



Gobierno de  
**México**

**Educación**  
Secretaría de Educación Pública



Secretaría de Educación Pública  
Subsecretaría de Educación Superior  
Dirección General de Universidades  
Tecnológicas y Politécnicas



# Licenciatura en Psicología

**CRITERIOS ESENCIALES PARA EVALUAR PLANES Y  
PROGRAMAS DE ESTUDIO APLICABLES A LA  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**



**2025**  
Año de  
**La Mujer  
Indígena**



## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### Marco normativo

El marco normativo general que rige al Subsistema Tecnológico en la educación superior se fundamenta en la Constitución Política, la Ley General de Educación y la Ley de Educación Superior, así como en lineamientos específicos emitidos por organismos como la Secretaría de Educación y entidades evaluadoras externas. Este marco establece criterios e indicadores que permiten evaluar la calidad, pertinencia y eficiencia de los programas educativos. Entre los principales criterios destacan la pertinencia del plan de estudios, la formación docente, la infraestructura y recursos, la eficiencia terminal, la vinculación con el entorno productivo y la gestión institucional. Cada uno de estos criterios se mide mediante indicadores concretos que permiten dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos educativos y asegurar la mejora continua de las instituciones del Subsistema Tecnológico.

El marco normativo general que rige al Subsistema Tecnológico en México se sustenta en la Constitución Política, la Ley General de Educación y la Ley General de Educación Superior, así como en lineamientos específicos emitidos por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y organismos evaluadores como los CIEES y COPAES.

El Subsistema de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en México está regulado por un conjunto de normativas que garantizan la calidad y pertinencia de la educación superior tecnológica. El marco normativo general se basa principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su Artículo 3° establece que "toda persona tiene derecho a la educación", y que esta debe ser de calidad y con enfoque de mejora continua (CPEUM, 2021).

Así mismo, la Ley General de Educación señala que la educación superior debe responder a



criterios de equidad, excelencia, inclusión, interculturalidad y mejora continua (DOF, 2019). Por su parte, la Ley General de Educación Superior (LGES) define las bases de coordinación del sistema de educación superior y reconoce a los subsistemas como estructuras con identidad propia, entre ellos el Subsistema Tecnológico, conformado por universidades tecnológicas y politécnicas. Esta ley señala que “la evaluación es un componente esencial del Sistema para garantizar la calidad educativa” (LGES, 2021, Art. 30).

En este sentido, los criterios e indicadores establecidos por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) son instrumentos clave para valorar el cumplimiento de objetivos educativos. Algunos de los principales criterios evaluados son: la pertinencia del programa educativo, la formación y experiencia del cuerpo docente, la eficiencia terminal y titulación, la infraestructura disponible, y la vinculación con el entorno social y productivo (CIEES, 2023).

Por ejemplo, los CIEES indican que la pertinencia del programa se evalúa mediante indicadores como la actualización curricular con base en el contexto laboral y regional, así como la empleabilidad de los egresados (CIEES, 2023). Del mismo modo, la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (DGUTyP) establece lineamientos para que estas instituciones respondan a necesidades regionales y promuevan el desarrollo económico sustentable (SEP, 2022).

## EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS: PRESENTA CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EXPLORACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Programa para evaluar el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes, especificando las herramientas, métodos y criterios utilizados. Dicho apartado contiene lo siguiente:

### Introducción



La evaluación es crucial en la educación para medir el logro de metas, considerando los resultados obtenidos. Según la UNESCO, este procedimiento incluye recolectar información relevante sobre un tema específico utilizando criterios definidos, seguido por la emisión de un juicio y la toma de decisiones relacionadas con ese tema.

En el diseño curricular se contempla la estrategia para valorar el avance del estudiante a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad, es esencial que los educadores modifiquen su enfoque pedagógico, abandonando la evaluación centrada en una única prueba teórica al final del período, y adopten un modelo donde la calificación refleje las habilidades desarrolladas a lo largo del tiempo. Este cambio no puede lograrse a través de una sola evaluación, sino mediante una evaluación continua del progreso educativo durante el curso.

Para que un sistema de evaluación continua sea eficaz, es necesario incorporar nuevos métodos de evaluación que vayan más allá del tradicional examen de conocimientos. Esto se debe a que una prueba escrita por sí sola no es suficiente para determinar si los estudiantes poseen las competencias requeridas. Por lo tanto, en el proceso de enseñanza-aprendizaje deben emplearse una variedad de actividades y, consecuentemente, diversos instrumentos de evaluación, Calvo Bernardino et. al (2010).

En este contexto, el Plan de Estudios de la carrera de Psicología ofrece un documento detallado que establece los criterios que el cuerpo docente considerará en la evaluación de los estudiantes, delineando los métodos de medición utilizados en las distintas asignaturas del plan de estudios. Asimismo, se proveen los instrumentos necesarios para evaluar tanto los conocimientos como las habilidades, valores y actitudes. De esta manera, se identifican todos los componentes esenciales para determinar si los estudiantes poseen las competencias requeridas en el ámbito disciplinario.

**Objetivo General**



Definir las directrices del Sistema de Evaluación de la carrera de Psicología en la para asegurar la calidad, equidad y mejora continua mediante la creación de rúbricas detalladas, la capacitación docente, evaluaciones variadas, retroalimentación constante y revisiones periódicas.

### Objetivos Específicos

Establecer los principios reguladores de la evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje para asegurar la calidad y equidad educativa mediante la creación de rúbricas detalladas y evaluaciones variadas.

Definir los estándares de evaluación de las distintas asignaturas incluidas en el Plan de Estudios de la carrera de Psicología para asegurar la coherencia y calidad académica mediante la creación de rúbricas específicas y la implementación de métodos de evaluación variados.

Proponer medios de evaluación para asegurar una evaluación integral y justa del desarrollo académico de los estudiantes en Psicología en la Universidad Politécnica de Tulancingo, mediante pruebas escritas, proyectos aplicados y evaluaciones prácticas.

### Evaluación de la Enseñanza-Aprendizaje

La evaluación debe ser una experiencia completa de crecimiento, donde los estudiantes tengan la oportunidad de obtener retroalimentación para reconocer sus puntos fuertes y áreas de mejora.



Dicha evaluación se divide en dos aspectos:

Dirigida hacia los aspectos que componen el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Orientada a la evaluación de competencias, para proporcionar evidencia del nivel de aprovechamiento alcanzado por el alumno.

Para cumplir con el objetivo establecido, se evaluarán tres aspectos fundamentales del proceso educativo: evaluación diagnóstica, evaluación formativa y evaluación de competencias. La adquisición de dichas competencias se sustentará en evidencias con una estructura de rúbrica, evidenciando el logro de objetivos y el nivel de desempeño.

La evaluación, continua en su naturaleza, incluirá procesos de evaluación entre pares y autoevaluación para brindar retroalimentación y comparar el rendimiento estudiantil con los criterios establecidos.

Con el objetivo de proveer al estudiante la retroalimentación necesaria, permitiéndole comparar su desempeño con los criterios de evaluación correspondiente, se mencionan los siguientes aspectos:

Durante su período de formación académica, el estudiante debe de recibir retroalimentación por parte del profesor para orientar sus procesos de aprendizaje y alcanzar su desarrollo profesional óptimo.

De acuerdo con las regulaciones escolares, todos los planes de estudio de las asignaturas deben incluir los criterios de evaluación y acreditación establecidos.

Cada asignatura debe brindar al estudiante la posibilidad de enriquecer sus conocimientos y evidenciar el nivel de habilidades que están adquiriendo, a medida que avancen en el ciclo de formación establecido.



Las técnicas de evaluación comprenden el conjunto de herramientas, situaciones o recursos empleados para recabar información sobre el avance del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación de cada materia se realizará utilizando las rúbricas correspondientes, en consonancia con su contenido y particularidades, siguiendo los criterios de evaluación definidos en los programas de estudio aprobados por la Academia correspondiente.

Las técnicas de evaluación para las estrategias de enseñanza y aprendizaje deben incluir el uso de rúbricas, que ofrecen instrucciones específicas y asignan ponderaciones para cada aspecto evaluado. Esto permite la creación de un portafolio de evidencias que refleja el nivel de habilidad y competencia del estudiante.

Los contenidos, objetivos, temas, subtemas, competencias, estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como los métodos de evaluación de los programas de estudio de las asignaturas y unidades de trabajo, son inamovibles ya que son esenciales para lograr el perfil de egreso establecido en el plan de estudios. No obstante, pueden ser actualizados en casos excepcionales si las academias y la coordinación, coinciden en la necesidad de realizar cambios y lo aprueban conjuntamente.

La evaluación basada en criterios cualitativos debe seguir los siguientes principios:

Considerar la carga de trabajo de los académicos, evitando sobrecargarlos en el proceso de evaluación.

La evaluación debe ser fácilmente comprensible para todos los usuarios.

La calificación debe reflejar la calidad de las evidencias recopiladas.



Todos los usuarios, incluyendo estudiantes, padres, administrativos, académicos y orientadores, deben entender claramente los términos utilizados.

Es importante que los términos utilizados tengan el mismo significado para garantizar la consistencia en la evaluación entre diferentes académicos.

### Evaluación de las Asignaturas

Se ha creado un manual para guiar la evaluación de las asignaturas y unidades de trabajo. En cuanto a la evaluación y acreditación de estas, se utilizará el sistema decimal para expresar la calificación, como se muestra en la tabla F.

**Tabla % Puntuaciones numéricas aprobatorias.**

<b>PUNTUACIONES NÚMERICAS</b>
10
9
8
7
<b><u>No aprobatorio</u></b>

**Nota:** Elaboración propia.

Estos criterios son válidos para las asignaturas teóricas, teórico-prácticas y prácticas, exceptuando el servicio social, en cuyo caso se utilizará el criterio de aprobado o no



aprobado.

Los parámetros de evaluación se guiarán por los siguientes principios:

La Coordinación creará en su reglamento interno las guías generales que regirán el proceso de evaluación, conforme a las normativas generales del DGUTyP.

Durante el proceso de acreditación, se necesitará un nivel de competencia mínimo de 7 para aprobar las asignaturas.

Las Academias, siguiendo las normativas internas de la Universidad, determinarán los estándares de evaluación para conceder la aprobación de las asignaturas prácticas.

La academia definirá el porcentaje mínimo que debe alcanzar cada unidad de trabajo para obtener la acreditación de la asignatura, dependiendo de los temas y en conformidad con las disposiciones del reglamento interno.

La asignatura será acreditada de manera automática cuando el estudiante logre la calificación mínima de aprobación, obteniendo así los créditos correspondientes.

Principios fundamentales para la evaluación e las asignaturas

**De los alumnos:** El sistema de evaluación se caracteriza por emitir juicios racionales sobre el rendimiento académico, en línea con la evaluación del aprendizaje de los alumnos. Dicha evaluación implica recopilar información/evidencias sobre el aprendizaje de los estudiantes, que luego se evalúan según criterios de calidad establecidos previamente, con el objetivo de emitir un juicio sobre el valor o mérito de dicho aprendizaje.

Dado que el programa educativo se estructura en cuatrimestres, el sistema de evaluación se compone de una evaluación continua durante cada cuatrimestre. Esto incluye tres



evaluaciones parciales cuyos resultados se evalúan en una escala del 0 al 10. Una calificación de 6 o menos se considera insuficiente, mientras que una calificación de 7 a 10 se considera suficiente para aprobar, como se muestra en la tabla G

**Tabla & Criterios de Evaluación.**

Asignatura	Criterios de evaluación
<b>Utilidad de la psicoterapia</b>	Evaluación continua 50%
	Exámenes parciales 50%
	Total 100%
	El puntaje total se obtiene a partir las calificaciones de tres parciales donde cada uno contribuye con porcentaje específico. Al final, suman las calificaciones de estos tres parciales para obtener la calificación final.

**Nota:** Elaboración propia.

Cada evaluación parcial se realiza teniendo en cuenta los criterios y la escala definidos en los programas de estudio de las asignaturas correspondientes, considerando su naturaleza teórica, teórico-práctica o práctica. Esto asegura que las calificaciones no sean producto de un proceso aleatorio o desconocido para el estudiante, sino que estén en consonancia con los lineamientos establecidos. Este principio se ejemplifica en la tabla H

**Tabla ' . Evaluaciones parciales.**

Unidades	Horas	Horas del Sab	Horas
----------	-------	---------------	-------



aprendizaje	Saber		Hacer		Totales	
	P	NP	P	NP	P	NF
I. Aplicación de psicoterapia	10	0	20	0	30	0
II. Desarrollo de proceso psicoterapéutico	10	0	20	0	30	0
III. Técnicas de intervención según el enfoque psicoterapéutico	10	0	20	0	30	0
Totales	10	0	20	0	30	0

**Nota:** Elaboración propia.

Para garantizar la coherencia y fiabilidad del proceso de evaluación, se insta al docente a elaborar, someter a revisión y aplicar diversos instrumentos de evaluación que estén en línea con la naturaleza de los aprendizajes a evaluar. Para evaluar los conocimientos, se pueden utilizar exámenes de respuesta estructurada, como pruebas de opción múltiple, canevá, relaciones de columnas y complementación de esquemas.

Para evaluar el desempeño en el aula, laboratorio o Unidad de Simulación clínica, así como los productos de trabajo extra clase, ya sea de manera individual o en equipo, se pueden emplear escalas estimativas, listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Las evaluaciones estructuradas, como las pruebas en papel y lápiz, pueden contener diferentes tipos de preguntas, como opción múltiple, completar esquemas y emparejamiento de columnas, entre otros. Se hace uso del formato de guía, como se aprecia en la figura F.



### Figura % Examen parcial

INSTRUCCIONES: ESCRIBE EN EL PARENTESIS EL NUMERO QUE CORRESPONDA A LA RESPUESTA CORRECTA.

1. Es una forma bidireccional de transmitir información entre los miembros de una empresa que tienen un mismo nivel jerárquico ( ) Comunicación ascendente
2. Este tipo de comunicación puede adoptar diferentes formas para interactuar ( ) Creatividad y capacidad de improvisación
3. Aquella que se produce entre profesionales que tienen un mismo rango jerárquico dentro de la empresa. ( ) Comunicación lateral
4. Se refiere a los contactos con personas de nivel superior o inferior en otros departamentos, es decir, pasa por diferentes niveles y diferentes cadenas de mando ( ) Comunicación diagonal
5. Es aquella que se transmite desde la dirección o gerencia a los subordinados. ( ) Comunicación interna
6. Ocurre cuando la información fluye hacia arriba a través de la jerarquía de la empresa. ( ) Comunicación informal
7. Nace con el objetivo de motivar, retener y fidelizar a los miembros del equipo en un entorno. ( ) Comunicación no verbal
8. Forma de comunicarse sin usar palabras ( ) Comunicación horizontal
9. Es una habilidad personal necesaria, y en otros otorga un plus al conocimiento y experiencia en el desarrollo de nuestro cometido. ( ) Comunicación descendente

10. INSTRUCCIONES: ELABORA UN CUADRO COMPARATIVO DE COMUNICACIÓN EXTERNA Y INTERNA.

Instrumento de evaluación de conocimientos  
Rev. 202 Sep 2013 / FR-SAC-010

### Nota. Elaboración propia

La manera de obtener la acreditación de una materia o asignatura se basa exclusivamente en el proceso de evaluación mencionado anteriormente. Este proceso implica evaluaciones parciales, donde la calificación se determina sumando los puntajes obtenidos en varios aspectos o criterios de evaluación definidos para ello: participación en clase, trabajos individuales, exámenes teóricos y/o prácticos, y prácticas realizadas.



Se consideran las siguientes pautas para obtener las calificaciones en números enteros:

Para calificaciones reprobatorias, de 6.0 a 6.9 baja a 6

En las calificaciones aprobatorias, se aplican los siguientes criterios para el redondeo:

De .1 a .5 baja al inmediato anterior (por ejemplo: 8.4=8)

De 7.6 a 7.9 sube al inmediato posterior (por ejemplo: 8.7=9).

a. **De las asignaturas:** Se evalúa el desempeño de los alumnos según las materias que forman parte del plan de estudios, siguiendo criterios adecuados para cada tipo de asignatura. Para las asignaturas teóricas del plan de estudios de las carreras, se plantea el siguiente enfoque de evaluación como se muestra en la tabla I .

**Tabla I.** Evaluación de desempeño.

Criterio	Porcentaje
<b>Examen</b>	50%
<b>Evaluación continua</b>	50%

**Nota:** Elaboración propia.

El examen se llevará a cabo mediante una prueba escrita, mientras que la evaluación continua comprenderá la entrega de productos tanto individuales como grupales, proyectos, exposiciones y tareas asignadas.

En cuanto a las asignaturas teórico-prácticas, la evaluación se realizará de acuerdo con la tabla I :



**Tabla ). Evaluación teórico - práctico**

Criterio	Porcentaje
Examen	50%
Evaluación continua	50%

**Nota:** Elaboración propia.

En estas asignaturas, se llevará a cabo un examen escrito, mientras que las prácticas serán parte integral de la evaluación continua. Esta última también incluirá la entrega de trabajos individuales y grupales, así como exposiciones, tareas asignadas, actividades en laboratorios, prácticas de campo, esquematizados para su entrega.

Las asignaturas prácticas serán evaluadas mediante las distintas actividades realizadas en el campo clínico correspondiente a la práctica, según el servicio y unidad correspondientes.

Durante las estancias y estadías, se evaluará el dominio de los conocimientos de los estudiantes en relación con la elaboración de diagnósticos de salud de la población, dependiendo de la institución que las realice. Esto se llevará a cabo utilizando una rúbrica de evaluación. Asimismo, se evaluarán las habilidades de los estudiantes mediante una lista de cotejo, y sus valores serán calificados utilizando una escala estimativa.

La inclusión de las prácticas profesionales en el plan de estudios permite que el estudiante adquiera conocimientos en psicología para su aplicación en diversas instituciones gubernamentales durante la realización del servicio social. Este enfoque contribuye al cumplimiento de la misión y el perfil de egreso de la carrera de psicología.

Herramientas de evaluación



Con el objetivo de garantizar que los estudiantes de psicología adquieran las competencias esenciales para su futuro ejercicio profesional, se llevará a cabo una evaluación que abarcará conocimientos, destrezas y actitudes. Para este propósito, se utilizará un método de evaluación que permitirá una evaluación continua tanto de las asignaturas teóricas como de las prácticas. Antes de cada evaluación, el docente proporcionará pautas detalladas sobre las actividades que los estudiantes deben llevar a cabo. Este enfoque facilitará la identificación de los conocimientos adquiridos por los alumnos.

Se utilizará una lista de verificación para evaluar las habilidades adquiridas en las asignaturas que combinan teoría y práctica, así como en las prácticas solas. Además, los valores y actitudes serán evaluados en varias asignaturas mediante una escala de estimación que tomará en cuenta los valores y actitudes más importantes para un rendimiento óptimo.

**EVALUACIÓN DE HABILIDADES, DESTREZAS Y DESEMPEÑO: PRESENTA LISTAS DE COTEJO, RÚBRICAS, ESCALAS DE MEDICIÓN, GUÍAS DE OBSERVACIÓN APLICADAS, ETC.**

La labor del maestro en el aula es crucial para el desarrollo académico de los alumnos, la armonía social y el ambiente escolar, así como para los logros educativos. Por lo tanto, estos documentos buscan respaldarlos en su trabajo diario, proporcionando herramientas para mejorar su eficacia, acompañándolos en la selección de las estrategias de evaluación más apropiadas para el contexto educativo de la institución, basadas en el desarrollo de competencias.

La evaluación educativa requiere un respaldo teórico que le otorgue consistencia y coherencia a lo largo de su desarrollo. Dentro del actual planteamiento educativo, la evaluación debe estar alineada con los enfoques particulares de cada asignatura, convirtiéndose así en un proceso colaborativo en la construcción del aprendizaje.



Dentro de este contexto, el proceso de aprendizaje implica que los estudiantes vayan adquiriendo nuevos conocimientos de manera conceptual, práctica y actitudinal, lo que contribuye a enriquecer sus representaciones mentales y sus esquemas personales de conocimiento, convirtiéndose así en un proceso individualizado. En esta construcción personal, el maestro actúa como un acompañante, ofreciendo una amplia variedad de apoyos pedagógicos adaptados a la diversidad de procesos de aprendizaje de cada estudiante, brindando una asistencia precisa y sistemática.

Uno de los aspectos más relevantes para el profesorado es cultivar en sus estudiantes la capacidad de establecer relaciones entre lo que ya conocen, han experimentado y comprenden, y el nuevo material de aprendizaje que se les presenta durante la clase. La calidad de estas conexiones puede variar desde simples hasta complejas, desde muy elaboradas hasta básicas, y desde débiles hasta sólidas, dependiendo de diversos factores como la coherencia interna del contenido de aprendizaje, la consistencia del entorno educativo y las interacciones entre el maestro y los alumnos, así como entre los propios estudiantes.

Por tanto, el proceso de aprendizaje se concibe como una construcción personal, y en este marco de desarrollo gradual y constante enriquecimiento, la evaluación debe considerarse no como un evento aislado y puntual, sino como parte integrada del proceso de enseñanza y aprendizaje. Debe entenderse como una actividad educativa continua que acompaña y da sentido a los logros progresivos del estudiante.

La evaluación, en su proceso, implica un planteamiento sistemático para revisar las metas educativas en general y las herramientas pedagógicas en particular, ajustando su uso según el nivel de aprendizaje alcanzado. Si esta información no se utiliza para autorregular las acciones, la evaluación del proceso se considera parcialmente lograda. Por tanto, es esencial actuar de manera conjunta para garantizar que se reconozca la calidad del mismo.

Aspectos generales acerca de las competencias



Aunque no existe una definición estándar de competencia, podemos concebirla como la integración de todos los conocimientos orientados hacia una educación completa del individuo, basada en un aprendizaje significativo que le habilite para resolver los desafíos que enfrenta a lo largo de su vida (Gonczi y Athanasou, 1996).

Hoy en día, se reconoce que las competencias fomentan una mayor integración entre el conocimiento y la acción. Existe una continua demanda social de formar individuos competentes, a la cual las instituciones educativas deben responder formando estudiantes competentes. Estos deben tener la capacidad de dirigir y controlar su adaptación a los nuevos requerimientos sociales, responder de manera positiva a situaciones específicas y tomar decisiones que les permitan resolver problemas de manera eficaz y eficiente (Rychen y Salganik, 2001).

Dada la integralidad del concepto de competencia educativa, se facilita la realización de los cuatro pilares de la educación del siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (Delors, 1999). Esto confiere significado y pertinencia a los atributos del perfil de egreso de la educación básica. Estos rasgos se transforman en un punto de referencia fundamental para la enseñanza y el aprendizaje en las aulas, dirigen la labor del docente, la presentación de los contenidos en las diversas asignaturas y funcionan como fundamento para valorar la eficacia del proceso educativo.

Orígenes de la evaluación en el ámbito educativo.

Al ser un componente esencial del proceso educativo, la evaluación se integra en la planificación escolar y demanda una consideración y diseño conjuntos por parte de los docentes. Esta forma de evaluación, comprendida de esta manera, permite identificar de forma natural la efectividad de los procesos y el impacto de las estrategias de aprendizaje, además de guiar los pasos necesarios para mejorar el rendimiento académico tanto de los estudiantes como de los docentes (Frade, 2006).



A través del tiempo, la evaluación ha evolucionado en sus interpretaciones, pero su esencia, propósito y meta se han mantenido constantes. Tyler la define como "el proceso que permite determinar en qué medida se han logrado los objetivos establecidos", sin considerar elementos que podrían mejorarla.

Por otro lado, Cronbach la concibe como "la recopilación y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo", considerando su uso como una forma de retroalimentación del objeto evaluado y no solo como un medio para emitir un juicio.

Scriven introduce la necesidad de evaluar el objeto de estudio, lo que implica considerar tanto la validez como el mérito de lo realizado o logrado para determinar si es adecuado continuar con el programa en curso. Esta postura agrega elementos relacionados con la ideología del evaluador y los valores del sistema social, los cuales pueden condicionar e incluso sesgar los resultados de cualquier estudio de evaluación. Además, Scriven introduce y define los conceptos de evaluación formativa y evaluación sumativa.

Más tarde, Bloom y otros añaden la evaluación diagnóstica o inicial. Stufflebeam y Shinkfield enfatizan que el propósito principal de la evaluación es mejorar lo evaluado, no simplemente juzgarlo. Clasifican la evaluación en categorías como la evaluación holística, que incluye modelos como la evaluación constructivista y la basada en competencias.

Estos momentos esenciales definen la evaluación como un proceso integral y sistemático de recolección de datos en la educación, como lo describe Casanova (2002): "Proporciona información continua y significativa sobre la enseñanza y el aprendizaje, permitiendo valorar lo logrado y tomar decisiones para mejorar la calidad educativa".

### Aspectos fundamentales de la evaluación

La evaluación es fundamental en la educación actual, siendo tanto un proceso como un resultado de las acciones educativas. Debe contextualizarse en el aula y forma parte esencial de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Al final, representa el logro del aprendizaje



esperado. Los procesos de planificación, desarrollo y evaluación están interrelacionados y deben realizarse simultáneamente para mejorar la calidad educativa. Una evaluación eficaz identifica directamente el aprendizaje de los estudiantes y de forma indirecta los procesos de enseñanza, así como los errores.

La evaluación debe ser imparcial, completa, sistemática, continua, reflexiva y recíproca. Para el profesor, implica recopilar evidencia, hacer inferencias y actuar, centrado en el aprendizaje del estudiante. Para el estudiante, es una oportunidad para demostrar su comprensión y habilidades, recibir retroalimentación y obtener sugerencias de mejora. Es constructiva cuando reconoce los logros del estudiante y lo guía en áreas de mejora.

En el proceso continuo de crecimiento que representa la evaluación por competencias, la mediación y el desarrollo son fundamentales. Los estudiantes avanzan gracias a la guía de un mediador, como el maestro, quien constantemente busca estrategias para que adquieran conocimientos y desarrollen habilidades. Este mediador también evalúa de manera continua los progresos de los estudiantes.

La evaluación basada en competencias ofrece diversas ventajas para los procesos de enseñanza y aprendizaje, como se detalla a continuación.

En el proceso de enseñanza, el profesor puede identificar áreas de mejora necesarias, constatar las competencias alcanzadas por los alumnos a nivel individual y grupal, reconocer las diferencias individuales y considerar la diversidad. Además, proporciona pruebas de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y logros obtenidos.

En el proceso de aprendizaje, la claridad sobre las expectativas mejora el desempeño del estudiante, quien se siente motivado al conocer cómo será evaluado. Además, le ayuda a determinar su progreso, identificar sus fortalezas y debilidades, y comprender las competencias adquiridas.



## Evaluación alterna

Para evaluar competencias de manera efectiva, es necesario adoptar una conceptualización alternativa o una nueva cultura de evaluación. Esto implica más que simplemente cambiar los métodos o instrumentos de evaluación; es fundamental transformar la filosofía subyacente en el proceso evaluativo. Si el objetivo es que las actividades en el aula fomenten el desarrollo de procesos en lugar de simplemente medir resultados; si se busca empoderar al estudiante en su propio proceso de aprendizaje; si se espera que adquiera habilidades, actitudes y valores, y sea creativo; si se promueven estrategias de colaboración, trabajo en equipo y resolución de problemas, entonces, la evaluación debe seguir esta misma línea y reconsiderar su concepto tradicional. Dochy (2002).

La evaluación alternativa es una nueva propuesta educativa para evaluar competencias de manera más justa y objetiva, centrándose en el desarrollo integral del estudiante. Busca no solo medir el conocimiento, sino también las habilidades y actitudes del estudiante en situaciones auténticas de aprendizaje. Se basa en la idea de que el estudiante puede demostrar una variedad de habilidades en contextos reales y problemas complejos. Una forma de esta evaluación es la evaluación auténtica, que se enfoca en actividades que reflejan situaciones de la vida real y desafían al estudiante a aplicar lo aprendido.

La importancia de centrar la evaluación auténtica o alternativa en el desempeño del estudiante, requiriendo que demuestre habilidades y conductas en contextos específicos. Esta forma de evaluación proporciona una opción para evaluar el desarrollo de competencias, lo cual demanda una variedad de evidencias más amplia que los enfoques tradicionales. Para implementarla, los docentes deben emplear una amplia gama de estrategias diversas. Sus características principales incluyen su realización a lo largo de todo el proceso educativo, brindando retroalimentación genuina tanto a los estudiantes como a los profesores para mejorar la calidad del aprendizaje. Además, se enfoca en los procesos más que en los resultados, promueve la responsabilidad del estudiante en su propio



aprendizaje y fomenta un ambiente colaborativo de evaluación entre estudiantes y docentes. Esta modalidad también permite evaluar los niveles de desempeño de las competencias y es coherente al evaluar el rango completo de aprendizaje del estudiante, incluyendo conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, así como su transferencia a otros contextos. Díaz Barriga (2006).

La relevancia de enfocar la evaluación auténtica o alternativa en el desempeño del estudiante, exigiendo la demostración de habilidades y conductas en contextos específicos, radica en su capacidad para evaluar el desarrollo de competencias, lo cual requiere una amplia variedad de evidencias en comparación con los enfoques tradicionales. Para su implementación, los educadores deben utilizar una diversidad de estrategias.

Esta modalidad se lleva a cabo a lo largo de todo el proceso educativo, proporcionando retroalimentación auténtica tanto a los estudiantes como a los profesores para mejorar la calidad del aprendizaje. Se centra en los procesos más que en los resultados, promoviendo la responsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y fomentando un ambiente colaborativo de evaluación entre estudiantes y docentes. Además, permite evaluar los niveles de desempeño de las competencias y es coherente al evaluar el rango completo de aprendizaje del estudiante, incluyendo conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, así como su transferencia a otros contextos, según Díaz Barriga (2006).

Esta evaluación implica el desempeño de tareas auténticas que reflejan o simulan situaciones de la vida real, utilizando instrumentos alternativos como portafolios, rúbricas, proyectos, estudios de casos y observaciones. Su objetivo principal es aumentar la probabilidad de que todos los estudiantes aprendan a partir de su diversidad. Este enfoque convierte a la evaluación en un principio de reflexión para mejorar la práctica docente y el progreso del estudiante.

Las funciones de la evaluación



La evaluación se divide en dos funciones principales: la sumativa y la formativa. La función sumativa se utiliza para valorar productos o procesos ya completados, determinando su valía en un momento específico. Por otro lado, la función formativa se centra en evaluar procesos en curso, requiriendo la recopilación continua de datos para tomar decisiones inmediatas y mejorar el proceso evaluado. Casanova (2002).

Esta perspectiva subraya la importancia de llevar a cabo la evaluación de forma constante y simultánea a la actividad en desarrollo, proporcionando información sobre el progreso del estudiante, su ritmo de aprendizaje, estilo y dificultades, lo que facilita la adaptación de los recursos didácticos para abordarlas.

**Planificación:** En la fase de planificación de la evaluación de competencias, se realizan decisiones clave sobre cómo llevar a cabo el proceso de evaluación. Esto implica definir qué aspectos se van a evaluar y con qué objetivo, así como identificar la información necesaria y el tipo de herramienta requerida para recopilarla. Además, se establece el momento y el método para obtener esta información. Se seleccionan o diseñan los instrumentos de recolección de datos, lo que implica describir la tarea a realizar, las condiciones en las que se llevará a cabo y los criterios o indicadores de rendimiento pertinentes para la evaluación.

**Aplicación:** Durante la fase de Aplicación en la evaluación de competencias, se lleva a cabo la recopilación, análisis y valoración de la información de acuerdo con lo planificado, con el fin de tomar decisiones. Esta etapa implica integrar la recopilación de datos con las actividades de aprendizaje diseñadas para alcanzar las competencias, analizar la información recolectada en comparación con los niveles de rendimiento establecidos en los diversos indicadores para emitir juicios valorativos y tomar medidas para mejorar. Además, se comparten los resultados de la evaluación, también conocida como retroalimentación, promoviendo la reflexión tanto del estudiante como del docente, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre sus propios procesos de aprendizaje y enseñanza, respectivamente.

Proceso de los resultados obtenidos en la evaluación.



Un proceso de reflexión que resulta en la adopción de decisiones destinadas a mejorar la planificación y la ejecución de nuevas evaluaciones.

Parámetros utilizados para llevar a cabo la evaluación.

Los parámetros son los estándares utilizados para evaluar el objeto de estudio, ya sea en términos de niveles de desempeño, metas a alcanzar o modelos de excelencia. Cada criterio de evaluación debe estar bien definido, específico y claro al describir cuándo se considera que un alumno ha alcanzado el aprendizaje esperado, pero con la flexibilidad necesaria para adaptarse al ritmo

y estilo de aprendizaje de cada estudiante. Los niveles de desempeño indican el grado en el que los estudiantes aplican el conocimiento utilizando diversas habilidades y destrezas, abordando problemas de la vida real con mayor o menor complejidad.

Al definir niveles de desempeño progresivos, se considera la integración de conocimientos, habilidades y actitudes en un contexto específico. Estos niveles permiten una evaluación gradual y continua, evitando juicios de valor como "bueno" o "malo", y utilizando términos como "inicial", "intermedio", "avanzado" y "excelente". Cada nivel se define en la tabla siguiente:

**Tabla \*.** Niveles de Desempeño

Inicial (6 o menos)	Este nivel representa el punto de partida en el aprendizaje. Las personas aquí tienen conocimientos básicos o habilidades introductorias en el área, pero aún están en las primeras etapas de su desarrollo y necesitan orientación y apoyo significativos.
---------------------	---



para avanzar.

Intermedio (7-8)	En este nivel las personas tienen habilidades sólidas y pueden aplicarlas de manera autónoma en diversas situaciones, mostrando comprensión profunda y capacidad para resolver problemas.
Avanzado (9)	Este nivel implica un dominio avanzado en el área evaluada, con habilidades para abordar desafíos complejos de manera independiente, mostrando comprensión sofisticada y capacidad para innovar y resolver problemas creativamente.
Excelente (10)	Nivel avanzado: dominio completo, abordaje independiente de desafíos complejos, comprensión sofisticada, capacidad innovadora y resolución creativa de problemas."



## Métodos y herramientas de evaluación

Hasta hace poco, la evaluación se centraba principalmente en los estudiantes, pero recientemente ha surgido un interés en evaluar el desempeño de los profesores con el objetivo de mejorarlo. Además, ahora también se incluyen los contenidos a evaluar. (Gonczi y Athanasou, 1996). Anteriormente, se daba más importancia a evaluar contenidos conceptuales poco significativos y descontextualizados, mientras que actualmente se intenta evaluar habilidades, destrezas y valores. Esto se realiza con la intención de lograr una evaluación más completa y holística.

Se ha observado un cambio en cuanto a quiénes son responsables de la evaluación, ya que ahora esta responsabilidad se extiende a todos los involucrados en el proceso educativo: tanto el profesor, el estudiante como los compañeros. Por lo tanto, es crucial promover en los estudiantes el desarrollo de habilidades de autoevaluación y de evaluación entre pares, conocida como coevaluación. Estas prácticas gradualmente conducen a una evaluación más autónoma, que incluye la capacidad de autocrítica, recibir y responder a la retroalimentación, así como evaluar de manera justa.

**Autoevaluación:** La autoevaluación implica que el individuo se evalúe a sí mismo, un proceso que ocurre de forma continua a lo largo de la vida. En esta práctica, las personas toman decisiones en base a cómo valoran sus acciones, experiencias o trabajos realizados, ya sea de manera positiva o negativa. Los estudiantes tienen la capacidad de evaluar su propio rendimiento y determinar su nivel de satisfacción o insatisfacción. Es importante proporcionarles indicadores para que realicen esta evaluación de manera efectiva. Al comenzar una unidad didáctica, se les provee información detallada sobre los aspectos que deben autoevaluar, lo que les permite examinar su progreso continuo y llegar a conclusiones válidas al final del proceso.

**Coevaluación:** La coevaluación implica que los integrantes de un grupo se evalúen mutuamente en relación con una actividad o trabajo específico realizado en conjunto.



Después de completar una tarea colaborativa, cada miembro evalúa lo que considera más destacado en el trabajo de los demás. Si el grupo no está acostumbrado a esta práctica, es recomendable empezar valorando únicamente los aspectos positivos. Las deficiencias o dificultades serán evaluadas por el profesor, ya que los alumnos suelen tener una percepción equivocada de la evaluación, enfocándose en resaltar lo negativo o incorrecto para sancionar, lo que puede generar conflictos dentro del grupo.

**Heteroevaluación:** La heteroevaluación implica que una persona evalúe a otra en aspectos como su trabajo, desempeño o rendimiento. Usualmente, esta evaluación la realiza el profesor con los alumnos. Este proceso es esencial en la enseñanza debido a la información valiosa que proporciona y las oportunidades de mejora que ofrece. Sin embargo, también es complejo, ya que juzgar a otras personas, especialmente durante etapas sensibles de desarrollo, puede generar rechazo hacia el estudio o la sociedad en los estudiantes si el juicio es incorrecto. Por lo tanto, se recomienda que los docentes combinen tanta información cualitativa como cuantitativa en la evaluación.

Es fundamental redactar los informes de competencias con gran cuidado para respetar la dignidad de los alumnos. Por ello, los informes presentados a los estudiantes deben redactarse en un tono positivo y alentador, resaltando los logros y fortalezas antes de considerar las áreas de mejora.

### Manual de estrategias Enseñanza Aprendizaje

Las estrategias didácticas son los métodos y materiales empleados por el profesor con el propósito de estimular aprendizajes significativos, buscando facilitar una comprensión más profunda y consciente del contenido nuevo. Díaz (1998).

Las Estrategias Didácticas, destinadas tanto a alumnos como a maestros, han sido concebidas con la clara intención de mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje, con el propósito final de impulsar una educación de alta calidad.



Una estrategia didáctica va más allá de simplemente aplicar una técnica con un conjunto de actividades o tareas. Según su definición, una estrategia didáctica se entiende como la estructura de actividad en la que los objetivos y contenidos se hacen tangibles. Este proceso implica un trayecto que parte de los contenidos de información, ya sea nueva o previamente conocida por los participantes, y se dirige hacia el logro de los objetivos planteados. Por lo tanto, una estrategia didáctica representa el camino que se sigue para transformar los objetivos en acciones concretas, con el fin de alcanzar lo deseado al proponer el desarrollo de una estrategia educativa. Mansilla y Beltrán (2013, p. 29).

Las estrategias didácticas engloban tanto las estrategias de aprendizaje como las de enseñanza, lo cual resalta la importancia de definir ambas. Las estrategias de aprendizaje se refieren a un conjunto de procedimientos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de manera deliberada para lograr un aprendizaje significativo y resolver problemas académicos. Por otro lado, las estrategias de enseñanza son aquellas ayudas que el docente proporciona al estudiante con el fin de facilitar un procesamiento más profundo de la información (Díaz y Hernández, 1999).

Basándonos en el contexto presentado, se ha realizado una consulta a diversos autores como Pérez I Garcías A. (2001), Bustillos G. y Vargas L. (1988), y Mestre U, Fonseca J. y Valdés R. (2007), lo que ha permitido identificar diferentes tipos de estrategias. Estas comprenden estrategias centradas en la individualización de la enseñanza, estrategias para la enseñanza en grupo enfocadas en la presentación de información y la colaboración, así como estrategias centradas en el trabajo colaborativo. Cada una de estas categorías de estrategias está compuesta por diversas técnicas de enseñanza, las cuales se explicarán con más detalle posteriormente.

Este diseño ha sido elaborado de manera clara y precisa con el objetivo de asegurar su comprensión sencilla. Se organiza de la siguiente forma:



Definición de la estrategia didáctica.

Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.

Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.

Rúbrica de evaluación para la estrategia didáctica.

Tipos de estrategias para valorar diferentes actividades:

Cuadro sinóptico

Cuadro comparativo

Mapa mental

Mapa conceptual

Diagrama de flujo

Ensayo

Resumen

Preguntas guía

Preguntas exploratorias

Cuadro de investigación SQA (Sabe, Quiere Saber, Aprendió)

Matriz de clasificación

Diagrama de Flujo

Diagrama de Ishikawa

Estrategias grupales

Foro

Reporte de lectura

Cuadro sinóptico

*Definición de la estrategia didáctica.*

El cuadro sinóptico es una herramienta visual ampliamente empleada que facilita la organización y categorización de datos. Se distingue por su disposición de los conceptos



desde lo más general hasta lo más específico, y de izquierda a derecha, en una estructura jerárquica. Para asociar la información, se recurre al uso de conexiones visuales, como flechas o líneas.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Para crear un cuadro sinóptico, se sigue un proceso que incluye los siguientes pasos:

Identificar los conceptos amplios o abarcadores.

Desarrollar los conceptos secundarios o subordinados a partir de estos.

Clasificar los conceptos en una estructura jerárquica estableciendo relaciones de dependencia.

Utilizar marcas o símbolos, como llaves, para indicar las relaciones entre los conceptos.

El propósito del cuadro sinóptico radica en varias funciones, tales como establecer conexiones entre los conceptos presentados, fomentar el desarrollo de la capacidad para clasificar y jerarquizar información, estructurar el pensamiento de manera ordenada y, en última instancia, facilitar la comprensión y asimilación de un tema específico.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=bcBYHJJNIYU>

## **Cuadro comparativo**

*Definición de la estrategia didáctica.*

Un cuadro comparativo es una herramienta organizativa utilizada para estructurar información y facilitar la comparación entre elementos de un tema. Consiste en varias columnas donde la información se presenta verticalmente para contrastar los elementos correspondientes. Estas columnas y las filas que las atraviesan están etiquetadas con ideas



o conceptos principales, formando celdas donde se detallan diferentes tipos de información, como hechos, conceptos, observaciones o ilustraciones, permitiendo así una visualización clara y comparativa de la información.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

La creación de un cuadro comparativo implica los siguientes pasos:

Reconocer los conceptos principales o englobantes.

Derivar conceptos secundarios o subordinados.

Organizar los conceptos en una estructura jerárquica estableciendo relaciones.

Emplear símbolos como llaves para indicar las conexiones entre los conceptos.

El cuadro sinóptico es una herramienta versátil que se utiliza para diversos fines, como establecer relaciones entre conceptos, desarrollar habilidades de clasificación y jerarquización, organizar el pensamiento de manera sistemática y facilitar la comprensión de un tema al presentar la información de manera clara y concisa.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=X6my8lGA-hE>

Mapa Mental

*Definición de la estrategia didáctica.*

Los mapas mentales son herramientas que nos ayudan a explorar y aprovechar el vasto potencial de nuestras capacidades cerebrales, yendo más allá de los límites mínimos con los que solemos utilizarlas. Con ellos, buscamos identificar las ideas fundamentales para organizarlas y construir estructuras de conocimiento, ya sea interiormente o representadas gráficamente. Estas representaciones gráficas, a través del uso de dibujos, formas, colores, entre otros elementos, estimulan el recuerdo al involucrar percepciones multisensoriales.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*



*La elaboración de un mapa mental requiere tener en cuenta varios criterios:*

Imagen central: Representa la idea principal con una imagen creativa y colorida para captar la atención y estimular la memoria y la creatividad.

Ramas de las ideas principales: Las ideas principales se ramifican desde el centro, expresadas con palabras clave en letras mayúsculas para resaltarlas, evitando tener más de siete ramas principales.

Ramas de las ideas secundarias: Las ramas secundarias se desprenden de las ramas principales, subdividiéndose jerárquicamente y representando conceptos menos destacados con líneas más delgadas.

Palabras clave y líneas: Cada rama se expresa con palabras clave escritas sobre líneas conectadas, con letras de imprenta y en diferentes tamaños y colores para facilitar la asociación y la memorización.

Códigos, símbolos, etc.: Se pueden utilizar códigos, símbolos y figuras geométricas para organizar ideas, secuenciar conceptos y establecer conexiones asociativas, potenciando así la capacidad cerebral en la memorización y la creatividad.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=DLoyBJAQuI0>

Mapa conceptual

*Definición de la estrategia didáctica.*

Un mapa conceptual se define como una estrategia educativa destinada a facilitar la comprensión de los conocimientos que los estudiantes deben adquirir, así como a vincularlos



con aquellos que ya poseen. Esto se logra mediante la representación visual y esquemática de un conjunto de conexiones significativas entre conceptos, organizados según su nivel de abstracción, lo que permite una comprensión más clara y estructurada de la información.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

El proceso para crear un mapa conceptual implica los siguientes pasos:

Leer y comprender el texto.

Identificar y resaltar las ideas o términos más relevantes.

Determinar la jerarquía de estas palabras clave.

Identificar el concepto más general o inclusivo.

Ordenar los conceptos según su grado de subordinación al concepto principal.

Establecer relaciones entre las palabras clave mediante líneas conectivas.

Utilizar líneas que contengan palabras no conceptuales para clarificar las relaciones.

Aplicar la simbología adecuada, como formas para los conceptos, conectores y flechas para la dirección de las relaciones.

Organizar los conceptos de izquierda a derecha en el mapa conceptual.

Los mapas conceptuales se emplean para múltiples propósitos, incluyendo la identificación y conexión de ideas clave en un texto, la facilitación de la interpretación y comprensión de lecturas, la promoción del pensamiento lógico, el establecimiento de relaciones jerárquicas y de interconexión entre conceptos, la integración de nuevos conocimientos con la estructura cognitiva existente, la exploración de conocimientos previos, la corrección de conceptos erróneos, la evaluación del nivel de comprensión sobre un tema, la organización del pensamiento de forma sistemática, el apoyo al estudio efectivo, y la visualización clara de la estructura y organización del pensamiento.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=q4QywyLYWrA>



## Diagrama de flujo

### *Definición de la estrategia didáctica.*

Un diagrama de flujo, también denominado flujograma, es una representación gráfica que muestra un proceso paso a paso. Cada fase del proceso se representa mediante un símbolo único que incluye una breve descripción de la etapa correspondiente. Estos símbolos se conectan entre sí mediante flechas que indican la dirección del flujo del proceso.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Para elaborar un diagrama de flujo, siga estos pasos:

Identifique los elementos del proceso.

Organice cada elemento en el orden cronológico en que ocurren.

Trace flecha para conectar los elementos del proceso.

Represente visualmente cada paso del proceso mediante símbolos apropiados.

El diagrama de flujo es una herramienta versátil que se utiliza para diversos propósitos, como esquematizar procesos que involucran una secuencia de actividades y decisiones, analizar la estructura de un proceso, plantear hipótesis, enfocar el aprendizaje en actividades específicas tanto para profesores como estudiantes, y redefinir los procesos según los resultados obtenidos tras su implementación, brindando una representación visual clara y concisa que facilita la comprensión y optimización de las operaciones.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=Lub5qOmY4JQ>

## Ensayo

### *Definición de la estrategia didáctica.*



El ensayo es un tipo de texto escrito, típicamente realizado por un autor único, en el cual se presentan de manera argumentativa las opiniones, puntos de vista o posiciones del escritor respecto a un tema determinado.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

La estructura del ensayo comprende los siguientes elementos:

Apertura o introducción: Esta sección presenta el tema del ensayo, su relevancia y las razones que motivan al ensayista a abordarlo, entre otras posibles características.

Desarrollo: Aquí se desarrolla el argumento principal del ensayo, desplegando las razones que respaldan la tesis central. También se incluyen los argumentos secundarios, que sirven para apoyar, aclarar o ampliar los datos o argumentos controvertidos o no evidentes del argumento principal.

Cierre o conclusión: Esta parte no implica necesariamente la solución a los problemas planteados, sino que puede reflejar la perspectiva del ensayista sobre lo expuesto en la apertura o el desarrollo, así como emitir juicios de valor sobre la información presentada. Además, puede fomentar la exploración de diversas áreas del conocimiento para abordar una problemática mediante el análisis y la creatividad desde diferentes perspectivas.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=OtkRo8G2BuY>

Resumen

### *Definición de la estrategia didáctica.*

El resumen implica crear un nuevo texto que condensa las ideas principales o más relevantes de otro texto original. Puede ser escrito en prosa o esquematizado, utilizando numeración o marcadores para destacar las ideas principales, e incluso puede incluir apoyos gráficos para



representar la información de manera más visual.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Revisar minuciosamente el texto para entenderlo, empleando un diccionario si es necesario para las palabras desconocidas.

Dividir la información en bloques de ideas, identificando las principales y las que las apoyan.

Subrayar las ideas principales tal como las presenta el autor en el texto original.

Redactar el resumen enlazando estas ideas principales con los nexos adecuados, sin modificar ni alterar las palabras del autor.

El resumen se emplea para condensar información extensa que posee distintos niveles de relevancia y requiere una organización alternativa. Puede utilizarse previo o posterior a la presentación de un texto o lección, e incluso durante la sesión como estrategia de construcción. Implica comprender el texto original y luego reescribirlo en un nuevo texto, promoviendo la memoria y facilitando el recuerdo de la información crucial, así como mejorando la organización general de la información nueva.

### *Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

[https://www.youtube.com/watch?v=PWQcV\\_3d\\_kQ](https://www.youtube.com/watch?v=PWQcV_3d_kQ)

## Preguntas Guía

### *Definición de la estrategia didáctica.*

Las preguntas guía son una táctica que posibilita obtener una visión panorámica de un tema



mediante una serie de interrogantes concretas que reciben respuestas directas.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Selecciona un tema.

Formula interrogantes literales que aborden aspectos como qué, cómo, cuándo, dónde, porqué y para qué.

Contesta a las preguntas basándote en la lectura o el contenido.

Puedes optar por utilizar un esquema para estructurar las respuestas.

No es obligatorio abordar todas las preguntas, sino solo aquellas pertinentes al tema en cuestión.

Estas preguntas se utilizan con diversos propósitos, tales como identificar detalles específicos, analizar conceptos en profundidad, explorar los conocimientos previos sobre un tema y planificar adecuadamente proyectos o actividades. Permiten una comprensión más completa y detallada del tema en cuestión, así como la elaboración de estrategias efectivas para abordarlo.

### *Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=TM4xSO0ugn4>

## Preguntas exploratorias

### *Definición de la estrategia didáctica.*

Las preguntas exploratorias son interrogantes planteados verbalmente por el instructor, dirigidos tanto a individuos específicos como al grupo en su totalidad, con el fin de iniciar una discusión o exploración más profunda sobre un tema determinado.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Se escoge un tema apropiado.



Se plantea una pregunta que fomente el pensamiento crítico.

Los alumnos responden a la pregunta mediante un análisis basado en datos y reflexiones.

Es posible emplear un esquema para estructurar las respuestas si resulta conveniente.

Las preguntas tienen varios propósitos: deben ser directas y precisas para estimular el pensamiento crítico. Evita hacer preguntas que puedan avergonzar al grupo o a los participantes por su falta de conocimiento. Deben fomentar la discusión, interrumpirla si es necesario, solicitar opiniones, evaluar resultados, resumir ideas parciales y promover el pensamiento reflexivo.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=yas0AC2TIJI>

Cuadro de investigación SQA (Sabe, Quiere Saber, Aprendió)

*Definición de la estrategia didáctica.*

El SQA, también conocido como "Sabe, Quiere Saber, Aprendió", es una táctica de aprendizaje que enriquece los conocimientos previos de una persona mediante la exploración de nuevas preguntas, lo que conduce a la generación de un entendimiento renovado. Este proceso se evalúa mediante autoevaluaciones. Se trata de una herramienta educativa diseñada para promover el aprendizaje significativo a lo largo de todo el proceso educativo.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Antes: Registro lo que sé sobre el tema.

Durante: Planteo preguntas sobre lo que quiero saber y las anoto.

Después: Verifico si la nueva información responde a mis preguntas previas.

Es útil para desarrollar las habilidades de localización, relación e interpretación. Esta estrategia ayuda a los lectores a activar sus conocimientos previos antes de la lectura,



organizar la información extraída del texto y establecer relaciones entre lo conocido y lo aprendido.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=cCq3QQzBbV0>

Matriz de clasificación

*Definición de la estrategia didáctica.*

Se trata de una táctica que busca crear conjuntos o categorías para facilitar la identificación de las diferentes agrupaciones en las que se estructura una información o tema.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Se recopila una lista con todos los elementos que se van a clasificar.

Se agrupan en conjuntos con características similares.

Se identifican las particularidades que los distinguen unos de otros.

Se obtiene una conclusión a partir del trabajo realizado.

La matriz de clasificación es una herramienta que posibilita la detección de detalles que podrían pasar desapercibidos inicialmente, al organizar los elementos en categorías para facilitar su clasificación. Además, simplifica el análisis y la observación de datos cualitativos al permitir que surjan clasificaciones relevantes para el estudio.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=tXvourF-TEY>

Diagrama de Flujo

*Definición de la estrategia didáctica.*

Un diagrama de flujo, también conocido como flujograma, es una representación visual de un proceso en la que cada paso se ilustra mediante un símbolo distinto acompañado de una



breve descripción de la etapa correspondiente. Los símbolos del flujograma se conectan entre sí mediante flechas que indican la dirección del proceso.

*Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Identifique los elementos que componen un proceso.

Ordene cada proceso en la secuencia en que ocurren.

Establezca las conexiones entre los procesos mediante flechas.

Represente gráficamente los símbolos asociados a cada paso del proceso.

El diagrama de flujo tiene múltiples utilidades, incluyendo la capacidad de esquematizar procesos que implican una secuencia de actividades o decisiones, analizar minuciosamente dichos procesos, plantear y explorar hipótesis, dirigir el aprendizaje hacia actividades específicas actuando como una ayuda tanto para el profesor como para el estudiante, y revisar y ajustar los procesos en función de los resultados obtenidos tras su aplicación.

*Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=Lub5qOmY4JQ>

Diagrama de Ishikawa

*Definición de la estrategia didáctica.*

El Diagrama de Ishikawa, también conocido como Diagrama de Espina de Pescado o Diagrama de Causa y Efecto, es una herramienta gráfica utilizada para identificar y analizar las posibles causas de un problema o efecto particular. Se representa gráficamente como un esqueleto de pescado, donde la columna principal representa el problema o efecto en cuestión, y las espinas laterales representan diferentes categorías de posibles causas, como personas, procesos, materiales, entorno y métodos. Este diagrama es utilizado en el ámbito de la gestión de la calidad y la resolución de problemas para ayudar a comprender las



relaciones entre las diferentes variables que pueden contribuir a un problema específico.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Identifica el problema y escribe en el extremo derecho del papel.

Dibuja líneas diagonales para representar categorías de posibles causas (personas, procesos, etc.).

En cada categoría, identifica y escribe subcausas específicas.

Explora y desglosa las subcausas.

Revisa el diagrama para comprender las posibles causas y desarrollar estrategias para abordar el problema.

El Diagrama de Ishikawa sirve para identificar y analizar las posibles causas de un problema específico. Permite visualizar de manera estructurada las diferentes variables que podrían estar contribuyendo al problema, lo que facilita la comprensión de su origen y ayuda en el proceso de encontrar soluciones efectivas. Es una herramienta útil en la gestión de la calidad y la resolución de problemas en diversos ámbitos, desde la industria hasta los servicios y la administración.

### *Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=7fYLFzI1njM>

## Estrategias grupales

### *Definición de la estrategia didáctica.*

Las estrategias grupales son métodos y enfoques diseñados para fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y el aprendizaje colectivo dentro de un grupo. Estas estrategias involucran la participación activa de todos los miembros del grupo en la realización de tareas, la resolución de problemas, el intercambio de ideas y la construcción de conocimiento de



manera conjunta. El objetivo principal de las estrategias grupales es promover un ambiente de aprendizaje interactivo y cooperativo que facilite el logro de objetivos comunes y el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas en los individuos.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Define tus objetivos.

Selecciona la estrategia adecuada.

Prepara los recursos necesarios.

Explica la estrategia al grupo.

Facilita la participación de todos.

Monitorea el progreso y evalúa.

Adapta la estrategia según sea necesario.

Las estrategias grupales sirven para promover la colaboración, el trabajo en equipo y el aprendizaje colectivo dentro de un grupo. Facilitan el logro de objetivos comunes, el intercambio de ideas y la construcción de conocimiento de manera conjunta, además de fomentar el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas en los individuos.

### *Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=INRzFKTzmZs>

## Foro

### *Definición de la estrategia didáctica.*

Un foro es una plataforma en línea diseñada para facilitar la discusión, intercambio de ideas y colaboración entre usuarios sobre temas específicos. Generalmente, los usuarios pueden publicar mensajes, responder a publicaciones de otros usuarios, y participar en conversaciones sobre una variedad de temas. Los foros pueden estar enfocados en áreas de interés particular, como tecnología, educación, salud, entre otros, y pueden ser



moderados por administradores para mantener el orden y la calidad de las discusiones.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

Elige una plataforma de foros en línea: Selecciona una plataforma que se ajuste a tus necesidades y preferencias.

Descarga e instala el software: Descarga el software de la plataforma elegida y sigue las instrucciones de instalación proporcionadas.

Configura el foro según tus preferencias: Personaliza el diseño del foro, crea categorías y subforos, establece permisos de usuario y activa funciones adicionales según tus necesidades y las de tu comunidad.

Invita a usuarios a participar: Promociona tu foro, a través de correos electrónicos y en tu sitio web para atraer a nuevos miembros.

Monitorea y gestiona el foro regularmente: Mantén un ojo en las discusiones para asegurarte de que se mantenga un ambiente positivo y respetuoso.

Un foro sirve como una plataforma en línea para facilitar la discusión, intercambio de ideas y colaboración entre usuarios sobre temas específicos.

Permite a las personas publicar mensajes, responder a publicaciones de otros usuarios y participar en conversaciones sobre una variedad de temas. Los foros son útiles para conectar a personas con intereses similares, obtener ayuda o consejos sobre diferentes temas, compartir información y experiencias, y colaborar en proyectos o iniciativas comunes. Además, los foros pueden servir como una herramienta educativa para el aprendizaje colaborativo y el intercambio de conocimientos.

#### *a) Tutorial para la elaboración de la estrategia didáctica.*

<https://www.youtube.com/watch?v=oXriv98nSbs>

Reporte de lectura



### *Definición de la estrategia didáctica.*

Un reporte de lectura es un documento que resume, analiza y comenta sobre el contenido de un texto leído. Este tipo de informe suele incluir información sobre el autor y el título del texto, un resumen de los puntos clave y las ideas principales abordadas en el mismo, así como también reflexiones personales del lector, opiniones críticas y conclusiones derivadas de la lectura. El objetivo principal de un reporte de lectura es proporcionar una comprensión profunda del texto y compartir las impresiones y percepciones del lector sobre el mismo.

### *Ejemplos ilustrativos de la estrategia didáctica.*

**Lectura comprensiva:** Lee el texto de manera comprensiva, subrayando las ideas principales y tomando notas de los puntos relevantes.

**Identificación de elementos clave:** Identifica el autor, título, fecha de publicación y contexto del texto.

**Resumen:** Escribe un resumen conciso del texto, destacando los puntos más importantes y la estructura general del mismo.

**Análisis:** Realiza un análisis crítico del contenido, evaluando la validez de los argumentos, la calidad de la evidencia y la coherencia del texto.

**Reflexión personal:** Expresa tus opiniones, reacciones y reflexiones personales sobre el texto. Puedes incluir comentarios sobre cómo te impactó la lectura, qué aprendiste o qué preguntas te surgen.

El reporte de lectura sirve como una herramienta para procesar, comprender y reflexionar sobre la información presentada en un texto. Al elaborar un reporte, el lector profundiza en el contenido, identifica los puntos clave, analiza la estructura y argumentación del autor, y desarrolla sus propias ideas y opiniones sobre el tema tratado. Además, el reporte de lectura puede ser útil para compartir información con otros, generar discusiones en grupo, realizar evaluaciones académicas, y en general, mejorar la comprensión y la capacidad crítica del lector.



## **EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES ESTÁ REGLAMENTADA**

La base de funcionamiento se sustenta en su Normativa Institucional, la cual ha sido examinada y respaldada por la Secretaría de Educación Pública. A continuación, se presenta el fragmento titulado "De las evaluaciones", Capítulo I, extraído del mencionado documento:

### **TÍTULO SEXTO**

### **DE LAS EVALUACIONES, ESCALA Y ACTAS DE CALIFICACIONES**

#### **Capítulo I**

#### **De las Evaluaciones**

**ARTÍCULO 110.-** Para acreditar sus estudios, todo alumno inscrito en la Universidad estará sujeto a los procesos de evaluación del aprendizaje, de acuerdo con los principios del Modelo EBC que establece la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

**ARTÍCULO 111.-** Los resultados de aprendizaje esperados y, en su caso, las capacidades a desarrollar, establecerán los criterios de evaluación, conforme a los programas de estudio, manuales de asignatura y demás instrumentos de la Universidad.

**ARTÍCULO 112.-** Curso normal es denominado cuando una asignatura es cursada por primera vez, la cual podrá acreditar en las siguientes oportunidades de evaluación:

Evaluaciones Parciales.

Evaluaciones de Recuperación.

Evaluaciones Extraordinarias.

Evaluaciones Especiales.

**ARTÍCULO 113.-** Las fechas de aplicación de las evaluaciones parciales, especiales, de recuperación y extraordinarios, estarán establecidas en el calendario escolar vigente.



**ARTÍCULO 114.-** Los docentes que no cumplan con las fechas de aplicación de las evaluaciones parciales y de recuperación, deberán entregar un oficio dirigido al titular del Dirección de Servicios Educativos, con visto bueno la Dirección de División y la Coordinación de Programa Académico, en el que solicitan apertura del sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos para la captura de sus calificaciones.

I.- Los docentes deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los alumnos, en un plazo máximo de dos días hábiles posteriores a la fecha de aplicación.

II.- Los docentes que tengan errores en la captura de calificaciones, deberán entregar el formato de cambio de calificación adjuntando un oficio dirigido al titular del Dirección de Servicios Educativos, con visto bueno la Dirección de División y la Coordinación de Programa Académico.

**ARTÍCULO 115.-** El incumplimiento del personal académico en la aplicación de exámenes y captura de calificaciones en las fechas establecidas en el calendario escolar vigente sin causas debidamente justificadas, dará lugar a sanciones administrativas de acuerdo a la normatividad aplicable en la Universidad.

## Capítulo II

### **De las Evaluaciones Parciales**

**ARTÍCULO 116.-** El alumno deberá realizar tres evaluaciones parciales por asignatura que curse en las fechas establecidas en el calendario escolar vigente y la calificación mínima aprobatoria será de siete (7).

## Capítulo III

### **De las Evaluaciones de Recuperación**

**ARTÍCULO 117.-** Las evaluaciones de recuperación se podrán aplicar hasta en dos ocasiones por cada asignatura. Esto se podrá realizar en las fechas establecidas en el



calendario escolar vigente, y solo en el caso de que los alumnos no aprueben la evaluación parcial correspondiente de manera ordinaria.

I.- El alumno podrá presentar exámenes de recuperación en caso de no aprobar el primer y el segundo parcial de una asignatura, mismos que tendrán el valor proporcional a las evidencias presentadas al docente de la asignatura. La escala de calificación en la evaluación de recuperación será de 0 al 10, siendo la calificación mínima aprobatoria siete (7).

II.- El alumno no podrá presentar exámenes de recuperación del más del 50% de las asignaturas de su carga académica durante el cuatrimestre que cursa.

III.- El examen de recuperación aplica al reprobar la primera y la segunda evaluación parcial ordinaria o ambas.

#### Capítulo IV

#### **De las Evaluaciones Extraordinarias**

**ARTÍCULO 118.-** La evaluación extraordinaria se aplica en las fechas establecidas en el calendario escolar vigente, cuando el promedio de los tres parciales de una asignatura que cursó el alumno sea menor a siete (7).

**ARTÍCULO 119.-** Todo alumno tendrá derecho a la evaluación extraordinaria, previo pago de la cuota autorizada y con una asistencia a clases, mínima de 80% y registrase en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos.

I.- El alumno tendrá derecho a presentar máximo tres evaluaciones extraordinarias por cuatrimestre y en el caso de una tercera evaluación tendrá que ser autorizada por el Consejo Académico.

II.- La escala de calificación final que puede tener un alumno que presente examen extraordinario será del cero (0) diez (10), siendo la calificación mínima aprobatoria siete (7).

#### Capítulo V



## **De los Exámenes por Competencias**

**ARTÍCULO 120.-** El examen por competencias es una evaluación de todos los temas que conforman una asignatura y la finalidad de esta evaluación es promover el avance de las materias que integran su mapa curricular. El examen por competencias deberá ser solicitado por el alumno, de la asignatura que nunca ha cursado y la aplicación del mismo será en las fechas establecidas en el calendario escolar vigente.

**ARTÍCULO 121.-** El alumno tendrá derecho a presentar máximo dos exámenes por competencias de asignaturas que no haya cursado adicional a su carga académica durante el cuatrimestre vigente.

**ARTÍCULO 122.-** El alumno que solicite un examen de competencias, deberá reunir los siguientes requisitos:

Estar debidamente inscrito en la Universidad.

Cubrir el pago de la cuota correspondiente.

No haber cursado la asignatura.

IV.- Registrarse en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos.

**ARTÍCULO 123.-** La escala de calificación final que puede tener un alumno que presente el examen por competencias será del cero (0) al diez (10), siendo la calificación mínima aprobatoria siete (7).

**ARTÍCULO 124.-** El alumno que no acredite el examen por competencias por no haber aprobado el examen o no lo haya presentado habiéndolo solicitado, deberá cursar de manera ordinaria la asignatura correspondiente y le contara en su historial académico como asignatura reprobada.

### Capítulo IV

## **De las Evaluaciones Especiales**



**ARTÍCULO 125.-** El examen especial deberá aplicarse al alumno que no aprobó la evaluación extraordinaria en las fechas establecidas en el calendario escolar.

**ARTÍCULO 126.-** Para tener derecho a la evaluación especial, los alumnos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Estar debidamente inscrito en la Universidad.

Cubrir el pago de la cuota correspondiente.

La escala de calificación en la evaluación especial será de 0 a 7.

Registrarse en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos.

El alumno podrá presentar máximo 2 exámenes especiales de su carga académica, durante el cuatrimestre que cursa.

El alumno podrá presentar este tipo de evaluación cuando no se haya aperturado la materia en el cuatrimestre que se encuentra cursando, con la finalidad de regularizar su situación académica, siempre y cuando autorice Consejo Académico el número de evaluaciones especiales.

**ARTÍCULO 127.-** La escala de calificación final que puede tener un alumno que presente examen especial será de siete (7).

**ARTÍCULO 128.-** El alumno que no acredite tres evaluaciones especiales o no las presente habiéndolas solicitado, causará baja definitiva por bajo rendimiento escolar.

**ARTÍCULO 129.-** El alumno tendrá derecho a presentar hasta doce (12) evaluaciones especiales durante su estancia en la Universidad.

Capítulo VII

**De la Escala de Calificaciones**



**ARTÍCULO 130.-** La escala numérica aplicable a las evaluaciones es de cero (0) a diez (10); del cero (0) al seis (6) No Competente; Siete (7) Básico Umbral será la calificación mínima aprobatoria, y diez (10) Competente la máxima para acreditar una asignatura.

**ARTÍCULO 131.-** El resultado final de cada evaluación, independientemente de los criterios de evaluación que la integren, se registrará en números enteros.

**ARTÍCULO 132.-** La calificación que logre el alumno en cualquiera de las evaluaciones se registrará conforme a la tabla I .

**Tabla I.** Calificaciones.

CALIFICACIÓN OBTENIDA	CALIFICACIÓN A REGISTRAR
De 0.0 a 6.9	0, NC (No competente)
De 7.0 a 7.59	7, BU (Básico Umbral)
De 7.60 a 8.59	8, BA (Básico Avanzado)
De 8.60 a 9.59	9, I (Independiente)
De 9.60 a 10.00	10, C (Competente)

**Nota:** Elaboración propia.

**ARTÍCULO 133.-** La calificación no aprobatoria a otorgar, va de cero (0) a seis puntos noventa nueve (6.99).

**ARTÍCULO 134.-** Las calificaciones obtenidas en el cuatrimestre para cada una de las asignaturas son irrenunciables.

**ARTÍCULO 135.-** Para el alumno inscrito en la Universidad, que abandone sus estudios y no lo notifique en un máximo de treinta días después de haber iniciado el cuatrimestre, tendrá las asignaturas de su carga horaria registradas en el historial académico como no aprobadas.



**ARTÍCULO 136.-** Las calificaciones finales obtenidas por los alumnos serán publicadas en el sistema de información de servicios escolares.

**ARTÍCULO 137.-** En caso de aclaración de una calificación final, el alumno deberá solicitar por escrito en un plazo máximo de dos días hábiles después de haber publicado las calificaciones, a su Coordinador de Programa Educativo correspondiente. Pasado este plazo la calificación quedará registrada en su historial académico.

**ARTÍCULO 138.-** En caso de las asignaturas de las estancias su calificación será como aprobada o no aprobada.

## Capítulo VIII

### **De las Calificaciones Parciales, Finales y sus Actas**

**ARTÍCULO 139.-** Las calificaciones parciales deberán publicarse electrónicamente en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos, máximo dos días hábiles después de la aplicación del examen, por el docente titular del grupo, de acuerdo con el calendario escolar vigente.

I.- En caso de que el alumno no esté conforme antes de la firma y cierre del acta de calificaciones, podrá solicitar por escrito su revisión con la Coordinación de Programa Académico correspondiente, en un plazo máximo de dos días hábiles, posteriores a la fecha de publicación de las calificaciones.

**ARTÍCULO 140.-** La calificación final de una asignatura es el resultado del promedio de las tres calificaciones de las evaluaciones parciales que se hayan realizado en el transcurso del cuatrimestre. En caso de reprobar alguna evaluación parcial, el alumno tendrá derecho a presentar un examen de recuperación ya sea en el primer o segundo parcial. De no aprobar todas las evaluaciones parciales y de recuperación, el resultado final de la asignatura será



No Acreditado (NA) y se asentará la calificación obtenida en las evaluaciones mencionadas.

**ARTÍCULO 141.-** El profesor titular de la asignatura deberá firmar las actas de calificaciones con firma electrónica.

**ARTÍCULO 142.-** El acta de calificaciones será considerada como documento válido, siempre y cuando cuente con:

I. La firma electrónica del profesor titular de la asignatura.

**ARTÍCULO 143.-** Las actas de calificaciones estarán almacenadas en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos.

**ARTÍCULO 144.-** El docente que no capture sus calificaciones en el sistema de información de la Dirección de Servicios Educativos en las fechas establecidas en el calendario escolar vigente sin causas debidamente justificadas, dará lugar a sanciones administrativas de acuerdo a la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 145.-** La calificación final podrá modificarse después de haber sido firmada el acta de calificaciones, sólo a través de un oficio emitido Docente con las firmas de la Coordinación del Programa Educativo, la Dirección de División Académica y la del docente que impartió la asignatura y justificando el cambio del mismo, siempre y cuando corresponda al periodo inmediato anterior.

## **PRESENTA CRITERIOS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES, Y DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Introducción



La evaluación educativa es considerada como un referente de las políticas actuales de la educación superior, ya que forma parte de los procesos de planeación impulsados por los programas de los organismos del gobierno vinculados al sector. (ANUIES, 2008) La evaluación como actividad integrada permite orientar las acciones de las universidades encaminadas a estimular el desempeño, a visualizar áreas de oportunidad que coadyuven en la capacitación pedagógica, en la actualización disciplinar y en el fortalecimiento de los programas de estudios. En este contexto, los resultados de las evaluaciones generan información para identificar parte de la brecha existente entre las competencias docentes y los requerimientos nacionales para que los alumnos alcancen los niveles de aprendizaje esperados. En la evaluación del desempeño académico se realiza de manera cuatrimestral y sistemática en los siguientes rubros:

Dominio de la asignatura

Planificación y gestión del curso

Empleo de ambiente de aprendizaje

Evaluación

Satisfacción genera

Justificación

El monitoreo de la labor educativa se origina en la necesidad institucional de evaluar y categorizar el rendimiento de los profesores, con el fin de establecer los procedimientos que facilitarán la contratación y ascenso del personal docente, además de señalar a los maestros las áreas en las que pueden mejorar.

Objetivo

Dar seguimiento al proceso de evaluación del desempeño docente en sus tres etapas: evaluación por el estudiante, autoevaluación y evaluación institucional por el coordinador, para disponer de información sobre la calidad de la práctica docente y promover acciones que refuercen las buenas prácticas, mediante la recopilación y análisis de datos obtenidos



en cada etapa.

Docentes de tiempo completo y tiempo parcial en todos los niveles de estudios que se imparten en la Universidad Politécnica de Tulancingo.

### PERIODICIDAD

Cada cuatrimestre.

### RESPONSABILIDAD

Área Responsable de Evaluación Educativa, División en Ciencias Económico Administrativas.

### PROCEDIMIENTO

En la tabla 1, se describe el procedimiento sobre la responsabilidad docente

**Tabla 1.** Evaluación Docente.

**1 Nombre de la Función:** Evaluación docente.

No.	RESPONSABILIDAD	ACTIVIDAD
1	Responsable de Evaluación Educativa	Prepara los instrumentos de evaluación al docente



2	Responsable de Evaluación Educativa	Establece e informa fechas de evaluación a coordinaciones de carrera.
3	Coordinador de programa educativo	Coordina la aplicación del instrumento con los alumnos.
4	Coordinador de programa educativo	Coordina la aplicación del instrumento de autoevaluación docente.
5	Coordinador de programa educativo	Evalúa a los docentes a su cargo
6	Responsable de Evaluación Educativa	Analiza los resultados
7	Responsable de Evaluación Educativa	Entrega reportes de evaluación a Secretaría Académica, direcciones de área académica, Coordinaciones de Programa Educativo, Recursos humanos y a responsable de proyecto de capacitación y actualización docente.
8	Coordinador de programa educativo	Entrega reportes individuales de evaluación a docentes
9	Docente	Recibe reporte y establece compromisos
10	Coordinador de programa educativo	Entrega acuses a responsable de Evaluación Educativa
11	Responsable de Evaluación Educativa	Resguarda los reportes de evaluación docente

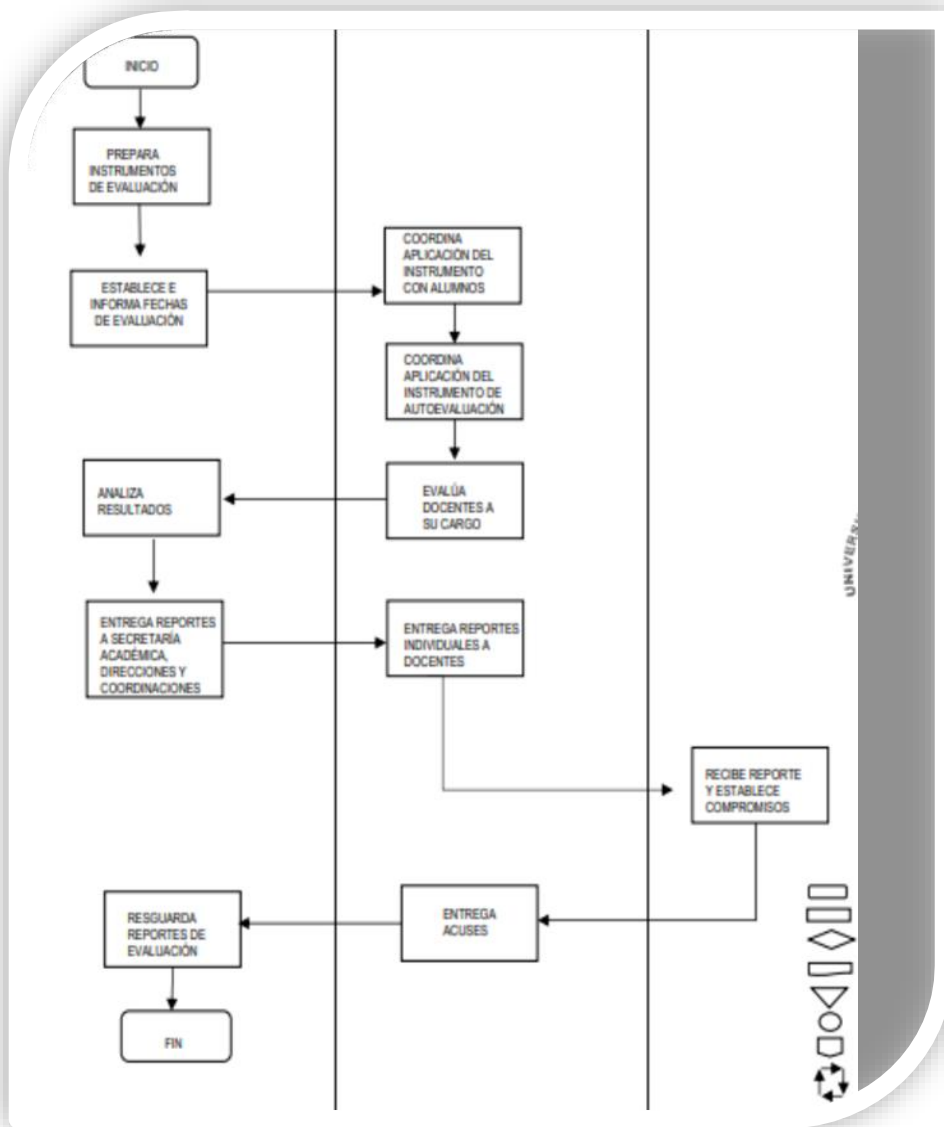
**Nota:** Elaboración propia.

En la figura 41 se muestra un organigrama que ilustra la distribución y estructura del proceso de elaboración de la evaluación docente. Este organigrama detalla los roles y responsabilidades de los diferentes participantes en cada etapa del proceso, incluyendo la evaluación por parte del estudiante, la autoevaluación del docente y la evaluación institucional realizada por el coordinador. A través de esta representación visual, se facilita la comprensión de cómo se interrelacionan y se coordinan estas tres etapas para asegurar

una evaluación exhaustiva y coherente del desempeño docente.

**Figura &**

*Rubrica para reporte de lectura.*



*Nota. Elaboración propia*

Instrumento para la Evaluación por parte del estudiante

La evaluación se lleva a cabo utilizando una escala de Likert del 5 al 1, donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.



El cuestionario contempla los siguientes elementos de evaluación por parte del estudiante:

Dominio de la asignatura

Planificación y gestión del curso

Ambiente de aprendizaje

Evaluación

Satisfacción general

Cada elemento plantea preguntas afirmativas estructuradas, a continuación, se desglosan los puntos a evaluar del docente.

Dominio de la asignatura

El docente dio a conocer la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.

Muestra dominio de la asignatura.

Las clases presenciales / virtuales se presentan organizadas y estructuradas.

Planificación y gestión del curso

El docente le hizo saber el programa (objetivos, contenidos, metodología, evaluación, extensión, desarrollo) por parcial.

Lo expuesto en el aula / plataforma responde al programa de la asignatura.

Ambiente de aprendizaje

El docente promueve a través de ejemplos el desarrollo de prácticas, proyectos y actividades que propicien el aprendizaje significativo.

El docente propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.

Estimula mi interés por la materia.

Durante la clase existe un clima de respeto y confianza entre el docente y los alumnos.



## Evaluación

El docente retroalimenta y resuelve tus dudas de clase en tiempo.

Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos, así como la actitud y participación como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.

La evaluación se ajusta a los contenidos trabajados durante el curso

El nivel exigido en la evaluación corresponde con el que se imparte en clases.

El docente retroalimenta tus evaluaciones

Es imparcial al evaluar a los estudiantes

Satisfacción general

Me gustaría que me impartiera clases nuevamente.

Lo recomendaría positivamente con otros compañeros.

## Instrumento para la Evaluación por parte del docente

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. El objetivo de la autoevaluación es conocer cómo se visualiza el docente en su propia práctica, por lo que exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, etc.

Esta autoevaluación tiene por objeto identificar la satisfacción del docente en su práctica, en su labor académica y como identifica la comunicación con sus superiores en la institución.

La evaluación se lleva a cabo utilizando una escala de Likert del 4 al 1, donde 4 es Siempre, 3 casi siempre, 2 casi nunca y 1 Nunca.

## Preguntas para la autoevaluación

## Autoevaluación



Me siento satisfecho con el aprendizaje de mis alumnos.

Preparo anticipadamente mis clases.

Promuevo el desarrollo de prácticas, proyectos y actividades que propicien el aprendizaje significativo, con base en las competencias de la asignatura y el programa de estudios.

Empleo las tecnologías como un medio para facilitar el aprendizaje.

Me presento (o conecto) para impartir mis clases.

Soy puntual al asistir o conectarme en mis clases.

Entrego información que se me solicita en tiempo y forma.

Propicio un ambiente de respeto y confianza.

Evalúo de acuerdo a los temas, actividades y prácticas revisados en el curso.

Soy imparcial al evaluar a mis alumnos.

Mi trabajo es reconocido en la Institución.

Existe una buena comunicación con el coordinador(a) del Programa Educativo

Experiencia Laboral

¿Cuenta con experiencia laboral en el Sector Privado?

En caso de contar con experiencia en el sector privado, por favor especifique el último puesto y empresa.

Tiempo de experiencia laboral profesional (Sin importar el sector).

Tiempo de experiencia en la docencia.

Actualmente, además de la docencia ¿Qué otras actividades profesionales desarrollan?

Capacitación Docente

¿Cuenta con capacitación en el Modelo EBC (Educación Basada en Competencias)?

¿Le gustaría recibir una capacitación en el Modelo EBC?

Dentro de la Formación Didáctica y Pedagógica, ¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría recibir?

Dentro del manejo de TIC's (Tecnologías de la información y comunicación),

¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría recibir?



La Formación Disciplinar, se entiende como habilidades técnicas especializadas para cada Programa Educativo o Perfil Profesional, dentro de este rubro, mencione un tema en que le gustaría ser capacitado.

Por favor, mencione y agregue evidencia (diploma, certificado o constancia en formato PDF) de la última capacitación, curso, certificación o diplomado en el que haya participado y acreditado.

Instrumento para la Evaluación de la práctica docente por parte de la institución por parte del coordinador.

Al evaluar la práctica docente, es esencial considerar las impresiones y observaciones proporcionadas por las Coordinaciones Académicas al supervisar la enseñanza en los Programas Educativos respectivos. La observación de la labor docente permite a estas coordinaciones identificar aspectos significativos que influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tales como:

La introducción a la clase, donde el docente entrega productos académicos como la lista de asistencia y la planificación didáctica.

El desarrollo de la clase, en el que el docente proporciona una planificación didáctica.

El cierre de la clase, con la entrega de evidencias de la misma por parte del docente.

La actitud del docente.

La coherencia con la identidad institucional.

La supervisión de estos elementos permite obtener una visión completa de las áreas en las que el docente muestra fortalezas y debilidades. Esta evaluación, combinada con la perspectiva del estudiante, facilita la creación de una base sólida y confiable para determinar la permanencia y promoción del personal docente, así como para identificar áreas que requieren desarrollo continuo. Esta evaluación la realiza el coordinador del programa educativo, aporta la visión que tiene el jefe inmediato sobre el profesor, sobre su nivel de



cumplimiento y desempeño académico.

Permite mejorar la práctica académica al establecer compromisos en la mejora de la labor académica y a visualizar las áreas de oportunidad.

La evaluación se lleva a cabo utilizando una escala de Likert del 4 al 1, donde 4 es Siempre, 3 casi siempre, 2 casi nunca y 1 Nunca.

Es fundamental supervisar y dar seguimiento a las actividades relacionadas con la práctica docente, que van más allá de la enseñanza en el aula. La legalidad administrativa respalda a las instituciones educativas al proporcionar un marco legal para su cuerpo docente y garantizar la calidad del servicio educativo.

La Coordinación Docente se encarga de controlar actividades esenciales, como:

Entrega de documentos.

Gestión de documentación impresa y digital.

Participación en capacitaciones y actualizaciones.

Colaboración en actividades colegiadas y obtención de certificados.

Realización de investigaciones.

Mantenimiento de puntualidad y asistencia.

El seguimiento de estas actividades se lleva a cabo en colaboración con las Coordinaciones Académicas, quienes registran la actividad de los docentes. La Coordinación Docente mantiene un registro detallado de estas actividades a través del "Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente".

Al evaluar las tres dimensiones de la actividad docente, la Coordinación Docente obtiene una visión integral del desempeño de los profesores. Esto proporciona las herramientas y criterios necesarios para medir y clasificar su labor.



El objetivo del Plan de Evaluación del Desempeño Docente es suministrar a la institución la información requerida para llevar a cabo procesos de renovación de contratos, promoción y ajustes en la carga horaria de los docentes.

Preguntas de evaluación de la práctica docente

Participa en actividades y reuniones virtuales del área donde está inscrito.

Cumple con las normas de trabajo. (Puntualidad, imagen, respeto).

Aporta ideas para la solución de problemas en su área de trabajo.

Asiste o se conecta para impartir sus clases.

Es puntual al presentarse o conectarse a sus clases.

Entrega información solicitada de manera oportuna.

Demuestra interés por participar en capacitaciones, certificaciones.

Se conduce con los estudiantes con respeto y brinda confianza.

Es objetivo en las evaluaciones que realiza a los estudiantes. 10) Observaciones del Coordinador

PRESENTA CRITERIOS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DE LOS CAMPOS CLÍNICOS Y/O EN LOS DIFERENTES ESCENARIOS DE PRÁCTICA.

De los docentes:

## **Introducción**

Fortalecer el desempeño de los docentes en el aula es fundamental para mejorar la calidad del servicio educativo ofrecido por la Universidad Politécnica de Tulancingo, ya que la efectividad de las actividades de enseñanza es un factor escolar de gran influencia en el aprendizaje de los alumnos.



Para iniciar este fortalecimiento, es crucial identificar las áreas de mejora en la labor del profesorado, lo cual se logra mediante la evaluación del desempeño. Esta evaluación contribuirá al mejoramiento de las actividades de enseñanza al proporcionar retroalimentación a los profesores para su desarrollo profesional, servir como guía para la formación continua y tener impacto en los procesos de contratación y promoción. Es fundamental establecer criterios claros para evaluar el desempeño docente, los cuales serán determinados por la Coordinación Docente para establecer estándares que permitan medir la eficacia en la labor docente, a través de la implementación del Programa Institucional de Evaluación al Desempeño Docente.

### Justificación

El seguimiento de la labor docente surge como una necesidad institucional en la Universidad Politécnica de Tulancingo, con el fin de evaluar y clasificar el desempeño de los profesores. Este proceso busca proporcionar los medios adecuados para realizar la contratación y promoción del personal docente, así como identificar y comunicar a los docentes las áreas en las que pueden mejorar.

### Objetivo General

Mejorar el estándar educativo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante la supervisión y valoración de todas las actividades relacionadas con la enseñanza.

### Objetivo Específicos

Identificar, desde la óptica del estudiante, las áreas de fortaleza y mejora en el desempeño docente.

Supervisar y potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el apoyo de las Coordinaciones Académicas.



Evaluar y valorar las labores docentes a través del seguimiento del cumplimiento de las tareas administrativas por parte de la Coordinación Docente.

### Reglamentación de la evaluación docente

El docente debe satisfacer el perfil profesional necesario para la asignatura y ser seleccionado por la institución educativa para supervisar, desarrollar y evaluar las prácticas obligatorias.

El profesor debe acatar las normativas vigentes relacionadas con la ejecución de las prácticas obligatorias establecidas por las instituciones educativas y de salud.

El docente encargado de las prácticas clínicas llevará a cabo las actividades prácticas definidas en el plan de estudios. Además, en el ejercicio de su labor, actuará con integridad y profesionalismo, cumpliendo con la obligación de realizar actividades de enseñanza, investigación y otras relacionadas con el ámbito correspondiente.

El docente a cargo de las prácticas clínicas estará encargado de llevar a cabo las siguientes tareas:

Realizar un análisis de la práctica clínica para evaluar la viabilidad de la ubicación.

Compilar la carpeta clínica que incluirá: análisis de la práctica clínica, informes de experiencias de aprendizaje, programas de supervisión, plan de rotación, plan de evaluación y orientación, así como herramientas y materiales visuales.

El docente debe participar en cursos de actualización y formación continua.

Preparar un resumen del estado de salud mental de los estudiantes para prevenir cualquier situación que pueda obstaculizar el desarrollo de la práctica clínica.

El psicólogo a cargo de la práctica clínica debe vestir de manera profesional y adecuada, manteniendo una apariencia limpia y cuidada.

El docente debe llevar consigo la credencial institucional que lo identifica como miembro del cuerpo docente de la Universidad Politécnica de Tulancingo.

El docente de práctica clínica deberá seguir un horario preestablecido que requiera la supervisión de las actividades de los estudiantes en entornos clínicos en instituciones de



salud.

El profesor llegará quince minutos antes del inicio de la jornada laboral para tomar registro de la asistencia de los alumnos.

El profesor de práctica clínica tiene la responsabilidad de comunicar cualquier incidente que involucre a los alumnos en la práctica de los laboratorios.

### Criterios de Evaluación

La retroalimentación de los alumnos sobre la labor docente es fundamental ya que proporciona una comprensión directa de cómo se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dado que los estudiantes desempeñan un papel crucial en este proceso, sus opiniones son esenciales para evaluar y mejorar el desempeño docente.

Para llevar a cabo esta evaluación, la universidad utiliza un instrumento diseñado para identificar distintos aspectos del trabajo del profesorado. Este instrumento evalúa dimensiones como la disciplina en el aula, las habilidades pedagógicas, la preparación disciplinaria, las habilidades comunicativas y las estrategias de evaluación.

### Formato de Evaluación por el alumno

Estimado/a alumno/a:

Con el fin de evaluar el desempeño del docente tanto dentro como fuera del aula, así como su enfoque en la evaluación de la materia que estás cursando, te solicitamos tu valiosa opinión para completar este instrumento.

Instrucciones: Por favor, lee con atención cada uno de los ítems que se presentan a continuación y responde de manera objetiva.

### **Tabla 7.**

Evaluación por el alumno.

Área	Indicador
	¿El docente presentó claramente al inicio del curso los objetivos,



contenido y el método de evaluación?

¿El docente muestra un sólido dominio y conocimiento de los temas del programa?

Del docer

¿Cómo evalúas las habilidades del docente en el uso de diversas estrategias digitales? (por ejemplo, Canva, GIMP, Prezi, entre otras)

¿Cómo valoras la capacidad del docente para motivar y fomentar la participación en clase?

¿Qué opinas sobre la atención que el docente presta a la explicación de los

contenidos y a los intereses expresados en clase?

¿Cómo calificarías la calidad de las respuestas del docente para resolver dudas y proporcionar retroalimentación sobre los trabajos?

¿Qué opinas sobre el tiempo que el docente dedica a proporcionar retroalimentación?

¿El docente muestra respeto, cortesía y amabilidad hacia los estudiantes?

¿Considerarías que, debido a su desempeño docente, te gusta que imparta otras asignaturas?

¿Como resultado de su desempeño docente, ¿preferirías que enseñara otras materias?

¿Hay consistencia entre los objetivos, el contenido y las actividades?

¿Piensas que el material proporcionado por el profesor es actual y relevante?

Del

contenidc

¿Utiliza el profesor gráficos, ejemplos o simulaciones para facilitar la comprensión de los temas?

¿Qué opinas sobre la claridad en las instrucciones de las actividades?

¿Es suficiente el material proporcionado por el profesor para comprender y



desarrollar las actividades?

¿Crees que se asignó suficiente tiempo para completar las tareas y actividades de la asignatura?

¿Consideras que la carga de trabajo es adecuada en relación con el contenido y la duración del curso?

comunicación

¿Qué opinas sobre la comunicación entre el profesor y los alumnos?

¿Cómo evalúas la efectividad de los canales de comunicación utilizados para el intercambio de información?

¿El profesor realiza evaluaciones de manera imparcial y equitativa?

Estrategia evolutiva

¿El profesor proporciona retroalimentación y observaciones de manera oportuna para mejorar el aprendizaje?

¿La calificación final refleja una evaluación completa y continua que considera varios aspectos?

¿Tienes alguna sugerencia o comentario adicional?

---

**Nota:** Elaboración propia *con datos de la Encuesta*

Evaluación de la labor docente por parte de las Coordinaciones Académicas.

Al evaluar la práctica docente, es crucial considerar las impresiones y observaciones emitidas por las Coordinaciones Académicas al supervisar la enseñanza en los respectivos Programas Educativos.

La observación de la práctica docente proporciona a las coordinaciones académicas una comprensión detallada de aspectos relevantes que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos aspectos incluyen:

Introducción a la clase (entrega de productos académicos como lista de asistencia y planificación didáctica)



Desarrollo de la clase (entrega de planificación didáctica)

Cierre de la clase (entrega de evidencias de clase)

Actitud del docente

Alineación con la identidad institucional

La supervisión de estos factores permite obtener una visión completa de las áreas en las que el docente muestra tanto fortalezas como debilidades. Esta

evaluación, combinada con las perspectivas de los alumnos, contribuye a establecer una base creíble y sólida. Esta base proporciona los argumentos necesarios para determinar tanto la permanencia y promoción del docente como para identificar las áreas que requieren desarrollo continuo.

Evaluación de la labor docente por parte de las Coordinaciones Académicas.

Por favor, lee con atención cada una de las preguntas que se presentan a continuación y elige objetivamente la opción que consideres más adecuada, siguiendo la escala proporcionada.

A fin de dar seguimiento al proceso de mejora continua dentro de Nuestra Institución, se hace de su conocimiento los resultados obtenidos en la Evaluación Docente del cuatrimestre SEP-DIC 2023 por parte del coordinador, esperando le sirva de retroalimentación para mejorar su práctica docente, es enviado al docente como se muestra en la tabla 9. La escala es la siguiente: 4=Siempre, 3=Casi siempre, 2= Casi nunca, 1=Nunca. Tal como se observa en la tabla 26.

**Tabla 8.** Evaluación Docente.

N	Preguntas	Promedio
1	2. Cumple con las normas de trabajo (puntualidad, imagen)	4



	respeto).	
2	3. Aporta ideas para la solución de problemas en su área de trabajo.	4
3	4. Asiste o se conecta para impartir sus clases.	4
4	5. Es puntual al presentarse o conectarse a sus clases.	4
5	6. Entrega la información solicitada de manera oportuna.	4
6	7. Demuestra interés por participar en capacitación y certificaciones.	4
7	8. Se conduce con los estudiantes con respeto y brinda confianza.	4
8	9. Es objetivo en las evaluaciones que realiza a los estudiantes.	4
1	10. Observaciones del Coordinador: <b>Muy buena docente</b>	
1	Le gustaría que el docente volviera a participar dentro del programa educativo.	sí
<b>Promedio</b>		<b>4.0</b>

**Nota:** Elaboración propia. con datos de la Encuesta

Evaluación de la labor docente realizada por la Coordinación Docente.

Otro aspecto crucial es supervisar y dar seguimiento a las diversas responsabilidades relacionadas con la labor docente, además de la enseñanza en sí misma. El cumplimiento de los procedimientos administrativos proporciona un marco legal a las instituciones educativas, respaldando así la calidad del servicio que ofrecen.

La Coordinación Docente se encarga de supervisar actividades esenciales como:



- Entrega de documentación
- Gestión de documentos impresos
- Uso de recursos digitales
- Participación en programas de capacitación y actualización
- Participación en órganos colegiados y obtención de certificaciones
- Actividades de investigación
- Puntualidad y asistencia

Este seguimiento se realiza en colaboración con las Coordinaciones Académicas, las cuales registran las actividades de los docentes. Por su parte, la Coordinación Docente lleva un detallado registro de estas actividades mediante el "Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente".

La evaluación de las tres dimensiones de la actividad docente permite a la Coordinación Docente obtener una visión integral del desempeño de los maestros. Esto proporciona las herramientas necesarias para evaluar y clasificar su labor.

El objetivo del Plan de Evaluación del Desempeño Docente es proporcionar a la institución la información necesaria para llevar a cabo procesos como la recontractación, la promoción y la modificación de la carga horaria de los docentes. Esto se observa en la tabla J.

**Tabla - .** Evaluación del Desempeño.

---

No	Responsabilidad	Actividad
1	Responsable Evaluación Educativa	Prepara los instrumentos de evaluación docente.



2	Responsable Evaluación Educativa	Establecer e informar fechas de evaluación a coordinaciones de carrera.
3	Coordinador programa educativo	Coordina la aplicación del instrumento con alumnos.
4	Coordinador programa educativo	Coordina la aplicación del instrumento autoevaluación docente.
5	Coordinador programa educativo	Evalúa a los docentes a su cargo.
6	Responsable Evaluación Educativa	Analiza los resultados.
7	Responsable Evaluación Educativa	Entrega reportes de evaluación a Secretaría Académica, direcciones de área académica, Coordinaciones de programa Educativo, Recursos humanos y Responsable de proyecto de capacitación y actualización docente.
8	Coordinador programa educativo	Entrega reportes individuales de evaluación docentes.
9	Docente	Recibe reportes y establece compromisos.
10	Coordinador programa educativo	Entrega acuses a Responsable de Evaluación Educativa.
11	Responsable	Resguarda los reportes de evaluación



Evaluación docente.  
Educativa

**Nota:**

---

Elaboración propia. con datos de la Encuesta

**EXISTE UN SISTEMA INSTITUCIONAL PARA EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE LOS DOCENTES, APEGADO A LA NORMATIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN Y CON BASE EN CRITERIOS EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICOS.**

## Introducción

El propósito es disponer de una guía clara y precisa que asegure el funcionamiento óptimo y el desarrollo efectivo de las actividades que abarca la Coordinación Docente en la Universidad Politécnica de Tulancingo. Este documento incluye información relevante sobre las actividades del área y el personal docente implicado en los programas académicos de la institución. Además, presenta la programación de eventos relacionados con la capacitación y evaluación del personal docente.

Es importante destacar que, en caso de requerir información sobre los procesos establecidos dentro de la coordinación, se proporcionan apartados específicos que describen la forma institucional en que se llevan a cabo diversos programas, como el reclutamiento, la capacitación y la evaluación del personal docente, siempre basándose en la normativa vigente.

Debido a la naturaleza y dinámica de este documento, es necesario mencionar que está sujeto a modificaciones por actualizaciones, conforme haya cambios en la ejecución operativa de las diferentes áreas relacionadas con la Coordinación Docente, con el objetivo de mantener actualizados los procesos en todo momento.

## Objetivo



Explicar los criterios y lineamientos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal docente para asegurar la calidad educativa y la equidad en el proceso, mediante la implementación de normas claras, evaluaciones objetivas y procedimientos transparentes.

### Alcance

Este programa se aplica a todos los candidatos que deseen ser docentes en cualquier programa educativo, así como a los docentes que ya están trabajando en la institución.

### Descripción del Proceso

#### **Tabla %\$**

RIPPA.

Coordinaciones Académicas	Solicitan a la Coordinación Docente cubra una (o varias), vacantes docentes, previa identificación justificación de la necesidad <u>de</u> <u>docente.</u>	Solicitud de Propuesta Docente	Corre Electrónica
Coordinación Docente	Verifica en primera instancia, si existe alguna propuesta dentro de la plantilla docente actual y/o Banco de CV's	Directorio Docente Banco CV's	
Coordinación Docente	A través de bases de datos estadísticos externos y de consulta verifica la existencia de posibles propuestas docentes	Bolsa Trabajo Instituciones	



Coordinación Docente	Una vez seleccionadas propuestas docentes, se verifica disponibilidad. Si no hay disponibilidad termina procedimiento. Si existe disponibilidad, se entregan dichas propuestas a la Coordinación Académica Solicitante	Curriculum Propuestas Docentes	
Coordinación Docente	Solicita documentación probatoria formación profesional al candidato así como constancias comprobantes de experiencia docente.	Formato Selección Seguimien	Expediente Personal Docente
Coordinación Académica	Elige una o varias propuestas docentes e informa a Coordinación Docente cuales fueron elegidas.	Curriculum Propuestas Docentes	
Docente	Emite el Formato de Selección Seguimiento	Curriculum Docentes	





## DECRETO QUE MODIFICA AL DIVERSO QUE CREÓ A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO

**ARTÍCULO 4.** Para el cumplimiento de su objeto, la Universidad tendrá las atribuciones siguientes:

Impulsar mecanismos externos de evaluación de la calidad y de la pertinencia de la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación a través de evaluaciones internas y externas a fin de lograr los más altos estándares de calidad.

Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Politécnica de Tulancingo

**Artículo 81:** Para garantizar la permanencia de los profesores en la Universidad, ésta realizará la evaluación anual de su desempeño académico, como elemento complementario de la planeación sistemática y permanente de las actividades académicas que integran las funciones básicas.

A continuación, se presenta la Figura H. En la cual se demuestra detalladamente cómo la evaluación docente actúa como un mecanismo de control en el proceso de coordinación. Esta figura proporciona una representación visual clara y precisa, permitiendo comprender de manera integral el papel crucial que desempeña la evaluación docente.

### Figura ' .

#### Evaluación docente

...OF: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
 .GENIERIA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

A fin de dar seguimiento al proceso de mejora continua dentro de Nuestra Institución, se hace de su conocimiento los resultados obtenidos en la Evaluación Docente del cuatrimestre SEP-DIC 2023 por parte del coordinador, esperando le sirva de retroalimentación para mejorar su práctica docente.

La escala es la siguiente: 4=Siempre, 3=Casi siempre, 2= Casi nunca, 1=Nunca

No.	Preguntas	Promedio
1.		4
2.	Cumple con las normas de trabajo (puntualidad, imagen, respeto).	4
3.	Aporta ideas para la solución de problemas en su área de trabajo.	4
4.	Asiste o se conecta para impartir sus clases.	3
5.	Es puntual al presentarse o conectarse a sus clases.	4
6.	Entrega la información solicitada de manera oportuna.	4
7.	Demuestra interés por participar en capacitaciones, certificaciones que ofrece la UPT.	4
8.	Se conduce con los estudiantes con respeto y brinda confianza.	4
9.	Es objetivo en las evaluaciones que realiza a los estudiantes.	4
10.	Observaciones del Coordinador:	
11.	<b>El Maestro es comprometido con su labor docente y como coordinador.</b>	
	11. Le gustaría que el docente volviera a participar dentro de su programa educativo.	si
	<b>Promedio</b>	<b>3.9</b>



## **MUESTRA CRITERIOS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS EN CUANTO A SU INSERCIÓN EN EL CAMPO LABORAL DENTRO DE SU ÁREA O EN ESTUDIOS DE POSGRADO.**

### Introducción

El seguimiento de egresados da seguimiento al desarrollo profesional del egresado para contar con información oportuna y pertinente de su desempeño en el campo laboral, así como tener control y datos estadísticos en cuanto a su nivel de colocación y satisfacción, proporcionando esta información a las instancias correspondientes, para coadyuvar a las modificaciones y/o adecuaciones de los planes de estudio en los casos que se requiera.

### Objetivo

El objetivo es implementar una página web exclusiva para egresados de la institución. Esta página web tiene como finalidad proporcionar a los egresados una plataforma para mantenerse conectados con la institución, acceder a recursos y oportunidades de trabajo.

A través de esta plataforma, los egresados podrán:

Mantenerse informados sobre las novedades y eventos de la institución.

Acceder a una red de contactos profesionales y académicos.

Encontrar y postularse a oportunidades de empleo específicas para egresados.

Participar en programas de formación continua y desarrollo profesional.

Contribuir con retroalimentación y experiencias que beneficien a la comunidad educativa actual y futura.



## Beneficios

La página web proporcionaría a los egresados los siguientes beneficios:

Acceso a noticias y eventos de la institución

Acceso a oportunidades de empleo, cursos y capacitaciones

Acceso a una comunidad de egresados

## PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

### Introducción

Es un instrumento que integra en forma ordenada las normas y procesos que deben ser considerados para la realización de una evaluación continua de la pertinencia de los programas educativos y del impacto que, a través de sus egresados tiene la Universidad con la sociedad y el mercado laboral.

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior. Sin embargo, no todas las universidades cuentan con programas sistemáticos de seguimiento de egresados.

Resulta que los grupos de interés de la universidad, la educación superior, la formación vocacional y el mercado laboral tienen una necesidad vital de la documentación apropiada para evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién egresados. El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional. En los últimos años, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por lo tanto, el



conocimiento bien establecido de las fuerzas y las debilidades de sus programas de estudio es esencial para la gestión de la calidad. Al mismo tiempo, se exige cada vez más a las instituciones de educación superior que se responsabilicen de su trabajo.

Por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una manera de realizar esta medición. Estos estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados. Hacen preguntas principalmente sobre las siguientes áreas:

Los antecedentes de educación superior. El mercado laboral.

La situación laboral.

**Misión:** Fortalecer la vinculación entre los egresados y la Universidad, así como establecer beneficios mutuos con empresas y organismos que conforman los distintos sectores de nuestra sociedad, en los cuales se desarrolla el ámbito laboral.

**Objetivo:** Mantener la vinculación con nuestros egresados para la obtención de beneficios mutuos.

Objetivos específicos:

Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.

Mejorar el diseño de los planes de estudios.

Comunicar a los egresados sobre diversas actividades.

Obtener indicadores de la calidad de la educación.

Evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación.

Tomar decisiones de mercadeo más informadas.



Conocer el nivel de inserción de los egresados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.

Satisfacer las necesidades de los empleadores.

Diseñar programas de capacitación, posgrado y educación continua a medida (ad hoc).

Evaluar la precisión de la educación recibida por los egresados en relación con su desempeño laboral.

Verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal y el compromiso de los egresados.

Asegurar y garantizar la calidad de la formación comparándola con la de otras instituciones.

¿Cuál es el propósito?

El propósito de este programa de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados. Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos sobre la situación laboral de los egresados más recientes con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional.

Las encuestas de egresados también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de los egresados en el mercado laboral.

Los estudios de egresados buscan contribuir a la explicación del desempeño profesional. Para lograr esto, tales estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado. Tomando esto en cuenta, se puede extender el contexto de los datos analizados a: Antecedentes sociales/Educacionales ---- Educación Superior ----



Mercado Laboral ---- Empleo Realización personal De acuerdo con esto, en un estudio de egresados se pueden hacer otras preguntas que van más allá del sistema de empleo. Así que no sólo se puede preguntar sobre la satisfacción con el trabajo, sino también la satisfacción general con la vida y los efectos del proceso educativo en el estilo de vida en general.

Objetivos de los estudios de seguimiento de egresados Acreditación/Evaluación.

La educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado, la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como la demanda, abarca varias necesidades y consecuencias: 18 estudios de seguimiento de egresados.

Los estudiantes futuros deben elegir entre diversas instituciones con respecto a sus direcciones futuras. Es necesario asegurar y garantizarles calidad en la formación y el valor de los títulos otorgados en las diversas instituciones.

Muchas veces, las instituciones se ven obligadas a buscar la acreditación no sólo para ganar credibilidad en el mercado educativo, sino también para beneficiarse de los subsidios públicos o privados (fideicomisos).

Para los empleadores, la acreditación garantiza las competencias de las personas y la calidad de los estudiantes egresados de una institución.

Desarrollo Curricular

Los estudios de seguimiento representarían un medio para desarrollar programas de grado, no sólo de acuerdo con los deseos y comportamientos del profesorado, sino también en cuanto a los resultados académicos y la transformación de las situaciones de empleo, tales como el contexto local. Por lo tanto, la información sobre el éxito profesional (profesión, estatus, ingresos) de los egresados como la información sobre la pertinencia de los conocimientos y las habilidades (la relación entre los conocimientos y habilidades y los requisitos de trabajo, área de empleo y posición profesional) son necesarias. A los egresados se les podría pedir que evaluaran las condiciones temporales de estudio que experimentaron



de manera retrospectiva (evaluación en un sentido limitado).

Información para los grupos de interés (estudiantes, padres de familia, empleadores)

Por lo general, los estudios y encuestas de seguimiento de egresados proporcionan a los estudiantes y sus padres quienes suelen estar preocupados por el empleo después de terminar algún nivel educativo, datos sobre: el empleo definido como un sector empresarial, un estatuto, una función, una profesión, un ingreso, movilidad geográfica, etc. El conocimiento de las carreras profesionales de los estudiantes también es pertinente para establecer vínculos con entidades externas. Para los empleadores, el conocimiento de los resultados de los estudiantes representa uno de los elementos de la evaluación universitaria.

## TEMAS PRINCIPALES EN EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

### Perfil del egresado

Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc. El perfil del egresado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.). La información del primer componente se obtiene generalmente de los registros estadísticos de la universidad, mientras que la información actualizada del segundo componente se obtiene a través de la aplicación de encuestas.

El perfil del egresado incluye lo siguiente:

**Datos sociodemográficos.** Edad, género, estado civil, lugar de nacimiento, número de hijos



y las edades de estos, procedencia de los padres, fecha de nacimiento, lugar de residencia, etc.

**Antecedentes educativos.** Educación básica, secundaria, universitaria, educación post universitaria. Se puede recopilar información sobre la carrera que estudió y graduó. Por ejemplo, si fue primera opción, qué carrera, motivaciones para seleccionar la carrera y la universidad en que estudió, país y ciudad donde estudio, el turno en que estudió, tiempo que dura la carrera y tiempo real que invirtió para graduarse en dicha carrera, la calificación promedio que logró al final de la carrera, los idiomas que habla, etc.

**Otros estudios realizados.** Estudios adicionales a la carrera universitaria, cambios en el nivel académico y profesional, en qué área fueron hechos los estudios posteriores, cuáles fueron los motivos por los que volvió a estudiar, quién pagó por dichos estudios complementarios, qué otras capacitaciones y entrenamiento le ha brindado la empresa o institución en donde trabaja.

**Fuente de financiamiento de los estudios universitarios.** Personas o agencias que financiaron su educación universitaria. Si tuvo beca durante todos los años o durante algunos años de los estudios universitarios. Si los pagó personalmente, o la familia contribuyó, o si recibió créditos de alguna institución financiera para pagarlos después con intereses.

**Movilidad durante la formación.** Si el egresado cambió su carrera en algún momento. Si cambió de campus universitario o de universidad. Cuáles fueron los motivos. Los gastos en los que incurrió debido a los cambios. Además de la información mencionada previamente, dentro del perfil del egresado es importante considerar su situación laboral actual.

Situación de los egresados en el mercado de trabajo

Las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación. Este escenario demanda



acciones constantes de seguimiento y evaluación de los egresados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas. Para lograr estos propósitos, los estudios de seguimiento de egresados deben considerar el análisis de los siguientes factores:

El primer empleo:

Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo.

Medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa). Las características del primer empleo:

Salario.

Puesto desempeñado.

Sector económico de la organización. Tipo de organización (pública o privada).

Tipo de actividad (dependiente o independiente).

Posición jerárquica en la organización, etc. b) La trayectoria profesional Número de empleos.

Periodos y duración de ocupación/desocupación laboral.

Tipo de puestos desempeñados.

Experiencia internacional.

Relación con la institución de egreso

En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los egresados en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

Satisfacción con la formación recibida: desempeño de habilidades operacionales, toma de decisiones, iniciativa necesaria en su desempeño, adaptación a las normas de la empresa.

Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes).



Plan de Estudios. Las universidades pueden recabar de sus egresados opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional. b) Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios, infraestructura).

Instrumentos para la recolección de datos

Dentro de este apartado se hará referencia a las técnicas para la recopilación de información y pautas para el desarrollo del cuestionario.

Técnicas para la recopilación de información: es esencial determinar el método de recolección de los datos de los egresados más acorde con el objetivo de la investigación. Los métodos más utilizados en este tipo de estudios, señalando las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos son se indican en la figura I È



Figura ( .

Técnicas para la recolección de información.

A. Entrevista personal*	
<b>Ventajas:</b> Elevado índice de respuestas. Se sabe quién contesta. Evita influencia de terceros. Se pueden obtener datos secundarios.	<b>Desventajas:</b> Costo muy elevado. Posibles sesgos por influencia del entrevistador. Requiere formación del entrevistador.
*Nota: Debe establecerse un protocolo de acercamiento al entrevistado.	
B. Encuesta postal*	
<b>Ventajas:</b> Bajo costo. Flexibilidad en el tiempo para el entrevistado. Permite una mayor reflexión en las respuestas. Se evitan influencias del entrevistador.	<b>Desventajas:</b> Bajo índice de respuesta. Se requiere un refuerzo telefónico o segundos envíos. No hay seguridad sobre quien contesta. El cuestionario no debe ser muy extensa.
*Nota: Incluir carta de presentación con instrucciones y sobre de respuesta.	
C. Encuesta a través de Internet*	
<b>Ventajas:</b> Bajo costo. Flexibilidad en el tiempo para el entrevistado. Permite una mayor reflexión en las respuestas. Se evitan influencias del entrevistador. Los datos se tabulan automáticamente.	<b>Desventajas:</b> Bajo índice de respuesta. Requiere software específico. No todos los egresados tienen acceso a correo electrónico.
Nota: Enviar el enlace e identificar a la institución y asunto en el correo electrónico	
D. Encuesta telefónica*	
<b>Ventajas:</b> Rapidez en la obtención de los datos. Elevado índice de respuesta. Los datos se tabulan automáticamente	<b>Desventajas:</b> Más caro que la postal. Requiere software específico (CATI). El cuestionario debe ser breve. Puede provocar respuestas poco reflexivas o evasivas
*Nota: El encuestador debe identificarse como miembro de la institución.	

Nota. Elaboración propia Sobre información

Los sistemas CATI —Computer Assisted Telephone Interview— permiten al encuestador tabular los datos simultáneamente al desarrollo de la entrevista telefónica, lo que reduce los tiempos de desarrollo de la investigación. Otro tipo de técnicas utilizadas en las investigaciones de mercados como los grupos focales, el juicio de expertos o los métodos Delphi, no suelen ser empleadas en los estudios de seguimiento de egresados, salvo como herramientas de apoyo en la fase de diseño del cuestionario.



## Consideraciones para presentar los resultados

La representación y diseminación efectiva de los resultados de los análisis estadísticos es tan importante como llevar a cabo correctamente el análisis mismo.

Una tabla incompleta, ambigua o la comunicación inefectiva de los resultados pueden comprometer todo el esfuerzo de investigación. Por lo tanto, esta sección abordará los principales aspectos teóricos a tomarse en consideración cuando se elaboran las tablas al término del análisis de la investigación. Nos enfocaremos especialmente en la presentación de los resultados que provienen del análisis descriptivo (monovariante, bivariante o multivariante). Los resultados descriptivos pueden representarse en tablas o de manera gráfica. Aunque el formato gráfico generalmente no agrega más información comparado con una tabla —de hecho, las gráficas normalmente contienen menos información— es indudable que las gráficas tienen un gran impacto comunicativo, y los lectores que tienen poco conocimiento acerca de las estadísticas las comprenden fácilmente.

Sin importar el método adoptado para la presentación de datos, el título de la tabla o de la gráfica debe ser tal que comuniquen el tema del análisis, las variables consideradas y el tipo de análisis estadístico llevado a cabo (es decir, si es una distribución de frecuencias o el cálculo de un promedio). La tabla (y su título) debe explicarse a sí misma, en otras palabras, debe contener todos los elementos necesarios para permitir su interpretación sin que el lector tenga que referirse al texto del cual forma parte. Por razones de claridad, algunos investigadores también incluyen, al pie de la tabla, la pregunta exacta aplicada durante la investigación. En este caso el lector puede también evaluar la formulación de la pregunta y obtener un panorama más completo del resultado (incluyendo las modalidades de respuesta). Los casos de sin respuesta (por ejemplo, cuando los entrevistados no contestan una pregunta específica) o de información faltante.



## CONSIDERACIONES PARA PRESENTAR LOS RESULTADOS PLANEACIÓN, DISEÑO Y REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA A EGRESADOS (disponible)

El investigador puede decidir incluir esta anotación o no, dependiendo de si considera que sea importante para la interpretación correcta de la tabla en su totalidad.

## CONSIDERACIONES SOBRE LOS ESTUDIOS A EMPLEADORES

En el proceso de inserción laboral de egresados universitarios hay dos actores principales, los propios egresados y los empleadores, en tal sentido los estudios sobre empleadores son complementarios a los realizados sobre egresados. Al analizar este proceso con la información derivada de uno de los actores, los estudios a egresados no proporcionan una imagen completa del proceso. Los estudios a empleadores completan la información de los estudios sobre egresados, del proceso de inserción laboral y proporcionan una imagen más completa. Los estudios realizados sobre empleadores de titulados universitarios son relativamente recientes y al contrario que los estudios sobre egresados hay poca bibliografía. Conviene resaltar dos aspectos importantes de estos estudios.

Desde la perspectiva universitaria, estos estudios son complementarios a los estudios a egresados. Para una universidad que previamente no ha realizado estudios a egresados no es recomendable comenzar por un estudio a empleadores.

Estos estudios se centran más en variables cualitativas, por lo tanto, en el planteamiento del estudio no es tan importante la significación estadística y representatividad de la muestra comentada en otros apartados para los estudios a egresados.

## PERTINENCIA DE LOS ESTUDIOS A EMPLEADORES Y OBJETIVOS

Desde el punto de vista de la mejora continua de la calidad de los servicios que las



universidades ofrecen a la sociedad, independientemente del modelo que se utiliza, los empleadores y las organizaciones a las que representan, son una parte importante del público al que sirven las instituciones de educación superior y, en consecuencia, la información que se deriva de estos debe ser analizada y utilizada para emprender acciones de mejora.

Con objeto de emprender dichas acciones de mejora, las instituciones de educación superior pueden plantearse los siguientes objetivos para llevar a cabo estudios de empleadores: Conocer las características del mercado de trabajo al que van a acceder los titulados universitarios.

Identificar puntos débiles en la formación de los alumnos para la mejora de la formación impartida en la universidad.

Medir el grado de adecuación existente entre las demandas de conocimientos y competencias del mercado de trabajo y las características profesionales de los egresados, para adecuar progresivamente la formación y la oferta de los egresados universitarios a la demanda del entorno laboral.

Obtener una panorámica sobre los perfiles profesionales solicitados por las empresas y asociarlos con los programas de estudio y/o con las actividades complementarias que ofrece la universidad.

Identificar el conocimiento que tienen las empresas sobre la universidad, sus servicios y posibilidades de colaboración para prácticas profesionales, investigación y transferencia tecnológica y patrocinio de actividades.

## TEMAS PRINCIPALES DE LOS ESTUDIOS DE EMPLEADORES

Los temas que por lo general se cubren a través de los estudios de empleadores son los



siguientes:

Como se realizan los procesos de selección de los egresados universitarios en las empresas. Quién los realiza, cómo se difunden las ofertas, y qué entrevistas o pruebas se realizan a los candidatos.

Cómo valoran los empleadores aspectos del currículum de los egresados como la universidad donde los han realizado, la carrera estudiada, el expediente académico y la realización de actividades extra-curriculares.

Cómo valoran los empleadores los conocimientos adquiridos por los egresados y las competencias desarrolladas por éstos. En este punto, es interesante analizar el contraste entre los conocimientos y competencias demandados por los empleadores y los que presentan los egresados. Este análisis permite establecer prioridades en las áreas de mejora.

Cómo es el mercado de trabajo para los egresados universitarios: cuáles son las características de los contratos de trabajo, qué requisitos se solicitan en las ofertas de empleo. Cómo evoluciona el mercado de trabajo para adecuar progresivamente la formación universitaria a este mercado.

Qué relaciones potenciales o reales tienen las empresas con las universidades en diferentes ámbitos: formación-empleo, investigación y transferencia tecnológica, patrocinio y las sinergias entre estas relaciones.

## ASEGURAMIENTO DE LA UTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El uso de resultados se debe incorporar naturalmente en las instituciones de educación superior:

El seguimiento a egresados debe formar parte de las prioridades institucionales de la alta dirección.



Las universidades deben proporcionar a la sociedad argumentos sólidos sobre la calidad de sus egresados.

El seguimiento a egresados debe ser un elemento estratégico de los programas de mejora continua de la universidad.

Los procesos metodológicos de los estudios de seguimiento de egresados deben sustentarse adecuadamente ante la comunidad universitaria. Qué hacer para incorporar y difundir los resultados involucrar a los docentes en la recolección y análisis de los resultados.

Vincular los resultados del seguimiento con procesos de mejora continua de las unidades académicas.

Utilizar la información recopilada en las campañas de comunicación de la universidad.

Aseguramiento de la utilización de la información:

Usar los resultados para los análisis que sirvan para el financiamiento de los estudiantes (préstamos bancarios).

Utilizar los resultados para los procesos de acreditación.

## GUÍA DE AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

La forma de interpretar los resultados de la guía es la siguiente: si la respuesta a cada ítem se registra en la primera columna (de izquierda a derecha), entonces se puede decir que la institución está alineada a las mejores prácticas identificadas. Por el contrario, entre más alejadas se encuentren las respuestas de esta primera columna, la institución deberá considerar estos aspectos como áreas de oportunidad como se observa en la figura Í È



Figura ).

Guía autodiagnóstico institucional

Seguimiento de egresados					
Guía de autodiagnóstico institucional					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>A. Liderazgo</b>					
1	La alta dirección de la universidad está comprometida con el seguimiento a egresados.				
2	Los resultados se presentan y se discuten en el equipo directivo.				
3	La alta dirección utiliza los resultados del seguimiento a egresados en la toma de decisiones y en la implementación de acciones de mejora.				
<b>B. Política y estrategias</b>					
1	La institución tiene en cuenta a los egresados en su estrategia institucional.				
2	El trabajo de seguimiento de egresados está incluido como una acción del plan estratégico o del plan de funcionamiento de la institución.				
3	Se tiene claro qué objetivos se quiere alcanzar y qué información se pretende obtener con el seguimiento a egresados.				
4	La institución cuenta con políticas claras y explícitas sobre el manejo de los datos de contacto de los egresados y de los resultados de estudios de seguimiento.				
<b>C. Organización</b>					
1	La institución ofrece canales de comunicación que permiten el contacto con los egresados.				
2	La universidad cuenta con una unidad responsable del seguimiento a egresados.				
3	La unidad responsable se encuentra cercana a la alta dirección de la universidad.				
<b>D. Recursos financieros</b>					
1	La alta dirección destina los recursos económicos adecuados para el seguimiento a egresados.				
2	La institución ha hecho gestiones para contar con recursos externos para financiar parcialmente las actividades de seguimiento a egresados.				
3	La institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con fondos propios.				
4	La institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con venta de servicios asociados al seguimiento a egresados.				
<b>E. Recursos humanos y materiales</b>					
1	La unidad a cargo cuenta con personal idóneo y suficiente para el seguimiento a egresados.				
2	La institución cuenta con la infraestructura informática apropiada.				
3	Se cuenta con una base de datos de contacto con egresados.				
<b>F. Vinculación con otras organizaciones</b>					
1	La unidad responsable del seguimiento mantiene contacto con unidades similares de otras instituciones.				
2	La unidad está familiarizada con metodologías aplicadas en ámbitos similares.				
3	Se comparan los resultados obtenidos con los de instituciones similares.				
4	La institución consulta regularmente a los empleadores para conocer su opinión sobre el desempeño de los egresados.				
<b>G. Procesos</b>					
1	La unidad estima adecuadamente los costos asociados con las actividades de seguimiento a egresados.				
2	La institución conoce y respeta las normas de confidencialidad de datos.				
3	La institución cuenta con procesos para actualizar y completar la base de datos.				
4	La unidad responsable del seguimiento actúa coordinadamente con otras unidades vinculadas a los egresados.				
5	Los estudios se realizan con una periodicidad programada.				
6	La unidad obtiene tasas satisfactorias de respuesta de los egresados.				
7	La unidad responsable evalúa regularmente las metodologías empleadas e intenta mejorarlas.				
<b>H. Impacto sobre la oferta educativa</b>					
1	Los resultados del seguimiento a egresados son considerados para procesos de mejora curricular.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados han llevado a modificar perfiles de egreso.				
3	Los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para la mejora de la empleabilidad de los alumnos.				
4	Los resultados del seguimiento a egresados permiten programar la oferta de Formación Continua.				
5	Los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para procesos de acreditación.				
6	Los directivos académicos han cambiado el paradigma de diseño curricular.				
<b>I. Impacto sobre la gestión institucional</b>					
1	La información obtenida es consistente con los objetivos institucionales del seguimiento a egresados.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los estudiantes.				
3	Los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los egresados.				
4	Los resultados del seguimiento a egresados se aplican en campañas de imagen y posicionamiento institucional.				
<b>J. Impacto sobre la cultura organizacional</b>					
1	La comunidad universitaria está suficientemente informada sobre los resultados de los estudios de seguimiento a egresados.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados sirven para fortalecer el vínculo de ellos con la institución.				

Nota. Elaboración propia Sobre información



## **PRESENTA PROCEDIMIENTOS PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO CURRICULAR EN TÉRMINOS DE ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA, A CARGO DE CUERPOS ACADÉMICOS**

El programa de seguimiento curricular de los cuerpos académicos en la se encuentra exclusivamente regulado por los lineamientos establecidos en el sistema PRODEP. Lamentablemente, en los últimos dos años, PRODEP no ha emitido convocatorias para la actualización de estos cuerpos académicos, lo cual ha generado una seria limitación en la garantía de actualización constante

y mejora continua de los programas educativos ofrecidos por la universidad.

Es crucial destacar que la universidad únicamente considera los cuerpos académicos registrados en PRODEP para acceder a los beneficios y apoyos que esta organización podría otorgar. En este sentido, proporciono el enlace que detalla los lineamientos específicos de PRODEP, los cuales cada cuerpo académico debe cumplir para ser aceptado por esta entidad y así obtener los beneficios correspondientes:

<https://promep.sep.gob.mx/evalca/Criterios.php>

Esta formalización garantiza que los cuerpos académicos y la universidad en su conjunto puedan seguir avanzando hacia la alineación y requisitos actuales en las diversas áreas del conocimiento, promoviendo así la excelencia educativa y la competitividad institucional.



## Referencias

- Alemaný, A. C., Casanovas, A. S., Losada, S. A., Basseda, R. M., Marco, A. Y., Pueyo, C. B., ... & Carretero, J. M. (2002). *Evaluación clínica objetiva y estructurada en geriatría: Resultados del primer proyecto realizado en España*. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 37(6), 298–303.
- ANUIES. (s.f.). *Esquema básico para el estudio de egresados*. Colección Biblioteca de Educación Superior.
- Bernardino, A. C., & Arnáiz, C. M. (2010). Evaluación continua de conocimientos vs de competencias: Resultados de la aplicación de dos métodos valorativos diferentes. *Revista de Investigación Educativa*, 28(2), 361–383.
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, (56).  
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- CEPAL. (2018). *Segundo informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/43415-segundo-informe-anual-progresodesafios-regionales-la-agenda-2030-desarrollo>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2020). Arts. 3, 5, 30 y 73. Última reforma 8 de mayo de 2020. <https://www.refworld.org/es/leg/legis/pleg/1917/es/147835>
- Delors, J. (1999). Os quatro pilares da educação. *Educação: um tesouro a descobrir*, 4, 89–101.
- DGUTyP. (2020–2021). *Modelo de evaluación del Subsistema de Universidades Tecnológicas*.  
<https://dgutyp.sep.gob.mx/MecasuTP.php>
- Diario Oficial de la Federación. (2020, julio 6). *Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024*.  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/20](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/20)
- DISPOSICIONES TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS PARA EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA. (s.f.).
- Dochy, F., Segers, M., & Dierick, S. (2002). Nuevas vías de aprendizaje y enseñanza y sus consecuencias: una nueva era de evaluación. *Boletín de la red estatal de Docencia Universitaria*, 2(2), 13–29.
- Díaz Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles educativos*, 28(111), 7–36.
- Díaz, F., & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (2), 1–27.
- Díaz, M. (1998). *La evaluación del profesorado universitario: Criterios y propuestas para mejorar la función docente*.
- Estudio sobre los graduados universitarios en España (Educación universitaria y empleo de los graduados en Europa). (1998). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.



- Fawcett, S., Carson, V., Collie, V., Bremby, R., & Raymer, K. (2000). *Promoting health for all: An action planning guide for improving access and eliminating disparities in community health*. Work Group on Health Promotion and Community Development.
- Fernández, M. D., & González, A. S. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1–21.
- Gardner, S., Green, P., & Marcus, C. (Eds.). (1994). *Signs of effectiveness II: Preventing alcohol, tobacco, and other drug use: A risk factor/resiliency-based approach*. U.S. Department of Health and Human Services.
- Green, L. (1992). Promoting comprehensive interventions. In H. Holder & J. Howard (Eds.), *Community prevention of alcohol problems: Methodological issues*. Praeger.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2006). *Av. Eugenio Garza Sada No. 2501 Sur. C.P. 64849, Monterrey, Nuevo León, México*.
- Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores. (2004). J. Carlos Ayats Salt, Pedro Zamora Suárez, Rafael Desantes Fernández.
- Manual de COSNET para seguimiento de egresados de la educación superior tecnológica. (2004).
- Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresado. Red GRADUA2 / Asociación Columbus.
- Nenninger, E. H. E., Salas, J. E. R., & Noriega, J. Á. V. (2008). La evaluación educativa en las instituciones de educación superior de Sonora. En *Memorias del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*.  
[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_13/ponencias/0442-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0442-F.pdf)
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2001). *Defining and selecting key competences*. Hogrefe & Huber Publishers.
- Sánchez-Guette, L., Herazo-Beltrán, Y., Galeano-Muñoz, L., Romero-Leiva, K., Guerrero-Correa, F., Mancilla-González, G., ... & Pino, L. O. (2019). Comportamiento sedentario en estudiantes universitarios. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*.
- U.S. Department of Health and Human Services, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Work Group on Health Promotion and Community Development. (1995). *Evaluating community*.
- UNESCO. (2015). *Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial?*  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>
- UNESCO. (2017). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y la función de la COI en ella*.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244869\\_spa?posInSet=1&queryId=94cda1ba-b910-4382-b618-2eec8f40135f](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244869_spa?posInSet=1&queryId=94cda1ba-b910-4382-b618-2eec8f40135f)
- Valdivia, A. O., & Pérez, R. G. P. (2010). Evaluación del aprendizaje basado en el desarrollo de competencias. *Contactos*, 76, 31–37.