachers about performance evaluation. It is applied in the State of Tlaxcala, Mexico. The focus of the study is quantitative, since a questionnaire is applied based on a Likert scale, the data are analyzed with the program Statistical Package for Social Sciences. The results show that the study population is mostly at odds with the evaluation.

Keywords: Basic education, teacher evaluation, teacher performance, opinions

Recepción: 12 de agosto de 2018

Aceptación: 18 de enero de 2019



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

La evaluación del desempeño docente en educación primaria

INTRODUCCIÓN

En el año 2013 irrumpe en la política mexicana el plan de gobierno de Enrique Peña Nieto estableciendo una serie de reformas estructurales del Estado, entre ellas la Reforma Educativa, que enunciaba entre sus objetivos la Evaluación del Desempeño Docente, misma que se plasmó en una ley aprobada por el Congreso de la Unión. Esta se denominó: Ley General del Servicio Profesional Docente (Ley 205, 2013). Por medio de ésta se pretende evaluar a todos los maestros de educación básica a través de una serie de instrumentos. Por primera vez es obligatoria la evaluación y con consecuencias jurídicas (separación de la función docente), para aquellos que obtengan como resultado el nivel de insuficiente, y en estímulos económicos para los que obtengan resultado destacados.

La presente investigación tiene como objetivo explorar y describir la opinión de los docentes de educación primaria acerca de la evaluación del desempeño para conocer su postura. La implementación del proceso evaluatorio lo dirige el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE).

Este artículo aborda la conceptualización de lo que es la evaluación docente, después se presenta la estrategia metodológica seguida para explorar y analizar los datos arrojados por el instrumento. Se continúa con la presentación del análisis de los resultados y se finaliza con las conclusiones de la investigación.

1. EVALUACIÓN DOCENTE

García (2008) señala que: “la primera institución de educación superior en México, que utilizó el cuestionario para evaluar a los docentes fue la Universidad Iberoamericana en 1972 y publicó su trabajo llamado Evaluación del Personal Docente de la Universidad Iberoamericana” (p. 18). Es a mediados de los años 90’s que se potencializa y se da el gran salto hacia delante en la evaluación de la docencia. El detonador fue el diseño de políticas de evaluación de desempeño de los profesores en el nivel universitario (Rueda, 2008). Dichas políticas generaron la Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIED).

1.1 Evaluación docente en educación básica

La evaluación a los docentes de educación básica ha venido como una política de Estado desde la década de los 90’s, en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari se implementó el Programa de Carrera Magisterial, que fue aplicado de 1992 hasta 2014 teniendo sus características y peculiaridades propias (Sánchez & Corte, 2006). Entre sus objetivos fueron:

coadyuvar a elevar la calidad de la educación nacional, valorar la actividad docente, reconocer y estimular a los docentes que obtuvieran logros educativos relevantes. Este tipo de programas tienen su fundamento en el *merit pay* (Díaz, 2005).

Este programa ha sido criticado (Martínez & Vega, 2007) por no haber rendido los frutos que se esperaban de él, pues la variable de incremento salarial no fue directamente proporcional al aumento de los aprendizajes escolares de los alumnos. Sin embargo, los beneficios que trajo fueron que dignificó la función del docente (Sánchez y Corte, 2006) al darle la oportunidad de mejorar sus ingresos monetarios, así mismo; provocó que el docente se sintiera satisfecho con su sueldo y no buscará una segunda opción laboral, es decir hubo maestros de tiempo completo. Otra de sus bondades fue que el docente se capacitara de manera permanente (Martínez y Vega 2007) ya que asistir a cursos de capacitación fue uno de los requisitos que exigía el programa a sus participantes. Un beneficio fue que el maestro no dejara la función frente a grupo, por una de dirección, con el objetivo de ganar más dinero; pues el programa le permitía obtener mejor retribución económica sin la necesidad de ascender escalafonariamente.

La evaluación es uno de los temas más estudiados por los expertos en educación, desde el lejano Stufflebeam y Shinkfield (1987), que lo menciona como: “La evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto” (p. 19). Y recientemente estudios por parte de organismos internacionales que aplican instrumentos estandarizados a miles de personas, de diferentes países y regiones del mundo (Díaz, 2012).

Se evalúa a todos: estudiantes, procesos y docentes, todo para medir la calidad educativa, con una visión empresarial de la educación que no responde al pensamiento clásico de la didáctica (Comenio, 2014; Pestalozzi, 1976) y su evaluación, sino por el contrario; a un punto de vista laboral que concibe a la educación como una palanca-motor de la economía de mercado (Díaz, 2013).

La evaluación docente es una actividad más que forma parte del inventario de los problemas de la educación y también es una de las soluciones para mejorar cualquier nivel educativo. La docencia tiene múltiples aristas y se articula con todos los factores del campo educativo: como la infraestructura, los planes y programas, las tecnologías de la comunicación, la formación inicial y la actualización. (Rueda, 2008).

En el año 2013 se aprueba por parte del Poder legislativo la Reforma Educativa que incluía: aumentar el número de escuelas pertenecientes al programa Escuelas de Tiempo Completo, propiciar la autonomía de Gestión de las Escuelas de educación básica, una reforma al artículo tercero constitucional por el cual se hace una obligación del Estado ofertar educación de calidad, y la creación del sistema nacional de evaluación, algunos puntos anteriores fueron plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Const., 1917).

La norma que regula el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia es la Ley del Servicio Profesional Docente, publicada con fecha 11 de septiembre de 2013, (Ley 205, 2013) este documento jurídico es el que da marco legal a la evaluación del desempeño. Esta señala entre sus propósitos: el de elevar la calidad de la educación, asegurar la idoneidad de los maestros que realicen funciones de docencia (Ley 205, 2013, art 13), ordena que la evaluación es obligatoria, considerando por lo menos cada 4 años el ejercicio evaluatorio (Ley 205, 2013, art 52). Indica que en caso de obtener calificación de insuficiente en los resultados, el docente se someterá a los programas de regularización que la autoridad indique (Ley 205, 2013, art 53), además que si obtiene el mismo resultado de insuficiencia en la tercera oportunidad, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente. Por último, el artículo 8 transitorio (Ley 205, 2013) menciona que los maestros que se encuentren en servicio con nombramiento definitivo a la entrada en vigor de la presente ley, se someterán a la evaluación y que en caso de resultar no idóneos en su tercer resultado, no serán separados de la función pública, serán readscritos para continuar con otras tareas en el servicio.

Los beneficios que tiene esta ley son que ofrecerá mayor competitividad al mantener en el servicio a los docentes más capacitados (Ley 205, 2013, art 52), otro es un aumento salarial para aquellos que obtengan los mejores resultados al ser evaluados (Ley 205, 2013, art. 45), además de capacitaciones y otras ofertas de formación continua que establezca la autoridad. No ordena el despido en la primera oportunidad, el docente tiene hasta 3 ocasiones para obtener al menos el nivel de suficiente, lo cual da oportunidad al participante de prepararse, asesorarse y poder obtener mejores resultados en la segunda y tercera oportunidad. Otra propuesta positiva es la promoción a funciones de dirección (Ley 205, 2013, art 26), ya que anteriormente el sistema para ascender en el magisterio a puestos verticales, era a través del sistema de escalafón. Con esta ley el ascenso escalafonario será controlado por las autoridades federales, lo cual se espera que tenga un sesgo de mayor imparcialidad. Además cada docente podrá consultar su puntaje y el orden de prelación con el cual compite para la obtención del puesto de dirección.

3. METODOLOGÍA

El enfoque de la metodología es de tipo cuantitativo debido al número de sujetos que participan en la investigación, y por el instrumento utilizado. Es un cuestionario que consta de un total de 28 preguntas divididas en tres partes, la primera de ellas tiene un total de 14 reactivos, se relacionan con preguntas demográficas, la segunda parte consta de 10 preguntas elaboradas en base a la escala de Likert, y la tercera parte tiene 4 ítems abiertos, diseñados de acuerdo a la propuesta de Fernández (2000), que consiste en una pregunta que genera 3

respuestas de una sola palabra cada una de ellas. Los núcleos temáticos que se abordan son: el sociodemográfico y la opinión del docente acerca de la evaluación.

El cuestionario fue aplicado a un total de 40 personas, en tres partes distintas del Estado de Tlaxcala: en el oriente, en centro y en la ciudad de Apizaco. Zonas escolares 36, 04 y 12 respectivamente.

Los datos obtenidos tanto los de carácter sociodemográfico, como los resultados de la opinión de los docentes; fueron analizados en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, por su significado de sus siglas en inglés), aplicando la comparación de t para dos muestras y comparación de medias. Por lo que se realizó un análisis estadístico descriptivo en dicho software y esto permitió llegar a las conclusiones que se indican más adelante.

La tercera parte del cuestionario responde a un enfoque cualitativo, pues a los participantes se les dio la libertad de contestar una pregunta abierta, llamada asociativa, sólo respondieron con tres respuestas de una sola palabra cada una. Con este parte se busca explorar la psique de los participantes, y que lo reflejen en tres palabras. Fueron en total 4 preguntas de este tipo, que generaron una cantidad de palabras mismas que se agruparon en categorías que tuvieron alto número de respuestas y otras clasificaciones agruparon muy pocas.

Una vez con las respuestas de los participantes se procedió a generar categorías (Kriperdorft, 1990) de agrupación, a las cuales se les dio nombre para identificar cuál era la tendencia temática de las palabras que los docentes construyeron al escuchar la pregunta asociativa.

3.1 Validez del marco teórico

El cuestionario se elaboró con base a un desarrollo teórico y conceptual de la evaluación (Díaz 2005, García 2008, Rueda 2008, Stufflebeam y Shikfield 1987) así también esa literatura ha servido para la elaboración del presente reporte de investigación. El instrumento es producto de la síntesis y análisis de diversas investigaciones que versan acerca de la evaluación docente, tanto a nivel internacional como nacional (García 2008, Hernández, Fernández & Baptista, 2003). Además se revisaron otras metodologías que contribuyeron para la construcción del mismo (Fernández, 2000).

3.2 Validez de expertos y prueba de pilotaje.

El cuestionario se sometió a una revisión por parte de tres expertos en materia de estadística, evaluación y psicología; y los reactivos fueron aprobados por las personas que conocen sobre la validez de un instrumento que cumple con los requisitos mínimos para poder ser aplicado a la población y que realmente arroje lo que se desea encontrar.

Se piloteó con 10 docentes para observar cuáles fueron las respuestas, los tiempos que tardaban en contestar, así mismo sobre cuáles eran las dificultades que presentaban, sobre la comprensión de las instrucciones, así como el entendimiento del fondo de las preguntas para dar respuestas a lo que se pedía en el cuestionario. El resultado fue que los participantes no tuvieron ninguna dificultad, ni de forma ni de fondo.

3.3 Selección y tipo de la muestra

El cuestionario se aplicó a los docentes del Estado de Tlaxcala a un total de 40 personas, pero sólo en tres zonas escolares. Se definió por ellas por estar ubicadas en diferentes puntos geográficos de la entidad. Seleccionar estas localidades de todas las posibles del Estado obedeció a que se podía contar con: maestros jóvenes de nuevo ingreso, otros con más antigüedad en el servicio, aquellos que trabajan en zonas rurales y urbanas, unos que trabajan cerca y otros lejos de su casa. Es decir, se tuvo una mayor diversidad de tipo de personas.

Entre las tres zonas se contabilizó un total de 180 docentes en total. Siendo un dato que fue arrojado por los supervisores escolares de cada una de las zonas, y la suma dio el total de la población o el universo para esta investigación.

El tipo de muestra es probabilístico con un diseño completamente al azar considerando la varianza máxima (□□□□□□□□ con una precisión de 0.12).

Además Hernández et al. (2003, p. 243) sostienen que las muestras probabilísticas son esenciales en las investigaciones descriptivas, como la presente. Mencionan que los elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población total.

3.4 Confiabilidad Estadística

Una vez aplicado el cuestionario se procedió a realizar la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach dando un resultado de 0.8 lo cual indica una confiabilidad buena en una escala de 0-1.

4. ANALISIS DE RESULTADOS

De los datos demográficos se dividen en: 20 mujeres y 18 hombres y dos personas que no contestaron esa pregunta. Otra división la encontramos en un rango de maestros que trabajan en zonas rurales y otros en urbanas. Continuando con el análisis los maestros también se clasifican de acuerdo al rango de edad estando la mayoría (61.8%) entre los 31 y 40 años.

Como se puede observar son más mujeres que hombres, sólo 5.2% del total. Lo anterior, demuestra que la diferencia en opinión por sexo, no resulta significativa. Por esto los valores por sexo no resultan ser una referencia que cambie en general la opinión de los docentes.

Los datos por edad indican que el rango de mayor frecuencia se encuentra en los maestros de 31 a 40 años, lo cual da muestra que existen pocos docentes (21.5%) que estén por jubilarse. Y que el número de jóvenes que ingresan al servicio, es bajo sólo el 14.7% del total de los encuestados, frente al 61.8%, del rango de más frecuencia.

En cuanto al estado civil el 72.7 % es casado, lo que significa que los docentes a la par de cumplir con su obligación académica atienden un hogar. Esto tiene consecuencias en la disminución del tiempo para dedicarse a la profesión y por lo tanto, para prepararse para la presentación de una evaluación.

La mitad de los docentes encuestados no pertenecen al programa de carrera magisterial, pues sólo el 48 % de los encuestados tienen alguna letra que refleja el nivel del programa. Sin embargo; el 52% no tiene carrera magisterial, lo cual indica que no han participado o no ascendieron en el programa.

Sólo el 20% de los participantes tiene un posgrado y el 80% no ha estudiado una maestría o doctorado; esta situación los coloca en desventaja para la evaluación. Porque hipotéticamente a mayor preparación, es más la probabilidad de éxito al presentar un ejercicio evaluatorio. La tabla 4 muestra esta información.

Los docentes no valoran ningún enunciado o característica de la evaluación, como excelente, muy buena o buena, consideran que los perjudica de una manera regular ($\bar{X}= 3.53$). No están de acuerdo con ella ($\bar{X}=2.40$), ni estiman que esta sea justa ($\bar{X}= 2.10$). Las percepciones más negativas de los maestros es que no elevará la calidad educativa ($\bar{X}= 2.03$), ni los beneficiará ($\bar{X}= 2.018$).

Consideran que no mejorará la práctica profesional de los maestros ($\bar{X}= 2.13$), ni el funcionamiento de los centros escolares ($\bar{X}= 2.03$). Los encuestados respondieron que las prácticas de los directivos no tendrán mejoras a partir de este acto evaluatorio ($\bar{X}= 2.10$) y que los supervisores escolares tampoco tendrán una mejora en su práctica profesional ($\bar{X}= 1.95$). Por último, se les preguntó: sí a partir de la evaluación del desempeño la actitud laboral de los mismos se hará más positiva y su respuesta resultó en una percepción baja ($\bar{X}= 2.05$).

Como se puede observar tanto en la tabla 5, como en los párrafos anteriores, los docentes tienen una expectativa muy baja de la evaluación docente.

A continuación se analizarán los resultados de la última parte del cuestionario, mismo que tiene carácter cualitativo. Lo primero que se realizó fue contabilizar el total de palabras que los sujetos de la población habían mencionado siendo 202, algunas de estas tienen una repetición más de una vez en una pregunta y otras aparecen como respuestas en más de un ítem. Posteriormente se elaboraron categorías de análisis para agrupar las palabras de acuerdo

a una misma orientación semántica que pudiera dar un significado interpretativo y así poder analizar las respuestas de los encuestados. Una vez agrupadas se procedió a elaborar subcategorías dentro de una misma columna de la tabla, para poder clasificar mejor e interpretarlas más adecuadamente, es menester decir que algunos conjuntos no se pudieron subcategorizar y quedaron aislados.

La primera pregunta que se le planteo a los mentores fue: escribe las tres palabras que relacionas con la frase evaluación del desempeño, fue la que agrupó mayor número de palabras diferentes con respecto a los otros cuestionamientos con un total de 63. Con ellas se elaboraron 4 categorías de agrupamiento.

La categoría de análisis que tiene más palabras y que se le nombró propositivas, tiene un total de 17 respuestas con un porcentaje del 29% y las otras categorías con 23, 24 y 23% respectivamente.

Se agruparon las respuestas de esta pregunta en 4 categorías que se les nombró: Política, propositivas, negativas y proceso. El tipo de palabras que más se repite son las propositivas, es decir que posee un sentido positivo hacia la evaluación del desempeño, sobre todo en el área de la profesionalización. Esto llama la atención, pues como se observó más arriba, los maestros poseen una percepción negativa acerca de este proceso y en este ítem lo que más contestan es en sentido positivo.

En un segundo lugar y con un 24% del total escriben palabras en sentido negativo, y se subcategorizaron en dos temas que son: emociones negativas e inseguridad de la aplicación de los instrumentos; en un tercer lugar con un 23% relacionan sus comentarios con el proceso de la evaluación y con aspectos políticos de la misma, mencionan la corrupción, tienen una representación de los vicios de corruptelas del sistema con este proceso evaluatorio.

La segunda pregunta que se les planteo a los maestros fue: escribe las tres emociones que sientes cuando escuchas la frase evaluación del desempeño. Tuvo como respuestas un total de 41 palabras. Con ellas se elaboraron 3 categorías de agrupamiento. La categoría de análisis que tiene más palabras y que se le nombró perjudiciales, tiene un total de 26 respuestas, con un porcentaje del 64%. Y las otras tienen un porcentaje de 24% y 12% respectivamente.

Se agruparon las respuestas de esta pregunta en 3 categorías que se les nombró: Perjudiciales, neutra, propositiva. El tipo de palabras que más se repite son las perjudiciales, es decir un conjunto de emociones que poseen un sentido que afecta al docente, tanto en el momento de aplicar la evaluación, como la actitud con la que enfrentaría la posibilidad de ser evaluado. Esta situación les provoca estados tanto de ansiedad, como depresivos, no sólo afectando sus resultados académicos, sino los laborales y hasta su salud física y mental. Tal vez este punto sea el que más afecte a los docentes, ya que quizá tengan la capacidad para aprobar su

evaluación, pero sus emociones les perjudican y ese sea el obstáculo más grande que enfrentan como sujetos de una posible evaluación.

Continuando con el análisis de la pregunta, los docentes en un segundo lugar y con un 24% escriben palabras propositivas, y se subcategorizaron en dos temas que son: emociones positivas y profesionalización, perciben en la evaluación una oportunidad de mejora en lo profesional, lo salarial y en la satisfacción emocional de aprobar.

En un tercer lugar con un 12% relacionan la pregunta con palabras externas que no son emociones, que no son internas al individuo sino por el contrario, externas a su persona, principalmente son acciones del sistema educativo que obligan y presionan a presentar la evaluación.

La tercera pregunta fue: escribe tres aspectos que mejorarán con la evaluación del desempeño. Esta tercera pregunta tuvo un total de 49 palabras. Con ellas se elaboraron 7 categorías de agrupamiento.

La categoría de análisis que tiene más palabras y que se le nombró profesionalización, tiene un total de 20 respuestas, con un porcentaje del 41%. Las otras tienen un porcentaje de 21%, 10% que se repite 2 veces y 6% que se repite 3 veces.

Se agruparon las respuestas de esta pregunta en 7 categorías que se les nombró: profesionalización, administración, política, actitudes, económicas, personas, emociones. El tipo de palabras que más se repite son las de mejora profesional, con un porcentaje del 41%, en esta columna se señala cuáles son los beneficios de la evaluación, se subdivide en: capacitación, práctica docente y actitud laboral. En un segundo lugar con un 21%, mencionaron palabras agrupadas en la categoría de administración, en ellas opinan que algunos aspectos administrativos van a mejorar a partir de la evaluación. En tercer lugar, con un porcentaje del 10% aparece la política y las actitudes respectivamente, en lo referente a primera los encuestados mencionan una disminución de la corrupción que afecta al sistema educativo, en la segunda de ellas son las actitudes que opinan que cambiarán sí se evalúa el desempeño. En cuarto lugar con un 6% de las palabras que aparecieron en las respuestas, se formaron las categorías de economía, personas y emociones. En este caso, opinan que se mejorará la economía de los docentes al haber un incremento salarial, también señalan que las personas (maestros, alumnos y padres) serán beneficiadas, y mencionan a las emociones; pero en esto último no tiene una relación directa con lo que se les preguntó a los maestros frente a grupo.

La cuarta pregunta que se les planteó a los docentes fue: escribe tres aspectos que no cambiarán con la evaluación del desempeño docente. Esta pregunta tuvo un total de 49 palabras. Con ellas se elaboraron 7 categorías de agrupamiento. Como se observa, la categoría de análisis que tiene más palabras y que se le nombró política, tiene un total de 12

respuestas, con un porcentaje del 24%. Y las otras categorías tienen un porcentaje de 20%, 18%, 14%, 12%, 6%, Y 4% respectivamente. Se agruparon las respuestas de esta pregunta en categorías que se les nombró: política, administrativas, sociales, pedagógicas, actualización, emociones y personas. El tipo de palabras que más se repite son las de política con un porcentaje del 24%. Al docente cuando se le pregunta que no cambiará, señala que algunos aspectos de la política del Sistema Educativo no tendrán cambios desde su perspectiva, mismos que se subdividen en: corrupción y sistema político. Nuevamente como ha venido apareciendo desde arriba, las corruptelas son elementos que aparecen en diferentes partes de la investigación. En segundo lugar con un 20%, contestan palabras que se agruparon como administrativas, menciona qué rasgos de su práctica permanecerán igual, que no tendrán cambios y que no mejorarán. El trabajo administrativo en cualquier nivel educativo ocupa un gran tiempo extra clase e incluso se deja de atender la parte pedagógica. En tercer lugar aparecen con un 18% aspectos sociales de la educación, y que en el caso de esta categoría se subdividen en infraestructura y en contextos sociales. Al contestar esta pregunta sobrepasa los límites de la respuesta, pues si bien se le pregunta que no mejorará, la evaluación del desempeño docente no tiene como fin el cambio de la infraestructura o del contexto social.

En cuarto lugar aparecen palabras agrupadas en la columna de pedagógicas, con un porcentaje del 14%. Cabe aclarar que más arriba cuando se les preguntó ¿Qué mejorará? contestaron que las prácticas docentes serían uno de los cambios, pareciera que hay una contradicción, sin embargo; al comparar los porcentajes en esta misma categoría es mayor el de mejora de las prácticas. En quinto lugar aparecen las palabras agrupadas en actualización, con un porcentaje de 12%, los mentores señalan que ciertas prácticas de actualización no tendrán mejora al realizarse la evaluación del desempeño.

En sexto y en séptimo lugar aparecen las categorías de personas y emociones con porcentajes muy pequeños de 4% y 6% respectivamente, siendo muy bajo el número de respuestas que los maestros asociaron a esta categoría y que no da cuenta del pensamiento colectivo de los encuestados.

6. CONCLUSIONES

Los resultados demuestran que los maestros de mayor edad, presentan mayor resistencia a la evaluación, *contrario sensu*, los más jóvenes son los que tienen más disposición. Lo anterior pudiera prever que en el futuro estos son los que desplazarán a los docentes de más antigüedad, además de que pudieran ser los beneficiados de las bondades de la evaluación, ya que los de menor edad presentan mejor actitud.

Los resultados que arroja la investigación de acuerdo al lugar donde trabajan los docentes, como se dijo en el documento, se clasificó en centros de trabajo: rurales y urbanos. Los

docentes que trabajan en zonas rurales muestran más rechazo a la evaluación en comparación con los docentes que laboran en las zonas urbanas. Por ello, una política que se sugiere se trabaje con los docentes rurales, debe ser orientada para que cambie y mejore su visión y actitud acerca de la evaluación del desempeño.

Otro de los datos que arrojan los resultados de este cuestionario, es la clasificación de los docentes de acuerdo a su nivel de carrera magisterial. Resultando que los mejores ubicados en este programa, a pesar de tener una experiencia previa en la evaluación del docente, manifiestan su inconformidad y una baja disposición y actitud.

Otra conclusión que se obtiene de la presente investigación es que la gran mayoría de los docentes encuestados rechazan la evaluación del desempeño, no están de acuerdo con ella, consideran que es injusta y creen que no les beneficiará y que por el contrario les perjudicará su situación laboral. Es por esto, que uno de los desaciertos del gobierno federal en turno, es no haber incluido a los maestros para que estuviera de acuerdo en el proyecto de la Reforma Educativa.

Además los encuestados consideran que la evaluación no tendrá repercusiones sobre la práctica de sus directivos y de los supervisores, ellos consideran que seguirán teniendo sus mismas formas de trabajo y que no impactará en una mejora.

Es necesario realizar los cambios pertinentes a la Ley General del Servicio Profesional Docente, para que los mentores se sientan incluidos, no afectados, puedan ver más oportunidades de mejora y que no perciban una posible afectación a sus intereses laborales y profesionales.

La gran pregunta que surge como producto de este artículo es ¿Cómo realizar una Reforma Educativa, donde el docente está en el centro de la calidad educativa?, como responsable primario del fenómeno del aprendizaje, cuando el maestro visualiza negativamente este cambio.

Los sujetos de la muestra manifiestan que uno de los males que afecta a la evaluación es la corrupción, no creen en la transparencia del Sistema Educativo, de la instancia que manejan los resultados. Los maestros tienen dudas sobre la veracidad de los puntajes asignados, en el orden de prelación de las listas de sujetos evaluados, en el otorgamiento de plazas a personas fuera de concurso de oposición, etc; y esto desafortunadamente no es una visión solo del magisterio, es una posición que se manifiesta en todos los sectores de la sociedad, muestra de ello, el día 18 de julio de 2016, el Presidente Enrique Peña Nieto, promulgó las leyes del Sistema Anticorrupción (Ley 207, 2016).

Otra de las conclusiones es que el docente percibe emociones negativas al referirse a la evaluación del desempeño, tales como miedo, tensión, nerviosismo, esto afectan su

percepción y en su caso, los resultados. Ya que como lo señala Goleman (1999), las emociones afectan el funcionamiento cognitivo del sujeto, es decir perjudican al maestro en el momento de presentar o elaborar los instrumentos con los cuales es evaluado. Además presentará una baja en su rendimiento laboral, y en su salud física, que afectará el aprendizaje de sus alumnos.

Por ello, es que es necesario que el docente reciba la capacitación necesaria para presentar la evaluación del desempeño. Es necesario que reciban una asesoría sobre el manejo de sus emociones, para que puedan enfrentar con mayor seguridad mental y emocional su evaluación, para que obtengan mejores resultados.

Por otro lado, los docentes observan en la evaluación aspectos que sí cambiarán positivamente, como la profesionalización a través de la capacitación. Relacionan este proceso evaluatorio con una mejora en su actualización y con ello un cambio en su práctica, dicho de otra manera no toda la Reforma Educativa es negativa, también se observan puntos positivos, y lo que es mejor, los encuestados lo manifiestan cuando se les preguntó al respecto.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comenio, J. (2010). *Didáctica Magna*. D.F., México: Editorial Porrúa.
- Congreso de la Unión. (11 de septiembre de 2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. [Ley 205 de 2013]. DO: 11-09-2013. Recuperado de: http://www.ucoi.mx/content/cms/13/file/federal/LEY_GRAL_DEL_SERV_PROF_DOCENTE.pdf
- Congreso de la Unión. (18 de julio de 2016). *Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción*. [Ley 207 de 2016]. DO: 18-07-2016. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNA.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.]. (1917). 15ª Ed. Editorial Porrúa
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.]. (1917). Artículo 3º. [Título I]. 15ª Ed. Editorial Porrúa.
- Díaz, Á. (2005). *El docente y los programas*. México: Editorial Pomara.
- Díaz, Á. (2012). *Pensar la didáctica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós
- Díaz, Á. (2013). *La problemática curricular*. México: Trillas.
- Fernández, A. (2000). *La representación social de la educación ambiental por parte de los maestros de primaria del municipio de Puebla*. (Tesis de Maestría). Universidad Iberoamericana, Puebla, México.
- García, J. (2008). La investigación sobre efectividad docente en Estados Unidos y el uso de los cuestionarios de evaluación. En Mario Rueda (coord.), *La evaluación de los profesores* (pp. 18-35). México: IISUE-UNAM.
- Goleman D. (1999). *La inteligencia emocional*. México: Editorial Vergara.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Krippendorff K. (1990). *Metodología de análisis de contenidos*. Barcelona, España: Paidós
- Martínez, R., & Vega, S. (2007). Un acercamiento al impacto de Carrera Magisterial en la educación primaria. *Revista Latinoamérica de Estudios Educativos*, 37(1), pp. 91-114.

- Pestalozzi, J. (1976). *Cómo Gertrudis educa a sus hijos. Cartas sobre la educación de los niños*. DF, México: Editorial Porrúa.
- Rueda, M. (2008). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Sánchez, M., & Corte, F. (2006). Competitividad y exclusión. Una década de Carrera Magisterial en Tlaxcala. *Revista Latinoamérica de Estudios Educativos*, 36(3), pp. 293-315.
- Stufflebeam D. & Shikfield A. (1987). *Evaluación sistemática*. España: Paidós Ibérica.

Germán Flores Martínez

Doctor en Educación por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Licenciado en Educación Primaria, docente frente a grupo. Línea de investigación es análisis curricular, así como la didáctica. Laboró en la Secretaría de Educación Pública.