



ISSN: 2448-6574

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES EN EDUCACIÓN PRIMARIA UN ESTUDIO DE OPINIÓN DE LOS DOCENTES.

¹*Germán Flores Martínez*

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo explorar y describir la opinión de los docentes de educación primaria acerca de la evaluación del desempeño que se realiza por parte del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), misma que se encuentra fundada en la Reforma Educativa propuesta por el Presidente Enrique Peña Nieto, y en las adiciones al artículo 3 Constitucional, la Ley General de educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente. El estudio se realizó a través de un cuestionario aplicado en el Estado de Tlaxcala, en las zonas oriente, centro y el área conurbada a la capital del Estado. El enfoque del estudio es de tipo cuantitativo, pues las respuestas se realizaron con una escala de Likert y analizadas con el programa Statistical Package For The Social Sciences (spss). Los resultados muestran que la población de estudio se encuentra en desacuerdo con la evaluación del desempeño.

Palabras clave: *Evaluación, docentes, primaria, desempeño, opinión*

ABSTRACT

This research aims to explore and describe the views of primary school teachers on performance evaluation being performed by the INEE, same as is legally established in the educational reform proposed by President Enrique Peña Nieto, and addenda Article 3 of the Constitution, the General education Act and the new creation called General Service Law Professional Teaching. The study was conducted through a questionnaire applied in the State of Tlaxcala, in the eastern, central and

¹ Estudiante de doctorado en Educación en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, docente de educación primaria de la SEP. Correo electrónico: jcoloradounam@yahoo.com.mx, línea de investigación sociología de la investigación.



ISSN: 2448-6574

metropolitan area to the state capital areas. The focus of the study is quantitative, because the responses were performed using a Likert scale and analyzed using SPSS. The results show that the study population is at odds with the performance evaluation.

INTRODUCCIÓN

La evaluación a los sistemas educativos, tanto a los estudiantes, a sus procesos y a la institución misma, ha venido aparejado con la industrialización económica del siglo XX (Díaz, 2013). Ello ha tenido como consecuencia que todo en educación, se desee medir con fines tecnocráticos para avanzar en la tan afamada “calidad educativa”. Lo anterior trae como consecuencia una serie de acciones del sistema educativo, que se cristalizan en políticas educativas dirigidas a los centros escolares, a los estudiantes e incluso a los profesores. Estas políticas vienen orientadas por organismos internacionales (Andare, 2013) para que los gobiernos nacionales las acaten o las modifiquen, siempre respetando las directrices de las instituciones internacionales.

Las anteriores políticas se plasman en diferentes rubros educativos: el presupuesto que las naciones asignan a la educación, la infraestructura educativa, la elaboración de los planes y programas de todos los niveles educativos, la formación y la capacitación de docentes, las evaluaciones a las instituciones educativas, incluidos los estudiantes y por supuesto, la evaluación a los docentes, tema del que versa la presente investigación.

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 (SEP, 2011), que fue aplicado de 1992 hasta 2014 teniendo sus características y peculiaridades propias (Martínez, 2008); entre sus objetivos fueron: coadyuvar a elevar la calidad de la educación nacional, valorar la actividad docente, reconocer y estimular a los docentes que



ISSN: 2448-6574

obtengan logros educativos relevantes. Este tipo de programas tienen su fundamento en el *merit pay* (Díaz, 2005).

En el año 2013, irrumpe en el política mexicana el plan de gobierno de Enrique Peña nieto, las llamadas 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 y que se denominó: Ley General del Servicio Profesional Docente, por la cual se pretende evaluar el desempeño de los docentes a través de una serie de instrumentos de evaluación y que por primera vez, la convierte en obligatoria para todos los docentes y con consecuencia jurídicas (separación de la función docente) para aquellos docentes que obtengan como resultado el nivel de insuficiente, y en estímulos económicos para aquellos docentes que obtengan resultado de destacado.

Con esto se genera, quizá el mayor rechazo a una de las políticas educativas de toda la historia de México, por parte de los docentes de educación básica, particularmente en el nivel de primaria que es el caso que se estudia; Provocando manifestaciones de repudio a la ley en comento, por todo el país, paros magisteriales, miles de amparos ante la Suprema Corte, y hasta enfrentamientos con la fuerza pública, llegando incluso a la muerte de docentes y de policías en los Estado de Oaxaca y Chiapas.

EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación es uno de los temas más estudiados por los expertos en educación, desde el lejano Stufflebeam(1987), con su concepto que lo define como “la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto”, hasta estudios más recientes sobre la evaluación, por parte de organismos internacionales que aplican instrumentos estandarizados a miles de personas, de diferentes países y regiones del mundo (Díaz,)



ISSN: 2448-6574

Se evalúa a todos: estudiantes, procesos y docentes, todo para medir la calidad educativa, todo lo anterior con una visión empresarial de la educación que no responde al pensamiento clásico de la didáctica (Comenio 2010, Pezttalozi 2010, Froebel____) y su evaluación, sino por el contrario a un punto de vista laboral-técnocrata que concibe a la educación como una palanca-motor de la economía de mercado (Díaz, 2013).

Fue en el siglo XIX, cuando surge la investigación acerca de la evaluación docente en los Estados Unidos, García (2008). De acuerdo con este autor es en 1896 cuando se realiza la primera evaluación a los docentes por parte de los alumnos de nivel universitario, esta misma evaluación tenía como objetivo que los maestros mejoraran en su desempeño en el aula. Lo anterior, debido a que los alumnos tenían un malestar asociado con los métodos de enseñanza que usaban los mentores, los cuales estaban basados en la conferencia y en la recitación y es de destacar que los docentes concebían que no estaban allí para enseñar, sino para que los estudiantes escucharán sus enseñanza (García, 2008).

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". 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. Dichas políticas generaron La Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIED).

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,



ISSN: 2448-6574

las tecnologías de la Comunicación, la formación inicial y la actualización del docente. (Rueda, 2008).

EVALUACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA

La evaluación docente en la educación básica mexicana comienza en el siglo XX, concretamente en la década de los 90's, de acuerdo con Martínez (2008), se busca una formalización de esta evaluación a partir de 1992 cuando se implementa el programa de carrera magisterial para educación básica; mismo que pretendía mejorar las condiciones salariales de los docentes, ejerciendo la misma función de docente frente a grupo. Los incrementos salariales eran otorgados para aquellos docentes que tenían los mejores resultados del programa, que incluían un programa de actualización, y una evaluación a los alumnos y sus aprendizajes.

Este programa ha sido criticado por no haber rendido los frutos que se esperaban de él, en el ámbito de los aprendizajes de los alumnos, pues la variable de incremento salarial no fue directamente proporcional al aumento de los aprendizajes escolares de los alumnos. Dicho de otra forma, el aumento en los niveles dentro del Programa de Carrera Magisterial de un docente, y por consiguiente del incremento de salario, no incidió directo en la mejora o en el mayor aprendizaje de los niños. Sin embargo, los beneficios que trajo fueron que dignificó la función del docente, 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, ya que asistir a cursos de capacitación fue uno de los requisitos que exigía el programa a sus participantes. Un beneficio fue que el docente 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.



ISSN: 2448-6574

En el año 2013 se aprueba por parte del Poder legislativo la Reforma Educativa que incluía: aumentar las 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 (CPEUM, 2016). Este sistema será precedido por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), mismo que dictará los lineamientos para la regulación del ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia de los docentes de educación básica y media superior.

La ley 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, en este documento jurídico es donde se da marco legal a la evaluación del desempeño docente. Esta ley señala entre sus propósitos: el de elevar la calidad de la educación, asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los docentes a través de garantizar el nivel de suficiente a quienes realicen funciones de docencia (LGSPD, 2013, art 13). La misma ley en su artículo 52 indica que la evaluación a los docentes es obligatoria, considerando por lo menos cada 4 años el ejercicio evaluatorio. Además indica que en caso de resultar insuficiente en los resultados, el docente se someterá a los programas de regularización que la autoridad indique (art 53). Señala para finalizar el artículo, que el docente de resultar insuficiente en la tercera evaluación, se dará por terminados los efectos del nombramiento correspondiente. Por último, el artículo 8 transitorio, menciona que los docentes 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 insuficientes en su tercer resultado, no será separado de la función pública, será readscrito para continuar con otras tareas en el servicio.

Como se podrá observar al leer el párrafo anterior, la evaluación resulta un acto jurídicamente obligatorio, no existen en el cuerpo de la ley, la opción a poder decidir si se participa o no. Indicando además que de resultar insuficiente, en la tercera



ISSN: 2448-6574

ocasión se dará por terminado el nombramiento definitivo, y por último para aquellos que se encuentran en servicio y reprobaran por tercera ocasión y tienen nombramiento definitivo, no serán despedidos sino reubicados. Estas frases escritas con anterioridad son el centro que ha provocado tanto rechazo y lucha social por parte de diferentes grupos, pues como se podrá leer, vulnera los derechos adquiridos por el colectivo docente por una lucha sindical histórica de segunda mitad del siglo XX. Es el temor a perder su empleo, lo que disgusta y molesta al maestro y lo tiene luchando en las calles y en otros frentes.

Los beneficios que ofrece esta nueva ley, son que ofrecerá mayor competitividad al mantener en el servicio a los docentes más capacitados, como se lee en el artículo 52. Otro beneficio más es que ofrece un aumento salarial, para aquellos que obtengan los mejores resultados al ser evaluados (art. 45); además de capacitaciones y otras ofertas de formación continua que establezca la autoridad. Un punto a favor de la ley es que no despiden en la primera oportunidad, o en el primer resultado de insuficiente, sino que el docente tiene hasta 3 oportunidades para resultar con al menos nivel de suficiente, lo cual da oportunidad al docente de prepararse, asesorarse y poder obtener mejores resultados en la segunda y tercera oportunidad. Una propuesta positiva, es la promoción a funciones de dirección (art 26), ya que anteriormente, el sistema para ascender en el magisterio a puestos verticales, era a través del sistema de escalafón, que durante mucho tiempo estuvo en la opacidad, y sin rendir cuentas, ni ser transparente en el ejercicio de sus funciones. Con la nueva 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.



ISSN: 2448-6574

CARACTERISTICAS DEL CONTEXTO

Tlaxcala es uno de las 32 entidades federativas de la República Mexicana, localizado en la región centro oriente. Es el Estado más pequeño en superficie de todo el país con 4060.93 kilómetros cuadrados. Colinda al noroeste con el Estado de Hidalgo, al norte, sur y este con el Estado de Puebla y al oeste con el Estado de México. Su altitud media es de 2230 metros sobre el nivel del mar, su clima es templado-subhúmedo, semifrío-subhúmedo y frío.

El Estado de Tlaxcala se encuentra compuesto en su organización política por 60 municipios, divididos en 6 regiones con características propias que las hacen diferentes entre sí. Con fauna y flora de cada región que provocan diferentes actividades y culturas distintas (INEGI, 2010).

Municipios que integran las regiones de Tlaxcala según PEOT

Región	Municipios
Centro-Norte	Apizaco, Cuaxomulco, Muñoz de Domingo Arenas, Tetla, Tocatlán, Tzompantepec, Xalostoc, Xaltocan, Yauhquemehcan, Teacalco y Tecopilco.
Centro-Sur TLAXCALA	Amaxac de Guerrero, Apetatitla, Chiautempan, Ixtacuixtla, Contla, Panotla, Santa Cruz Tlaxcala, Totolac, Tlaltelulco, Texoloc, Tetlanohcan, Nopalucan y Xiloxotla.
Norte. TLAXCO	Tlaxco, Atlangatepec, Emiliano Zapata, Lázaro Cardenas.
Oriente- HUAMANTLA	Huamantla, Altzayancam Cuapiaxtla, Tequexquitla, Ixtenco, Terrenate y Zitlaltepec.
Poniente- CALPULALPAN	Calpulalpan, Española, Santórum, Nanacamilpa, Benito Juárez y Hueyotlipan.
Sur- ZACATELCO	Mazatecochco, Tepetitla, Acuamanala, Nativitas, San Pabla del Monte, Tenancingo, Teolochocho, Tepeyanco, Tetlatahuaca, Papalotla, Xicozincos, Zacatelco, Zacualpan, Huactzinco, Axocomanitla, Ayometla, Quiletla, Santa Polonia Teacalco.

METODOLOGÍA

La presente investigación se elaboró a partir de 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



ISSN: 2448-6574

de 10 preguntas elaboradas en base a la escala de Likert, la tercera parte de este cuestionario tiene 4 preguntas abiertas, es elaborado en base a la propuesta de Fernández (2000), que consiste en una pregunta que genera 3 respuestas de una sola palabra cada una de ellas.

El cuestionario fue aplicado en un total de 60 personas, de las cuales solo se analizaron 40. Esto debido, a que no todos los cuestionarios tenían las respuestas completas o los docentes no quisieron contestar, por lo que no eran útiles para los fines de la investigación. El instrumento se aplicó en tres partes distintas del Estado de Tlaxcala: En la zona del oriente en el Carmen Tequexquitla, en la zona 36 de educación primaria, en la zona conurbada a la Capital en La Magdalena Tlaltelulco en la zona 04, y en la ciudad de Apizaco en la zona 12.

Los datos obtenidos, tanto los de carácter sociodemográfico, así como los resultados de la opinión de los docentes, fueron analizados en el programa spss por su significado de sus siglas en inglés. Por lo que se realizó un análisis estadístico descriptivo y correlacional en dicho software y esto permitió llegar a las conclusiones que se indican más adelante.

En el cuestionario se le pregunta a los docentes su opinión sobre la evaluación del desempeño docente.

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 1987) así también esa literatura a servido para la elaboración del presente reporte de investigación. El instrumento es producto de la síntesis y análisis de diversas investigaciones que sean realizado acerca de la evaluación docente, tanto a nivel internacional como nacional (García 2008, Hernández 2013). Además, se revisaron otras metodologías que contribuyeron para la construcción del cuestionario (Fernández, 2000).



ISSN: 2448-6574

Validez de expertos

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

Validez de prueba de pilotaje.

El instrumento 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 para contestar, sobre su 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 docentes no tuvieron ninguna dificultad, ni de forma ni de fondo.

Confiabilidad Estadística

Una vez aplicado el cuestionario se procedió a realizar la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach dando un resultado de 0.85 lo cual indica una confiabilidad buena en una escala de 0-1.

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. Esta metodología se retoma de Fernández (2000). Con este instrumento se busca explorar la psique de los participantes, y que lo reflejen en tres palabras, en este caso se analiza las categorías



ISSN: 2448-6574

Una vez con las respuestas de los participantes se procedió a generar categorías (Kriperdorft, 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.

Fueron en total 4 preguntas de este tipo que generaron una cantidad de palabras que se agruparon en categorías que tuvieron alto número de palabras y otras categorías que agruparon muy pocas palabras.

ANALISIS DE RESULTADOS

De los datos demográficos se dividen por género un total de 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 zonas 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. A continuación se muestra la tabla que muestra la información.

Tabla 1. Sexo, edad, estado civil, lugar de residencia. Elaboración propia

	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Sexo			
Hombre	18	47.4	47.4
Mujer	20	52.6	100.0
Total	38	100.0	
Edad			
30 o menos	5	14.7	14.7
31-40	21	61.8	76.5
41 y más	8	23.5	100.0
Total	40	100.0	
Estado Civil			
Soltero	9	27.3	27.3
Válido casado	24	72.7	100.0
Total	33	100.0	
Lugar de residencia			
Urbano			
Válido rural	21	58.3	58.3
Total	15	41.7	100.0
	36	100.0	

Como se puede observar son más mujeres que hombres aunque la diferencia es poca, sólo 5.2% del total. Lo anterior, demuestra que la diferencia en opinión por sexo, no resulta significativa, por la poca diferencia que hay en número entre uno y otro. Por lo que 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 de edad, lo cual da muestra que existen pocos maestros de edad avanzada (21.5%) o mayores que estén por jubilarse. Y que el número de jóvenes que ingresan al servicio, es muy bajo sólo el 14.7% del total de los encuestados, frente al 61.8%, del rango de más frecuencia.



ISSN: 2448-6574

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

Tabla 2.- Antigüedad por rangos, escolaridad, carrera magisterial, posgrado

ANTIGÜEDAD AGRUPA POR RANGOS	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
0-5	3	8.1	8.1
6-10	16	43.2	51.4
Válidos			
11-15	9	24.3	
+15	9	24.3	75.7
Total	37	100.0	100.0
Perdidos Sistema	3		
Total	40		
ESCOLARIDAD			
Licenciatura	37	97.4	97.4
Válidos			
Maestría	2	2.6	
Total	38	100.0	100.0
Perdidos Sistema	2		
Total	40		
CARRERA MAGISTERIAL			
A	10	37.0	37.0
B	4	14.8	51.9
Válidos			
Ninguno	13	48.1	
Total	27	100.0	100.0
Perdidos Sistema	13		
Total	40		
CON POSGRADO			
Sí	5	20.0	20.0
Válidos			
No	20	80.0	100.0
Total	25		
Perdidos Sistema	15		
Total	40	100.0	



ISSN: 2448-6574

La información muestra que el 91.9% tiene 6 o más años de experiencia laboral o años en servicio docente, lo cual demuestra que poseen la suficiente experiencia, también se podría mencionar que son gente con mucho crecimiento profesional.

Un factor que es preciso comentar, es que los docentes en porcentajes bajos no tienen carrera magisterial, pues sólo el 48 % de los encuestados tienen alguna letra que refleja el nivel del programa. Sin embargo; el 62% no tiene carrera magisterial, lo cual indica que no han participado o no han ascendido en el programa. Lo anterior da muestra y puede ser una buena evidencia del porque los docentes no tienen una percepción optimista de la evaluación. Estos datos son un reflejo de lo que pudiera pasar con los resultados de la evaluación o de lo que se puede esperar que los docentes obtengan en sus resultados.

El dato que arroja el programa sobre el posgrado es una situación muy especial, pues a final de cuentas es un reflejo de lo que sucede en la sociedad, en especial en la sociología de las profesiones. Es decir, los profesionistas con posgrado en la sociedad son muy pocos, y lo anterior, deja a los docentes con una desventaja para enfrentar la evaluación con éxito, a mayor preparación profesional un mejor desempeño laboral, hipotéticamente se plantea esta situación. Sí los docentes no cuentan con posgrados esta situación hace que se sientan con mayor desventaja para la evaluación. La tabla 2 muestra esta información.

Tabla 3.- Percepciones de los docentes sobre la evaluación educativa.

Pregunta	N	Bajo 1+2	Medio 3	Alto 4+5	Media	Valor de t	Valor de comparación	Valor Cualitativo
1. ¿Estás de acuerdo con la evaluación del desempeño docente?	40	62.5	17.5	20	2.40	2.199	2	Insuficiente
2. ¿Crees que es justa la evaluación del desempeño docente?	40	75.0	10.0	15.0	2.10	.550	2	Insuficiente
3. ¿La evaluación del desempeño docente	40	75.0	12.5	12.5	2.03	.158	2	Mala

elevará la calidad de la educación?								
4. ¿La evaluación del desempeño docente beneficiará a los docentes?	39	69.2	23.1	7.7	2.18	1.312	2	Mala
5. ¿La evaluación del desempeño docente perjudicará a los docentes?	40	20.0	12.5	67.5	3.53	.134	3.5	Regular
6. ¿Los docentes mejorarán su práctica con la evaluación del desempeño docente?	40	75.0	17.5	7.5	2.13	.961	2	Mala
7. ¿La evaluación del desempeño docente mejorará el funcionamiento de los centros escolares?	40	82.5	10.0	7.5	2.03	.177	2	Mala
8. ¿La evaluación del desempeño mejorará las prácticas de los directivos?	40	77.5	12.5	10.0	2.10	.726	2	Mala
9. ¿La evaluación del desempeño mejorará las prácticas de la supervisión escolar?	40	80.0	10.0	10.0	1.95	-.339	2	Mala
10. ¿La evaluación del desempeño docente hará más positiva la actitud laboral de los docentes?	40	77.5	12.5	10.0	2.05	.350	2	Mala

En la percepción de los docentes no valoran ningún enunciado o característica de la evaluación, como excelente, muy buena o buena. Si consideran que la evaluación perjudica a los docentes de una manera regular ($x= 3.53$). Los docentes consideran que no están de acuerdo con la evaluación docente ($x=2.40$), ni que esta sea justa



ISSN: 2448-6574

($x=2.10$). Las percepciones más negativas de los docentes es que elevará la calidad educativo, ni beneficiará a los docentes.....

CONCLUSIONES

Uno de los resultados que se precisa comentar es el que se presentó por rango de edad, los datos demuestran que los maestros de mayor edad, presentan mayor resistencia a la evaluación, tal como se puede demostrar con la tabla que a continuación se muestra. Contrario sensu, los maestros más jóvenes son los que tienen mayor disposición para la evaluación.

Lo anterior pudiera anticipar que en el futuro los jóvenes son los que desplazarán a los docentes de mayor edad, además de que pudieran ser los beneficiados de las bondades que pudieran resultar de la evaluación.

Otro de los análisis que llama la atención del investigador son los resultados por lugar donde trabajan los docentes, como se dijo arriba, se clasificó en centro 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.

Lo anterior, da cuenta que los docentes rurales se encuentran envueltos en un ambiente colectivo social que no es propicio para la actitud laboral, por el contrario los docentes que laboran en la zona urbana tiene un mejor clima laboral, que los lleva a dos situaciones: la competitividad y la profesionalización. Concluyendo que los docentes urbanos que participaron y que se encuentran en este rango y en este grupo de población que se estudió, se encuentran en una mejor situación actitudinal.

Otro de los datos que es preciso comentar, y que arrojan los resultados de la evaluación, 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



ISSN: 2448-6574

tener una experiencia previa en la evaluación del docente, manifiestan su inconformidad y una baja disposición y actitud a la evaluación.

1. Del análisis de los datos de opinión de los docente a partir del cuestionario likert.

El primer resultado que es obvio ante el análisis de los datos que muestra la escala de likert, es un rechazo total y absoluto a la evaluación, por parte del 99% de los docentes participantes en el presente estudio.

Lo indicado anteriormente, muestra que los docentes no tienen una actitud positiva ante la evaluación, por lo que es consecuencia lógica que los maestros manifiesten ese mismo rechazo en las calles, y que el proceso de evaluación, tenga un sesgo de negatividad ante la evaluación del desempeño docente.

2. Análisis de los datos de opinion de los docente a partir del cuestionario de la pregunta generadora.

BIBLIOGRAFÍA

Andare, E. (2013). La escuela rota. Editorial XXI. México, DF.

Comenio J.(). Didáctica Magna. Editorial Porrúa. México, DF.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016) artículo 3°.

Díaz Barriga A. (2005). El docente y los programas. Editorial Pomara, México, DF.

Díaz Barriga A. (). La evaluación académica. Editorial , México, DF.

_____ (2013). La problemática curricular. Editorial Trillas. México, D.F.

Fernandez C. (2000). La representación social de la educación ambiental por parte de los maestros de primaria del municipio de Puebla (Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana).



ISSN: 2448-6574

Frobel W. ().

García J.(2008). La investigación sobre efectividad docente en Estados Unidos y el uso de los cuestionarios de evaluación. En la evaluación de los profesores coordinador Mario Rueda Beltrán. Editorial Institución de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México, DF.

Hernández F. (2013). Retos y tensiones de la evaluación en las Escuelas Públicas de Tlaxcala. México, Tlaxcala

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2010) Censo General de Población y Vivienda, México.

Martínez, F. (2008). La evaluación de aprendizajes en América Latina, Colección Cuadernos de Investigación. No. 32. México: INEE.

Pestalozzi (2010). De como Gertrudis enseña a sus hijos. Editorial Porrúa. México, DF.

Rueda, M. (2008). La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México, DF.

SEP (2011). Lineamientos del programa de Carrera Magisterial. Editorial SEP. México, DF.

Stufflebeam D. (1987). Evaluación sistemática. Paidós Ibérica. Madrid, España.