

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

Juan Diego Guerrero Villegas



LA BIBLIOTECA



EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

Juan Diego Guerrero Villegas



LA BIBLIOTECA

Esta obra fue arbitrada bajo la modalidad doble ciego, lo que garantiza que el trabajo fue evaluado minuciosamente bajo los criterios dentro de la investigación científica.

**EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO
DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR**

Juan Diego Guerrero Villegas

Primera edición: noviembre, 2025

D.R. © Ediciones La Biblioteca, S.A. de C.V.

Azcapotzalco la Villa No. 1151

Colonia San Bartolo Atepehuacán

C.P. 07730, México, CDMX.

Tel. 55-6235-0157 y 55-3233-6910

Email: contacto@labiblioteca.com.mx

ISBN: 978-607-5927-65-7

Diseño: Fernando Bouzas Suárez

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta, del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de lo así previsto por la Ley Federal de Derechos de Autor y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

Impreso y encuadernado en México

Printed and bound in México

ÍNDICE

I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	13
Introducción	13
Antecedentes	13
Planteamiento del problema	14
Declaración del problema	14
Pregunta complementaria	14
Hipótesis.	15
Objetivos del estudio	15
Importancia del estudio.	16
Definición de términos	16
Limitaciones	17
Delimitaciones	17
Organización del estudio	17
II. MARCO TEÓRICO	19
Introducción	19
Educación	19
Situación actual de la EMS en México	20
Universidad Autónoma de Nuevo León	21
Diagnóstico.	21
Nivel Medio Superior en la UANL	22
El docente de Nivel Medio Superior en México	23
El docente de Nivel Medio Superior en la UANL	24
Roles y funciones del docente de NMS	24
Responsabilidades del docente en la dependencia	26
Responsabilidades como tutor	28
Dimensiones del docente	29
Formación e interacción de las dimensiones	32
Evaluación del docente	32
Definición de la evaluación docente	34

Instrumentos para la evaluación del profesorado	34
Modelos de evaluación	37
Enfoques de evaluación	40
Evaluación del docente como tutor	40
Evaluación del docente como asesor	41
Evaluación del docente en su gestión académica.	43
Instrumentos	45
Diseño de instrumentos de medición.	46
 III. MARCO METODOLÓGICO	 49
Introducción	49
Tipo de investigación	49
Población y muestra	50
Delimitación de la muestra	50
Instrumentos	51
Variables	51
Instrumento de medición	52
Evaluación integral del desempeño docente	52
Confiabilidad	52
Operacionalización de la variable	53
Instrumento	53
Hipótesis nula	55
Recolección de datos	57
Análisis de datos	57
 IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	 59
Introducción	59
Descripción demográfica	59
Edad	60
Género	61
Estado civil	61
Años de antigüedad	61
Categoría laboral	63
Último grado de estudio.	63

Área disciplinar	63
Dependencia	64
Validez de contenido por juicio de expertos	65
Validez de constructo	66
Comportamiento de la variable de estudio	69
Evaluación integral	69
Prueba de hipótesis	73
Prueba de normalidad	73
Hipótesis nula.	74
Resumen del capítulo.	76
 V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	77
Resumen.	77
Discusión	78
Conclusiones.	79
Recomendaciones	82
Para las instituciones participantes	82
Para futuras investigaciones	82
 APÉNDICES	83
 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	83
 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	87
 PLANTEAMIENTO PARA CONTEXTUALIZAR A JUECES	91
 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.	95
 DATOS DEMOGRÁFICOS	111
 VALIDEZ DE CONSTRUCTO	117

COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE DE ESTUDIO	123
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	125
REFERENCIAS.	129

LISTA DE FIGURAS

1. Enfoques de los modelos de evaluación del desempeño docente.	39
2. Histograma de la edad.	60
3. Histograma de los años de servicio.. . . .	62
4. Histograma de evaluación integral.	70
5. Diagrama de normalidad de evaluación integral.. . . .	74
6. Diagrama de asesoría y edad.. . . .	75

LISTA DE TABLAS

1. Dimensiones e indicadores para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.	31
2. Procesos y componentes del modelo	45
3. Operacionalización de las variables	56
4. Distribución de los participantes por su edad	60
5. Distribución de los participantes por su antigüedad	62
6. Distribución de la muestra por categoría laboral.	63
7. Distribución de la muestra por último grado de estudio	63
8. Distribución de la muestra por área disciplinar	64
9. Distribución de la muestra por dependencia	64
10. Matriz rotada para evaluación integral.	67
11. Descriptivos y confiabilidad de la evaluación integral	70
12. Descriptivos de los ítems de la tutoría	71
13. Descriptivos de los ítems de la asesoría	72
14. Descriptivos de los ítems de la gestión académica	72
15. Descriptivos y confiabilidad de la evaluación integral de la preparatoria 17	73
16. Pruebas de normalidad	74

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa Elvira Guadalupe, quien es la persona que más me motiva y me hace querer siempre ser mejor y salir adelante, gracias amor.

A mis padres, Leticia y Juan Manuel (†) por su amor y dedicación conmigo, quienes son los que me han llevado a ser quien soy y estar en donde estoy.

A mis queridos hermanos, José Manuel y Jorge Luis, por su apoyo, aliento y cariño durante este camino.

Al Mtro. Juan Adán González y al Dr. Gerardo Guajardo Torres por siempre haber creído en mí y sin dudarlo haberme apoyado en mi crecimiento laboral y profesional.

A mi ejemplo a seguir la Dra. Martha Elia García Rebolloso, quien ha contribuido enormemente en mi desarrollo como persona y como profesional a lo largo de mi carrera, al Maestro Rolando Rodríguez por su dedicación y apoyo en todo momento que lo he requerido, a mi amigo el Dr. Juan Gerardo Chapa Barrera, quien siempre busca ayudarme a crecer como persona y de manera profesional.

A mis demás familiares, abuelos, tíos y primos, así como a todos mis amigos, que de alguna manera me han estado apoyando y acompañando durante este proceso.

A mis amigos y compañeros de la Preparatoria 17, por su apoyo incondicional.

A mis amigos y compañeros de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica y de la Secretaría de Desarrollo Institucional, por su apoyo incondicional.

A todos mis maestros, quienes de alguna manera me fueron aportado conocimiento para el logro de mi investigación.

A todos mis alumnos y exalumnos de quienes también he aprendido y me motivan a continuar en el camino de la docencia y seguirme preparando profesional y académicamente para ser mejor cada día.

A todos,

¡Muchas gracias!

CAPÍTULO I.

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

A través del presente proyecto de investigación se planea diseñar y validar un instrumento de medición que permita evaluar las diversas actividades del docente de Nivel Medio Superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

Dicho instrumento atiende la necesidad de evaluar de forma integral las actividades del profesor como tutor, como asesor y su gestión académica, para fortalecer la formación integral de los estudiantes de Nivel Medio Superior (NMS).

Antecedentes

La actividad docente implica las acciones que realiza el docente fuera y dentro del salón de clases, las cuales tienen como propósito beneficiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes tomando en cuenta los objetivos planteados en el plan de estudios, así como las competencias establecidas en el mismo (Acosta Uribe, 2012).

Diversos autores (Acosta Uribe, 2012; Nava Amaya, 2014; Rueda Beltrán, 2008) coinciden en que, en México, así como en otros países, la cuestión de la evaluación docente se ha vuelto un tema prioritario y se ha situado como una de las inquietudes más importantes de la sociedad.

La mayoría de los especialistas concuerdan en que la valoración realizada por los alumnos es un método útil, fiable y válido, sin embargo, ésta no es la única forma y se puede correlacionar con otros criterios de evaluación (De Juan, Pérez-Cañaveras, Gómez-Torres, Vizcaya y Mora, 2007).

Desde la perspectiva de Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2005) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) – Dirección General de Profesiones (DGEP) (2010) los métodos de recolección de información utilizados son: indicadores de rendimiento escolar, pruebas de conocimientos y habilidades docentes, y la aplicación de cuestionarios a directores, jefes inmediatos, pares docentes, padres de familia o alumnos.

Planteamiento del problema

El bachillerato es de suma importancia ya que prepara al alumno con los conocimientos necesarios para cursar estudios superiores o para el desempeño de alguna actividad productiva.

El presente trabajo de investigación es realizado en la Preparatoria No. 17 de la Universidad Autónoma de Nuevo León, una institución educativa de nivel medio superior, con aproximadamente 1,000 estudiantes y 34 profesores (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2019) y surge por la necesidad de evaluar de forma integral el desempeño del docente ya que, aunque se cuenta con instrumentos de evaluación del desempeño, estos no son suficientes para evaluar las múltiples actividades en el quehacer docente.

Declaración del problema

Dicho lo anterior, el problema a investigar en este estudio fue lo siguiente:

¿Cuál es la validez de constructo y grado de confiabilidad del instrumento elaborado para la evaluación del profesor como tutor, asesor y la gestión académica, percibida por los docentes de la Preparatoria No 17 de la Universidad Autónoma de Nuevo León?

Pregunta complementaria

¿Cuál es el grado de evaluación integral (tutoría, asesoría y gestoría) que manifiestan los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL?

Hipótesis

Las hipótesis planteadas en la investigación son las siguientes:

H₁: Existe relación significativa entre la tutoría, la asesoría y la gestoría percibida por los docentes de las Preparatorias 17 de la UANL y la edad.

H₂: Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el género.

H₃: Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según la categoría laboral.

H₄: Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el grado de estudios.

Objetivos del estudio

Esta investigación establece el siguiente objetivo general: realizar la propuesta de un instrumento que permita evaluar integralmente el desempeño del docente de nivel medio superior.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

1. Determinar los diversos roles y funciones del docente de nivel medio superior.
2. Elaborar un instrumento para evaluar al docente de nivel medio superior como asesor.
3. Elaborar un instrumento para evaluar la gestión académica de los docentes.
4. Elaborar un instrumento para evaluar al docente de nivel medio superior como tutor.

Importancia del estudio

Esta investigación permitirá evaluar de manera integral los diversos roles y funciones del docente de nivel medio superior y ayudará a la institución a implementar estrategias para mejorar y brindar un servicio educativo de calidad.

Con el presente estudio se beneficiarán alumnos, padres de familia, profesores y la propia dependencia.

Será de suma importancia ya que servirá como referencia para la toma de decisiones y para la propuesta de acciones de mejora.

Contar con un instrumento de evaluación docente es necesario ya que esto permite asegurar que se cuenta con los mejores recursos humanos para alcanzar cierto grado en la calidad educativa que se brinda.

Definición de términos

Tutoría: es la orientación brindada a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificación de problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2019).

Asesoría: es el apoyo brindado a los estudiantes para que puedan mejorar la comprensión de los diferentes temas de estudio, que conforman el contenido de las unidades de aprendizaje que cursan en un ciclo escolar (Meraz Ríos, 2013).

Gestión académica: es el ámbito de acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las instituciones educativas, con el fin de desarrollar en los estudiantes las competencias establecidas en los programas de estudio (Maturana Castillo, 2018).

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. El tiempo destinado para la elaboración de la investigación puesto que el investigador trabaja tiempo completo.
2. La actual contingencia sanitaria COVID-19.

Delimitaciones

Algunas delimitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Los datos fueron recabados durante el período escolar de agosto 2021 a junio de 2022.
2. El estudio se llevó a cabo en la Preparatoria No. 17 de la UANL en el municipio de Ciénega de Flores, Nuevo León, México.
3. El estudio se llevó a cabo con la totalidad de la planta docente de la dependencia.

Organización del estudio

El trabajo se estructura en cinco capítulos.

El Capítulo I incluye los siguientes aspectos: introducción, declaración del problema, propósito del estudio, importancia del estudio, definición de términos, delimitaciones, limitaciones, hipótesis y organización de estudio.

El Capítulo II presenta una exploración de la literatura concerniente a educación, docencia, dimensiones del docente, instrumentos y modelos de evaluación.

El Capítulo III describe la metodología, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, la hipótesis nula, la operacionalización de la hipótesis nula, las preguntas de investigación, la recolección y el análisis de datos.

El Capítulo IV muestra los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, las pruebas de hipótesis, así como los análisis adicionales y los resultados cualitativos.

El Capítulo V presenta un resumen del estudio; es decir, muestra la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

Introducción

El objetivo de esta investigación es diseñar e implementar un instrumento de evaluación de las diferentes actividades que realiza el docente de Nivel Medio Superior de la Preparatoria No. 17 de la UANL, durante el periodo de agosto 2021 a junio de 2022.

En el presente capítulo se exponen cada una de las variables que conforman el estudio mediante el repaso de literatura. Con respecto a la educación, se incluye el concepto, definiciones, situación actual, así como también, se aborda el concepto de docencia, definición, roles y actividades, modelos de evaluación e instrumentos de medición.

Educación

Para León (2007), la educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

Como menciona León, la educación es un concepto complejo, sin embargo, la Organisation for Economic Co-Operation and Development (2004), con el objetivo de proporcionar una definición estándar para lograr una mayor efectividad en las estadísticas educativas, la define como la comunicación organizada y sustentada, que está diseñada para producir aprendizaje, la cual se planea en un modelo o programa de estudios e involucra instituciones educativas y docentes.

Situación actual de la educación de nivel medio superior en México

En México, en los últimos treinta años hubo un crecimiento sin precedentes de la atención a la demanda de EMS: pasó de 25% en 1980 a 64% en 2010, debido, principalmente, a que el porcentaje de absorción de la secundaria se incrementó significativamente, pues en el mismo periodo subió de 17% a 97% (Villa Lever, 2014).

Además, el autor menciona que estas cifras son menos halagüeñas al constatar que en esas mismas tres décadas los indicadores de calidad de la educación prestada no mejoraron: la eficiencia terminal apenas subió 3% en la opción profesional técnica, y bajó 6% en el bachillerato. Además, los índices de deserción y reprobación permanecieron prácticamente iguales.

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2012), menciona que en el año 2009 el sistema educativo nacional contaba con poco más de 269 000 profesores de nivel medio superior trabajando en más de 14 000 escuelas y atendiendo a cerca de 4.4 millones de estudiantes; de ellos, 84.1% contaba con estudios de licenciatura y 8.3% con estudios de posgrado. Sin embargo, esos estudios corresponden a formaciones profesionales que no comprenden la preparación para desempeñarse como profesores de la EMS. La formación para la docencia es, por lo tanto, un asunto de la mayor relevancia.

El perfil deseable del nuevo docente estará definido por el dominio de capacidades de índole profesional, tanto en lo que respecta a su disciplina, como en lo que atañe al aprendizaje de su disciplina por parte de los alumnos. Por esta razón, se ha señalado repetidamente la necesidad de instaurar mecanismos y lineamientos sistemáticos con base en criterios claros para la certificación de competencias docentes que contribuyan a conformar una planta académica de calidad (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2012).

Universidad Autónoma de Nuevo León

La UANL nace oficialmente en 1933, aunque sus orígenes son más remotos, pues para este año existían ya sus escuelas de Jurisprudencia, de Medicina y Farmacia, la Escuela Normal y Colegio Civil. Serían los representantes de estas instituciones quienes someterían a consideración del Honorable Congreso del Estado de Nuevo León la fundación de una universidad en forma, hecho que ocurriese finalmente el 25 de septiembre de 1933, fecha en que inicia sus actividades con una matrícula de 1,864 alumnos y 218 profesores.

La Universidad Autónoma de Nuevo León sigue construyéndose y renovándose como una institución a la que podemos sentirnos orgullosos de pertenecer, una institución con reconocimiento y alto prestigio, una institución comprometida con brindar una educación de excelencia en todos los campos del saber y, ante todo, siempre alentadora de los valores humanistas y con un fiel sentido de su compromiso social; características que la convierten, sin duda, en una de las mejores universidades de nuestro país.

Diagnóstico

La Universidad Autónoma de Nuevo León es la tercera universidad más grande de México y la institución pública de educación superior más importante y con la mayor oferta académica del noreste del país.

Actualmente nuestra Universidad cuenta con alrededor de 197 mil 381 estudiantes, que cursan 310 programas educativos en los niveles medio superior, superior y posgrado y que son atendidos por 6 mil 905 docentes.

A nivel licenciatura, la UANL atiende una matrícula total de 106,617, posee 27 dependencias educativas en 39 planteles con un total de 78 programas educativos (UANL, 2017).

Las áreas de conocimiento con las que cuenta la UANL son: Área de Ciencias Naturales, Exactas e Ingeniería, de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales, Administrativas y Humanidades.

La UANL es una institución de carácter público, comprometida con la sociedad y tiene como misión la formación de bachilleres, técnicos, profesionales, maestros universitarios e investigadores capaces de desempeñarse eficientemente en la sociedad del conocimiento; poseedores de un amplio sentido de la vida y con plena conciencia de la situación regional, nacional y mundial; que aplican principios y valores universitarios, se comprometen con el desarrollo sustentable, económico, científico, tecnológico y cultural de la humanidad; son innovadores y competitivos, logran su desarrollo personal y contribuyen al progreso del país en el contexto internacional.

Nivel Medio Superior en la UANL

Actualmente el Sistema de Educación Media Superior de la Universidad imparte, a través de sus 29 escuelas preparatorias, 57 tipos de programas. La oferta de educación media superior está presente en 36 municipios del Estado. Para ello se cuenta con 38 planteles.

Desde hace algunos años la Universidad ha promovido una cultura de la evaluación interna y externa, lo que le ha permitido el reconocimiento a la buena calidad de sus programas educativos por los esquemas y procedimientos de los organismos externos nacionales e internacionales de evaluación y acreditación. En el caso del nivel medio superior, en los dos últimos años se han llevado a cabo procesos de planeación que tienen como objetivo lograr que las escuelas de bachillerato ingresen al SNB. El SNB estará constituido por los planteles que incorporaron a sus procesos educativos los objetivos y principios de la Reforma Integral de la Educación Media Superior de la Secretaría de educación Pública. Ello implica asegurar que tales planteles realicen su práctica formativa conforme a planes y programas de estudio orientados al desarrollo de las competencias que establece el Marco Curricular Común (UANL, 2013).

El docente de NMS en México

En México, la Secretaría de Educación Pública, publica en octubre del 2008, el Acuerdo 447, en el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior (EMS) en la modalidad escolarizada, estipula que, ya no es suficiente que los docentes centren su acción pedagógica en facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten, es indispensable que los maestros trasciendan los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen de manera integral la formación de los jóvenes, y definen con apoyo de la ANUIES, ocho competencias docentes:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Para el desarrollo de estas competencias, la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), instrumentó un Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), la oferta educativa está integrada por un Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior, coordinado por la Asociación

Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y las Especialidades diseñadas e impartidas por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) (Lozano Medina, 2010).

El PROFORDEMS pretende contribuir al alcance del perfil docente de la Educación Media Superior conformado por las competencias antes descritas, su objetivo es que los profesores de educación media superior integren a su práctica docente los referentes teóricos, metodológicos y procedimentales que sustentan la Reforma Integral de la Educación Media Superior mediante la incorporación de estrategias innovadoras basadas en la construcción de competencias (Rivera Martínez, 2014).

El docente de NMS en la UANL

Del Modelo Académico de la UANL del Nivel Medio Superior se pueden extraer las responsabilidades, roles y funciones del docente de este nivel. El docente tendrá la responsabilidad de planear estratégicamente su labor en el aula, a fin de diseñar las actividades de aprendizaje pertinentes para desarrollar las competencias establecidas en los programas de estudio.

Roles y funciones del docente de NMS

Dentro de los roles definidos en el Modelo Académico (UANL, 2018) podemos distinguir las siguientes funciones:

TUTOR

Desempeñar activamente su rol de tutor, orientando a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificar problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes.

FACILITADOR

1. Ser un promotor del aprendizaje y potenciar el desarrollo de estrategias capaces de integrar aspectos científicos, técnicos, sociales y éticos.
2. Motivar al estudiante a través de una interacción constante, reconociéndolo como sujeto activo del proceso de enseñanza y aprendizaje.
3. Propiciar el desarrollo de actitudes y percepciones positivas en lo que respecta a la Institución, al aprendizaje en el aula y frente a las actividades a realizar.
4. Fomentar el desarrollo de un pensamiento crítico, independiente y respetuoso de la pluralidad.
5. Impulsar el trabajo en equipo, poniendo en práctica actividades colaborativas que incrementen la motivación y el interés por aprender.
6. Inducir a los estudiantes a la investigación, a la práctica profesional y al compromiso con los valores académicos, humanistas y sociales que promueve la UANL.

MODELO

1. Ejemplificar lo que debe aprenderse dado que el estudiante se apropia de conocimientos, habilidades y actitudes no sólo de los libros o de lo que el profesor propone, sino con la práctica, modulación y orientación que el docente demuestra.
2. Apoyar sus actividades en el uso de las tecnologías de la información para enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como estimular a los estudiantes en el uso de estas.

PROVEEDOR DE INFORMACIÓN

1. Propiciar información teórica y práctica a los estudiantes, además de incluir puntos de vista basados en su experiencia.

2. Promover y dominar el conocimiento de los documentos que guían la tarea educativa.

DESARROLLADOR DE RECURSOS

1. Crear y coordinar ambientes de aprendizaje (presencial y no presencial), sustentados en relaciones de colaboración, proponiendo a los estudiantes un conjunto de actividades pertinentes que los apoyen en la comprensión del material de estudio y el desarrollo de competencias.
2. Interactuar con sus pares de la Institución y de otras instituciones educativas a través de trabajo colegiado, eventos académicos, proyectos y programas conjuntos.
3. Participar activamente en programas de formación y actualización.

PLANEADOR

1. Organizar las estrategias de cada unidad de aprendizaje a su cargo, y planear las actividades necesarias para el desarrollo de las competencias pertinentes.
2. Evaluar el desarrollo de competencias utilizando esquemas e instrumentos que permiten descubrir de manera no fragmentada sus distintas dimensiones (no sólo exámenes, sino ensayos, portafolios de evidencia, foros de discusión presencial y virtual, reportes, tareas, etcétera).

Responsabilidades del docente en la dependencia

Dentro de la descripción de puestos con la cual cuenta la dependencia, se puede identificar que las responsabilidades de los docentes son las siguientes:

1. Cumplir con su horario de trabajo.
2. Libertad de la impartición de cátedra.

3. Ponderar el puntaje correspondiente al rubro de trabajos en el aula, de acuerdo con su academia correspondiente.
4. Asistir puntual y regularmente a sus labores.
5. Preparar, atender y desarrollar los programas, proyectos y actividades académicas complementarias que le hayan sido encomendadas.
6. Aplicar y concurrir a los exámenes de toda índole que le sean encomendados por la dirección de la dependencia a la que estén adscritos.
7. Asistir a las juntas académicas convocadas por el director de la dependencia, y a las demás que señale el reglamento interno de la unidad de adscripción.
8. Desempeñar las comisiones académicas que le sean asignadas por el Rector, la junta directiva o el director de su dependencia de adscripción.
9. Proporcionar las asesorías académicas que le encomiende el director de su dependencia de adscripción.
10. Superarse permanentemente en lo académico y en lo profesional, a través - entre otros medios - de los diversos cursos, eventos académicos y programas establecidos que se ofrecen para promover el mejor cumplimiento de las labores encomendadas.
11. Abstenerse de realizar actos de proselitismo a favor de cualquier agrupación política o religiosa, dentro de la universidad.
12. Cumplir las resoluciones de los órganos de gobierno universitario.
13. Resarcir los daños y perjuicios causados al patrimonio universitario cuando resulte responsable, en caso de que así lo determine la autoridad competente.
14. Hacer del conocimiento del director de la dependencia de adscripción y, en su caso, de las demás autoridades de la Universidad, las acciones, omisiones o abstenciones de sus alumnos que sean consideradas como faltas o causantes de responsabilidad,

de conformidad con lo dispuesto en este ordenamiento y en las demás disposiciones legales aplicables.

15. Acatar las disposiciones de la Ley Orgánica, del estatuto General y de los demás reglamentos de la Universidad, y actuar de manera congruente con la misión de la institución.
16. Realizar actividades solidarias con la administración de la escuela
17. Respetar y cumplir la visión, misión, políticas de calidad y valores de la UANL y las de la preparatoria.
18. Cumplir con los procesos e instrucciones de trabajo contenidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la preparatoria.
19. Cumplir con el llenado correcto de los Registros de Calidad.
20. Cumplir con los Objetivos de Calidad y si esto no se realiza, tomar las acciones correctivas necesarias para lo que pueda surgir en este campo y buscar la Mejora Continua.

Responsabilidades como tutor

Dentro de la descripción de puestos con la cual cuenta la dependencia, se puede identificar que las responsabilidades de los docentes en su rol de tutores se encuentran las siguientes:

1. Invertir parte de su tiempo laboral en actividades relacionadas con la tutoría.
2. Participar en los diversos programas de capacitación que se promuevan, atendiendo a su formación, experiencia y trayectoria académica.
3. Elaborar su plan de acción tutorial para los tutorados que le hayan asignado, considerando los tiempos específicos que dedicará a esta función docente.
4. Establecer contacto empático con sus tutorados, en un ambiente de respeto y cordialidad.
5. Identificar problemáticas y necesidades de sus tutorados, analizando el historial académico del estudiante.

6. Proporcionar la atención requerida, canalizar a las instancias especializadas para la atención necesaria dando seguimiento a los resultados y a la incorporación del estudiante a las actividades normales de la preparatoria.
7. Mantener informados a los padres de familia sobre la situación académica de sus hijos, particularmente cuando los estudiantes presenten problemas o conflictos.
8. Llevar un seguimiento de registro de sus tutorados y las acciones sugeridas o implementadas, utilizando el módulo de tutorías del SIASE y los formatos que solicite la dependencia.
9. Llevar a cabo el seguimiento de las competencias genéricas desarrolladas por sus tutorados y atender los casos que presenten deficiencia en el desarrollo de dichas competencias.
10. Elaborar los reportes que la Coordinación de Tutorías le solicite.
11. Participar en los mecanismos institucionales que se establezcan para evaluar la actividad tutorial.
12. Proponer mejoras al Programa de Tutoría de la preparatoria.
13. Realizar actividades solidarias con la administración de la escuela.

Dimensiones del docente

La OCDE (2009) hace referencia a la carrera docente como una profesión que se caracteriza con mayor frecuencia como un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Para ser un docente se requiere vocación verdadera, pues ella requiere y así lo demanda, de un profesionalismo eficaz, de una formación y capacitación continua, de practica y retroalimentación. Para muchas personas, entre ellas no pocos maestros, esta práctica docente resulta algo compleja y difícil de entender (Cataneo Flores, 2015).

Para una mejor comprensión de esta profesión, Fierro, Fortoul y Rosas (1999) hablan de seis dimensiones de la práctica docente:

1. Dimensión Personal. En ella se reconoce al docente como un ser con ideales, motivos y proyectos que enmarcan su vida personal, la cual plasma en su vida profesional.
2. Dimensión Institucional. Es una construcción cultural donde cada maestro hace su contribución aportando sus intereses, saberes, habilidades y proyectos personales a una acción educativa común.
3. Dimensión Interpersonal. Los maestros no trabajan solos, sino en un espacio colectivo donde se ponen de acuerdo con otros, toman decisiones conjuntas y participan en acciones y proyectos.
4. Dimensión Social. Para cada maestro, esta dimensión social representa una realidad concreta derivada de la diversidad de condiciones familiares y de vida de cada uno de los alumnos.
5. Dimensión Didáctica. En ella, el maestro, a través de los procesos de enseñanza, facilita, orienta y guía la interacción de sus alumnos con los diferentes saberes para que construyan su propio conocimiento.
6. Dimensión Valoral. Cada maestro refleja sus valores personales a través de sus preferencias, de sus actitudes y de sus juicios. Así, de manera intencional o inconsciente, comunica en todo momento su forma de ver y entender el mundo.

La forma en que se relacionan todas estas dimensiones de la práctica docente caracteriza de manera específica la práctica educativa de cada maestro, tarea nada sencilla de realizar, y la cual se puede ver reflejada en la relación que establece con todos sus alumnos y en la dirección y organización plasmados en su planeación educativa.

Para Tejedor (2010), las competencias que deben caracterizar el buen desempeño del docente se encuentran sintetizadas en la Tabla 1. Dimensiones e indicadores para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Dimensión	Indicadores
Capacidades pedagógicas	Grado de dominio de los contenidos que imparte y de su formación pedagógica básica Capacidad para hacer su materia interesante Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente Capacidad de innovación en el uso de metodologías didácticas Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula Capacidad para identificar y comprender las situaciones de aula y ajustar su intervención pedagógica Utilización de variedad de prácticas educativas Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos Contribución a la formación de valores Capacidad para realizar su autocapacitación Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión auto-crítica permanente sobre su práctica educativa
Personalidad	Vocación pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza Entusiasmo
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad al centro y a sus clases Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre docentes Cumplimiento de las normas del centro Nivel profesional alcanzado Implicación personal en la toma de decisiones del centro Grado de autonomía profesional relativa alcanzada en su trabajo
Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de los problemas de sus alumnos Desempeño adecuado de las tutorías con alumnos y padres Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de sus alumnos y respeto real a las diferencias de género, nacionalidad, clase social...

Dimensión	Indicadores
Resultados de su labor educativa	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos Nivel de adquisición de las competencias básicas, específicas e instrumentales por parte de sus alumnos Grado de orientación valorativa alcanzado hacia las cualidades deseables de acuerdo con el modelo de hombre que se pretende formar
Actividades de gestión	Desempeño de responsabilidades de gestión en el centro Colaboración con el equipo directivo del centro Colaboración con los compañeros Colaboración en la prestación de servicios a la comunidad
Condiciones de desarrollo de su actividad docente	Carga de trabajo Infraestructuras y disponibilidad de recursos Facilidades para la autoformación

Fuente: Tejedor (2010, p.452).

Formación e interacción de las dimensiones

Debido a estudios y a la literatura consultada se puede concluir que es de suma importancia fortalecer e integrar las dimensiones personal y profesional en el trabajo docente. Muchos autores consideran que el desarrollo profesional no existe sin el desarrollo personal y social, son procesos interdependientes.

Como menciona Soto Reyes (2013) dentro de la dimensión personal se identifican como elementos principales, la madurez personal y la conciencia. Por otra parte, en la dimensión profesional, según los roles y funciones desempeñados por el docente, se toman como principales elementos la docencia y gestoría.

Leguizamón del Portillo (2019), en un estudio, concluye que la aplicación de estrategias de enseñanza influye en la motivación de los estudiantes en el aprendizaje de los tópicos, haciendo que estén más atentos y participativos durante las actividades.

Evaluación del docente

La evaluación del desempeño docente ha tomado importancia en las últimas décadas, Martínez Chairez (2015) menciona que

diferentes niveles de gobierno consideran al desempeño docente como un problema latente, así lo han transmitido a la sociedad mexicana en sus diversos discursos, y para ello se sustentan en las puntuaciones obtenidas en pruebas estandarizadas de gran escala tanto nacionales como internacionales: ENLACE, EXCALE, PISA, entre otras. Estos referentes han sido de utilidad para realizar clasificaciones y diferenciaciones entre escuelas, docentes, y directivos, también para ejecutar reformas educativas de gran calado. (p. 113)

La actividad docente implica las acciones que realiza el docente fuera y dentro del salón de clases, las cuales tienen como propósito beneficiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes tomando en cuenta los objetivos planteados en el plan de estudios, así como las competencias establecidas en el mismo (Acosta Uribe, 2012).

La mayoría de los especialistas concuerdan en que la valoración realizada por los alumnos es un método útil, fiable y válida y que ésta se puede correlacionar con otros criterios de evaluación, por lo que la opinión de los estudiantes, medida de manera sistemática tiene relevancia y no puede ser ignorada (De Juan, Pérez-Cañaveras, Gómez-Torres, Vizcaya y Mora, 2007).

En México, así como en otros países, la cuestión de la evaluación docente se ha vuelto un tema prioritario y se ha situado como una de las inquietudes más importantes de la sociedad (Nava Amaya y Rueda Beltrán, 2014).

Acosta Uribe (2012) señala que la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario se ha incrementado en las últimas décadas con el propósito de mejorar la calidad del sistema escolar y para llevar a cabo dicha evaluación, se realizan procesos de evaluación.

Arámburo Vizcarra y Luna Serrano (2013) destacan en su investigación que, dentro de las características docentes, la experiencia en la docencia es una variable que explica la efectividad del desempeño docente. Dichos autores encuentran como rasgos asociados al actuar docente: la promoción de la discusión grupal, la justicia, la preocupación por los alumnos, la ayuda y orientación estudiantil.

Definición de la evaluación docente

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2006) define la evaluación docente como “la valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos de la titulación en la que está implicado” (p.16).

Como menciona Rueda Beltrán (2008)

la evaluación educativa se convirtió ya en una actividad profesional especializada que requiere actualización constante, por lo que sería deseable que las instituciones proporcionaran opciones de formación especializada a los encargados del diseño y la puesta en marcha de los procesos de evaluación docente. Como se señaló antes, las instituciones deberían al menos facilitar el acompañamiento solidario entre los responsables de conducir la evaluación. (p.15)

La evaluación docente beneficia a las instituciones educativas de nivel medio superior ya que les permite mejorar su servicio y, en consecuencia, incrementar la matrícula, adaptarse a cambios, mejora de currículo, desarrollar proyectos educativos y planes de mejora (González Cisneros, 2021).

Para Tejedor (2010), el papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar es doble: como instrumento técnico de control, responsabilidad y de imputabilidad y como instrumento de formación de los profesionales de la educación, en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específicos (Zúñiga, 1997).

Instrumentos para la evaluación del profesorado

Para lograr una evaluación integral del docente se tiene que utilizar una serie de instrumentos que permitan conocer el desempeño del profesor y, en algunos casos, la mejora de este. Es recomendable utilizar más de un instrumento para tener resultados fiables (Cebrian Baltazar, 2011).

Los autores Nevo (1998), Jiménez Jiménez (2000) y Casanova Rodríguez (2004) distinguen diversos tipos de instrumentos de evaluación docente, entre ellos:

1. Cuestionarios: son preguntas a partir de las cuales se busca principalmente la capacidad de organización, de síntesis, de creatividad, sobre proyectos personales.
2. Entrevistas: es una conversación intencional, que permite recabar información de cómo se encuentra el docente, para lo cual se tienen que realizar una serie de preguntas acordes a lo que se desea evaluar, por ellos es que las preguntas deben plantearse de una forma clara, objetiva y concisa.
3. Test de competencia del profesorado: son ítems de respuestas múltiples, que se utiliza para evaluar los conocimientos de asignaturas de áreas específicas y la habilidad pedagógica de profesorado, una ventaja sería su estandarización y su idoneidad para utilizarlos a gran escala.
4. Evaluación de la experiencia de campo: en esta, los futuros profesores realizan tareas docentes bajo supervisión. Estas pruebas de campo para profesores recién formados son esencialmente para confirmar si pueden prestar servicios adecuadamente en una institución educativa.
5. Escalas de puntuación: son formularios de puntuación que incluyen descriptores de rendimiento en el aula, relacionados con las variables que se cree se pueden aplicar a un amplio número de profesores, y correlacionándolos con ciertas conductas de los profesores y con los resultados de los test de los alumnos. Estas se suelen referir a características generales de la enseñanza, y, por tanto, no están adecuadamente diseñadas para evaluar los diferentes estilos de enseñanza, tipos de trabajo y contexto escolar.
6. Observaciones de clases: profesores y directivos suelen considerar las observaciones en clases como el modo más “natural” de evaluar. Se utiliza principalmente para su formación y para tomar decisiones a la hora de conceder el trabajo y proporcionar datos.

7. Portafolio docente: este consiste en que el profesor recopila en una clasificación o en una carpeta de hojas sueltas evidencia de su actuación docente al llevar a cabo sus responsabilidades como profesor. Un buen portafolio se basará en los deberes del profesor, las responsabilidades concretas establecidas al comienzo de cada año académico.
8. Examen: de acuerdo con Padilla Magaña (2005), el examen es un instrumento que muestra en público, el grado y el dominio de habilidades cognitivas que ha desarrollado el sujeto. El examen es la manera que actualmente predomina para evaluar al docente, es decir se aplican una serie de preguntas que determinan si su desempeño está siendo el adecuado o no. El examen es demasiado ambiguo, porque solo permite conocer lo que sabe el docente, y no da oportunidad de que mejore su práctica.
9. Evaluación del profesor por los alumnos: los alumnos pueden evaluar al profesorado, puesto que están en una posición ventajosa para observar su desempeño, su actuación y la serie de actividades que realiza, pero también los alumnos de los primeros niveles son inmaduros con respecto al tema de las evaluaciones y además pueden ser parciales en sus evaluaciones.
10. La autoevaluación: es una acción individual de reflexión o acciones propuestas desde los distintos niveles de concreción que realiza el mismo docente a evaluar, se requiere de planificación e instrumentos, también ha de ser compartida por sus compañeros, ha de ser formativa y apoyar alternativas de mejora e incentivadora o estimuladora de la formación permanente del profesor.
11. La evaluación entre iguales (coevaluación): la evaluación de los compañeros es otro tipo de evaluación útil para fines formativos y sumativos. Esta es realizada por un equipo de profesores experimentados del nivel o de la asignatura del evaluado. Estos colegas observan la actuación del profesor en el aula y le proporcionan datos para la mejora.
12. Heteroevaluación: el docente acepta que los asesores de la práctica pedagógica (director, asesor técnico pedagógico, supervisor, etc.) valore su desempeño.

Se debe tomar en cuenta que la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación demanda amplios esfuerzos de reflexión, concientización y retroalimentación.

Farland y Gullickson (1998), mencionan en su guía para la elaboración de un manual de evaluación del profesorado los siguientes ejemplos de instrumentos y protocolos que han sido utilizados para la evaluación docente: Revisión de credenciales; Inventario de personalidad; Ejercicio de asimilación; Docencia durante un periodo de prueba; Titulación docente; Encuesta de opinión de padres, de profesores, de alumnos; Protocolo de observación en clase; Base de datos de administración y del centro; Entrevista con el director; Grupos de trabajo; Puntuaciones de los exámenes del alumnado, entre otros.

Para Díaz Barriaga (2020), otra tendencia en la evaluación de la docencia, más reciente, está en el uso de portafolios, que consisten en compilaciones personales de información que evidencian y documentan lo que el profesor concibe y ha conseguido en su docencia.

Para efectos de poner en marcha cualquier proceso de evaluación se requiere el establecimiento de criterios para la evaluación. Todo proceso de evaluación requiere de patrones de referencia, que sirven para efectuar juicios comparativos, que, a su vez, posibiliten valoraciones globales con base en los criterios seleccionados (Fernández, 1991).

Modelos de evaluación

Marczely (1992, como se citó en Urriola López, 2013) plantea siete modelos de evaluación de profesores, especificados por su fundamentación teórica y las formas y procedimientos específicos con los que se trasladan a la práctica, a continuación, se detallan:

1. El modelo centrado en los rasgos del profesor: alude a la enseñanza efectiva por la presencia de determinados rasgos aislables y distinguibles en el profesor. El instrumento evaluativo recoge conductas específicas que se relacionan con la buena instrucción y con una serie de características personales de un buen profesor como, por ejemplo: entusiasmo, creatividad, equidad, etc.

2. El modelo de escala de valoración: mide el grado en el que un rasgo o una conducta deseada se encuentran presentes.
3. El modelo centrado en los objetivos de rendimiento: le da al profesor y al administrador la oportunidad de establecer y evaluar conjuntamente la consecución de objetivos relacionados tanto con la mejora profesional como con el rendimiento de la clase. Requiere que ambos implicados establezcan con anterioridad los objetivos y las metas en los que se basará el proceso de evaluación.
4. El modelo centrado en los objetivos instruccionales: centra su evaluación en la consecución de los objetivos instruccionales por parte de los alumnos. La medida del rendimiento es esencial en este modelo para evaluar la efectividad del profesor. Son muy utilizados las pruebas de competencia y las tasas de fracaso escolar.
5. El modelo orientado hacia el proceso: se basa en la evaluación del proceso de enseñanza, con relación a lo que se ha ido tratando en la literatura como enseñanza efectiva: preparación, diseño, objetivos, métodos, control de aprendizaje, etc.
6. El modelo centrado en las preocupaciones del profesor: resulta ser una oportunidad para que los profesores analicen su propio progreso como profesionales y busquen apoyo para la mejora. Los profesores evalúan su propio rendimiento y establecen sus propios objetivos a partir de ello. La autoevaluación es un elemento clave de este modelo.
7. El modelo ecléctico: se genera cuando existe una combinación de dos o más modelos de los seis expuestos anteriormente. Por ejemplo, un programa de evaluación puede apoyarse en la evaluación de rasgos a través de una escala utilizada por expertos externos y, a la vez, usarla como procedimiento de autoevaluación.

Por otra parte, Valdés (2001, como se citó en Montenegro Aldana, 2007) caracteriza cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño: “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centra-

do en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva.” (p. 15-18).

El modelo centrado en el perfil del docente enfatiza en ciertas características de un docente ideal. Presente un “docente ideal” como modelo a seguir, sin embargo, en algunas ocasiones pudiera estar alejado de la realidad.

El modelo centrado en los resultados no evalúa directamente al docente, más bien es una evaluación a los estudiantes para saber qué saben, cuánto saben y qué tan bien lo saben, sin embargo, no permite evaluar al docente completamente en su labor, como por ejemplo en la atención de casos especiales.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje enfatiza en la forma en que los docentes trabajan, su dedicación y compromiso, el detalle está en que pudiera no tomar en cuenta los resultados de su labor.

El modelo centrado en la práctica reflexiva invita al docente a pensar sobre su propio trabajo, adentrándolo en un proceso continuo de mejoramiento.

En la Figura 1, se mencionan los enfoques de los modelos de evaluación del desempeño docente, podemos observar en qué enfatizan los diferentes modelos de evaluación.

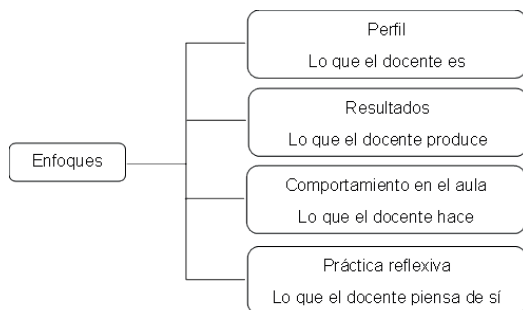


Figura 1. Enfoques de los modelos de evaluación del desempeño docente
Fuente: (Montenegro Aldana, 2007)

Enfoques de evaluación

Como bien menciona Montenegro Aldana (2003), para poder evaluar el desempeño del docente previamente debe existir una estructura con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué.

Evaluación del docente como tutor

Para Romo López y Castellanos Castellanos (2014), la tutoría es aquello que hace posible que las instituciones de educación cuenten con información directa y actualizada de sus estudiantes; de carácter personal, académico y administrativo, la cual es un insumo para el logro de la formación integral de los estudiantes, resaltan que es entonces fundamental evaluarla para tener una visión clara de la situación actual, analizar y mejorar su efectividad, así como para conocer el impacto que tiene en la formación del alumnado.

La tutoría es una cualidad que comúnmente es valorada dentro del desempeño del docente y, por ende, se espera un compromiso con la formación del estudiante, lo que implica la puesta en marcha de una serie de competencias actitudinales por parte de quienes forman a los futuros profesionistas (Torquemada González, Jardínez Hernández, 2019).

El Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara (SEMS-UdeG) (2010), define la tutoría como una acción complementaria de la docencia, cuya función es acompañar a los alumnos mientras cursan el bachillerato, con la intención de lograr una formación integral.

Las principales funciones del tutor son, esencialmente, diagnosticar, orientar, dar seguimiento, controlar y mediar (Espinoza Freire, Ley Leyva y Guamán Gómez, 2019).

Desde la postura de estos autores, el diagnóstico es el punto de partida, debido a que a partir de él se establecen los resultados positivos a lograr y las actividades a realizar para cumplirlos. Posteriormente debe mostrar a cada estudiante el mejor camino, posturas

y soluciones ante cualquier reto. Finalmente, en el control, se deben tener los resultados del grupo tutorado, de tal forma que, a través de herramientas evaluativas eficaces, se pueda observar el desarrollo de cada uno de los estudiantes.

Los autores Torquemada González, Pérez López, Elizalde Lora y Jardínez Hernández (2017) encontraron en una investigación que la actitud del tutor fue la dimensión mejor valorada por los estudiantes, es decir, la disposición para atender al estudiante, la empatía, el interés y compromiso con el estudiante, así como la capacidad de escucha ante problemas cotidianos; todos ellos son elementos que definen la tutoría como una competencia humana.

En otra investigación los autores Ponce Ceballos, García Cabrero y Caso Niebla (2016), diseñan un cuestionario para la evaluación del desempeño de tutores de educación superior a partir de su pertinencia con el perfil de la tutoría académica. Su instrumento incorpora las competencias fundamentales del tutor, contextualizadas en las actividades genéricas y esenciales que se desarrollan durante la tutoría, sin importar la disciplina científica de que se trate.

Los autores destacan la necesidad de que en la comunidad de tutores universitarios exista un instrumento válido y confiable que apoye y guíe su actividad profesional, con la intención de valorar el impacto de sus acciones, determinando rutas específicas de formación docente a partir de los resultados alcanzados en su labor tutorial.

Evaluación del docente como asesor

Meraz Ríos (2013) define la asesoría como el apoyo brindado a los estudiantes para que puedan mejorar la comprensión de los diferentes temas de estudio, que conforman el contenido de las unidades de aprendizaje que cursan en un ciclo escolar.

La asesoría académica, para Ruiz Lugo (2007):

se concibe como un proceso progresivo de apoyo académico para estudiantes con habilidades académicas deficientes, por ejemplo: bajo desempeño escolar, rezago, deserción, entre otros; surgen con

el objetivo de contribuir en la formación integral este se define como el proceso continuo del desarrollo de todas las capacidades del individuo en el aprendizaje con una consolidación en la personalidad responsable, ética, crítica, creativa con la capacidad de interactuar con su entorno. (p. 12)

Según el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la asesoría se define como proceso sistemático de diálogo, diagnóstico y puesta en marcha de acciones colectivas orientadas a la resolución de problemas educativos asociados a la gestión escolar, así como a los aprendizajes y las prácticas educativas (PRODEP, 2019).

La asesoría fundamenta su existencia en torno al apoyo a las unidades de aprendizaje que imparten los docentes, en necesidades específicas del programa académico, dudas de los alumnos sobre temas vistos en clase y en orientación en trabajos de investigación. Para Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) existen diversos tipos de asesorías, teniendo propósitos y características específicas que las diferencian; cada una de ellas ofrece al estudiante y al asesor oportunidades de relación académica para la resolución de problemas y acompañamiento en diferentes modalidades (Fresán Orozco y Romo López, 2000).

Para Garza Treviño (2000), un programa de asesorías académicas permite dar una segunda oportunidad de conocimiento a los alumnos capaces que no han utilizado todos sus recursos, además de promover actitudes positivas que les permitan el desarrollo de sus habilidades académicas para que puedan continuar con éxito sus estudios.

Como mencionan Silva Peña, Salgado Labra y Sandoval (2013), es de vital importancia el proceso de evaluación de la asesoría, debido a que esta tiene como objetivo el identificar la percepción de los avances que los propios establecimientos educacionales tienen de sí mismos y los ajustes que se puedan hacer al proceso de asesoría que tengan implementado. Los autores mencionan que dentro de

las dimensiones a evaluar se encuentran la calidad de la asesoría y el acompañamiento docente.

Evaluación del docente en su gestión académica

Para Maturana Castillo (2018), la gestión académica es el ámbito de acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las instituciones educativas, con el fin de desarrollar en los estudiantes las competencias establecidas en los programas de estudio.

Inciarte, Marcano y Reyes (2006) denominan la gestión académica como el conjunto de procesos a través de los cuales se administran los distintos componentes y subcomponentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica en el continuo que permite construir y modelar el perfil deseable del estudiante.

Además, los autores plantean que la gestión académica incluye todas las acciones de atención que se tienen con el estudiante desde su ingreso, durante su desarrollo y hasta su egreso. La evaluación de este proceso cumple un papel fundamental, cuyo propósito y compromiso es que el proceso se cumpla dentro de lo previsto en lo académico, siempre dentro de las exigencias organizacionales. En esta gestión, se destaca la acción del docente como mediador de los aprendizajes, rol de investigador en proyectos educativos, rol de promotor y su gestión comunitaria. Igualmente surge como componente fundamental el aprendizaje de los alumnos, en este proceso el docente cumple una función vital como agente facilitador del desarrollo de competencias, articulado al rol de evaluador de los aprendizajes.

El docente es un sujeto que, como gestor, reacciona y lidera de forma concreta y eficiente, organiza, repiensa su práctica pedagógica y fomenta el cambio de la institución como de la sociedad mediante su gestión pedagógica.

Por otra parte, García Aguas, González Fernández y Hernández Cantillo (2013), centran su análisis en los procesos básicos como planeación, organización y las estrategias más pertinentes para el

cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución educativa, enfatizando en la gestión académica del docente.

Rosello Ramón y Pinya Medina (2014), analizan cómo las instituciones educativas asumen la formación permanente del docente para desarrollar una práctica pedagógica de calidad, añaden que esto constituye la concreción de una eficiente gestión académica por el docente.

Por su parte, Rico Molano (2016) asevera que un elemento vital para la calidad en el desempeño de cualquier institución es la gestión académica, se direcciona hacia la transformación de la educación en cuanto a la formación de los estudiantes y docentes. Sin embargo, no abordan el tratamiento didáctico-metodológico en la gestión académica de los modelos pedagógicos.

Correa de Urrea, Álvarez Atehortúa y Correa Valderrama (2016), mencionan que el concepto de gestión en el ámbito educativo es un nuevo paradigma en el cual los principios de la administración y la gestión se aplican a un campo específico, el de la educación, por tanto, se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada de reciente desarrollo, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que brindan un educativo.

Estos autores, además, afirman que tiene aún bajos niveles de especificidad, se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica, su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica pedagógica en el aula.

Los autores Viveros Andrade y Sánchez Arce (2018), consideran que la gestión académica son las prácticas recurrentes que permiten a la Institución Educativa asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Lo anterior incluye el diseño de una propuesta curricular, su aplicación práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión de la práctica pedagógica de los docentes.

Plantean además que, para interpretar la gestión académica es necesario relacionarla con las demás áreas de gestión, pues entre ellas existe una interdependencia mutua que las nutre, dinamiza y afecta. En esta área de gestión se retoman los criterios de autoevaluación, conformada por procesos y componentes que inciden en la gestión académica del modelo pedagógico que exista en la institución. Los procesos y componentes que se consideran se pueden observar en la Tabla 2. Procesos y componentes del modelo.

Tabla 2.

Procesos y componentes del modelo

Proceso	Componentes
Diseño pedagógico (curricular)	Plan de estudios, epistemológica, enfoque metodológico, recursos para el aprendizaje, jornada escolar y evaluación.
Prácticas pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales, estrategias para las tareas escolares, uso articulado de los recursos para el aprendizaje y uso de los tiempos para el aprendizaje.
Gestión de aula	Relación pedagógica, planeación de clases, estrategias didácticas y técnicas metodológicas, estilo pedagógico y evaluación en el aula.
Seguimiento académico	Seguimiento a los resultados académicos y a la asistencia de los estudiantes, actividades de recuperación, apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje, seguimiento a los egresados y uso pedagógico de las evaluaciones externas.

Fuente: Elaborado a partir de Viveros Andrade y Sánchez Arce (2018, pp. 424-433).

Las dimensiones de la gestión académica, según Marquis Sandler y Sigal (1993), son: recursos humanos dedicados a la docencia; infraestructura y equipamiento para la docencia; contexto sociocultural de los alumnos; planes de estudio y programas; organización cátedra – departamento y; proceso enseñanza – aprendizaje.

Instrumentos

Un instrumento de medida es una técnica o conjunto de técnicas que permitirán una asignación numérica que cuantifique las mani-

festaciones de un constructo que es medible solo de manera indirecta (Herrera, 1998).

Diseño de instrumentos de medición

Las principales propiedades de una medición son la confiabilidad y la validez (Carmines y Zeller, 1987). La confiabilidad se refiere a que un objeto de estudio medido repetidamente con el mismo instrumento siempre dará los mismos resultados; sin embargo, la confiabilidad no garantiza, ni es sinónimo de exactitud (Babbie, 2007).

Un instrumento puede ser confiable, pero no necesariamente válido para una población en particular. En cuanto a la validez de un instrumento, se dice que es válido si mide lo que dice medir (Soriano Rodríguez, 2014).

Para Pineda (1994) confiabilidad se refiere a la consistencia, coherencia o estabilidad de la información recolectada. Los datos de una investigación son confiables cuando estos son iguales al ser medidos en diferentes momentos, o por diferentes personas o por distintos instrumentos. Para él la validez se refiere al grado en que se logra medir lo que se pretende medir.

Soriano Rodríguez (2014) menciona que la secuencia lógica para el proceso de diseño, redacción y validación del instrumento es la siguiente:

1. Primera fase: Objetivos, teoría y constructo
2. Segunda fase: Validación juicio de expertos
3. Tercera fase: Prueba piloto
4. Cuarta fase: Validación

Dentro de la primera fase menciona tener claros los objetivos de la investigación y las diferentes teorías que definen y fundamentan el contenido teórico de la investigación, así como definir el constructo. Finalmente se procede a realizar un primer set de reactivos.

En la segunda fase plantea someter la primera redacción del instrumento a un juicio de expertos. Menciona que los expertos son personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o

investigativa relacionada al tema de investigación, les permite valorar, de contenido y forma cada uno de los cuestionamientos incluidos en el instrumento de evaluación.

Para la tercera fase plantea tomar en cuenta los comentarios realizados por los expertos para proceder a realizar una segunda redacción del instrumento de evaluación y realizar con este una prueba piloto con una muestra de la población. Finalmente se realiza el procesamiento de los datos y un análisis estadístico descriptivo de los mismos.

La cuarta fase se refiere a la validación del instrumento, pudiendo validar el constructo empleando el análisis Alpha de Cronbach para determinar la consistencia interna de los ítems.

Para Tejedor (2012), los instrumentos deben construirse en base a las tareas, criterios y descriptores que se hayan fijado para la realización de la evaluación, generalmente fruto de un consenso entre las autoridades y los representantes de los profesores.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

Introducción

El contenido de este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología utilizada durante la investigación que incluye (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumento de medición, (e) hipótesis nulas, (f) recolección de datos y (g) análisis de datos.

Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), una investigación puede ser con un enfoque cuantitativo si se usa la recolección de datos y se prueba hipótesis. Bajo este enfoque, la investigación puede tener diferentes tipos de alcances.

El presente estudio de investigación se determinó con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y transversal, debido a que se busca encontrar las principales características de los profesores de Nivel Medio Superior, diseñar un instrumento de evaluación, validarlo y obtener la valoración del desempeño de los docentes a través de este.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo no experimental ya que no existe una manipulación de variables. El diseño de la investigación utilizado fue transeccional o transversal debido a que se trabajó en un tiempo único.

Es cuantitativo, porque se formuló una pregunta de investigación, se construyó un marco teórico, se formuló hipótesis y se hicieron mediciones numéricas.

Es descriptivo, porque se pudieron medir las variables de estudio, las cuales son el docente como asesor, tutor y en su gestión

académica. Y correlacional porque se buscó la influencia de una variable en otra.

Por otra parte, como menciona Soriano Rodríguez (2014), al ser el objetivo de la investigación el diseño de un instrumento y la valoración de los docentes a través de este, la metodología por seguir será de diseño, elaboración y validación de instrumentos de evaluación:

1. Primera fase: Objetivos, teoría y constructo
2. Segunda fase: Validación juicio de expertos
3. Tercera fase: Aplicación de instrumento
4. Cuarta fase: Validación

Población y muestra

La población es el conjunto de todos los datos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población que se consideró para la validación de constructo del instrumento de evaluación docente fueron los docentes de nivel medio superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 51 docentes respondieron dicho instrumento.

La población que se consideró para probar las hipótesis de investigación y dar respuesta a las preguntas de investigación fue la planta académica de la Preparatoria No. 17 de la UANL, México, durante el periodo de agosto 2021 a junio de 2022, la cual se compone de un total de 34 profesores, de los cuales 18 son mujeres y 16 hombres.

Delimitación de la muestra

Se realizó la validación de constructo mediante la técnica de muestro no probabilístico por conveniencia, por lo que se eligió a los participantes por su proximidad, facilidad de acceso y disponibilidad para responder el instrumento.

Para determinar el tamaño de la muestra, en la preparatoria 17, se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 * p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p(1-p)}{e^2(N)} \right)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

z = nivel de confianza

p = proporción de éxito

e = margen de error.

Siendo el tamaño de la población de 34 profesores, 95% el nivel de confianza, 50% la proporción de éxito y 7% el margen de error; se obtuvo que el tamaño de la muestra es de 30 profesores.

Como se menciona anteriormente, la población considerada fue la totalidad de la planta académica y se determinó como muestra ideal para realizar la validación del instrumento de evaluación a un total de 30 profesores, sin embargo, al utilizar el instrumento de medición diseñado con fines de evaluación docente, este deberá ser aplicado a la totalidad de la población.

Instrumentos

La instrumentación comprende las variables, el instrumento de medición, la confiabilidad y la operacionalización de las variables.

Variables

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), las variables se pueden agrupar en variables dependientes e independientes. Para este estudio, se consideró como variables independientes la edad, el género, la categoría/puesto, así como el último grado de estudios y como variable dependiente el resultado de la valoración del docente como asesor, tutor y en su gestión académica.

Otras variables complementarias que se consideraron para ampliar el estudio fueron las demográficas, que incluye, principalmente, la dependencia en la que se encuentra laborando, asignaturas y área disciplinar a la que pertenece.

Instrumento de medición

El instrumento de medición consiste en los recursos de que dispone un investigador con el fin de analizar los fenómenos relacionados con el tema de su interés y sacar la información que sea pertinente para la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

A continuación, se menciona el instrumento utilizado en el presente estudio. En el Apéndice A se muestra el instrumento.

Evaluación integral del desempeño docente

Para medir las variables de evaluación del docente como tutor, asesor y en su gestión académica, se realizó una revisión de literatura de investigaciones de otros autores, también se revisó la normatividad de la Universidad Autónoma de Nuevo León, así como la normatividad de la dependencia, todo contenido dentro del capítulo dos. El instrumento final consta de estas cinco secciones: (a) instrucciones generales, (b) datos demográficos, (c) evaluación del docente como tutor con 11 ítems a responder, (d) evaluación del docente como asesor con 10 ítems a responder y (e) evaluación del docente en su gestión académica con 11 ítems a responder, en total el instrumento consta de 32 ítems, todos con cinco opciones a elegir: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indeciso, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación fue medida por el alfa de Cronbach. La confiabilidad del instrumento para los 11 ítems de la variable tutor fue de .885. la confiabilidad del instrumento para los 10 ítems de la variable asesor fue de .715

y la confiabilidad del instrumento para los 11 ítems de la variable gestión académica fue de .78. El valor alfa de Cronbach fue considerado como medida de confiabilidad aceptable para las variables. En el Apéndice B están las tablas de respaldo.

Operacionalización de la variable

La operacionalización incluye la definición conceptual, el nivel de medición y la definición operacional de cada variable.

Instrumento

En el Apéndice A se hace referencia al instrumento utilizado en este estudio, el instrumento utilizó una escala Likert de 1 a 5 (Totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). Se calculó la media de las respuestas para los ítems de toda la variable. El valor obtenido varía en el rango de 1 a 5, por lo que un valor más alto indica una mejor evaluación del docente, la escala se consideró como métrica.

La variable de tutor está determinada mediante las siguientes preguntas:

1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.
2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.
3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.
4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).
5. Canaliza a las instancias pertinentes, cuando es necesario, y realiza su seguimiento.

6. Cuando es necesario, informa a las autoridades y padres (con previa autorización) cuando identifica una problemática en el tutorado.
7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico – administrativos.
8. Amplía la visión profesional y laboral de sus tutorados, los orienta sobre dónde consultar oferta educativa y campo laboral.
9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.
10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.
11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.

La variable de asesor está determinada mediante las siguientes preguntas:

12. Participa como asesor en equipos para encuentros y/o concursos Inter preparatorias.
13. Tiene disponibilidad de tiempo para atender los diferentes requerimientos de asesoría por parte los alumnos.
14. Brinda asesoría preventiva, durante el semestre, a sus estudiantes.
15. Participa en la impartición de asesoría en oportunidades extraordinarias (2da, 3era, 4ta, 5ta o 6ta).
16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.
17. Cumple con el contenido del programa de la materia.
18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.
19. Analiza los resultados obtenidos con el objetivo de medir la eficacia de la asesoría.
20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.

21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.

La variable de gestión académica está determinada mediante las siguientes preguntas:

22. Asiste puntualmente a todas sus clases.
23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).
24. Elaborar un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.
25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.
26. Participa en elaboración de materiales de apoyo como presentaciones electrónicas, laboratorios de ejercicios, simuladores, etc.
27. Contribuye a la actualización de los cursos que imparte (dosificación de la unidad de aprendizaje).
28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.
29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.
30. Colabora como organizador, moderador o coordinador de eventos académicos e institucionales.
31. Se capacita tomando cursos sobre pedagogía y didáctica.
32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.

Hipótesis nula

En esta investigación se plantean las siguientes hipótesis nulas:

H_{01} : No existe relación significativa entre la tutoría, la asesoría y la gestoría percibida por los docentes de las Preparatorias 17 de la UANL y la edad.

H_{0_2} : No existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el género.

H_{0_3} : No existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según la categoría laboral.

H_{0_4} : No existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el grado de estudios.

En la Tabla 3, se puede observar la definición de la variable, el nivel de medición y su operacionalización.

Tabla 3.
Operacionalización de las variables

Constructo	Definición	Nivel de medición	Operacionalización
TUTOR	Orientación brindada a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificación de problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes (UANL, 2019).	Ordinal	Se evalúa a través de 11 cuestionamientos.
ASESOR	Apoyo brindado a los estudiantes para que puedan mejorar la comprensión de los diferentes temas de estudio, que conforman el contenido de las unidades de aprendizaje que cursan en un ciclo escolar (Meraz, 2013).	Ordinal	Se evalúa a través de 10 cuestionamientos.
GESTIÓN ACADÉMICA	Ámbito de acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las instituciones educativas, con el fin de desarrollar en los estudiantes las competencias establecidas en los programas de estudio (Maturana, 2018).	Ordinal	Se evalúa a través de 11 cuestionamientos.

Constructo	Definición	Nivel de medición	Operacionalización
TUTOR	Orientación brindada a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificación de problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes (UANL, 2019).	Ordinal	Se evalúa a través de 11 cuestionamientos.

Fuente: elaboración propia

Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se le informó al director de la Preparatoria 17 acerca del estudio y se solicitó permiso para la aplicación de los instrumentos.
2. Se explicó al director el objetivo del estudio.
3. Antes de aplicar el instrumento se le explicó a cada participante el motivo por el cual se le solicitaba el apoyo y se le mencionó que era confidencial, de hecho, no se le solicitó el nombre en el instrumento.
4. La aplicación de los instrumentos fue hecha de manera virtual a través de un formulario de Google.
5. Al contestar los instrumentos, de manera automática, se creó una base de datos en Excel para su análisis.
6. Estos datos fueron exportados y analizados en el software SPSS.

Análisis de datos

Por ser una investigación cuantitativa, para el análisis de los datos recolectados se hizo una concentración de datos en Excel para luego analizar los datos en el programa estadístico SPSS. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: análisis factorial para la validez de constructo, coeficiente alfa de Cronbach para la confiabilidad de

los constructos y el modelo de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis en cuanto a la relación entre las variables.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer cuál es el grado de evaluación integral (tutoría, asesoría y gestoría) percibida por los docentes de algunas escuelas preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La investigación fue descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo y utilizando un diseño transversal. Los instrumentos fueron aplicados a 51 docentes de algunas escuelas preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La variable considerada en la presente investigación fue la evaluación integral, constituida por tres dimensiones, tutoría, asesoría y gestoría.

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: descripción demográfica de los sujetos, validez de contenido, validez del constructo, comportamiento de la variable, pruebas de hipótesis y resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas en un nivel de significación igual o menor a .05. La muestra estuvo constituida por 51 docentes de algunas escuelas preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Descripción demográfica

A continuación, se presenta la descripción demográfica de las variables demográficas consideradas en el estudio. En el Apéndice E se encuentran las tablas que respaldan la información.

Edad

La Tabla 4 contiene los datos referidos a la edad de los que respondieron el instrumento. En cuanto a la edad de los docentes, se observa que la mayoría de los encuestados manifiestan tener 32 años, lo que representa el 7.8% ($n = 4$). En la Figura 2 se observa una asimetría positiva (.615) y la media aritmética de la edad fue de 36.41.

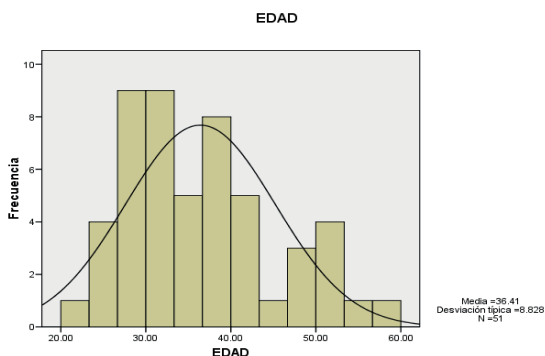


Figura 2. Histograma de la edad.

Tabla 4.

Distribución de los participantes por su edad

Edad	<i>n</i>	%
21.00	1	2.0
25.00	1	2.0
26.00	3	5.9
27.00	3	5.9
28.00	3	5.9
29.00	3	5.9
30.00	1	2.0
31.00	3	5.9
32.00	4	7.8
33.00	1	2.0
34.00	1	2.0
35.00	2	3.9
36.00	2	3.9

Edad	<i>n</i>	%
37.00	2	3.9
38.00	2	3.9
39.00	4	7.8
40.00	1	2.0
41.00	1	2.0
42.00	1	2.0
43.00	2	3.9
45.00	1	2.0
47.00	1	2.0
48.00	1	2.0
49.00	1	2.0
50.00	2	3.9
51.00	1	2.0
53.00	1	2.0
55.00	1	2.0
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Género

La distribución de los docentes que contestaron los instrumentos de acuerdo con el género se presentó de la siguiente manera: el 49% fueron del género masculino ($n = 25$) y el 51% fueron del género femenino ($n = 26$).

Estado civil

La distribución de los docentes que contestaron los instrumentos de acuerdo con su estado civil se presentó de la siguiente manera: el 41.2% están solteros ($n = 21$) y el 58.8% están casados ($n = 30$).

Años de antigüedad

La Tabla 5 contiene los datos referidos a los años de antigüedad de los que respondieron el instrumento. La mayoría de los encuestados manifestó tener 10 años de antigüedad, lo que representa el 15.7% ($n = 8$). En la Figura 3 se observa que la media aritmética de los años de antigüedad fue de 10.33 años.

Tabla 5.

Distribución de los participantes por su antigüedad

Antigüedad	n	%
1.0	2	3.9
2.0	1	2.0
3.0	6	11.8
4.0	3	5.9
5.0	4	7.8
6.0	2	3.9
7.0	5	9.8
8.0	4	7.8
9.0	1	2.0
10.0	8	15.7
11.0	1	2.0
12.0	2	3.9
14.0	1	2.0
17.0	2	3.9
20.0	2	3.9
22.0	3	5.9
24.0	1	2.0
30.0	2	3.9
32.0	1	2.0
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

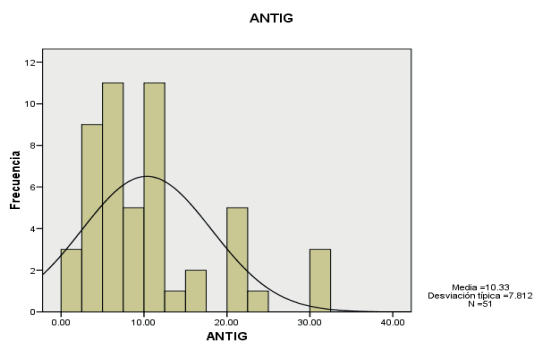


Figura 3. Histograma de los años de servicio.

Categoría laboral

La Tabla 6 contiene los datos referidos a la categoría laboral de los 51 docentes que respondieron el instrumento. Como se observa en la tabla, la mayoría de los encuestados pertenecen a la categoría de profesor de asignatura, que representa el 47.1% ($n = 24$).

Tabla 6.

Distribución de la muestra por categoría laboral

Categoría laboral	<i>n</i>	%
1 Profesor de asignatura	24	47.1
2 Basificado	12	23.5
3 Profesor de medio tiempo	2	3.9
4 Profesor de tiempo completo	13	25.5
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Último grado de estudio

La Tabla 7 contiene los datos referidos al último grado de estudio de los 51 docentes que respondieron el instrumento. Como se observa en la tabla, la mayoría de los encuestados dijeron ostentar el grado de maestría, que representa el 64.7% ($n = 22$).

Tabla 7.

Distribución de la muestra por último grado de estudio

Último grado de estudio	<i>n</i>	%
1 Licenciatura	13	25.5
2 Maestría	33	64.7
3 Doctorado	5	9.8
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Área disciplinar

La Tabla 8 contiene los datos referidos al área disciplinar de los 51 docentes que respondieron el instrumento. Como se observa en la tabla,

la mayoría de los encuestados imparte cátedras en el área disciplinar de ciencias experimentales, que representa el 29.4% ($n = 15$).

Tabla 8.

Distribución de la muestra por área disciplinar

Área disciplinar	<i>n</i>	%
Ciencias experimentales	15	29.4
Ciencias sociales	1	2.0
Comunicación	10	19.6
Desarrollo Humano	4	7.8
Humanidades	3	5.9
Matemáticas	14	27.5
Técnico en sistemas computacionales	3	5.9
Técnico mecánico automotriz y autotrónic	1	2.0
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Dependencia

La Tabla 9 contiene los datos referidos a la dependencia a la que pertenecen los 51 docentes que respondieron el instrumento. Como se observa en la tabla, la mayoría de los encuestados pertenecen a la preparatoria No. 17 de la UANL, que representa el 62.7% ($n = 32$).

Tabla 9.

Distribución de la muestra por dependencia

Dependencia	<i>n</i>	%
Escuela Industrial y Preparatoria Técnica	2	3.9
Escuela Preparatoria Técnica Médica	1	2.0
Preparatoria No. 1	1	2.0
Preparatoria No. 16	1	2.0
Preparatoria No. 17	32	62.7
Preparatoria No. 21	1	2.0
Preparatoria No. 3	2	3.9
Preparatoria No. 9	11	21.6
Total	51	100.0

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Validez de contenido por juicio de expertos

La validez, en términos generales, se define como el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir y de ella se deriva tres diferentes tipos de evidencia: La validez de contenido, la validez relacionada con el criterio y la validez de constructo (Hernández Sampieri et al., 2014).

En la presente investigación se realizó la validez de contenido, así como la validez de constructo. Como mencionan Hernández Sampieri et al. (2014), con respecto a la validez de contenido, esta se refiere al grado en que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se está midiendo. Por lo tanto, es el grado en el que la medición representa al concepto o las variables medidas. En cuanto, a la validez de constructo se refiere a qué tan bien un instrumento representa y mide un concepto teórico. Su importancia se debe al grado en el que las mediciones del concepto proporcionadas por el instrumento se pueden relacionar de manera consistente con mediciones de otras variables o conceptos vinculados empíricamente, ya sea por la teoría, modelos e hipótesis de investigaciones previas.

El instrumento de evaluación, que se puede ver en el Apéndice A, fue sometido a revisión por cinco expertos. Para la misma, se utilizó la ficha de validación de instrumento, misma se puede observar en el Apéndice B, además se envió a los expertos una contextualización de la investigación, Apéndice C, en donde se les brindó a los expertos la operacionalización de las variables, así como los objetivos, hipótesis y preguntas de investigación. La selección de expertos se realizó considerando su experiencia como docentes, así como el cargo que ocupan. En cada uno de los ítems se evaluó la pertinencia, congruencia, objetividad, consistencia y claridad, a través de una escala de tres puntos, siendo el 1 que el ítem es deficiente, 2 que es aceptable y 3 que es bueno, como resultado del proceso de revisión se podía obtener que el instrumento tenía una validez nula, muy baja, baja, aceptable, buena o validez muy buena.

Tres expertos consideraron que la validez del instrumento es buena, mientras que dos expertos consideraron validez muy buena. En el Apéndice D se puede observar el proceso de revisión de cada uno de los expertos.

Validez del constructo

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de constructos del nivel de evaluación integral. Los resultados de la validación del constructo se ubican en el Apéndice F. A continuación, se presentan las pruebas estadísticas del análisis factorial para el constructo.

Evaluación integral

El instrumento de evaluación está conformado por tres dimensiones: (a) tutoría, (b) asesoría y (c) gestión académica.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo evaluación integral. En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor *mediano* ($KMO = .745$). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 491.324$, $gl = 171$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente, con valores entre .55 y 86. Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{min} = .357$; $Com_{max} = .741$) para los 19 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores, explicándose un 55.338% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 10 se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada dimensión con su indicador del constructo evaluación integral.

El primer factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión “tutoría”, los indicadores fueron los siguientes: T1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados, T2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados, T3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría, T4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE), T7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico – administrativos, T9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico, T10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades y T11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.

El segundo factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión “asesoría”. El criterio G3 G7 es parte de la gestión académica, pero tuvo una carga fuerte en el segundo factor de asesoría, y por lo tanto, se decidió reubicarlo. Los indicadores fueron los siguientes: A5. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje, A7. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes, A9. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente, A10. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis, G3. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones y G7. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.

Tabla 10.

Matriz rotada para evaluación integral

	Componente		
	1	2	3
T1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	.673	-.051	.365

	Componente		
	1	2	3
T2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	.644	-.101	.346
T3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	.689	.142	.268
T4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	.725	-.181	.362
T7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	.693	-.184	.018
T9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	.821	.081	-.233
T10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	.825	.241	.038
T11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	.788	.179	.064
A5. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	-.119	.583	.049
A7. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	.096	.756	.158
A9. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	-.060	.711	-.033
A10. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	-.038	.605	.337
G1. Asiste puntualmente a todas sus clases.	.208	.335	.538
G2. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	.186	.440	.592
G3. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	.456	.486	-.043
G4. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	.113	.070	.690
G8. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	.068	.075	.842
G11. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	.017	.508	.462
G7. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	.298	.472	.234

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

El tercer factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión “gestión académica”. Los indicadores fueron los siguientes: G1. Asiste puntualmente a todas sus clases, G2. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus), G4. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar, G8. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar y G1. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.

Comportamiento de la variable del estudio

En este apartado se muestra el análisis de la variable o constructo de forma general, así como el comportamiento de sus dimensiones e indicadores. En el Apéndice G se muestran las tablas de respaldo.

Evaluación integral

Para medir la variable evaluación integral, se usó la escala de Evaluación Integral (EEI) conformada por 19 criterios con un rango de respuestas dentro de una escala tipo Likert que va del 1 (*totalmente en desacuerdo*) al 5 (*totalmente de acuerdo*).

Mediante el análisis de datos de los 19 criterios, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de evaluación percibida de 4.44 y una desviación estándar de .333. Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que la mayoría de los docentes que contestaron el instrumento tienen una autopercepción de la evaluación integral entre *muy buena* y *excelente*, que representa el 86%. En la Figura 4 se observa una asimetría negativa (-.465), es decir, si hay valores más separados de la media a la izquierda. También se observa que la mayoría de los datos están en 4 y 5.

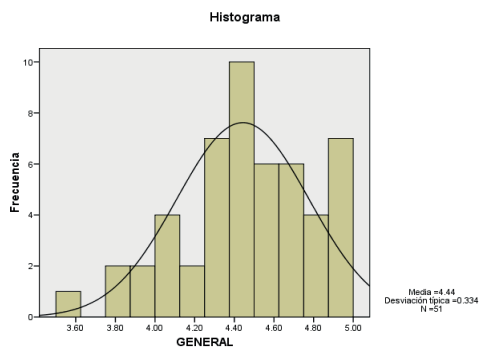


Figura 4. Histograma de evaluación integral.

En la Tabla 11 se muestran la media, la desviación estándar, la asimetría, la curtosis y la confiabilidad de la evaluación integral. De acuerdo con los resultados de medias, se observa que la dimensión con una mejor evaluación fue “gestoría” ($\bar{X} = 4.55$; $DE = 0.387$) y la dimensión menos evaluada fue “asesoría” ($\bar{X} = 4.31$ y $DE = 0.585$).

Tabla 11.

Descriptivos y confiabilidad de la evaluación integral

Evaluación integral	$\bar{X}$	DE	Asimetría	Curtosis	Confiabilidad
GENERAL	4.4430	.33382	-.465	-.172	.838
Tutoría	4.4403	.49036	-.694	.153	.885
Asesoría	4.3176	.58539	-1.960	5.019	.715
Gestoría	4.5597	.38714	-.768	-.304	.780

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

El análisis de correlación entre las diferentes dimensiones muestra una correlación *media* ($r = .348$) entre la dimensión tutoría y gestoría. Con las otras dimensiones no se encontró correlación significativa.

Tutoría

La Tabla 12 muestra la media y la desviación estándar con respecto a la subescala del “tutoría”. Según los resultados de las medias, el

criterio mejor evaluado fue “T7 Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico – administrativos” ($\bar{X}$ = 4.68, DE = .547) y el criterio menos evaluado fue “T3 Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría” ($\bar{X}$ = 4.11, DE = .930).

Tabla 12.

Descriptivos de los ítems de la tutoría

Indicadores	<i>M</i>	<i>DE</i>
T7 Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	4.68	.547
T2 Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	4.52	.611
T9 Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	4.47	.578
T4 Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	4.45	.701
T1 Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	4.45	.672
T10 Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	4.39	.602
T11 Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	4.17	.910
T3 Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	4.11	.930

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Asesoría

La Tabla 13 muestra la media y la desviación estándar con respecto a la subescala del “asesoría”. Según los resultados de las medias, el criterio mejor evaluado fue “A7 18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes” ($\bar{X}$ = 4.66, DE = .621) y el criterio menos evaluado fue “A5 16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje” ($\bar{X}$ = 4.33, DE = .864).

Tabla 13.

Descriptivos de los ítems de la asesoría

Indicadores	M	DE
A7 Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	4.66	.621
A10 Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	4.64	.743
G7 Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	4.49	.784
G3 Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	4.43	.640
A9 Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	4.41	.983
A5 Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	4.33	.864

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Gestión académica

La Tabla 14 muestra la media y la desviación estándar con respecto a la subescala del “gestión académica”. Según los resultados de las medias, el criterio mejor evaluado fue “G8 Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar” ($\bar{X}$ = 4.78, DE = .461) y el criterio menos evaluado fue “G7 Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes” ($\bar{X}$ = 4.49, DE = .784).

Tabla 14.

Descriptivos de los ítems de la gestión académica

Indicadores	M	DE
G8 Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	4.78	.461
G4 Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	4.78	.461
G1 Asiste puntualmente a todas sus clases.	4.76	.472
G2 Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	4.74	.483
G11 Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	4.68	.547

Indicadores	M	DE
G7 Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	4.49	.784

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Descriptivos de docentes de la preparatoria 17

En la Tabla 15 se muestran la media, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis de la evaluación integral. De acuerdo con los resultados de medias, se observa que la dimensión mejor evaluación por los docentes de la preparatoria 17 fue “gestoría” ($\bar{X}$ = 4.54; DE = 0.396) y la dimensión menos evaluada fue “asesoría” ($\bar{X}$ = 4.38 y DE = 0.442).

Tabla 15.

Descriptivos y confiabilidad de la evaluación integral de la preparatoria 17

Evaluación integral	$\bar{X}$	DE	Asimetría	Curtosis
GENERAL	4.47	.345	-.743	.158
Tutoría	4.48	.501	-1.059	1.038
Asesoría	4.38	.442	-1.312	1.864
Gestoría	4.54	.396	-1.002	.176

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presenta la prueba estadística de la hipótesis nula formulada para esta investigación. Todas las tablas con los resultados de cada una de las hipótesis se encuentran en el Apéndice H.

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar el constructo evaluación integral. Al aplicar la prueba estadística, se observó que p es mayor a .05, por lo cual se asume que el constructo en estudio se distribuye de forma normal (ver Tabla 16 y Figuras 5).

Tabla 6.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GENERAL	.074	51	.200(*)	.967	51	.161

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

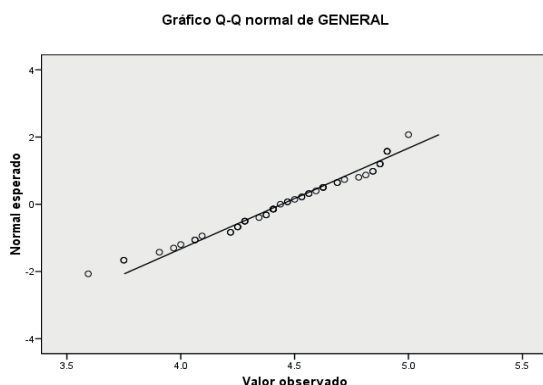


Figura 5. Diagrama de normalidad de evaluación integral.

Hipótesis nula

1. No existe relación significativa entre las dimensiones de la tutoría, la asesoría y la gestoría percibida por los docentes de la preparatoria 17 de la UANL y la edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. La variable considerada en el estudio fue evaluación integral percibida por los docentes, con las dimensiones tutoría, asesoría y gestoría. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de $-.392$ y un nivel de significación p de $.026$ de la dimensión asesoría y la edad. Como el nivel de significación es menor a $.05$, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que existe una relación significativa negativa en grado media entre la asesoría y la edad (ver Figura 6). A mayor edad

una menor práctica de la asesoría. La dimensión tutoría y gestoría no resultaron significativas.

Al buscar diferencia entre la dimensión asesoría y el género, se encontró un p valor de .050. Como el nivel de significación es igual a .05, se concluye que existe diferencia significativa en el nivel de asesoría y el género de los docentes. Los hombres manifestaron un mayor nivel de percepción de la asesoría que las mujeres. La media aritmética de los hombres fue 4.54 y la de las mujeres fue de 4.24.

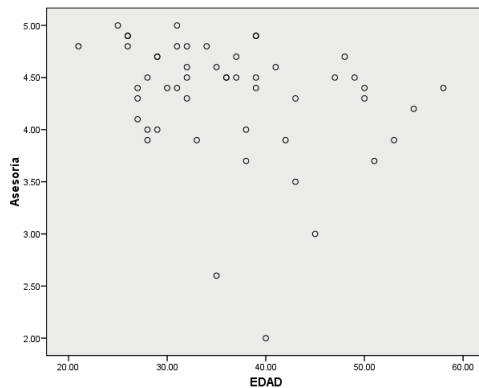


Figura 6. Diagrama de asesoría y edad.

2. Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el género.

Para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p de .736; se consideró como variable dependiente la evaluación integral por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t de .837 ($gl = 30$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual a 0.409. El valor de p mayor a .05 permitió aceptar la

hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de evaluación integral, según el género de los docentes.

3. No existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según la categoría laboral.

Para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística análisis de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente el grado evaluación integral. La variable independiente fue la categoría laboral.

Arrojó un valor F de 1.121 y una p de .350. Puesto que el valor crítico o nivel de significancia fue mayor a .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias, considerando el nivel de evaluación integral.

4. Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la preparatoria 17 de la UANL, según el grado de estudios.

Para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística análisis de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente el grado evaluación integral. La variable independiente fue el grado de estudios.

Arrojó un valor F de .191 y una p de .827. Puesto que el valor crítico o nivel de significancia fue mayor a .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias, considerando el nivel de evaluación integral.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y, para su presentación, se usaron diferentes tablas. Se llevó a cabo la prueba de hipótesis y se dio respuesta a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V.

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

En este apartado se presentan las conclusiones de los logros, hallazgos e interpretaciones, así como las recomendaciones que se obtuvieron como resultado del presente estudio de investigación.

Esta investigación tuvo como propósito diseñar, validar y obtener el grado de confiabilidad de un instrumento, que permita evaluar integralmente al docente de nivel medio superior.

Así como determinar si existía una relación significativa entre la edad, el género, la categoría laboral o el grado de estudios con la valoración del docente de nivel medio superior como tutor, asesor o en su gestión académica en los docentes de nivel medio superior de la UANL, México, durante el periodo de agosto 2021 a junio 2022.

Con respecto a la tutoría, se define como la orientación brindada a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificación de problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2019).

En cuanto a la asesoría, se refiere al apoyo brindado a los estudiantes para que puedan mejorar la comprensión de los diferentes temas de estudio, que conforman el contenido de las unidades de aprendizaje que cursan en un ciclo escolar (Meraz Ríos, 2013).

Se definió la gestión académica como el ámbito de acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las

instituciones educativas, con el fin de desarrollar en los estudiantes las competencias establecidas en los programas de estudio (Maturana Castillo, 2018).

Las variables independientes fueron la edad, el género, categoría laboral y último grado de estudios, mientras que la variable dependiente fue la evaluación integral, conformada por la valoración del docente como tutor, asesor y en su gestión académica. Las variables demográficas fueron: estado civil, la dependencia en la que labora, antigüedad, materias que imparte y área disciplinar a la que pertenece.

Discusión

El resultado obtenido en esta investigación indica que: existe relación significativa entre la asesoría contra la edad y el género. Además, que no existe relación significativa entre la evaluación integral contra el género, la categoría laboral ni el último grado de estudios en los docentes de nivel medio superior de la Preparatoria 17 de la UANL, México, durante el período de agosto 2021 a junio de 2022.

Se cumplió el objetivo de investigación, se logró diseñar y validar un instrumento que permite evaluar de manera integral el desempeño del docente de nivel medio superior. Además, fueron respondidas las preguntas de la investigación:

Se realizó la validez de contenido del instrumento por juicio de expertos, quienes concluyeron que el instrumento tiene validez entre buena y muy buena.

En cuanto a la validez de constructo, se obtuvo una medida de adecuación muestral KMO, un valor mediano ($KMO = .745$) lo cual es bueno, debido a que un resultado por debajo de 0.70 hubiera sido desfavorable (Caballo Trebol, 2013).

Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 491.324$, $gl = 171$, $p = .000$) son significativos y existe un nivel de confianza del 99%, según Crismán Pérez (2016).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, de forma general se obtuvo una confiabilidad de 0.838, para la dimensión de tutoría se obtuvo 0.885, para la dimensión de asesoría 0.715 y para la dimensión de gestión académica se obtuvo una confiabilidad de 0.780, según Celina Oviedo y Campo Arias (2005), un valor por debajo de 0.70 indicaría un nivel bajo de consistencia interna, mientras que un nivel por encima de 0.90 indicaría duplicidad o ítems redundantes que debieran eliminarse.

Los resultados del presente estudio concuerdan con lo mencionado por otros investigadores. Por ejemplo, Torquemada González et al. (2017) obtuvieron que la dimensión de tutoría resultó bien valorada, se considera que coincide con los resultados de la presente investigación, en donde se obtuvo una media de 4.68, siendo 5 el valor máximo.

Por otra parte, el producto resultante de esta investigación atiende la necesidad planteada por Ponce Ceballos et al. (2016) quienes destacan la necesidad de que en la comunidad de tutores universitarios exista un instrumento válido y confiable que apoye y guíe su actividad profesional, con la intención de valorar el impacto de sus acciones, determinando rutas específicas de formación docente a partir de los resultados alcanzados en su labor tutorial. También responde a los autores Inciarte et al. (2006) quienes plantean que es fundamental evaluar el proceso y las actividades de la gestión académica.

Conclusiones

Las conclusiones de la presente investigación son las siguientes:

La investigación que se realizó responde a un diseño con enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y correlacional, no experimental y transversal. La población que se consideró en la presente investigación fueron docentes del nivel medio superior de la UANL, México. Respecto a la edad, la mayoría de los docentes tienen 32 y 39 años. En cuanto al género, el 49% fueron del género masculino ($n = 25$) y el 51% fueron del género femenino ($n = 26$). Respecto a

la categoría laboral, la mayoría de los docentes, el 47.1% pertenecen a la categoría de profesor de asignatura ($n = 24$). En cuanto al último grado de estudio, la mayoría de los docentes dijeron ostentar el grado de maestría, el 64.7% ($n = 22$).

Para medir la variable de evaluación integral se utilizó un instrumento que corresponde a un cuestionario diseñado a partir de la literatura consultada y la normativa de la dependencia y de la UANL, con 51 ítems para docentes de nivel medio superior, que los evalúa integralmente.

La hipótesis fueron las siguientes:

H_1 : Existe relación significativa entre la tutoría, la asesoría y la gestoría percibida por los docentes de las Preparatorias 17 de la UANL y la edad.

H_2 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el género.

H_3 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según la categoría laboral.

H_4 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el grado de estudios.

Para el análisis de estas hipótesis, en la H_1 , se utilizó la prueba estadística r de Pearson para muestras relacionadas. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de $-.392$ y un nivel de significación p de $.026$ de la dimensión asesoría y la edad. Como el nivel de significación es menor a $.05$, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que existe una relación significativa negativa en grado media entre la asesoría y la edad. A mayor edad una menor práctica de la asesoría. La dimensión tutoría y gestoría no resultaron significativas.

Al buscar diferencia entre la dimensión asesoría y el género, se encontró un p valor de $.050$. Como el nivel de significación es igual a $.05$, se concluye que existe diferencia significativa en el nivel de

asesoría y el género de los docentes. Los hombres manifestaron un mayor nivel de percepción de la asesoría que las mujeres. La media aritmética de los hombres fue 4.54 y la de las mujeres fue de 4.24.

En la H_2 , para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p de .736; se consideró como variable dependiente la evaluación integral por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t de .837 ($gl = 30$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual. El valor de p mayor a .05 permitió aceptar la hipótesis nula, por lo que no existe una diferencia significativa entre la evaluación integral y el género.

En la H_3 , para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística análisis de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente el grado evaluación integral. La variable independiente fue la categoría laboral.

Arrojó un valor F de .470 y una p de .706. Puesto que el valor crítico o nivel de significancia fue mayor a .05, se aceptó la hipótesis nula, por lo que no existe una diferencia significativa entre la categoría laboral y la evaluación integral.

En la H_4 , para probar esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística análisis de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente el grado evaluación integral. La variable independiente fue el grado de estudios.

Arrojó un valor F de .229 y una p de .797. Puesto que el valor crítico o nivel de significancia fue mayor a .05, se aceptó la hipótesis nula, por lo que no existe una diferencia significativa entre el último grado de estudios y la evaluación integral.

Esto indica que la valoración de la dimensión de asesoría de los docentes de la dependencia de la UANL, México en el período de agosto 2021 a junio 2022, tiene un efecto *negativo* con la edad. Esto indica que, a mayor edad, una menor práctica de asesoría. Dichos

resultados no son universales, son válidos únicamente en la población estudiada.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se desprenden del estudio son las siguientes:

Para las dependencias participantes

Sistematizar y documentar la aplicación del instrumento diseñado en el presente estudio de investigación, les permitirá medir y, en base a los resultados obtenidos, mejorar los procesos de tutoría, asesorías y las actividades de gestión académica de los docentes.

Para futuras investigaciones

1. Realizar la investigación con una muestra mayor y en más dependencias, ya que el tiempo fue considerado como un limitante en la presente investigación.
2. Realizar una investigación con otras variables, como carga laboral, turno, dependencia, entre otras que pudieran afectar la valoración de la evaluación integral del docente ya sea como tutor, asesor o en su gestión académica.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior

Instrumento para evaluar al docente del Nivel Medio Superior como asesor, tutor y en su gestión.

Estimado (a) maestro (a):

Agradecemos que colabore llenando el siguiente cuestionario que forma parte del proyecto de investigación para la evaluación integral del docente.

Usted realizará un proceso de autocrítica como docente, para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad. Se espera que los resultados contribuyan al mejoramiento continuo de la práctica docente, con el fin de favorecer el logro de las competencias profesionales de los alumnos.

Instrucciones:

Favor de leer detenidamente cada uno de los enunciados y conteste a cada una de las variantes propuestas marcando con una “x” en la respuesta que considere más adecuada.

Datos sociodemográficos

Género		Edad	
Estado civil		Preparatoria No.	
Nombre			
Antigüedad		Categoría (PTC, basificado, de asignatura)	
Último grado de estudios		Área disciplinar	

Instrucciones

Marque una “x” en la columna de la opción que más refleje su postura, solamente una opción por pregunta.

Considere lo siguiente:

Clave
1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Cuestionamiento	1	2	3	4	5
Tutor					
1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.					
2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.					
3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.					
4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).					
5. Canaliza a las instancias pertinentes, cuando es necesario, y realiza su seguimiento.					
6. Cuando es necesario, informa a las autoridades y padres (con previa autorización) cuando identifica una problemática en el tutorado.					
7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico – administrativos.					
8. Amplía la visión profesional y laboral de sus tutorados, los orienta sobre dónde consultar oferta educativa y campo laboral.					
9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.					
10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.					
11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.					
Asesor					
12. Participa como asesor en equipos para encuentros y/o concursos Inter preparatorias.					

Cuestionamiento	1	2	3	4	5
13. Tiene disponibilidad de tiempo para atender los diferentes requerimientos de asesoría por parte los alumnos.					
14. Brinda asesoría preventiva, durante el semestre, a sus estudiantes.					
15. Participa en la impartición de asesoría en oportunidades extraordinarias (2da, 3era, 4ta, 5ta o 6ta).					
16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.					
17. Cumple con el contenido del programa de la materia.					
18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.					
19. Analiza los resultados obtenidos con el objetivo de medir la eficacia de la asesoría.					
20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.					
21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.					
Gestión académica					
22. Asiste puntualmente a todas sus clases.					
23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).					
24. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.					
25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.					
26. Participa en elaboración de materiales de apoyo como presentaciones electrónicas, laboratorios de ejercicios, simuladores, etc.					
27. Contribuye a la actualización de los cursos que imparte (dosificación de la unidad de aprendizaje).					
28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.					
29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.					
30. Colabora como organizador, moderador o coordinador de eventos académicos e institucionales.					
31. Se capacita tomando cursos sobre pedagogía y didáctica.					
32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.					

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

APÉNDICE B FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	
Cargo e institución donde labora	
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

- Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
- Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
- Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

IT	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Es congruente con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se respalda en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	()	()	()	()	()		
2.	()	()	()	()	()		

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

IT.	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Es congruente con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se respalda en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
3.	()	()	()	()	()		
4.	()	()	()	()	()		
5.	()	()	()	()	()		
6.	()	()	()	()	()		
7.	()	()	()	()	()		
8.	()	()	()	()	()		
9.	()	()	()	()	()		
10.	()	()	()	()	()		
11.	()	()	()	()	()		
12.	()	()	()	()	()		
13.	()	()	()	()	()		
14.	()	()	()	()	()		
15.	()	()	()	()	()		
16.	()	()	()	()	()		
17.	()	()	()	()	()		
18.	()	()	()	()	()		
19.	()	()	()	()	()		
20.	()	()	()	()	()		
21.	()	()	()	()	()		
22.	()	()	()	()	()		
23.	()	()	()	()	()		

IT	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Es congruente con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se respalda en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
24.	()	()	()	()	()		
25.	()	()	()	()	()		
26.	()	()	()	()	()		
27.	()	()	()	()	()		
28.	()	()	()	()	()		
29.	()	()	()	()	()		
30.	()	()	()	()	()		
31.	()	()	()	()	()		
32.	()	()	()	()	()		
STC							
STC: Sumas totales por criterio							

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios						

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los criterios evaluados.

Puntaje total esperado, se obtiene de la multiplicación del número total de ítems (32) por la totalidad de puntaje máximo posible por ítem (15).

Coficiente de validez

Total puntaje alcanzado

Total puntaje esperado

=

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez _____

Lugar y fecha de validación	
Nombre del validador	

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

APÉNDICE C

PLANTEAMIENTO PARA CONTEXTUALIZAR A JUECES

Planteamiento del problema

El bachillerato es de suma importancia ya que prepara al alumno con los conocimientos necesarios para cursar estudios superiores o para el desempeño de alguna actividad productiva.

El presente trabajo de investigación es realizado en la Preparatoria No. 17 de la Universidad Autónoma de Nuevo León, una institución educativa de nivel medio superior, con aproximadamente 1,000 estudiantes y 34 profesores (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2019) y surge por la necesidad de evaluar de forma integral el desempeño del docente ya que, aunque se cuenta con instrumentos de evaluación del desempeño, estos no son suficientes para evaluar las múltiples actividades en el quehacer docente.

Declaración del problema

Dicho lo anterior, el problema a investigar en este estudio fue lo siguiente:

¿Cuál es la validez de constructo y grado de confiabilidad del instrumento elaborado para la evaluación del profesor como tutor, asesor y la gestión académica, percibida por los docentes de la Preparatoria No. 17 de la Universidad Autónoma de Nuevo León?

¿Cuál es el grado de evaluación integral (tutoría, asesoría y gestoría) que manifiestan los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL?

Hipótesis

Las hipótesis planteadas en la investigación son las siguientes:

H_1 : Existe relación significativa entre la tutoría, la asesoría y la gestoría percibida por los docentes de las Preparatorias 17 de la UANL y la edad.

H_2 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el género.

H_3 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según la categoría laboral.

H_4 : Existe diferencia significativa en el nivel de evaluación integral percibida por los docentes de la Preparatoria 17 de la UANL, según el grado de estudios.

Objetivos del estudio

Esta investigación establece el siguiente objetivo general: realizar la propuesta de un instrumento que permita evaluar integralmente el desempeño del docente de nivel medio superior.

Objetivos específicos

1. Determinar los diversos roles y funciones del docente de nivel medio superior.
2. Elaborar un instrumento para evaluar al docente de nivel medio superior como asesor.
3. Elaborar un instrumento para evaluar la gestión académica de los docentes.
4. Elaborar un instrumento para evaluar al docente de nivel medio superior como tutor.

Operacionalización de las variables

Constructo	Definición	Nivel de medición	Definición operacional
TUTOR	Orientación brindada a los estudiantes oportunamente sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas, de acuerdo con sus intereses particulares, así como identificación de problemáticas que inciden negativamente en el desempeño de estos, canalizando su atención oportuna a las instancias correspondientes (UANL, 2019).	Ordinal	Se evalúa a través de 11 cuestionamientos.
ASESOR	Apoyo brindado a los estudiantes para que puedan mejorar la comprensión de los diferentes temas de estudio, que conforman el contenido de las unidades de aprendizaje que cursan en un ciclo escolar (Meraz, 2013).	Ordinal	Se evalúa a través de 10 cuestionamientos.
GESTIÓN ACADÉMICA	Ámbito de acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las instituciones educativas, con el fin de desarrollar en los estudiantes las competencias establecidas en los programas de estudio (Maturana, 2018).	Ordinal	Se evalúa a través de 11 cuestionamientos.

APÉNDICE D

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ficha de validación de instrumento

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	OSCAR TREVIÑO GONZÁLEZ
Cargo e institución donde labora	PREPARATORIA N° 17 (DOLENTE)
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

- Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
- Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
- Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

IT	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Se congruente con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se respalda en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	13	
2.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
3.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
4.	(3)	(3)	(2)	(3)	(3)	14	
5.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
6.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	
7.	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	11	
8.	(2)	(3)	(3)	(3)	(2)	13	
9.	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	11	
10.	(3)	(3)	(3)	(2)	(3)	14	

11.	{ 2 }	{ 2 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	12	
12.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
13.	{ 2 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	{ 2 }	11	
14.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
15.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
16.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	14	
17.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
18.	{ 2 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	12	
19.	{ 2 }	{ 2 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 3 }	12	
20.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
21.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	14	
22.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
23.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
24.	{ 2 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	12	
25.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
26.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
27.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
28.	{ 2 }	{ 2 }	{ 2 }	{ 2 }	{ 2 }	10	
29.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
30.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
31.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	15	
32.	{ 3 }	{ 3 }	{ 3 }	{ 2 }	{ 2 }	13	
STC	84	91	91	82	78	424	

STC: Sumas totales por criterio

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios	87	91	91	82	78	429

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

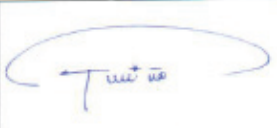
Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los ítems evaluados. Puntaje total esperado, se obtiene de la multiplicación del número total de ítems (32) por la totalidad de puntaje máximo posible por ítem (15).	Coefficiente de validez	$\frac{\text{Total puntaje alcanzado}}{\text{Total puntaje esperado}} = 0.89$
--	--------------------------------	---

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez Buena

Lugar y fecha de validación	
Nombre del validador	OSCAR TAGUANO CONTRERAS

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

Ficha de validación de instrumento

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	Enilda del Carmen Rentería López
Cargo e institución donde labora	Profesora / DSENMUS
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

- Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
- Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
- Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

IT	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Se congruencia con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (No se incluyen o comportamientos observables)	Consistencia (Se responde en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	—
2.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	—
3.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	13	sesiones de trabajo (aprovechar)
4.	(3)	(2)	(3)	(3)	(2)	14	Redacción de los intereses de los alumnos
5.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	Redacción de los intereses de los alumnos
6.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	—
7.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	Redacción de los intereses de los alumnos
8.	(2)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	Redacción de los intereses de los alumnos
9.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	Redacción de los intereses de los alumnos
10.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	Redacción de los intereses de los alumnos

* Sugerencia:
Canaliza al futuro a los
instancias pertinentes para
necesario y realizar su implementación

11.	(3)	(3)	(2)	(3)	(3)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	no parece pero ubo la pregunta.
12.	(3)	(3)	(2)	(3)	(3)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	no parece pero ubo la pregunta.
13.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15		enanos.
14.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15		
15.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15		
16.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	En lugar de...	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
17.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	En lugar de...	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
18.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
19.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
20.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
21.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
22.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
23.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
24.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
25.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
26.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
27.	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	10	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
28.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
29.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
30.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
31.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
32.	(3)	(3)	(2)	(3)	(2)	15	¿cuerpo o al tiempo adecuado?	¿cuerpo o al tiempo adecuado?
STC	96	95	91	95	82			

STC: Sumas totales por criterio

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

observación: en la escala en lugar de acuerdo y desacuerdo
considero que queda mejor por los tipos de pregunta
siempre frecuente algunas veces pocas nunca
 pero no hay problema es solo una sugerencia.

!!
 ¡ Suerte, Diego!

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios	96	95	91	95	82	459

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los criterios evaluados. Puntaje total esperado, se obtiene de la multiplicación del número total de ítems (52) por la totalidad de puntaje máximo posible por ítem (9).	Coeficiente de validez	$\frac{\text{Total puntaje alcanzado}}{\text{Total puntaje esperado}} = 0.96$
---	------------------------	---

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez muy buena

Lugar y fecha de validación	Ciénega de Flores N.L. 28/06/2022
Nombre del validador	Evelia Boeta López

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

Ficha de validación de instrumento

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	Juan Adán González Villaseal
Cargo e institución donde labora	Subdirector Académico, Universidad UANL
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

1. Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
2. Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
3. Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

Ítem	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Es congruente con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se repite en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha notificado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	(3)	(2)	(3)	(2)	(3)	13	
2.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
3.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
4.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
5.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
6.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
7.	(3)	(3)	(3)	(2)	(2)	13	
8.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
9.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
10.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

11.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
12.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
13.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
14.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
15.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
16.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
17.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
18.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
19.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
20.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
21.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
22.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
23.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
24.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
25.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
26.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
27.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
28.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
29.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
30.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
31.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
32.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
STC	96	95	96	94	95	48	

STC: Sumas totales por criterio

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios	96	95	96	94	95	476

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los criterios evaluados. Puntaje total esperado, se obtiene de la multiplicación del número total de ítems (32) por la totalidad de puntaje máximo posible por ítem (15).	Coefficiente de validez $\frac{\text{Total puntaje alcanzado}}{\text{Total puntaje esperado}} = 0.9$
--	---

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez Muy buena

Lugar y fecha de validación	Cienega de Flores V.L. 29/Junio/2022
Nombre del validador	Juan Adán González Villareal

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

Ficha de validación de instrumento

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	Salvador Ibarra Treviño
Cargo e institución donde labora	Docente, Preparatoria No. 17
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

1. Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
2. Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
3. Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

Ítem	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Se congruencia con la variable y dimensiones que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se respalda en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	
2.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
3.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	14	
4.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
5.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
6.	(1)	(1)	(1)	(2)	(1)	6	
7.	(3)	(3)	(3)	(3)	(1)	13	
8.	(2)	(1)	(1)	(1)	(1)	6	
9.	(2)	(1)	(1)	(1)	(3)	8	
10.	(3)	(3)	(3)	(2)	(3)	14	

11.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
12.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
13.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
14.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
15.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
16.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
17.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	5	
18.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	5	
19.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	5	
20.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
21.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	5	
22.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
23.	(3)	(3)	(3)	(3)	(1)	13	
24.	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)	15	
25.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
26.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
27.	(2)	(1)	(1)	(1)	(3)	8	
28.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
29.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
30.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
31.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
32.	(2)	(3)	(3)	(3)	(1)	12	
STC	82	80	80	80	76	398	

STC: Sumas totales por criterio

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios	82	80	80	80	76	398

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los criterios evaluados. Puntaje total esperado, se obtiene de la multiplicación del número total de ítems (30) por la totalidad de puntaje máximo posible por ítem (15).	Coeficiente de validez	$\frac{\text{Total puntaje alcanzado}}{\text{Total puntaje esperado}} = 0.83$
--	------------------------	---

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez buena

Lugar y fecha de validación	Ciénega de Flores, 30 / Junio / 2022
Nombre del validador	Salvador Ibarra Treviño

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

Ficha de validación de instrumento

Estimado (a) Dr. (a):

Se le solicita su apoyo profesional en la revisión y validación del instrumento, completando la información que corresponde:

Nombres y apellidos del validador	HUGO LUIS GARCÍA
Cargo e institución donde labora	JEFE AREA DISCIPLINAR
Nombre del instrumento evaluado	Evaluación de desempeño del docente de Nivel Medio Superior
Autor del instrumento	Juan Diego Guerrero Villegas

Instrucciones:

Leer los ítems del instrumento y escribir dentro del paréntesis el número, según la calificación que asigna a cada uno de los ítems, considerando lo siguiente:

1. Significa que el ítem es deficiente (no cumple con el criterio)
2. Significa que el ítem es aceptable (cumple con el criterio, pero requiere mejora)
3. Significa que el ítem es bueno (cumple con el criterio)

IT	Criterios por evaluar en los ítems					Tot.	Observaciones y Sugerencias
	Pertinencia (Se ha formulado de acuerdo con objetivos e hipótesis)	Congruencia (Se congrua con la variable y dimensional que mide)	Objetividad (Mide acciones o comportamientos observables)	Consistencia (Se repite en fundamentos teóricos de la variable)	Claridad (Se ha redactado en un lenguaje entendible para informantes)		
1.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	13	
2.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	13	
3.	(2)	(3)	(3)	(3)	(3)	16	
4.	(2)	(3)	(3)	(2)	(3)	13	
5.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
6.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
7.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
8.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	13	
9.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	13	
10.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

11.	(3)	(2)	(2)	(2)	(3)	12	
12.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
13.	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	10	
14.	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	10	
15.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
16.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	14	
17.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
18.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
19.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	14	
20.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	14	
21.	(3)	(3)	(2)	(2)	(3)	14	
22.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
23.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
24.	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	11	
25.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
26.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
27.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
28.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
29.	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	15	
30.	(3)	(2)	(2)	(2)	(3)	12	
31.	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	10	
32.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	5	
STC	90	88	82	79	89	428	

STC: Sumas totales por criterio

Fuente: Juan Carlos Zapata Ancajima, 2021.

Calificación:

Nivel	Criterios evaluados					Puntaje total alcanzado
	Pertinencia	Congruencia	Objetividad	Consistencia	Claridad	
Puntaje total por criterios	90	88	82	79	89	428

La calificación se realiza de acuerdo con la escala y fórmula siguiente:

Puntaje total alcanzado, se obtiene de la sumatoria de las puntuaciones de cada uno de los criterios evaluados. Puntaje total esperado, se obtiene de la realización del número total de ítems (32) por la totalidad de puntaje máxima posible por ítem (15).	Coefficiente de validez	$\frac{\text{Total puntaje alcanzado}}{\text{Total puntaje esperado}} = 0.89$
---	--------------------------------	---

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba dentro del recuadro el resultado.

Validez nula	Validez muy baja	Validez baja	Validez aceptable	Validez buena	Validez muy buena
De 0 a 0.49	De 0.5 a 0.59	De 0.6 a 0.69	De 0.7 a 0.79	De 0.8 a 0.89	De 0.9 a 1

Resultado: Validez Buena

Lugar y fecha de validación	Ciudad de Toluca
Nombre del validador	Miguel Ángel Guerrero

Firma	
-------	--

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

APÉNDICE E DATOS DEMOGRÁFICOS

EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	21.00	1	2.0	2.0	2.0
	25.00	1	2.0	2.0	3.9
	26.00	3	5.9	5.9	9.8
	27.00	3	5.9	5.9	15.7
	28.00	3	5.9	5.9	21.6
	29.00	3	5.9	5.9	27.5
	30.00	1	2.0	2.0	29.4
	31.00	3	5.9	5.9	35.3
	32.00	4	7.8	7.8	43.1
	33.00	1	2.0	2.0	45.1
	34.00	1	2.0	2.0	47.1
	35.00	2	3.9	3.9	51.0
	36.00	2	3.9	3.9	54.9
	37.00	2	3.9	3.9	58.8
	38.00	2	3.9	3.9	62.7
	39.00	4	7.8	7.8	70.6
	40.00	1	2.0	2.0	72.5
	41.00	1	2.0	2.0	74.5
	42.00	1	2.0	2.0	76.5
	43.00	2	3.9	3.9	80.4
	45.00	1	2.0	2.0	82.4
	47.00	1	2.0	2.0	84.3
	48.00	1	2.0	2.0	86.3
	49.00	1	2.0	2.0	88.2
	50.00	2	3.9	3.9	92.2
	51.00	1	2.0	2.0	94.1
	53.00	1	2.0	2.0	96.1
	55.00	1	2.0	2.0	98.0
	58.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

GÉNERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Masculino	25	49.0	49.0	49.0
	2 Femenino	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

E_CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Soltero	21	41.2	41.2	41.2
	2 Casado	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

ANTIG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	2	3.9	3.9	3.9
	2.0	1	2.0	2.0	5.9
	3.0	6	11.8	11.8	17.6
	4.0	3	5.9	5.9	23.5
	5.0	4	7.8	7.8	31.4
	6.0	2	3.9	3.9	35.3
	7.0	5	9.8	9.8	45.1
	8.0	4	7.8	7.8	52.9
	9.0	1	2.0	2.0	54.9
	10.0	8	15.7	15.7	70.6
	11.0	1	2.0	2.0	72.5
	12.0	2	3.9	3.9	76.5
	14.0	1	2.0	2.0	78.4
	17.0	2	3.9	3.9	82.4
	20.0	2	3.9	3.9	86.3
	22.0	3	5.9	5.9	92.2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	24.0	1	2.0	2.0	94.1
	30.0	2	3.9	3.9	98.0
	32.0	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CAT_LAB

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Profesor de asignatura	24	47.1	47.1	47.1
	2 Basificado	12	23.5	23.5	70.6
	3 Profesor de medio tiempo	2	3.9	3.9	74.5
	4 Profesor de tiempo completo	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

U_GRADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Licenciatura	13	25.5	25.5	25.5
	2 Maestría	33	64.7	64.7	90.2
	3 Doctorado	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

A_IMP Asignatura que imparte

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Actividad Física y Desarrollo Personal	1	2.0	2.0	2.0
	Actividad física y desarrollo personal 1	1	2.0	2.0	3.9
	AFyDP, VSyD	1	2.0	2.0	5.9
	Biología	1	2.0	2.0	7.8
	Biología	1	2.0	2.0	9.8
	Biología y química	1	2.0	2.0	11.8
	Biología, Química	2	3.9	3.9	15.7
	Desarrollo del Pensamiento Algebraico	1	2.0	2.0	17.6
	Desarrollo del pensamiento algebraico y	1	2.0	2.0	19.6
	Desarrollo del Pensamiento Algebraico y	1	2.0	2.0	21.6
	Desarrollo del Pensamiento Algebraico, M	1	2.0	2.0	23.5
	Desarrollo del pensamiento algebraico, R	1	2.0	2.0	25.5
	DPA, MFyE y LCM	1	2.0	2.0	27.5
	Elección vocacional, proyecto de vida y	1	2.0	2.0	29.4
	Ética	1	2.0	2.0	31.4
	Expresión Oral y Escrita, Composición Es	2	3.9	3.9	35.3
	Filosofía y Lógica	1	2.0	2.0	37.3
	Física	1	2.0	2.0	39.2
	Física	1	2.0	2.0	41.2
	Física y Matemáticas	1	2.0	2.0	43.1
	Física, Matemáticas, Inglés	1	2.0	2.0	45.1
	Habilidad Informática, Programación, Man	1	2.0	2.0	47.1
	Idiomas	1	2.0	2.0	49.0
	Inglés	2	3.9	3.9	52.9
	Introducción a las Ciencias Sociales y	1	2.0	2.0	54.9
	Introducción a las Finanzas, Microeconom	1	2.0	2.0	56.9
	La Naturaleza de la Vida, Fenómenos Quím	1	2.0	2.0	58.8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Matemáticas	3	5.9	5.9	64.7
Matemáticas, biología y química	1	2.0	2.0	66.7
Matemáticas, física	1	2.0	2.0	68.6
Matemáticas; Física	2	3.9	3.9	72.5
Materias técnicas en sistemas computacio	1	2.0	2.0	74.5
Mecánica y el entorno	1	2.0	2.0	76.5
Mi Conexión al Mundo I y II	1	2.0	2.0	78.4
Orientación Educativa y Psicológica	1	2.0	2.0	80.4
Orientación, filosofía, sociales	1	2.0	2.0	82.4
Probabilidad y estadística. Funciones y	1	2.0	2.0	84.3
química	1	2.0	2.0	86.3
Química	1	2.0	2.0	88.2
Química.	1	2.0	2.0	90.2
Técnico automotriz y Autotrónica	1	2.0	2.0	92.2
Tecnología de la información y Comunicac	1	2.0	2.0	94.1
TIC y Robótica	1	2.0	2.0	96.1
Vida Cotidiana en otro Idioma I y II, MI	1	2.0	2.0	98.0
Vida Cotidiana en otro idioma	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

A_DISC Área disciplinar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ciencias experimentales	15	29.4	29.4	29.4
Ciencias sociales	1	2.0	2.0	31.4
Comunicación	10	19.6	19.6	51.0
Desarrollo Humano	4	7.8	7.8	58.8
Humanidades	3	5.9	5.9	64.7
Matemáticas	14	27.5	27.5	92.2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnico en sistemas computacionales	3	5.9	5.9	98.0
Técnico mecánico automotriz y autotrónic	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

DEPEND Dependencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	32	62.7	62.7	62.7
2	1	2.0	2.0	64.7
3	11	21.6	21.6	86.3
4	1	2.0	2.0	88.2
5	2	3.9	3.9	92.2
6	1	2.0	2.0	94.1
7	1	2.0	2.0	96.1
8	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

APÉNDICE F

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.838	19

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	8

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.715	6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.780	5

Validez

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.745
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	491.324
	gl	171
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
T1 1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	1.000	.589
T2 2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	1.000	.545
T3 3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	1.000	.567
T4 4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	1.000	.690
T7 7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	1.000	.514
T9 9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	1.000	.736
T10 10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	1.000	.741
T11 11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	1.000	.658
A5 16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	1.000	.357
A7 18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	1.000	.606
A9 20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	1.000	.510
A10 21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	1.000	.481
G3 24. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	1.000	.446
G7 28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	1.000	.367
G1 22. Asiste puntualmente a todas sus clases.	1.000	.445
G2 23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	1.000	.578
G4 25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	1.000	.493
G8 29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	1.000	.720
G11 32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	1.000	.472

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.755	30.287	30.287	5.755	30.287	30.287	4.748	24.988	24.988
2	3.113	16.385	46.672	3.113	16.385	46.672	3.013	15.859	40.847
3	1.647	8.666	55.338	1.647	8.666	55.338	2.753	14.491	55.338
4	1.456	7.662	63.000						
5	1.167	6.140	69.140						
6	1.072	5.640	74.780						
7	.876	4.608	79.388						
8	.710	3.734	83.122						
9	.549	2.891	86.013						
10	.516	2.714	88.727						
11	.433	2.280	91.007						
12	.386	2.032	93.039						
13	.279	1.470	94.509						
14	.238	1.250	95.759						
15	.215	1.130	96.890						
16	.169	.889	97.779						
17	.160	.842	98.621						
18	.135	.710	99.331						
19	.127	.669	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes(a)

	Componente		
	1	2	3
T1 1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	.691	-.279	-.183
T2 2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	.641	-.307	-.201
T3 3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	.731	-.182	.007

	Componente		
	1	2	3
T4 4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	.683	-.405	-.243
T7 7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	.495	-.518	.024
T9 9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	.579	-.489	.401
T10 10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	.769	-.271	.275
T11 11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	.728	-.287	.212
A5 16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	.144	.516	.265
A7 18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	.433	.563	.319
A9 20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	.201	.546	.415
A10 21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	.353	.594	.063
G3 24. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	.527	.086	.402
G7 28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	.524	.269	.141
G1 22. Asiste puntualmente a todas sus clases.	.544	.332	-.199
G2 23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	.589	.442	-.187
G4 25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	.439	.247	-.489
G8 29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	.476	.333	-.618
G11 32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	.419	.539	-.080

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

(a) 3 componentes extraídos

Matriz de componentes rotados(a)

	Componente		
	1	2	3
T1 1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	.673	-.051	.365
T2 2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	.644	-.101	.346

	Componente		
	1	2	3
T3 3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	.689	.142	.268
T4 4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	.725	-.181	.362
T7 7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	.693	-.184	.018
T9 9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	.821	.081	-.233
T10 10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	.825	.241	.038
T11 11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	.788	.179	.064
A5 16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	-.119	.583	.049
A7 18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	.096	.756	.158
A9 20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	-.060	.711	-.033
A10 21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	-.038	.605	.337
G3 24. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	.456	.486	-.043
G7 28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	.298	.472	.234
G1 22. Asiste puntualmente a todas sus clases.	.208	.335	.538
G2 23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	.186	.440	.592
G4 25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	.113	.070	.690
G8 29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	.068	.075	.842
G11 32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	.017	.508	.462

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

(a) La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

APÉNDICE G

COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
A7 18. Retroalimenta oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.	51	4.6667	.62183
A10 21. Captura resultados en SIASE y/o elabora el informe de resultados a autoridades pertinentes para su análisis.	51	4.6471	.74360
G7 28. Participa en el consenso para determinar la forma y criterios más adecuados para evaluar a los estudiantes.	51	4.4902	.78416
G3 24. Elabora un plan de acción después de observar los resultados de las evaluaciones.	51	4.4314	.64047
A9 20. Respeta los tiempos asignados para llevar a cabo la asesoría correspondiente.	51	4.4118	.98339
A5 16. Brinda material de apoyo complementario para reforzar el aprendizaje.	51	4.3333	.86410
N válido (según lista)	51		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
T7 7. Proporciona a los tutorados información y aclara dudas sobre aspectos académico - administrativos.	51	4.6863	.54736
T2 2. Planifica las sesiones grupales e individuales con sus tutorados asignados.	51	4.5294	.61165
T9 9. Fomenta el uso de técnicas y estrategias de estudio para mejorar el rendimiento académico.	51	4.4706	.57803
T4 4. Da seguimiento a sus tutorados utilizando el módulo de tutorías del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE).	51	4.4510	.70182
T1 1. Mejora su práctica como tutor a través de cursos y/o diplomados.	51	4.4510	.67272
T10 10. Realiza el seguimiento del desempeño académico del grupo tutorado, ayudándolos a reconocer logros y dificultades.	51	4.3922	.60261
T11 11. Tiene disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de los tutorados.	51	4.1765	.91007

	N	Media	Desv. típ.
T3 3. Toma en cuenta el historial académico, capacidades, necesidades e intereses para establecer los objetivos, temas y actividades para las sesiones de tutoría.	51	4.1176	.93053
N válido (según lista)	51		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
G8 29. Cumple con los acuerdos tomados en las reuniones de academia y área disciplinar.	51	4.7843	.46103
G4 25. Asiste puntualmente a las juntas de academia y de área disciplinar.	51	4.7843	.46103
G1 22. Asiste puntualmente a todas sus clases.	51	4.7647	.47279
G2 23. Informa los resultados de las evaluaciones realizadas de forma oportuna (captura en SIASE y Nexus).	51	4.7451	.48345
G11 32. Contribuye, en lo que le aplica, con el Sistema de Administración de la Calidad (SAC) de la dependencia.	51	4.6863	.54736
N válido (según lista)	51		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Gestoría	51	4.5597	.38714	-.768	.333	-.304	.656
GENERAL	51	4.4430	.33382	-.465	.333	-.172	.656
Tutoría	51	4.4403	.49036	-.694	.333	.153	.656
Asesoría	51	4.3176	.58539	-1.960	.333	5.019	.656
N válido (según lista)	51						

APÉNDICE H

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

NORMALIDAD

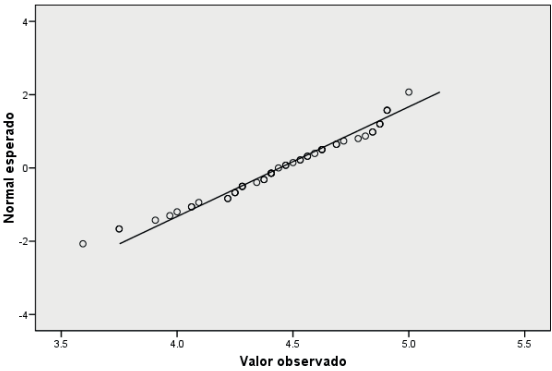
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GENERAL	.074	51	.200(*)	.967	51	.161

* Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de la significación de Lilliefors

Gráfico Q-Q normal de GENERAL



Correlaciones

		GENERAL	Tutoría	Asesoría	Gestoría	EDAD
GENERAL	Correlación de Pearson	1	.746(**)	.809(**)	.768(**)	-.248
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.171
	N	32	32	32	32	32

		GENERAL	Tutoría	Asesoría	Gestoría	EDAD
Tutoría	Correlación de Pearson	.746(**)	1	.348	.273	-.127
	Sig. (bilateral)	.000		.051	.131	.487
	N	32	32	32	32	32
Asesoría	Correlación de Pearson	.809(**)	.348	1	.592(**)	-.392(*)
	Sig. (bilateral)	.000	.051		.000	.026
	N	32	32	32	32	32
Gestoría	Correlación de Pearson	.768(**)	.273	.592(**)	1	-.069
	Sig. (bilateral)	.000	.131	.000		.705
	N	32	32	32	32	32
EDAD	Correlación de Pearson	-.248	-.127	-.392(*)	-.069	1
	Sig. (bilateral)	.171	.487	.026	.705	
	N	32	32	32	32	32

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Prueba T

Estadísticos de grupo

	GÉNERO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
GENERAL	1 Masculino	15	4.5313	.33905	.08754
	2 Femenino	17	4.4283	.35403	.08586

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F Inferior	Sig. Superior	t Inferior	gl Superior	Sig. (bilateral) Inferior	Diferencia de medias Superior	Error típ. de la diferencia Inferior	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
GENERAL	Se han asumido varianzas iguales	.116	.736	.837	30	.409	.10294	.12297	-.14819	.35407
	No se han asumido varianzas iguales			.839	29.779	.408	.10294	.12262	-.14757	.35345

ANOVA

General

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.372	3	.124	1.121	.350
Intra-grupos	5.200	47	.111		
Total	5.572	50			

ANOVA

General

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.044	2	.022	.191	.827
Intra-grupos	5.528	48	.115		
Total	5.572	50			

REFERENCIAS

- ACOSTA Uribe, B. (2012). Evaluación de las propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación docente (DOCENTIA) para su uso en una muestra mexicana. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(2), 181-197.
- AGENCIA Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2021). *Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario*. Obtenido de <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-institucional/DOCENTIA/Documentacion-del-programa>
- ARÁMBURO Vizcarra, V. y Luna Serrano, E. (2013). La influencia de las características, profesor y del curso en los puntajes de evaluación docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(58), 949-968.
- BABBIE, E. (2007). *The practice of social research*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- CARMINES, E., & Zeller, R. (1987). *Reliability and Validity Assessment*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- CASANOVA Rodríguez, M. A. (2004). *Evaluación y calidad de centros educativos*. Madrid: Editorial La Muralla.
- CASASSUS, J. (2002). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. Santiago: Unesco.
- CASTELLANOS Castellanos, A. R., & Romo López, A. (2014). *Comentarios finales, retos y tendencias*. En A. Romo López, *Los programas institucionales de tutoría: actos, procesos y contextos*. México: ANUIES.
- CATaneo Flores, L. R. (2015). *Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era del conocimiento y la información: El desarrollo profesional del profesor y su transferencia del conocimiento*. Tampico: Tecnológico de Monterrey.

- CEBRIAN Baltazar, G., & Mauricio Salgado, A. (2011). *Evaluación integral del desempeño del docente en el aula*. Nuevo León: Universidad Pedagógica Nacional.
- CORREA de Urrea, A., Álvarez Atehortúa, A., & Correa Valderrama, S. (2016). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Obtenido de <https://guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- CRUZ Ávila, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- DE Juan Herrero, J., Pérez Cañaveras, R. M., Gómez Torres, M. J., Vizcaya Moreno, M., & Mora Pascual, J. (2007). Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y del profesorado universitario. *Redes de investigación docente, 1*, 155-182. Alicante, España: Marfil, S.A.
- DÍAZ Barriaga, Á. (2020). *La evaluación del desempeño docente*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- ESPINOZA Freire, E. E., Ley Leyva, N. V., & Guamán Gómez, V. J. (2019). Papel del tutor en la formación docente. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(3), 230-241.
- FARLAND, D., & Gullickson, A. (1998). *Guía para la elaboración de un manual de evaluación del profesorado*. España: Editorial Mensajero.
- FERNÁNDEZ, A. (1991). La evaluación de trabajo académico. *Perfiles Educativos*, 53-54, 14-17.
- FIERRO, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación - acción*. Paidós.
- FRESÁN Orozco, M., & Romo López, A. (2000). *Programas institucionales de tutoría: una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: ANUIES.

- GÁLVEZ Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
- GARCÍA Aguas, C. A., González Fernández, E. D., & Hernández Cantillo, L. P. (2013). Procesos de planeación y organización en la institución educativa técnica industrial Antonio Prieto. *Pensamiento Gerencial*, (1), 59-63.
- GARZA Treviño, Y. (2000). *La actitud hacia el estudio y su relación con el rendimiento académico en los alumnos del programa de asesoría académica del ITESM - Campus Monterrey*. Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- GONZÁLEZ Cisneros, A. L., Pedraza Melo, N. A., Barajas Villarruel, J. I., & Álvarez Herrera, M. (2021). Capital humano, aprendizaje y desempeño organizacional en escuelas de educación media superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 283-305.
- GUJARDO Torres, G. (2020). *1er Informe de Anual*. Ciénega de Flores: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- HERNÁNDEZ Salazar, G. (2009). Calidad de la Educación Media Superior en México. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1(5), 13.
- HERNÁNDEZ Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW - HILL.
- HERRERA Rojas, A. N. (febrero de 1998). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://vdocuments.mx/herrera-a-1998-notas-de-psicometria-1-2-historia-de-psicometria-y-teoria.html>
- INCIARTE, A., Marcano, N., & Reyes, M. E. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(34), 221-243.
- INEE. (2012). *Panorama educativo de México 2011. Educación básica y nivel medio superior*. <http://www.inee.edu.mx/images/panorama2011/panorama2011.pdf>

- JIMÉNEZ Jiménez, B. (2000). *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis.
- LEÓN, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 11(39), 595-604.
- LOZANO Medina, A. (2010). La RIEMS y la formación de los docentes de la Educación Media Superior en México: antecedentes y resultados iniciales. *Perfiles Educativos*, 37(spe), 108-124.
- MARCZELY, B. (1992). Teacher evaluation: Research versus practice. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5, 279-290.
- MARQUIS Sandler, C., & Sigal, V. (1993). *Evaluación para el mejoramiento de la calidad universitaria: estrategia, procedimientos e instrumentos*. Argentina: Ministerio de Cultura y Educación, Secretaría de Educación.
- MARTÍNEZ Chairez, G. I., & Guevara Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximbai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 11(4), 113-124.
- MATURANA Castillo, D. (26 de septiembre de 2018). *Formación en gestión académica*. Obtenido de Comisión Nacional de Acreditación: <https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/GESTI%C3%93N-ACAD%C3%89MICA.aspx>
- MERAZ Ríos, B., García Yáñez, M., Candil Ruíz, A., & García González, R. (2013). Asesoría académica: un recurso para los estudiantes que presentan el examen extraordinario de microbiología y parasitología. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 122-128.
- MONTENEGRO Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Ciudad de México: Nueva Editorial Iztaccihuatl.
- MONTENEGRO Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- NAVA Amaya, M., & Rueda Beltrán, M. (2014). La evaluación docente en la agenda pública. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 1-11.

- NEVO, D. (1998). *Evaluación basada en el centro*. España: Ediciones Mensajero.
- O.C.D.E. (2009). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Paris: OECD Publishing.
- ORGANISATION for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2004). *OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics: Concepts, Standards, Definitions and Classifications*. Paris: OECD Publishing.
- PADILLA Magaña, R. (2005). El docente y los programas escolares. Los institucional y lo didáctico. *Perfiles educativos*, 28(114), 195-198.
- PINEDA, E. B., De Alvarado, E. L., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación*. Washington D. C.: Organización Panamericana de la Salud.
- PONCE Ceballos, S., García Cabrero, B., & Caso Niebla, J. (2016). *Optimización de la medida en el diseño de un instrumento para evaluar las competencias de tutores universitarios*. 7º encuentro nacional de tutoría. ANUIES. (págs. 1-12). México: Universidad de Guanajuato.
- ROSARIO Dionicio, W. (s.f.). *Práctica Docente*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/practicadocente1310/>
- PREPARATORIA No. 17, Universidad Autónoma de Nuevo León. (2019). *Descripción de Puestos*. Nuevo León, México.
- PROGRAMA para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). (2019). *Reglas de Operación PRODEP*. Obtenido de <https://dge-sui.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/ROP2019.pdf>
- QUEZADA Zevallos, J. (s.f.). *Retos en la docencia universitaria del siglo XXI*. Obtenido de <https://cursos.aiu.edu/Practicas%20Educativas%20I/PDF/Tema%207.pdf>
- RICO Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.

- RIVERA Martínez, L., Figueroa Rodríguez, S., & Edel Navarro, R. (diciembre de 2014). *Competencias docentes, un reto para el nivel medio superior de México*. Transformación Educativa.
- ROBERTO Hernández Sampieri, C. E. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Grawel.
- ROSELLÓ Ramón, M. R., & Pinya Medina, C. (2014). La formación en competencias básicas: un reto para la administración. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 18(2), 245-265.
- RUEDA Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-15.
- RUIZ Lugo, L. (2007). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes. *Revista Universidad de Sonora*, 11-13. <http://www.revistauniversidad.uson.mx/revistas/19-19articulo%204.pdf>
- SECRETARÍA de Educación Pública. (29 de octubre de 2008). *Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada*. México, D.F., México: Diario Oficial de la Federación.
- SILVA Peña, I., Salgado Labra, I., & Sandoval, A. (2013). Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente. *Cuadernos de Pesquisa*, 43(148), 240-255.
- SORIANO Rodríguez, A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, (14), 19-40.
- SOTO Reyes, M. (2013). *Estrategia de formación integral del docente universitario, centrada en su desarrollo personal y profesional*. Monterrey: Universidad José Martí de Latinoamérica.
- TEJEDOR, F. J. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 319-327.
- TEJEDOR, F. J., & García Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 68(247), 439-459.
- TORQUEMADA González, A. D., & Jardínez Hernández, L. (2019). La formación de competencias docentes universitarias a partir

- de la evaluación del desempeño del tutor. *Publicaciones*, 49(1), 39-52.
- TORQUEMADA González, A. D., Pérez López, C. G., Elizalde Lora, L., & Jardínez Hernández, L. (2017). *La evaluación de las competencias docentes para la tutoría universitaria*. En Luna, E. y Rueda, B. (Comp.), *Experiencias de evaluación de la docencia en Iberoamérica* (págs. 479-530). México: UABC.
- UNIVERSIDAD Autónoma de Nuevo León. (2013). *Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Media Superior en la UANL*. San Nicolás de los Garza: UANL.
- UNIVERSIDAD Autónoma de Nuevo León. (2017). *Informe del Rector 2017*. Obtenido de <http://www.uanl.mx/universidad/oficina-del-rector.html>
- UNIVERSIDAD Autónoma de Nuevo León. (2018). *Modelo Académico. Nivel Medio Superior*. San Nicolás de los Garza: UANL.
- UNIVERSIDAD Autónoma de Nuevo León. (2019). *Informe del Rector 2019*. San Nicolás de los Garza: UANL.
- UNIVERSIDAD de Guadalajara. (2010). *Manual base de orientación educativa del Sistema de Educación Media Superior*. Guadalajara: SEMS-UdeG.
- URRIOLA López, K. M. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- VILLA Lever, L. (2014). Educación media superior, jóvenes y desigualdad de oportunidades. *Innovación Educativa*, 14(64), 33 – 46.
- VIVEROS Andrade, S. M., & Sánchez Arce, L. (2018). La gestión académica del modelo pedagógico sociocrítico en la institución educativa: rol del docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 424-433.
- ZÚÑIGA, R. (1997). *La evaluación en la acción docente*. En Apodaca, P. y Lobato, C. (Eds.): *Calidad en la universidad: orientación y evaluación* (págs. 175-193) Barcelona: Alertes.

**EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO
DEL DOCENTE DE NIVEL MEDIO SUPERIOR**

se terminó de editar en septiembre de 2025,
en Grupo Editorial Biblioteca, S.A. de C.V.
ubicado en Manantiales 29 - 5, Colonia Chapultepec
Cuernavaca, Morelos. C.P. 62450.

Para su formación se utilizó la fuente Junicode
en 10.5 puntos y Lato a 12 para titulares.