




- 
- **Educando para educar**
  - Año 21
  - Núm. 39
  - ISSN 2683-1953
  - Marzo-agosto 2020
  - [educandoparaeducar@beceneslp.edu.mx](mailto:educandoparaeducar@beceneslp.edu.mx)
- 

**Benemérita y Centenaria  
Escuela Normal del Estado**

# LOS EFECTOS EMOCIONALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES DE LA REGIÓN CENTRO SUR DEL ESTADO DE CHIHUAHUA (MÉXICO)

THE EMOTIONAL EFFECTS CAUSED BY THE PERFORMANCE EVALUATION IN TEACHERS IN THE CENTRAL SOUTH REGION OF THE STATE OF CHIHUAHUA (MEXICO)

*Fecha de recepción: 10 de junio de 2019.*

*Fecha de aceptación: 30 de enero de 2020.*

*Dictamen 1: 6 de noviembre de 2019.*

*Dictamen 2: 14 de enero de 2020.*

*Francisco Javier Berzosa Rodríguez<sup>1</sup>*

*Albertico Guevara Araiza<sup>2</sup>*



Investigaciones

## RESUMEN

Esta investigación cuantitativa permite conocer el proceso de la evaluación del desempeño y sus efectos emocionales. Se contrastan los resultados de los docentes evaluados y de los no evaluados. Se utilizó el cuestionario de burnout del profesorado elaborado por Moreno-Jiménez; este cuenta con 86 ítems: 20 preguntas cerradas (para determinar cuánto están de acuerdo con la evaluación) y 66 de respuesta con una escala tipo Likert (para la evaluación de los procesos de estrés y burnout). Tiene una confiabilidad de 0.949. Se aplicó a docentes de escuelas secundarias técnicas en el estado de Chihuahua (México). Uno de los resultados es que, del desgaste en los docentes estudiados, 78.9 por ciento es generado por el proceso de evaluación, lo que coincide con lo señalado por la doctora Ericka Escalante acerca de que 68.7 por ciento de los docentes en primarias presentan el síndrome de burnout. Por lo que se infiere que los docentes son susceptibles al estrés si son evaluados.

**Palabras clave:** Burnout, Desempeño laboral, Estrés, Evaluación.

## ABSTRACT

The research allows knowing the process of performance evaluation and its emotional effects in teachers. The quantitative approach used seeks to contrast the results between the teachers that were evaluated and those who were not. The instrument "teacher Burnout questionnaire", prepared by Moreno-Jiménez was applied to teachers at Technical High Schools in the State of Chihuahua (Mexico). The instrument has 86 items, 20 closed questions (they allow finding that both agree with the evaluation), 66 of which are answered with a Likert scale (evaluates the processes of stress and burnout). The instrument has a reliability of 0.949. One of the main findings was that from the total of evaluated teachers' burnout, 78.9 percent is generated by the evaluation process itself, which coincides with Dr. Ericka Escalante's appreciation that indicates that 68.7 percent of teachers in primary schools present the Burnout Syndrome; Therefore it is inferred that teachers are susceptible to stress when submitted to evaluation processes.

**Keywords:** Burnout, Evaluation, Stress, Work performance.

<sup>1</sup> Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua. [jaber\\_upndelicias@hotmail.com](mailto:jaber_upndelicias@hotmail.com)

<sup>2</sup> Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua. [aguevara@upnech.edu.mx](mailto:aguevara@upnech.edu.mx)

## INTRODUCCIÓN

México estableció la evaluación del desempeño con la finalidad de tener docentes más competentes y de mayor calidad. Para ello creó el Servicio Profesional Docente (SPD) y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), cuya tarea principal es evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del sistema educativo nacional.

Tyler precisa que la finalidad evaluativa es esencialmente comparativa, ya que permite determinar el grado de congruencia entre lo previsto y lo obtenido. En 1970, el padre Ernesto Meneses Morales, de la Universidad Iberoamericana, introdujo el proceso de evaluación docente en México, para lo cual creó el primer cuestionario.

La evaluación docente genera cargas extras de trabajo, que se acumulan hasta que el docente alcanza un punto de quiebra emocional, que desencadena estrés. Selye (1954) lo caracterizó como el síndrome general de adaptación (SGA), y conceptualizó el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza, caracterizada por una fase de alarma, una fase de resistencia y una fase de agotamiento.

El término estrés se desdobra en eustrés y distrés. Eustrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza. Por su parte, se llega al distrés o mal estrés cuando las amenazas son excesivas o intensas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo (Guerrero, 1996).

Las causas del estrés más características en el ámbito de la enseñanza son: a) el ambiente físico; b) las demandas laborales; c) las relaciones interpersonales y grupales, y d) la estructura y el clima organizacionales. Las posibles consecuencias del estrés en la salud se pueden agrupar en tres niveles: 1) enfermedades cardiovasculares; 2) alteraciones psicológicas, y 3) deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo (Dunham, 1984).

Existen varias definiciones del síndrome de burnout. En la mayoría de ellas se afirma que este es consecuencia de un estrés que no ha sido atendido. El psiquiatra Herbert J. Freudenberger incorporó el concepto burnout cuando observó que el personal de voluntariado mostraba, en el transcurso de un año, una pérdida de energía hasta llegar al agotamiento.

Para Maslach (2001), el estrés se origina por factores profesionales. Las causas más destacadas son el conflicto del rol y la carencia de autonomía. Las consecuencias del burnout en el docente se traducen en una falta de salud personal y laboral que afecta el estado de ánimo de este, las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y, sobre todo, el comportamiento social con sus alumnos.

El problema de esta investigación son los efectos emocionales que provoca la evaluación del desempeño en los docentes. Se intenta tener un acercamiento a los diversos efectos emocionales durante el proceso de evaluación del desempeño, así como a los probables efectos tanto en la persona como en la práctica pedagógica. La interrogante principal es ¿cuáles efectos emocionales sufren los docentes con relación al proceso de evaluación de su desempeño?

El objetivo general es conocer el proceso de la evaluación del desempeño docente en México a partir del estudio realizado en la región centro-sur del estado de Chihuahua, así como los efectos emocionales de dicha evaluación. La finalidad es establecer cuánto afecta en el docente la evaluación del desempeño y si durante el proceso sufre desgaste profesional.

La investigación utiliza el enfoque cuantitativo. Se busca obtener datos numéricos mediante una encuesta sobre el desgaste de los docentes en la práctica educativa diaria, y determinar cuánto influye la evaluación del desempeño en esos niveles. El instrumento utilizado es el cuestionario de burnout del profesorado revisado (CBP-R), elaborado por Moreno-Jiménez et al. en 1993. Está constituido por 86 ítems; 20 son preguntas cerradas que permiten establecer cuánto están de acuerdo con la evaluación y 66 evalúan los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión. Se responden mediante una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1 = no me afecta hasta 5 = me afecta muchísimo). El instrumento tiene una confiabilidad de .949 (alfa de Cronbach), lo que significa que mide exactamente lo que se indica.

Por las condiciones del objeto de estudio, en esta investigación la selección de la muestra fue intencional (dirigida). Se encuestaron a 172 docentes pertenecientes a la Zona 9 de Secundarias Técnicas de la región centro-sur del estado de Chihuahua.

Se encontraron los siguientes resultados. 76 por ciento de los docentes conoce el proceso de evaluación. Coinciden en que la educación que imparte el Estado debe ser de calidad; que sus prácticas de enseñanza son uno de los factores escolares que tienen mayor incidencia en el aprendizaje de los alumnos, y aceptan que deben ser evaluados.

El desgaste en los docentes no evaluados es de 38.46 por ciento. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) menciona que en algunas instituciones se les asignan cargas extras de trabajo a los docentes, y es cuando surge el estrés agudo, que los agota física, psicológica y conductualmente.

El desgaste en los docentes sí evaluados es de 78.9 por ciento, que es considerado un nivel muy alto. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el síndrome de burnout es una de las causas más frecuentes del fracaso profesional de los docentes. Existen factores ambientales que detonan el incremento de este síndrome; uno de ellos es la evaluación del desempeño.

Los síntomas detectados más comunes son depresión, miedo, cambios en el estado de ánimo, trato brusco hacia los demás, problemas de apetito, dolores de cabeza, fatiga, problemas de espalda o cuello, indigestión, respiración agitada, perturbaciones en el sueño; incluso, estos pueden conducir a la jubilación temprana.

## **DESARROLLO**

### ***Evaluación del desempeño docente***

La sociedad se encuentra en un proceso acelerado de cambios que se manifiestan en todos los ámbitos, ya sea en el económico, el científico, el cultural, el social o el político. Ello ha ocasionado una gran incertidumbre acerca de los conocimientos y las habilidades que se requerirán el día de mañana para que los integrantes de la sociedad sean competentes. Para abordar estos cambios, el gobierno de México estableció la evaluación del desempeño, con la finalidad de tener docentes más competentes y de mayor calidad y, por ende, una sociedad mejor preparada. Dicha evaluación surgió como parte del compromiso del gobierno mexicano por la calidad de la educación, establecido de común acuerdo entre la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE), los cuales tomaron en cuenta las consideraciones emitidas al respecto por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Se creó el Servicio Profesional Docente (SPD) y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), que tiene como tarea principal evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional (SEN) en los niveles de educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. Dicho esto, la evaluación es uno de los puntos clave de la Alianza por la Calidad; por ello, se debe conceptualizar para conocer qué se necesita para mejorar la calidad de la enseñanza.

Ralph Tyler realizó el primer aporte sobre el concepto de evaluación en la educación. Precisó que la finalidad evaluativa es esencialmente comparativa, ya que permite determinar el grado de congruencia entre lo previsto y lo obtenido. Recomendó que la evaluación sirviera para la mejora constante de la propuesta evaluativa. Señaló que la evaluación es el “proceso de determinar hasta qué punto han sido alcanzados realmente los objetivos educativos” (Tyler, 1950, p. 69).

En 1995, algunos especialistas en evaluación (Stufflebeam y Shinkfield, 1987) la vieron como una situación de fomento y favorecimiento de la profesionalización docente, que posibilitaría la identificación de las cualidades que esta debería tener. La evaluación puede ser una opción de reflexión y de mejora, pero debe ser situada como una herramienta para el avance profesional. En 1970, el padre Ernesto Meneses Morales, de la Universidad Iberoamericana, introdujo en México el proceso de evaluación docente y creó el primer cuestionario para ello.

### ***Estrés***

La evaluación docente genera cargas extras de trabajo, que, aunadas a las que ya se tienen, poco a poco se van acumulando hasta ocasionar un punto de quiebra emocional en el individuo, que deviene en un estrés que repercute de manera crucial en el desarrollo del trabajo y de las relaciones con otros como alumnos, docentes, directivos y cualesquiera con los que tenga relación. El estrés se manifiesta debido a un estímulo externo que produce un efecto sobre la persona. Ese estímulo puede ser o no estresante según la respuesta que provoque.

Este síndrome fue definido por primera vez por Cannon (1935, p. 189), en términos de “una noción que afectaba la homeostasis de los sistemas simpáticos”. Asimismo, fue el primero en sugerir que es posible medirlo. Posteriormente, Selye (1954) lo caracterizó como un síndrome general de adaptación (SGA), y lo definió como un “conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo, físico o psicológico” (p. 189). Selye conceptualizó el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza, caracterizada por una fase de alarma (el organismo se prepara para dar una respuesta), una fase de resistencia (aparecen los cambios específicos que permitirán el afrontamiento de la situación) y una fase de agotamiento (se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza).

En las teorías basadas en la repuesta, el término estrés se desdobra en eustrés (o eutrés) y distrés. El eustrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza; es un estado en el que se potencia el mejoramiento del nivel de conocimiento, de las ejecuciones cognitivas que provee la motivación, además de que es indispensable para el funcionamiento y el desarrollo personales (Guerrero, 1996). Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo, se llega al distrés o mal estrés.

El estrés está siempre acompañado por “una respuesta complementaria biológica [...] independiente del tipo de factor causante y que se traduce por un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general” (Guerrero, 1996). Es un proceso en el cual, en todo ser vivo, están implicados distintos elementos; entre ellos, las mismas características del sujeto y la valoración cognitiva que este posee. Estos atributos le permitirán crear estrategias que le ayuden a afrontar las situaciones que lo produzcan y, con ello, minimizar el conflicto y resolverlas.

Desde la perspectiva de Kyriacou (2003), la docencia es un trabajo que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse. Pero también es una labor exigente. Todos los profesores, tarde o temprano, terminan con estrés, producido por agotamiento. Además, la docencia le permite al profesor tener una relación con los alumnos; pero esa misma relación trae consigo desequilibrios emocionales por las exigencias propias de las personas que están en su entorno personal, familiar, laboral y social. Estos desequilibrios lo conducen a desarrollar emociones negativas como enfado, frustración, ansiedad, depresión o nerviosismo.

Las causas de estrés más frecuentes en el ámbito de la enseñanza son: a) el ambiente físico; b) las demandas laborales; c) las relaciones interpersonales y grupales, y d) la estructura y el clima organizacionales.

Como se ha indicado anteriormente, existen causas o factores del estrés. Al estar expuestos a los estresores es posible que se produzcan alteraciones fisiológicas en el organismo, debido a la persistencia e intensidad de estos. Las potenciales consecuencias perjudiciales del estrés sobre la salud pueden agruparse en tres niveles (Dunham, 1984): 1) Enfermedades cardiovasculares como hipertensión o cardiopatías; dolores de cabeza, alteraciones gastrointestinales como úlceras y colitis. 2) Alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión, irritabilidad, pérdida de autoestima, etcétera. 3) Deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo; disminución del rendimiento, vulnerabilidad a los accidentes, abuso de drogas y burnout.

### ***Burnout***

Como se mencionó párrafos arriba, el estrés es el desequilibrio emocional de una persona y su relación con el medio ambiente. Cuando ese desequilibrio se prolonga por un tiempo determinado y no es atendido medicamente se genera el estrés crónico, el cual es llamado burnout o, traducido al español, síndrome del quemado.

El psiquiatra Herbert J. Freudenberger fue quien empezó a mencionar este síndrome en textos científicos a mediados de los años setenta; él trataba de explicar el proceso de deterioro en los cuidados y atención de los usuarios de las organizaciones de servicios. Incorporó el concepto burnout cuando

observó que el personal de voluntariado mostraba, en el transcurso de un año, una pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad, depresión y una enorme desmotivación para trabajar.

El síndrome de burnout causado por el trabajo es entendido como una respuesta al estrés laboral crónico. Ha sido conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan con personas. Dicho síndrome se manifiesta cuando el estrés es crónico y los métodos con los cuales la persona lo afronta no son los más adecuados; por lo tanto, la respuesta no es la correcta.

Existen varias definiciones del burnout docente. La mayoría de ellas señalan que este es consecuencia de un estrés que no ha sido atendido. Kyriacou (2003, p. 18) lo define como “el síndrome resultante del prolongado padecimiento del estrés docente, caracterizado principalmente por el cansancio físico, emocional y actitudinal”.

### ***Causas***

Para Maslach (2001), los provocadores del burnout docente son los factores profesionales. Las causas más destacadas son: a) el conflicto del rol, que aparece cuando el trabajador no satisface simultáneamente las expectativas de dos o más miembros de su organización (Montoro-Rodríguez y Small, 2006), y b) la carencia de autonomía, que se refiere a las limitaciones del personal docente para tomar decisiones propias sobre su labor profesional (Paine, 1982).

Las consecuencias físicas, sociales y psicológicas son: a) frecuencia de enfermedades; b) deterioro de las relaciones interpersonales; c) estados de ánimo negativos; d) baja satisfacción laboral; e) bajo desempeño del profesor; f) ausentismo laboral, y g) comportamiento social inadecuado del profesor.

Los efectos del burnout en el maestro se traducen en una falta de salud personal y laboral que afecta los estados de ánimo de este, las relaciones interpersonales con su pareja y familia, el desempeño laboral y, sobre todo, cuando existe despersonalización, el comportamiento social con sus alumnos. El profesor carece de participación, de carisma y de emociones saludables, lo que, en consecuencia, menoscaba el rendimiento, la motivación para el aprendizaje y la disciplina escolar.



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La tarea del docente tiene como objeto que la actividad educativa sea significativa, estimule el potencial de los alumnos para desarrollar las competencias básicas y necesarias para una sociedad cambiante. Debido a ello, gran parte de la responsabilidad de la calidad de la educación recae en el docente.

Como ya se ha mencionado, los efectos emocionales de la evaluación del desempeño docente es el problema de esta investigación. Se intenta, por medio de esta, un acercamiento a los diversos efectos emocionales en el profesor durante el proceso de tal evaluación, así como a las probables consecuencias de esta tanto en su persona como en su práctica pedagógica. Para ello, la principal interrogante formulada es ¿Cuáles efectos emocionales sufren los docentes con relación al proceso de evaluación de su desempeño? Esta pregunta orienta este trabajo y da origen al objetivo general; al mismo tiempo, guía la concreción de diversos interrogantes de la investigación.

### ***Hipótesis de investigación***

La evidencia científica descrita anteriormente posibilita el planteamiento de las tres hipótesis de investigación. Hipótesis 1: 50 por ciento de los docentes conoce el proceso de evaluación del desempeño. Hipótesis 2: el desgaste profesional se presenta aproximadamente en 50 por ciento de los docentes en general. Hipótesis 3: la evaluación del desempeño docente aumenta en 15 por ciento el desgaste profesional.

Con la información recabada, se pretende responder las siguientes preguntas: ¿Qué porcentaje de los docentes conoce el proceso de evaluación del desempeño? ¿Qué nivel de desgaste profesional se observa en los docentes no evaluados? ¿Qué nivel de desgaste profesional se observa en los docentes evaluados? ¿Cuál es el grado de relación entre el nivel de desgaste profesional y la evaluación del desempeño docente? ¿Cuáles emociones genera la evaluación del desempeño en los docentes? Dar respuestas a estas interrogantes contribuirá al descubrimiento de la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el nivel de desgaste profesional en los docentes.

### ***Objetivo general***

El objetivo general de esta investigación es conocer el proceso de evaluación del desempeño docente en México, así como los efectos emocionales de dicha evaluación. La finalidad es establecer cuánto afecta la evaluación del desempeño en el docente y si en algún punto del proceso este sufre desgaste profesional.

### ***Objetivos específicos***

Los objetivos específicos son: 1) indagar el porcentaje de docentes que conoce el proceso de evaluación; 2) explorar el nivel de desgaste laboral de los docentes que no han sido evaluados, y 3) explorar el nivel de desgaste laboral de los docentes que sí han sido evaluados.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### ***Paradigma***

Thomas Khun (1962) afirma que paradigma es “el conjunto de presupuestos básicos que establecen los intereses por los que se construyen las teorías y lo que se espera de ellas (problemas y campo de fenómenos), también instituyen sus compromisos ontológicos (entidades y procesos existentes) y meteorológicos (criterio para su evaluación)”.

Para la investigación se utilizó el paradigma positivista, porque se formularon hipótesis, su predicción y su verificación a partir de métodos cuantitativos y de técnicas estadísticas para el procesamiento de la información, con el fin de eliminar el papel de la subjetividad del investigador. Por lo tanto, tal paradigma es la mejor opción para la investigación.

### ***Enfoque***

A través de una encuesta se obtuvieron datos numéricos sobre el estrés y el burnout de los docentes en la práctica educativa diaria, con objeto de determinar cuánto influye la evaluación del desempeño en esos niveles. El enfoque de esta investigación es cuantitativo. Para contrastar los resultados, se consideraron docentes que sí han sido y que no han sido evaluados.

### ***Método***

La investigación es correlacional-descriptiva, ya que se pretende encontrar las regularidades generales y esenciales del estrés o el síndrome de burnout en el docente en relación con la evaluación de su desempeño. Este tipo de investigación se caracteriza por la obtención y el análisis de datos cuantitativos.

## ***Técnicas***

Se utilizó el test. Esta técnica tiene como objetivo la obtención de información sobre los rasgos definidos de la personalidad, la conducta o determinados comportamientos y características individuales o colectivas de la persona, mediante preguntas, actividades, manipulaciones, entre otras, que son observadas y evaluadas por el investigador.

El instrumento que ayudó a la evaluación del estrés y el burnout es el cuestionario de burnout del profesorado revisado (CBP-R), elaborado en 1993 por Moreno-Jiménez et al. Es una versión revisada, que ha sido modificada por el investigador para los fines y necesidades de este estudio. El CBP-R trata de evaluar los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión docente, así como las posibles variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que actúan como desencadenantes de estos procesos.

El instrumento está constituido por un total de 86 ítems; 20 son preguntas cerradas que revelan cuánto están de acuerdo los docentes con la evaluación y 66 evalúan los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión. Se responden mediante una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1 = no me afecta hasta 5 = me afecta muchísimo). El instrumento tiene una confiabilidad de .949 (alfa de Cronbach), lo que significa que en realidad mide lo que se pretende que mida. Las mayores puntuaciones obtenidas en cada una de las escalas están relacionadas teóricamente con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas.

## ***Estrategia para el análisis de datos***

Con los datos se realizó un análisis descriptivo con ayuda del programa SPSS. Se encontró la relación, la presencia y ausencia de estrés y burnout, y si los docentes habían sido o no habían sido evaluados, lo que hizo posible la comparación de los valores obtenidos en ambos grupos.

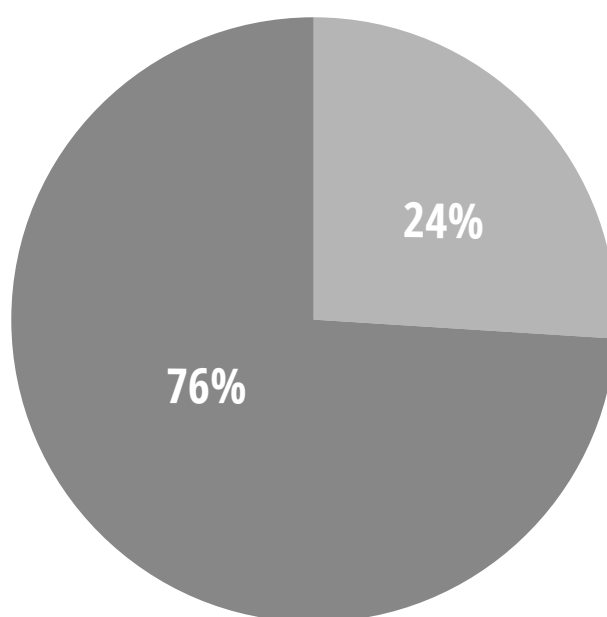
## ***Muestra***

Por las condiciones del objeto de estudio, en esta investigación la selección de la muestra fue intencional (dirigida). Se encuestaron a 172 docentes pertenecientes a la Zona 9 de Secundarias Técnicas de la región centro-sur del estado de Chihuahua.

## RESULTADOS

### ***Porcentaje de los docentes que conocen el proceso de evaluación del desempeño***

*Gráfica 1. Porcentaje de los docentes que conocen el proceso de evaluación*

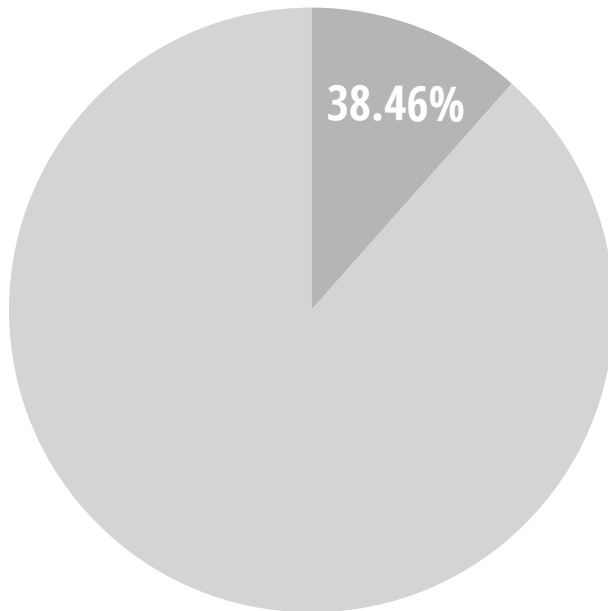


*Fuente: elaboración propia.*

Como se muestra en la gráfica 1, 76 por ciento de los docentes conoce el proceso de evaluación. Se acepta la hipótesis de que 50 por ciento de los docentes conoce el proceso de evaluación del desempeño, ya que más de 50 por ciento conocía el proceso. Concierten en que la educación impartida por el Estado debe ser de calidad. Además, coinciden en que sus prácticas de enseñanza constituyen uno de los factores escolares que tiene mayor incidencia en el aprendizaje de los alumnos, y aceptan que deben ser evaluados. Ello contribuirá al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza, a la identificación de las necesidades de formación y a la mejora de las prácticas profesionales propias, para garantizar tal calidad en la educación.

### **Nivel de desgaste profesional en los docentes que no han sido evaluados**

Gráfica 2. Nivel de desgaste profesional en los docentes no evaluados



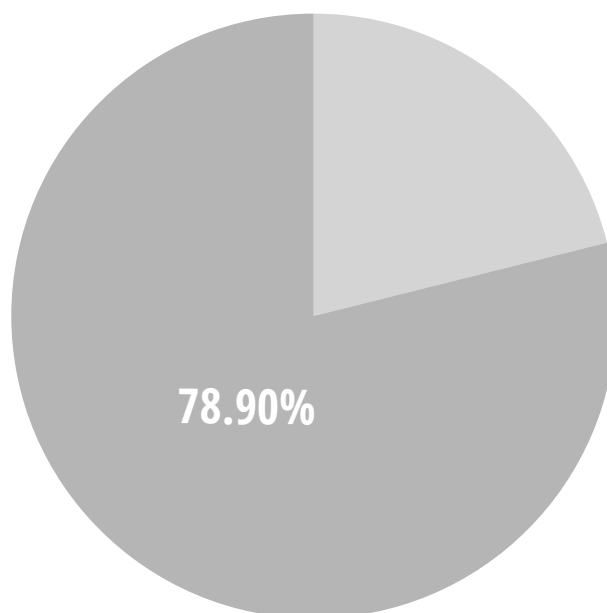
Fuente: elaboración propia.

El desgaste profesional en los docentes que no han sido evaluados es de 38.46 por ciento. Por ello, no es aceptada la hipótesis de que el desgaste profesional se presenta aproximadamente en 50 por ciento de los docentes en general, porque la proporción es menor a la esperada.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura señala que, en la mayoría de los sistemas educativos, el trabajo docente debe centrarse en la transmisión de conocimientos en materias básicas como lenguaje, matemáticas, historia, geografía y ciencias sociales. Sin embargo, algunas instituciones piden a sus profesores enfatizar habilidades interculturales, sociales, de comportamiento y emocionales, tales como el pensamiento crítico, la empatía, el trabajo en equipo, la perseverancia, entre otras. Este trabajo extra exigido a los docentes es el que provoca estrés agudo, lo cual causa agotamiento físico, psicológico y conductual.

### ***Nivel de desgaste profesional en los docentes que sí han sido evaluados***

*Gráfica 3. Nivel de desgaste en los docentes sí evaluados*



*Fuente: elaboración propia.*

El desgaste profesional de los docentes que sí han sido evaluados es de 78.9 por ciento, que es considerado un nivel muy alto. A su vez, se cumple la hipótesis de que la evaluación del desempeño docente aumenta en 15 por ciento el desgaste profesional, porque de 38.46 por ciento se incrementó a 78.9 por ciento en los docentes evaluados. Como se puede observar, la evaluación del desempeño incrementa el estrés en 40 por ciento.

La Organización Mundial de la Salud apunta que el síndrome de burnout es una de las causas más frecuentes del fracaso profesional de los docentes, ya que existen factores ambientales detonantes del incremento de este y de situaciones en el entorno laboral que se tornan insoportables. Además, a las enfermedades laborales se suman preocupaciones como la ausencia de un salario digno, la baja calidad educativa y el proceso de evaluación del desempeño.

### ***Grado de relación entre el nivel de desgaste profesional y la evaluación del desempeño docente***

La correlación entre el docente no evaluado y el desgaste profesional es de 0.442. Se considera una correlación positiva moderada, con un valor de 0.321. De lo que se deduce que esta correlación no es significativa.

La correlación entre el docente sí evaluado y el desgaste profesional es de 0.862, lo que indica una correlación positiva alta, con un valor de significancia de 0.01. Considerando lo anterior, se infiere que el docente evaluado presenta estrés crónico, que trae como consecuencia un desgaste profesional muy alto, que surge por la carga extra de trabajo generada por el proceso de evaluación, lo cual le afecta en la vida laboral, personal y familiar, pero sobre todo a sí mismo. Ello ocasiona enfermedades, ausentismo del trabajo, incluso el pensamiento de una jubilación temprana.

### ***Emociones generadas en los docentes por la evaluación del desempeño***

Los síntomas más frecuentes observados en los docentes son emociones como depresión, miedo, así como cambios del estado de ánimo, etcétera; pensamientos de temor al fracaso, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, la intención de una jubilación temprana; conductas como un trato brusco para los demás, el incremento del consumo de tabaco y alcohol, un aumento o una disminución del apetito, llanto, etcétera; cambios físicos como tensión muscular, insomnio, dolores de cabeza, fatiga, problemas de espalda o cuello, indigestión, respiración agitada, perturbaciones del sueño.

### **CONCLUSIONES**

Los sistemas de evaluación están diseñados para responsabilizar solo al maestro de la calidad educativa, cuando en realidad existen otros indicadores, como, por ejemplo, la situación económica y familiar de los alumnos, la sociedad en sí misma y las políticas educativas.

En México, uno de los apartados del artículo 3° constitucional dice que “el Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y directivos, garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos”. La política para responder a ello es la evaluación del desempeño. El docente sabe que debe estar lo mejor preparado para cumplir el proceso y lograr lo que indica el artículo; pero el problema que se genera con dicha evaluación es el tiempo que tarda su proceso. En este punto es donde se produce el desgaste profesional.

El estrés surge porque los docentes, aparte de su trabajo cotidiano y habitual, en el que deben satisfacer los requerimientos impuestos, tales como la planeación y las adecuaciones de esta, la relación con los alumnos, con los padres de familia, con las autoridades y con la sociedad en general, tienen que cumplir con comisiones extraordinarias, como la organización de eventos académicos, deportivos y socioculturales, la preparación y organización de los desfiles de las fechas conmemorativas, entre otras. Todo ello le causa un sentimiento de insatisfacción por no poder alcanzar las expectativas.

El docente, al tener toda esa carga laboral, que se incrementa por el hecho de que su desempeño será evaluado, en ocasiones descuida su labor principal para ocuparse del proceso de evaluación propio. Toda esta carga de trabajo produce cambios de estado de ánimo, pasando de un estrés grave, del cual puede salir fácilmente, a un estrés agudo (burnout), difícil de reducir, el cual ocasiona un desgaste físico, conductual y psicológico, que provoca enfermedades psicosomáticas que conducen a una baja en la calidad de vida y de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- Cannon, W. B. (1935). Stresses and strains of homeostasis. *The American Journal of the Medical Sciences*, 189(1), 13-14. DOI: 10.1097/00000441-193501000-00001
- Dunham, J. (1984). *Stress in teaching*. Croom Helm.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Guerrero, E. (1996). Salud, estrés y factores psicológicos. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 13(1), 51-69. Recuperado de <https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/2764/1848>
- INEE (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación) (2008). *Panorama Educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2008*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1B106.pdf>
- Isoré, M. (2007). Teacher Evaluation: Current Practices in OECD Countries and Literature Review. OECD Education Working Paper No. 23. DOI: 10.1787/223283631428
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro Editorial.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Montoro-Rodríguez, J., y Small, J. A. (2006). The Role of Conflict Resolution Styles on Nursing Staff Morale, Burnout, and Job Satisfaction in Long-Term Care. *Journal of Aging and Health*, 18(3), 385-406. DOI: 10.1177/0898264306286196
- Moreno-Jiménez, B.; Oliver, C., y Aragonese, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de educación media*. Centro Nacional de Investigación Educativa.
- Paine, W. S. (1982). The burnout syndrome in context. En J. Park Ridge (ed.). *The burnout syndrome: current research, theory interventions* (pp.1-29). London House Press.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (2008). Alianza para la Calidad de la Educación [folleto]. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.