

RESUMEN

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS
PRIMARIAS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN
MEXICANA DEL NORTE

por

Seir D. López López

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Administración

Título: DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS
ADVENTISTAS DE LA UNIÓN MEXICANA DEL NORTE

Investigador: Seir D. López López

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación.

Fecha de terminación: Agosto de 2008

Problema

Los investigadores consideran muy importante la educación en valores demostrada en el desempeño laboral de los maestros. Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años.

Metodología

El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo. La unidad de observación para esta investigación fueron 432 alumnos de quinto y sexto año, de

las escuelas primarias, que evaluaron el desempeño de sus maestros. Los datos se recolectaron mediante dos instrumentos contruidos ex profeso. Se utilizaron diferentes pruebas de significación estadística: r de Pearson, t de Student y análisis de varianza.

Resultados

Los valores que dimensionan el desempeño docente (abnegación, adoración, amor, equidad, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio y unidad) están relacionados positiva y significativamente, con una correlación mayor de .6. No se encontraron diferencias en la percepción, según el género, siendo que todos los valores tuvieron un valor mayor a .05. Se encontraron diferencias significativas en los valores adoración, amor, equidad y gozo, con una p menor o igual a .05, en la percepción según la religión. Se encontraron diferencias significativas en los valores abnegación, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, según el grado de estudios del alumno y según el género del maestro en los valores integridad, respeto, servicio y unidad, con una p menor o igual a .05.

Conclusiones

Los valores que dimensionan el desempeño de los maestros están correlacionados positiva y significativamente. Los estudiantes, hombres y mujeres, tienen una percepción de un nivel de desempeño alto de sus maestros. Los estudiantes adventistas tuvieron una mejor percepción del desempeño de sus maestros que los estudiantes de otras religiones. Los estudiantes de quinto año tuvieron una mejor percepción del desempeño de sus maestros que los alumnos de sexto año y también

ambos grupos tuvieron una mejor percepción del desempeño de sus maestras que de sus maestros.

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Administrativas

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS
PRIMARIAS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN
MEXICANA DEL NORTE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración

por

Seir D. López López

Agosto de 2008

**DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS
PRIMARIAS ADVENTISTAS
DE LA UNIÓN MEXICANA DEL NORTE**


**Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración**

por


Seir López López

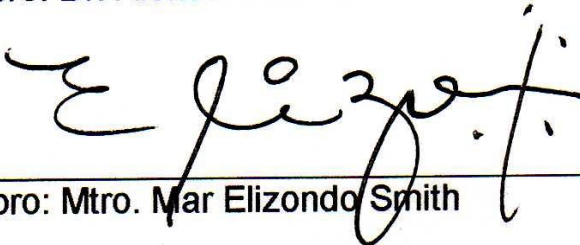
APROBADA POR LA COMISIÓN

Asesor principal: Dr. Ramón Meza


Ptr. Luis Arturo King García
Examinador externo


Miembro: Dr. Alonso Meza Escobar


Mtro. Ariel Quintero Oviedo
Director Facultad de Administración


Miembro: Mtro. Mar Elizondo Smith

12 de septiembre de 2008
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A mis padres Guadalupe y Rosario, quienes me enseñaron a nadar contra la corriente, por su inmenso amor, comprensión, apoyo y por creer en mí. Por soportar estos años lejos de ellos, por acompañarme en los buenos y malos momentos con sus oraciones para que este momento llegara.

A mis hermanas y hermanos por sus conversaciones y momentos vividos, aún a la distancia.

A mis sobrinas y sobrinos por darle un *plus* a mi vida.

A mis cuñadas y cuñados, que de una u otra manera influyen en mi vida.

A todos mis amigos, que siempre me dieron palabras de ánimo, también va por ustedes.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vii
AGRADECIMIENTOS.....	viii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Desempeño docente	1
Investigaciones anteriores	6
Justificación del estudio	8
Definición del problema	11
Declaración del problema.....	11
Hipótesis.....	12
Preguntas complementarias.....	13
Objetivos de la investigación	13
Limitaciones	14
Delimitaciones.....	14
Supuestos.....	15
Definición de términos	16
Fundamento filosófico.....	18
Organización del estudio.....	20
II. MARCO TEÓRICO	22
Evaluación del desempeño docente.....	22
Importancia de la evaluación del desempeño docente	24
Concepto de valor.....	29
Dimensiones del desempeño con base en los valores.....	30
Abnegación.....	30
Adoración	32
Amor	33
Equidad.....	34
Gozo	35
Humildad.....	36
Integridad	38
Respeto.....	40
Servicio.....	42
Unidad.....	43

III. METODOLOGÍA	46
Introducción	46
Tipos de investigación	46
Investigación descriptiva, correlacional y cuantitativa. .	47
Población.....	47
Muestra	48
Instrumento de medición	49
Variables	49
Variables dependientes	49
Variables independientes.....	49
Elaboración del instrumento.....	49
Validez.....	52
Confiabilidad	52
Operacionalización de las variables.....	52
Hipótesis	54
Hipótesis nulas.....	54
Operacionalización de las hipótesis.....	55
Preguntas complementarias	56
Recolección de datos.....	56
Análisis de datos	57
IV. RESULTADOS	58
Introducción	58
Descripción demográfica	59
Pruebas de hipótesis.....	61
Hipótesis nula 1.....	62
Hipótesis nula 2.....	64
Hipótesis nula 3.....	65
Hipótesis nula 4.....	67
Hipótesis nula 5.....	68
Preguntas complementarias	70
Resumen del capítulo	72
V. DIMENSION DE RESULTADOS.....	73
Introducción	73
Conclusiones	74
Conclusiones de las hipótesis	75
Declaración del problema	75
Hipótesis nula 2	75
Hipótesis nula 3	76

Hipótesis nula 4	76
Hipótesis nula 5	77
Conclusiones de las preguntas complementarias	77
Pregunta 1	77
Pregunta 2	77
Discusión	78
Recomendaciones.	79
A los administradores de la Unión Mexicana del Norte.	80
Referidas a futuras investigaciones	80

Apéndice

A. POBLACIÓN DEL ESTUDIO.	81
B. ANÁLISIS DE FIABILIDAD, PRUEBA PILOTO.	84
C. CARTA DE SOLICITUD DE LOS INSTRUMENTOS	86
D. CARTA DE APROBACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	88
E. INSTRUMENTOS	90
F. PRUEBAS DE FIABILIDAD	95
G. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	99
H. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	110
I. INSTRUCTIVO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO	114
J. CARTA DEL DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN Y DEL SECRETARIO DE LA UNION MEXICANA DEL NORTE.	116
K. RESULTADOS DE LAS ACTITUDES QUE DIMENSIONAN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS	119
L. TABLAS COMPLETAS DE LAS HIPOTESIS NULAS	124
LISTA DE REFERENCIAS	131

LISTA DE TABLAS

1. Muestra del estudio	48
2. Operacionalización de las variables	53
3. Operacionalización de las hipótesis	55
4. Género de los alumnos	59
5. Grado de estudios de los alumnos	60
6. Religión de los alumnos	60
7. Género de los maestros	60
8. Colegio donde estudia	61
9. Matriz de correlación de los valores del instrumento 1.	63
10. Matriz de correlación de los valores del instrumento 2.	63
11. Prueba t de Student, según el género del alumno instrumento 1.	65
12. Prueba t de Student, según el género del alumno instrumento 2.	65
13. Análisis de Varianza de un factor, según la religión del alumno, para los valores del instrumento 1.	66
14. Análisis de Varianza de un factor, según la religión del alumno, para los valores del instrumento 2.	67
15. Prueba t de Student, según el grado de estudios del alumno, para los valores del instrumento 1.	68
16. Prueba t de Student, según el grado de estudios del alumno, para los valores del instrumento 2	68
17. Prueba t de Student, según el género del maestro, para los valores del instrumento 1.	69
18. Prueba t de Student, según el género del maestro, para los valores del instrumento 2.	70
19. Grado de interiorización de cada uno de los valores del instrumento 1	71
20. Grado de interiorización de cada uno de los valores del instrumento 2	71

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida que me ha permitido hasta este momento, por sostenerme dándole sentido a mi vida.

A mis asesores, los doctores Manuel Ramón Meza Escobar, Alonso Meza Escobar y el maestro Mar Elizondo Smith, por transmitir sus conocimientos, que quedan plasmados con su entrega en esta investigación.

De forma especial a la administración de la Unión Mexicana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, de manera particular al pastor Arturo King, secretario de la unión, y al maestro Orley Sánchez, departamental de Educación, quienes se comprometieron y fueron un apoyo desinteresado y fuerte. A cada director y maestro de los colegios que contribuyeron aplicando el instrumento en los mismos.

Gracias a los doctores Salvador Treviño, Pedro M. Satizábal y Jaime Rodríguez, y al profesor Jorge Acuña, que me orientaron y ayudaron a buscar información útil para ésta investigación.

A mis amigos: José M. Domínguez, Jorge Gaitán, Alonso Garza, Hiram Ruiz, Homero García y Carlos Camarillo y a la familia Ponce Andrade. El espacio no me permite poner el resto de nombres de todos los que en momentos me animaron a seguir adelante.

Sólo sé que este camino es sólo el comienzo de una gran historia de virtudes; gracias a todos por contribuir de una u otra manera.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Desempeño docente

Para Dessler y Zubieta (2000), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Sotelo Boyás (1998) dice que evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. El desempeño docente tiene que ver con el cumplimiento de una responsabilidad o hacer aquello que está obligado a realizar de forma hábil y diestra. Tiene su expresión en la responsabilidad que despliega en el trabajo; involucra de forma intrínseca actitudes, valores, saberes y habilidades, que se encuentran interiorizados en los maestros, mismos que influyen en la manera de actuar y enfrentar circunstancias de la vida cotidiana y profesional.

En toda escuela existe una cultura organizativa. La cultura organizativa es básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra. Generalmente, las es-

cuelas cuentan con un plan estratégico en el cual se pueden encontrar la misión y la visión que retratan sus propósitos y valores fundamentales. En los planes estratégicos de la institución, uno de los valores fundamentales debe ser el compromiso, que significa ética y profesionalismo, interés por la problemática social de el entorno y disposición de servicio. Se debe aprender a enfocar a las instituciones en su carácter esencial de agencias de valores específicos y convertirse en entusiastas y eficaces promotores de los valores connaturales. El maestro debe tomar conciencia clara de sus valores personales y de los de la institución en donde trabaja y desarrollar creativamente los valores más altos a nivel personal e institucional (Rodríguez Ayan y Amaya, 2005).

López Quintás (2000) señala que los valores organizacionales son tomados muchas veces como sentencias vanas que realmente no inciden en el desempeño corporativo, pero si se analizan sus verdaderos alcances, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas e instituciones que los aplican. Esta realidad permite apreciar que dentro de las instituciones y especialmente los directivos, no se tiene claro que los valores compartidos realmente son un arma competitiva y que más bien son menospreciados, al grado de considerarlos frases inútiles para el desempeño corporativo, que sólo sirven para mostrarlos de vez en cuando a los empleados y para hacerlos sentir mejor.

El cultivo de los valores humanos es la primera defensa del hombre moderno contra el dominio desmedido de la técnica y contra la masificación. La cultura comienza con los valores, esas cosas que se mantienen por ser buenas intrínsecamente. Los valores identifican su posición. En un sentido, esos valores son el fundamento

mismo de esa cultura, esos principios básicos que la persona no compromete. Todas las personas, incluso los ladrones, tienen valores que los controlan. Es sumamente importante que los valores de una organización sean expresados y entendidos claramente por parte de los que trabajan en la misma (Fabelo, 2002).

Díaz Barriga y Hernández Rojas (1999) dice que el desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas ha sido tema bastante polémico en los últimos años. Se han hecho estudios sobre el desempeño docente por la preocupación de presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe en el ámbito de los planteles educativos.

Latorre Navarro (2005) reconoce la multiplicación y dispersión de los maestros que efectivamente educan a las nuevas generaciones, siendo la escuela un actor central y portador principal de la misión de promover valores en el desarrollo de las capacidades cognitivas y otras esenciales para la vida y convivencia humanas. El conocimiento y la capacidad de aprender se consideran importantes para la calidad de vida y el bienestar de los individuos y sus comunidades. Se perciben también como esenciales para la preservación de las civilizaciones y las culturas y para las posibilidades de una participación activa y beneficiosa de toda la diversidad de personas y poblaciones que habitan en una sociedad, dependientes del crecimiento y del cambio de los saberes.

Harrington (1996) dice que los valores organizativos compartidos afectan el desempeño en tres aspectos claves: proveen una base estable (guía) sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones, forman parte integral de la

proposición de valor de una institución a maestros y alumnos y motivan y energizan para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su institución. Así se crea una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización. Cuando los valores están alineados con el desempeño, las personas que laboran en una institución presentan actitudes como: (a) compromiso con el logro de la calidad y satisfacción del alumno, (b) sentido de pertenencia y responsabilidad en sus acciones, (c) saben que su opinión es escuchada y (d) observan una conexión directa entre su labor y sus objetivos.

Atorresi (2005) sustenta que los maestros deben preparar a los niños para desempeñarse a lo largo de la vida. Cultivar en ellos valores y formar habilidades o competencias para la vida es fundamental en el área del Lenguaje, no sólo porque éste es un hecho de comunicación interpersonal que permite resolver las exigencias de las interacciones cotidianas y, a la vez, la vía de acceso a los demás conocimientos, propios y ajenos considerando el lenguaje como un mero objeto de reflexión teórica.

Tenti Fanfani (2003) dice que el docente no sólo es un evaluador sistemático y profesional, sino que también es evaluado. La evaluación de los docentes tiende a instalarse en la agenda de política educativa de la mayoría de los países latinoamericanos. Dadas las implicaciones laborales de esta práctica, es un tema que interesa y preocupa a los líderes y militantes de la mayoría de los sindicatos docentes. El propio sentido común indica que no es fácil evaluar al evaluador. En todos los países existen regulaciones y dispositivos que conforman un sistema de evaluación de los docentes. Esta evaluación determina el lugar que ocupan los docentes en la estructura

ocupacional del sistema educativo y por lo tanto contribuye a definir el salario, carrera o ascensos.

La formación de valores según Chacón Arteaga (1997) y Velázquez Licea (1999) es una actividad que se realiza como parte del proceso afectivo de formación de la personalidad y es evidente que no puede realizarse únicamente a través de los medios. Es necesaria la cotidianidad y la interacción entre maestros y alumnos para que se alcance la suficiente comprensión y aquellos valores que están tratándose de formar, no inculcar, se conviertan en algo significativo para la persona que es sujeto del proceso. Desarrollar los criterios de valores en el alumno es una de las actividades que no deben pasar por alto los maestros dentro del aula de clases.

Ravela et al. (2007) señalan que la evaluación se origina a partir de intereses y perspectivas diversas en cuanto al rol del sistema educativo. En algunos casos predomina una preocupación por la formación ciudadana y la consolidación de una sociedad democrática; en otros, por la productividad de la fuerza de trabajo y la competitividad de la economía nacional, por las oportunidades para el desarrollo integral de las personas y sus posibilidades de participación en la sociedad del conocimiento, o por la equidad y la visión de la educación como uno de los caminos para superar la pobreza. Muchos sistemas de evaluación parten de una combinación de los intereses anteriores. En casi todos los casos se asume que la evaluación puede servir (a) como base para la adopción de políticas educativas mejor fundamentadas, (b) para la mejora de la gestión de los sistemas educativos y (c) como instrumento para la colaboración y el aprendizaje continuo al interior de los mismos.

Bazán Ramírez, Castañeda Figueiras, Macotella Flores y López Valenzuela (2004) dicen que es conveniente señalar que la medición –obtención de valores– es un elemento que se debe tomar en cuenta al evaluar el desempeño de los maestros en su enseñanza. La elaboración y el uso de instrumentos para la evaluación de resultados implica que tales instrumentos recojan evidencias confiables, acerca de las propiedades y atributos definidos teóricamente. De tal modo que permitan obtener valoraciones flexibles de las diferencias individuales del desempeño, en actividades cercanas al mundo real de los niños, captando su grado de conocimiento y habilidades.

Investigaciones anteriores

Luna Serrano (1996) realizó una investigación sobre el desarrollo escolar, en la Universidad Autónoma de Baja California, México. Fueron encuestados 832 estudiantes mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional, sobre aspectos implícitos en la enseñanza. El instrumento fue un cuestionario descriptivo. El mismo quedó constituido por 105 ítems con una escala Likert que oscila entre las frecuencias siempre (5) y nunca (1). Los resultados de la investigación señalan que el personal docente en actividades intracátedra evidenció, de acuerdo con la evaluación resultante, un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente. En el ámbito de las actividades extracátedra, se determinó un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente. Por otra parte, se observó un desempeño muy bueno en las actividades de formación y difusión cultural que implementa la institución.

Ortigosa (2002) llevó a cabo un estudio sobre el desempeño del profesor en el desarrollo del niño en su educación primaria. La muestra estuvo formada por siete escuelas primarias públicas en Madrid. El diseño de este estudio fue definido de carácter descriptivo; el instrumento utilizado fue un cuestionario que constaba de 38 ítems con respuestas cerradas, que llevaban implícita la vivencia de buenos valores en los maestros. Además señala que toda propuesta educativa lleva implícita una propuesta de valores, pues formar personas exige educar en valores. También expone que los valores, de una u otra forma, se están transmitiendo de maestros a alumnos. Abordó a los docentes como patrones de interacción en prácticas de enseñanza, así como a las representaciones pertinentes acerca de sus alumnos y a su vez la explicitación de sus prácticas de enseñanza en la articulación de los medios de la escuela. Se encontró como resultado que los valores transmitidos por los maestros ayudan en la convivencia y el crecimiento educativo en los niños.

Reyes Escamilla (1996) señala cuánto influye la habilidad de comunicación del docente en el desarrollo de su trabajo, así como conocer la eficiencia con la que comunican los mensajes y los problemas que se presentan en el proceso de comunicación. Se administró un instrumento de estudio a una muestra constituida por 210 docentes de la Universidad Pedagógica Nacional. En torno de las respuestas referentes a la eficiencia de la comunicación en la responsabilidad en el desempeño del docente, se tiene que un 46% respondió que es buena, un 32% que es muy buena, un 14% que es excelente y el 8% dijo que es regular. Se encontró que la comunicación tiene estrecha relación con el desempeño del docente y que influye en ambiente social de trabajo y ayuda a que los objetivos institucionales se cumplan.

Rodríguez y Amaya (2005) hablan de la evaluación del docente como una tarea multidimensional y compleja, que influye en el desempeño y dedicación del docente en el rendimiento académico del estudiante. Evaluaron a un total de 32 profesores de cinco asignaturas. Se procesaron 500 cuestionarios, habiendo sido recogidos de entre un total aproximado de 2193 estudiantes. El instrumento fue diseñado por la Unidad Académica de Educación Química (UNADEQ), Buenos Aires, Argentina, el cual contenía 16 ítems sobre asignatura y profesor. Fueron de respuesta cerrada, según una escala Likert de cinco puntos. Se encontró al final del estudio que los estudiantes están razonablemente satisfechos con la gestión de sus profesores. El conjunto de docentes tuvo una evaluación global satisfactoria de su desempeño en el aula de clases con los alumnos.

Justificación del estudio

Clemente Carrión (2000) escribe que la educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado, que garantiza el desarrollo de una personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, lo extracurricular y toda la vida de la institución educativa.

Braslavsky y Cosse (2003) justifican que el proceso de evaluación plantea al sistema educativo nuevos y fuertes desafíos. Ya no es suficiente, como hasta hace pocas décadas, la transmisión de conocimientos y un cierto bagaje de habilidades y competencias que sólo requerían una cierta actualización a lo largo de la vida laboral, así como un proceso de socialización cuyas pautas centrales vienen dadas desde la sociedad. Los egresados del sistema deben contar no sólo con un cuerpo de conocimientos y habilidades actualizadas, sino además estar en condiciones de in-

corporar nuevos conocimientos y valores para mejorar competencias en su práctica laboral.

Según Pereyra Suárez (2001) todavía en la actualidad se siguen promoviendo los valores; se busca ese tipo de honra, sin gran preocupación por el honor. El debido concepto de la dignidad humana depende de si la persona ha hecho méritos de suficiente valor como para tener respeto de sí misma; es decir, si ha alcanzado cierta nobleza de carácter. No puede basarse en un apellido ilustre, debido a las acciones de otros. El amor a la profesión, la responsabilidad y la honestidad constituyen valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente en el aula de clases.

Asimismo Olivares Ramírez (1999) sostiene que la piedra angular, necesaria para construir una base sólida que permita orientar a la institución al éxito en forma planeada, está constituida por la declaración de misión, visión y valores; menciona que la misión y la visión requieren estar firmemente apoyadas por valores, siendo un marco en la formación de los alumnos, son la base para formar la cultura de trabajo, la cual a su vez constituye la disciplina esencial necesaria para alcanzar los objetivos de la institución.

Gil Madrona y Roblizo Colmenero (2007) señalan que el niño, en la esfera educativa, aprenderá no solamente a hacer y saber determinadas cosas, sino también que es capaz de hacerlas con la ayuda necesaria por parte de su maestro. Es de suma importancia crear las condiciones para generar actitudes afectivas positivas en el campo de aprendizaje de las distintas áreas de conocimientos escolares. No se debe olvidar que el éxito en el dominio de una materia provoca una actitud positiva o

viceversa. Por ello, el autoconcepto, la autoeficacia y la autoconfianza, son mecanismos que median entre la motivación y la conducta en los alumnos.

Los resultados de este estudio pueden convertirse en materia fundamental que contribuya al desarrollo integral en la conducta de los maestros.

Sánchez (comunicación personal, 8 de febrero de 2008), jefe del Departamento de Educación de las Unión Mexicana del Norte de la iglesia adventista en México, dice que el interés sobre este estudio es revelador, ya que se realizó por un agente externo al sistema educativo adventista, permitiendo conocer la eficiencia del desempeño docente en cuanto a la formación de valores y el impacto que tiene la influencia de los docentes en este particular. Es muy importante evaluar el desempeño docente de manera específica en lo que tiene que ver con la formación de valores. De esa manera se podrán determinar estrategias que impulsen a los docentes del sistema educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte a garantizar la atención de una necesidad sentida de los padres de familia.

King (comunicación personal, 12 de febrero de 2008), secretario de la Unión Mexicana del Norte, dice que es importante conocer el nivel de la educación en las escuelas primarias, mediante el desempeño de los maestros, para saber si se está acertando en la formación del carácter de los niños, siendo que en ellos se palpa si están creciendo en un grado bueno de acuerdo con la enseñanza del maestro. Además resulta esencial visualizar los desafíos que se tienen, tanto como fortalezas y debilidades, lo que ayudará a tomar decisiones con respecto a la educación adventista en las escuelas primarias de la unión.

Definición del problema

El sistema educativo de la Unión Mexicana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día tiene en su territorio 47 instituciones de educación primaria, 33 de educación secundaria, 17 de educación media superior y una de educación superior. Dado a que su territorio es extenso, se delimitó considerar un colegio por asociación/misión. Debido a que es importante un clima de trabajo agradable entre maestros y alumnos se hizo esta investigación para estudiar el nivel de desempeño que tienen los maestros en el aula de clases y la capacidad de transmitir los valores a sus alumnos.

A continuación se mencionan los colegios que participaron en este estudio, que fueron seleccionados por tener el mayor número de alumnos de quinto y sexto grado de estudios de las escuelas primarias, en el territorio de la Unión Mexicana del Norte: Centro Educativo Ignacio Manuel Altamirano (México, Distrito Federal), Centro Educativo Salud y Saber (Tijuana, Baja California), Colegio Julia García Retana (León, Guanajuato), Colegio Alfa y Omega (Reynosa, Tamaulipas), Instituto Miguel Ángel Asturias (México, Distrito Federal), Instituto Soledad Acevedo de los Reyes (Montemorelos, Nuevo León), Colegio Nogales (Nogales, Sonora), Colegio Juan de la Barrera (Ciudad Juárez, Chihuahua), Colegio Vicente Guerrero (Guadalajara, Jalisco) y Colegio Culiacán (Culiacán, Sinaloa).

Declaración del problema

El estudio busca dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventis-

tas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años?

Hipótesis

Para efectos de esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H₁: Existe una relación significativa entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.

H₂: Existe una diferencia significativa, con base en el género, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes, de quinto y sexto año de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₃: Existe una diferencia significativa, con base en la religión, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes, de quinto y sexto año de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₄: Existe una diferencia significativa, con base en el grado de estudios, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₅: Existe una diferencia significativa, con base en el género del maestro, en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto año sobre el grado de interiori-

zación de los valores que dimensionan su desempeño en las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Las hipótesis H₂, H₃ y H₄, generalizan los diez valores, pero son probadas por cada uno de los mismos valores que dimensionan el desempeño docente.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden de la declaración del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte?

2. ¿Cuál es el grado de interiorización de cada una de las actitudes que dimensionan cada valor del desempeño docente, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año de las escuelas primaria de la Unión mexicana del Norte?

Objetivos de la investigación

Para esta investigación se plantean los siguientes objetivos:

1. Construir un instrumento para evaluar el nivel de desempeño de los maestros, con base en el grado de interiorización de los valores.

2. Conocer el nivel de desempeño docente, con base en el grado de interiorización de los valores en los maestros de las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.

3. Buscar si los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de la Unión Mexicana del Norte están relacionados entre sí.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Los resultados son únicamente válidos para las escuelas primarias del sistema de educación de la Unión Mexicana del Norte de los Adventistas del Séptimo Día.
2. No fue posible para el investigador estar presente en todas las escuelas en donde se administró el instrumento.

Delimitaciones

A continuación se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El grado de interiorización de los valores se midió con base en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto años acerca de sus maestros.
2. El desempeño docente se dimensionó con base en los valores que promueve el Departamento de Educación de la Unión Mexicana del Norte.
3. Esta investigación no tiene la pretensión de determinar las causas de los resultados.
4. Por cuestiones metodológicas esta investigación se circunscribe a los grupos de quinto y sexto años de las escuelas primarias del sistema educativo adventista en la Unión Mexicana del Norte.
5. La investigación se llevó a cabo en el curso escolar 2007-2008.
6. Los valores incluidos en este estudio fueron determinados por una comisión compuesta por 12 personas, personal departamental y administrativo. Posteriormente

te se llevó a consideración de la junta directiva compuesta por 70 personas, representada por laicos, colportores, maestros, pastores y administrativos de asociaciones y misiones de la Unión Mexicana del Norte.

7. El instrumento fue administrado a los alumnos, independientemente de la calidad de la relación con su maestro.

8. Debido a su extensión, el instrumento se dividió en dos partes, para ser administrado a estudiantes de educación primaria.

9. El instrumento 1 contiene cinco de los diez valores y el instrumento 2 los cinco restantes que promueve la Unión Mexicana del Norte.

10. Se consideró conveniente, dada la corta edad de los alumnos encuestados, utilizar una escala de medición tipo Likert en cuatro niveles, para no confundir a los alumnos, siendo que son de nivel primario.

11. El estudio se llevó a cabo encuestando a los estudiantes de quinto y sexto años de las escuelas primarias con mayor número de alumnos, de cada asociación y misión de la Unión Mexicana del Norte.

12. El nivel de desempeño del docente será la sumatoria de todos los valores.

13. Cuando se habla de percepción que tienen los alumnos del grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño docente se utilizará la expresión Nivel de Desempeño Docente.

Supuestos

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. El diseño de esta investigación es apropiado para este estudio.
2. Los encuestados respondieron al instrumento honestamente.

3. Las respuestas no han sido influenciadas por quienes administraron el instrumento.

4. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

5. Las técnicas estadísticas compensan las posibles diferencias en la interpretación del instrumento, por parte de los encuestados.

6. Los alumnos pueden interpretar el instrumento de diferentes formas, por su género, su edad, el grado que estudia y su religión.

7. Los diez valores que dimensionan el desempeño docente son valores sustantivos.

8. El proceso utilizado por la Unión Mexicana del Norte para seleccionar los valores distintivos de los docentes en las escuelas adventistas fue un proceso adecuado.

9. Las personas responsables de aplicar el instrumento siguieron las instrucciones de forma correcta.

10. Los alumnos no tuvieron temor de contestar el instrumento de evaluación de sus maestros.

11. Los alumnos tienen la capacidad necesaria para distinguir en nivel de la escala de medición utilizada en esta investigación.

Definición de términos

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

Escuela primaria: Es un nivel de educación básica. Para aprobar este nivel es necesario cursar seis años de estudio. Asisten educandos de edades que oscilan en-

tre los seis y los doce años. Se trabaja por áreas de estudio o por asignaturas, que son atendidas por el mismo maestro.

Evaluación del desempeño docente: Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el despliegue de sus actitudes, capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos.

Sistema educativo adventista: Sistema de extensión mundial en los diferentes niveles de enseñanza: preescolar, primaria, secundaria, preparatoria, universidad y postgrado. Promueve en sus maestros la sensibilidad hacia sus alumnos con el propósito de preparar jóvenes para este mundo y el venidero, fomentando en ellos valores que los ayuden a crecer de manera mental, social, física y espiritual y desarrollar en ellos el deseo de servicio.

Unión Mexicana del Norte: Célula de organización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, encargada de administrar diferentes asociaciones y misiones. Vigilan el funcionamiento de la iglesia, de instituciones educativas, de casas publicadoras e industrias ubicadas en los diferentes estados de la región norte del país de México.

Valores: Principios que ayudan a la conducta humana para llevar a cabo lo correcto o bueno.

Abnegación: Es la entrega completa en el servicio, a favor de sus alumnos con paciencia y tolerancia.

Adoración: Es el reconocimiento a Dios Padre como dador, al hijo como salvador y al Espíritu Santo como huésped. Es el reconocimiento de Dios como creador y redentor.

Amor: Es el crecimiento continuo y matizado con las buenas acciones brindadas en la enseñanza al alumno.

Equidad: Es evitar el orgullo y pensar en el beneficio para los demás. Se sabe equilibrar si se da a cada quien lo que merece y corresponde.

Gozo: Es la alegría vivida como consecuencia de nuestra fidelidad a la voluntad divina, que se expresa en una vida moral, pura y auténtica en la convivencia con los alumnos.

Humildad: Mente abierta para escuchar al alumno y entendido para razonar, con dignidad y nobleza, reflejando el carácter de Cristo.

Integridad: Actitud intachable que realiza lo correcto, aunque parezca difícil, siendo justo y honesto en sus decisiones y transparente en sus resultados.

Respeto: Disciplina en la libertad personal y en la de los demás. Es tratar a los demás como quisiera ser tratado.

Servicio: Es comprender la situación, siendo amable y cortés, buscando siempre la manera de ayudar a los demás.

Unidad: Es la armonía e integración que busca compañerismo y cooperación. Dispuesto a trabajar en equipo evitando la desigualdad y aceptando al prójimo tal cual es, en el entendido de la diversidad y conjugación de las diferencias.

Fundamento filosófico

Juzgando únicamente por la experiencia y gracias a la oportunidad que se brinda para poder hacer estudios de postgrado en esta universidad, se tiene a bien elaborar el siguiente trasfondo filosófico de la investigación que se ha realizado.

Inicialmente, se considera que la organización adventista lleva a cabo una buena práctica educacional, lo que posibilita la creación de un entorno educativo que promueve la formación integral de cuantos alumnos de la iglesia llegan a estudiar a estas escuelas.

Las instituciones adventistas pretenden forjar la cultura y la educación en un ambiente netamente espiritual, donde cada uno de los maestros transmitan, amor, bondad, respeto, humildad en cada uno de los alumnos y prepararlos no sólo para esta vida, sino para la vida eterna (White, 1987), de modo que todo lo aprendido por medio de sus enseñanzas redunde en beneficios para todos aquellos que pertenezcan a las instituciones.

La educación adventista invita a tomar conciencia de la realidad personal; es decir, cómo es, qué tiene y cómo actúa el ser humano ante las personas, el universo, la vida, los valores, la libertad, la producción, la calidad de servicio, la satisfacción sobre todo en lo que trasciende. Se extiende la invitación para actuar y a vivir la vida con razón, con amor, con eficacia, con satisfacción y con alegría y a que sienta la alegría de ser, de dar, de amar y de vivir en bien de los demás, siendo humilde, comprensivo, leal, íntegro y bondadoso.

Se pretende así que el educando se convierta en agente de su propio desarrollo y de la sociedad a la que pertenece, de manera que, durante toda su vida, en la escuela, y fuera de ella, busque y utilice por sí mismo el conocimiento, organice sus observaciones por medio de la reflexión y participe responsable y críticamente en la vida social.

Es bueno hacer énfasis en nuestros colegios en cuanto a la transmisión de valores y el buen desempeño laboral de los maestros como demanda del cumplimiento de la excelencia en el proceso educativo. Porque no en vano la educadora White (1987) señala que los maestros deben asegurarse de imprimir el sello de lo celestial en todas sus acciones para con los alumnos.

Organización del estudio

El presente estudio pretende conocer el nivel de desempeño de los docentes de quinto y sexto año, y cómo se relacionan entre sí los valores que promueve la Unión Mexicana del Norte en sus maestros de las escuelas primarias adventistas.

El estudio se divide en cinco capítulos.

El primero contiene las siguientes secciones: dimensión del problema, investigaciones anteriores, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo de la investigación, justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, fundamento filosófico y organización del estudio.

El capítulo II contiene la reseña bibliográfica: concepto de desempeño laboral docente, importancia del desempeño laboral del docente, dimensiones del desempeño y valores docentes en su desempeño.

El capítulo III presenta la metodología, tipos de investigación, población, muestra, variables, elaboración del instrumento, operacionalización de las variables y las hipótesis, preguntas de investigación y recolección de datos.

El capítulo IV presenta los resultados derivados de la investigación.

El capítulo V presenta las conclusiones, discusión y recomendaciones surgidas de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este estudio pretende saber si existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años. En este capítulo se presenta el concepto de evaluación del desempeño docente, importancia de la evaluación del desempeño docente, concepto de valor y dimensiones del desempeño con base en los valores.

Evaluación del desempeño docente

Martínez Silva (2007) dice que la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. El procedimiento para evaluar al personal, generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo. Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Álvarez (2001) sostiene que la evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.

Fuchs (1997) señala que un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la institución.

Para Bayardo García (2006) la evaluación es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, realimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por su parte, Bravo Riquelme, Romero Espinoza y Ubilla Gallegos (2004) consideran que la evaluación es un proceso de conocimiento apoyado en un ejercicio de reflexión constante y sistemática que desemboca en un juicio de valor. No hay evaluaciones acabadas por más científicas que sean; sólo son aproximaciones que intentan captar la totalidad de los fenómenos educativos.

La evaluación del desempeño docente es definida por Valdés Velóz (2000) como proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos.

Chiroque Chunga (2006) define la evaluación del desempeño como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos.

Casassus (2005) señala, de acuerdo con la revisión anterior, que se puede conceptualizar la evaluación como un proceso temporal que permite identificar efi-

ciencia y eficacia del desempeño docente. Además mediante la evaluación se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.

Importancia de la evaluación del desempeño docente

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes. Los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos de Norteamérica alrededor de la Primera Guerra Mundial, a fines del siglo XIX y comienzos del XX, especialmente dirigidos a operarios. Los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la Segunda Guerra Mundial, entre los años 1939 y 1945.

Olivares Ramírez (1999) señala que en la evaluación del desempeño del docente se exige un comportamiento digno para que su persona se convierta en un promotor de valores, en sus alumnos, siendo percibido por la manera en que vive y se conduce.

Delannoy (2001) considera, en la evaluación del desempeño docente en América Latina, la necesidad de agentes educativos que generen necesidades de auto-perfeccionamiento continuo de gestión en el personal docente. Resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación,

partiendo de posiciones básicamente gremiales que, tratando de proteger al docente, no olviden el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso reflexionen en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controle las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado.

Tiana Ferrer (2003) dice que la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un elemento importante del discurso pedagógico contemporáneo. La práctica de la evaluación se ha generalizado ampliamente, pues en la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, así como la organización y el funcionamiento de los centros educativos. Algunos consideran que esa fiebre evaluadora alcanza a diversos sectores, pero en lo que parece existir amplio acuerdo es en conceder relevancia y significación al auge que actualmente experimenta la evaluación en el ámbito de la educación y la formación de valores.

Por otro lado García Garduño (2000a) centra el análisis de las dificultades de la evaluación del desempeño docente en las relaciones conflictivas entre la escuela y los educadores. Señala que la institución entraría en conflictos debido a (a) la obtención de información de desempeño para la toma de decisiones y la búsqueda de desarrollo por parte de los educadores, (b) la búsqueda de realimentación válida y la búsqueda de recompensas de los educadores, (c) la obtención de información de

desempeño y (d) la búsqueda individual de autoimagen y recompensas. Concluye diciendo que se producen dos situaciones: evitación o postergación y defensa. Para poder evitarlas, sugiere que se diseñe bien el sistema de evaluación.

Tébar Belmonte (2003) indica que durante los últimos años, se han hecho estudios sobre evaluación del desempeño docente. Para medir el rendimiento del maestro y el aprovechamiento del alumno, existen estudios multinacionales que arrojan datos sobre la eficiencia en el desempeño docente según las características del rendimiento en el aprendizaje del alumno, tomando en cuenta características tales como edad, clase social, experiencia, actitud, salario y entrenamiento recibido por los maestros. Teniendo por objeto determinar la relación entre el rendimiento o alguna otra medida del aprendizaje y algunas características del maestro tales como las mencionadas anteriormente, el resultado es que estas características del maestro no tienen influencia en el grado de aprendizaje del alumno.

Para García Santoyo (2002) es importante señalar la validez y confiabilidad en los sistemas de evaluación docente. Además, que sean efectivos y aceptados. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño docente, medirlos y proporcionar retroalimentación a los maestros. En el ámbito educacional, algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación como algo intrínsecamente propio de la misma: por consiguiente, se puede decir que el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión; es decir, que el fin de la evaluación no es emitir un juicio, ya que la evaluación se orienta hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada para la formación en los alumnos.

Ortega Salazar (2001) considera los valores parte importante en la evaluación del desempeño. Son elementos esenciales en la educación, ya que son el fundamento de la formación de la personalidad. Toda propuesta curricular debería llevar un contenido de valores que debe ser definido y concreto para el logro de una educación de calidad. En primer lugar, el diseño curricular prescriptivo señalará las grandes líneas educativas propuestas por el estado y las comunidades autónomas. En segundo lugar, la elaboración del proyecto educativo de centro y el proyecto curricular de etapa constituirán marcos de actuación definidos por cada centro escolar. En tercer lugar, mediante la programación de aula, cada profesor, en coherencia con lo establecido, actuará de manera diaria con su grupo de alumnos. En todos ellos los valores deben ser una constante, un elemento aglutinante que ofrezca coherencia y eficacia a la actividad educadora.

Cornejo y Redondo (2001) dicen que, para obtener buenos resultados en la evaluación del desempeño docente, existen factores que influyen en la enseñanza y el aprendizaje. Un factor es la práctica que se lleva a cabo mediante la frecuencia, distribución, método y condiciones generales en la enseñanza de la asignatura. El segundo factor es el ordenamiento de los materiales de enseñanza en cuanto a cantidad, dificultad, lógica interna, secuencia, velocidad y uso de auxiliares didácticos. Como tercer factor mencionan los factores sociales y de grupo: capacidad intelectual, desarrollo de personalidad, motivación y actitud. El cuarto factor, intrapersonal, refleja las características del profesor: conocimientos, competencias docentes, personalidad y conducta.

Para Delannoy (2001), dentro del marco de la evaluación del desempeño, los valores dentro de los estándares de la educación son específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles y observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Los valores pueden ser medibles con los estándares de desempeño en el proceso de evaluación: (a) insatisfactorio, (b) básico, (c) competente y (d) destacado. Se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente y descansan sobre dos elementos conceptuales importantes: (a) la base de conocimientos necesarios que debe tener el docente y (b) los elementos constitutivos o claves del proceso que debe implementar en la enseñanza y el aprendizaje.

Bazán Mezquita (2007) dice que, en estudios hechos sobre evaluación de desempeño, la función docente no sólo se encuentra desvalorizada por la imagen que del educador la sociedad se ha formado, sino también y esencialmente por la pérdida misma de los valores que el mismo encarna o debería encarnar. Tradicionalmente se habla de que la docencia es una vocación, que quienes la ejercen lo hacen en primer lugar porque se sienten llamados a educar y en ello encuentran una íntima satisfacción, que plenifica al educador. Esa vocación debe ser el motor que empuje al docente en una formación progresiva de manera positiva en sus alumnos.

Díaz Barriga y Rigo (2003) señalan que algunos educadores no desean ser evaluados por las siguientes razones: (a) por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, (b) por los efectos secundarios que puede provocar y (c) por problemas éticos.

Concepto de valor

Alvarado Gudiño (2000) considera valor a aquellas cualidades o características de los objetos, de las acciones o de las instituciones atribuidas y preferidas, seleccionadas o elegidas de manera libre, consciente, que sirven al individuo para orientar sus comportamientos y acciones en la satisfacción de determinadas necesidades.

Casares García (2000) dice que se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Hablar de valores humanos significa aceptar al hombre como el supremo valor entre todas las realidades humanas y que no debe supeditarse a ningún otro valor terreno, dinero, estado o ideología. Por ello los valores están presentes en toda sociedad humana.

Para López Bombino (2001) los valores son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

Münch Galindo (1998) señala que los valores son los principios o las pautas de conducta que orientan la actuación de los individuos tanto en la sociedad como en el trabajo.

La definición de los valores se basa en distintos puntos de vista. Darling-Hammond (2001) dice que un valor no es simplemente una preferencia, sino una preferencia que se cree o se considera justificada, ya sea moralmente, como fruto de un razonamiento o como consecuencia de un juicio estético.

Los valores según González Rey (2002) son como un conjunto interiorizado de principios derivados de experiencias pasadas que han sido analizadas en función de

su moralidad. Estos principios permiten al individuo actuar durante un periodo de tiempo por él determinado, con prontitud, de manera previsible y metódica, con plena conciencia de las consecuencias de los actos y con una sensación interior de corrección.

García Suárez y Dolan (1999) sostiene que un valor no es un mero vocablo aislado, sino una abreviatura de una relación literal, que engloba: (a) aquello que se prefiere, (b) una persona que prefiere y desecha, es decir discrimina y (c) el contexto en el que tiene lugar la actividad.

Dimensiones del desempeño con base en los valores

Abnegación

White (1987) menciona que el docente debe apuntar a alcanzar la más alta norma de excelencia y no escatimar sacrificios para alcanzar el dechado más elevado de excelencia. Se esforzará por ser todo lo que desea que lleguen a ser sus alumnos.

Valdés Velóz (2000), por lo contrario, dice que lo esencial en el desempeño docente no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte, y que lo importante para el buen rendimiento escolar en el ambiente de aprendizaje que reina en el aula es la interacción entre maestro y estudiante dentro de la misma, permitiendo la eficiencia en el desempeño docente. El maestro debe pensar siempre en el alumno, para que la enseñanza que va a impartir sea de óptima calidad.

Para Llarena de Thierry (2001) es imprescindible evaluar el desempeño docente con detenimiento. Para llevarlo a cabo es necesario conseguir que los conocimientos de los maestros sean explícitos y compartidos y generen valor para la orga-

nización escolar, es decir, sean el capital intelectual de la escuela, creando un ambiente agradable entre maestros y alumnos que se comprometan en un proceso de aprendizaje continuo, el cual se facilita cuando se diseña y dirige un proceso de mejoramiento continuo en la escuela, se propicia una cultura que favorezca el crecimiento de los alumnos, se cuenta con un modelo que sea guiado por buenos valores y se diseñan, implementan y evalúan los programas de capacitación y los aspectos técnicos y actitudinales que exige un sistema de gestión del conocimiento.

Casanova Casanova y Giroux (1999) hacen mención de los atributos de un maestro eficiente. Para ser competente, éste dedicará el tiempo necesario para estructurar y organizar el salón de modo que facilite el aprendizaje y el ejercicio del pensamiento crítico, Además señalará reglas y proporcionará orientación sobre la forma en que los alumnos utilizarán los materiales, cómo han de entrar y salir del salón, cómo deben respetarse entre ellos. El maestro tendrá cuidado para evitar caer en la rutina tradicional en la forma de enseñar a los alumnos y de darles información general, que no los limite a ser oyentes pasivos, sino enseñarles de manera efectiva.

García Garduño (2000b) plantea que los maestros tienen que doblar esfuerzos para que los niños aprendan más y mejor. Los colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Se necesita promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre alumnos y sus logros, fijando metas sobre asistencia, repetición, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados. No se tiene una cultura de evaluación ni de la excelencia, por lo cual es tan importante la generación de condiciones para mejorar, de apoyos y estímulos para alcanzar la calidad y de reconocimiento al trabajo bien hecho.

Adoración

White (1975) dice que la enseñanza, el tratar con las mentes, es la tarea más delicada de todas las tareas a las que los hombres y las mujeres se dedican. Necesitan constantemente la ayuda del Espíritu de Dios para poder hacer correctamente su trabajo.

Del Pozo Moras (2002) indica que la educación y los educadores sin Dios fallan de raíz. Para muchos educadores, educar es informar. Se debiera ocupar la mente con toda clase de información de todas las fuentes accesibles al ser humano: la ciencia, la filosofía, la teología, la tecnología. Pero poco pareciera interesarles la fase formativa, los criterios, los valores, las actitudes, la orientación ética de la vida. El mundo necesita el poder transformador de una educación redentora. Educación sin redención es camino de perdición. Ciencia sin conciencia es un peligro para la salvación. Experimentación sin límites éticos es una verdadera desgracia para la vida. El maestro cristiano necesita aferrarse de Cristo para no sucumbir.

White (1979) señala que los maestros deben estar dedicados a la obra de la escuela con diligencia y paciencia. Deben comprender que el trabajo no es un trabajo común, sino que están trabajando para este tiempo y para la eternidad, amoldando la mente de sus alumnos para que entren en la escuela superior, la vida eterna. El trabajo docente es el milagro de alimentar a los alumnos directamente del poder de Dios para producir los panes y los peces espirituales.

White (1987) afirma que un maestro necesita una actitud de valor y de confianza en Dios. El maestro tendrá desalientos después de cumplir con su deber. Pero

debe seguir trabajando, confiando en que Dios trabaja junto a él, permaneciendo firme en su puesto y obrando con fe.

Amor

White (1975) dice que los maestros en el aula de clases deberían ser cristianos devotos, desinteresados, generosos, abnegados y compasivos. Deben manifestar amor por los alumnos y velar por su salud y su felicidad. La vida desinteresada, el espíritu generoso y abnegado, la simpatía y el amor de aquellos que ocupan puestos de responsabilidad en las escuelas, debieran tener una influencia purificadora y ennobecedora que sería elocuente en la realización del bien.

Tierno (2002) dice que los valores están relacionados con la propia existencia de los maestros, afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Depende en buena medida de lo interiorizado a lo largo del proceso de socialización y el acto educativo debe ser considerado como una acción eminentemente humanizadora, una acción capaz de favorecer y potenciar actitudes en los alumnos interiorizando y desarrollando valores humanos en sus alumnos. Los valores se relacionan entre sí y unos hacen referencia a otros, como la responsabilidad, la justicia, el amor y la autoestima, cuatro macrovalores, básicos dentro de una formación o educación en valores.

Ibarrola (2002) dice que el maestro debe dedicarse al alumno en su desempeño en el aula, con sentimiento intenso de ternura, con una conciencia que es a la vez desinteresada y que satisface el propio ser. Transmitiendo aprecio en el alumno, haciéndole sentir amor por su país de origen, por un propósito apreciado, por la verdad, la justicia, la ética, por sus compañeros, la naturaleza, el servicio a los demás y

por Dios. Descubrir los secretos del amor es observar cómo se revelan los secretos de la vida de un maestro dedicado a sus alumnos en su manera de enseñar.

Chagas Dorrey (2005) dice que los maestros deben tener la capacidad de ver a los alumnos como seres espirituales, ayudándolos a ser personas completas, autónomas, pero al mismo tiempo totalmente interconectadas con las demás, mostrando amor constante y natural, evitando la enemistad, odio, ira o celos. Cuando existe amor existe armonía, ya que el amor elimina las tendencias a controlar o a ser dependiente, y asegura la bondad, el cuidado y la comprensión amistosa.

Equidad

Según White (1979), en el trabajo de un maestro, las actividades ocupan un porcentaje alto entre los factores que contribuyen al éxito. La esencia de la actitud de un maestro ideal debe ser el bien presente y eterno de sus alumnos. No puede hacer acepción de personas, ni siquiera de la suya propia, pues debe ser abnegado. Los maestros no deben considerar su superioridad como adulto, sino que deben recordar el pozo de la infancia del que fueron sacados. El éxito del maestro depende mayormente del espíritu que ponga en su trabajo.

Gómez Gómez (2000) señala la importancia de la promoción de los valores en el desempeño docente, es reflejado en el trato hacia los alumnos, estimulando en ellos el desarrollo de habilidades personales y ayudándolos a crecer con valores hacia otras escuelas, gobierno y la sociedad, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa, participando activamente en programas de apoyo a quienes más lo necesitan.

Domínguez Guedea (2002) señala que el trato igual a los alumnos es importante en el desempeño profesional del docente. Un trato de equidad busca estándares o servicios especiales para satisfacer las necesidades de alumnos en forma particular. Existe oposición entre libertad de opción y equidad, en cuanto el primero proporciona opciones que los estudiantes pueden elegir, mientras que el segundo ordena requerimientos que los alumnos deben escoger.

Priestley (1999) dice que la educación debe estar basada en valores internalizados en los maestros, porque generan conocimientos sólidos. Sus elementos contienen normas sólidas y permanentes. Los valores hacen a los maestros más veraces, leales y fieles a su servicio. El valor de la justicia hace que los maestros sean justos y equitativos en sus actos para servir mejor en la escuela.

Gozo

White (1979) enfatiza que la docencia es una vocación sagrada. El docente debe sentir el carácter sagrado de su vocación y dedicarse a ella con celo y devoción.

Cadwallader (1999) indica que Dios desea que los maestros en las escuelas sean eficientes. Si han progresado en la comprensión espiritual, sentirán que es importante no ser deficientes en el conocimiento de las ciencias. La piedad y una experiencia religiosa son la base de una verdadera educación. Todos los que enseñan en los colegios deben tener una unión íntima con Dios y una perfecta comprensión de su palabra, a fin de que puedan volcar la sabiduría y el conocimiento divino en la obra de educar a los alumnos para su utilidad en esta vida y para la vida futura e inmortal.

White (1987) menciona que el verdadero maestro no se satisface con un trabajo de calidad inferior. No puede contentarse con transmitirles únicamente conocimientos técnicos, con hacer de los estudiantes meramente contadores, artesanos hábiles o comerciantes de éxito. Su ambición es inculcarles principios de verdad, obediencia, honor, integridad y pureza, principios que los conviertan en una fuerza positiva para la estabilidad y la elevación de la sociedad.

Al estudiar los procesos al interior de la escuela, en escuelas latinoamericanas, Alliaud (2004) señala que el más importante es el clima emocional que se genera en el aula. La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia fuerte en sus resultados.

Por su parte Cassasus (2005) menciona que los maestros entregados a su vocación cumplen con alegría en su trabajo y no se fijan en las debilidades de los alumnos, sino se interesan en eliminar los propios defectos. El método para hacer eso es revisarse internamente con regularidad para verificar hasta qué punto se ha adoptado el hábito natural de hacer felices a los demás, en vez de hacerles sufrir. Existe un deseo puro de corregir lo que no parece adecuado. Tal corrección se llevará a cabo con los sentimientos de amor y con el poder de las palabras. Cuando se consigue el equilibrio correcto entre amor y poder en las palabras se da a los alumnos la experiencia de compasión, misericordia y beneficio.

Humildad

Los maestros y los alumnos deberán hacerse en compañerismo cristiano. Los jóvenes cometerán errores y no debe el maestro olvidarse de que debe ser compasivo y cortés (White, 1979).

En el contexto laboral del maestro, Cano Sánchez (2001) sostiene que el desempeño no es una competencia, ni un conocimiento, ni una habilidad o una actitud aisladas, sino la unión integrada de todos los componentes para desarrollar en los niños valores que les ayuden a crecer y a servir a una sociedad carente de justicia y veracidad. Es preciso que para interiorizar los valores en sus alumnos estén presentes una serie de componentes en el caso del marco para la buena enseñanza, que es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente. Los componentes se refieren a saber y saber hacer, es decir: (a) saber: el conjunto de conocimientos que permiten al maestro realizar los comportamientos basados en valores y (b) saber hacer: las habilidades y destrezas, que son la capacidad de aplicar los conocimientos en el aula de clases.

Cadwallader (1999) sugiere que el maestro debe llegar al nivel de humildad del niño. Si es necesario, debe poner a un lado los reglamentos inflexibles, bajarse de los zancos, hasta la humildad del niño.

Para Cariño Sarabia (2005) el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual el profesor puede mejorar, demostrando paciencia y humildad. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función. Se deben emplear descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar un cambio progresivo.

De la Fuente Arias (1999) dice que la humildad es como el mar de aguas tranquilas que fluyen en la profundidad. Es como explorar y descubrir tesoros enterrados,

en la búsqueda de un mundo interior donde se pueden encontrar joyas enterradas en las profundidades. La joya que está enterrada en lo más profundo, la que más brilla y más luz da, es la humildad. Sus rayos penetran en los momentos más oscuros. Elimina el miedo, la inseguridad y abre a los alumnos a las verdades universales.

García Suárez y Dolan (1999) dicen que todo lo que se tiene, desde el cuerpo con el que se ha nacido hasta las posesiones más preciadas, se hereda. De ahí la importancia de educar en valores, aceptando los principios naturales que no se pueden controlar. Igualmente es importante la conciencia de ser un depositario de valores que permitan crecer y ser la esencia del alma humana que transmita y ayude a los demás.

López Melero (2003) señala que un maestro humilde actúa suavemente en las fisuras de sus alumnos, permitiendo un acercamiento digno de confianza, flexible y adaptable. En la medida en que se vuelve humilde, adquiere grandeza en el corazón de los alumnos. Debe ser la personificación de la humildad haciendo el esfuerzo de escuchar y aceptar a los alumnos. Cuanto más acepte a los alumnos, más se lo valorará y más se lo escuchará.

Integridad

White (1979) señala al hombre como un ser integral, que como tal no puede ser educado armoniosamente sin prestar atención al desarrollo de su naturaleza física, mental, espiritual, moral y religiosa. La meta debe ser el equilibrio; por tanto no debería colocarse una presión indebida sobre una de estas facetas de su educación en desmedro de otra. La vida consecuente, la santa conversación, la integridad in-

quebrantable, el espíritu activo y benévolo, el ejemplo piadoso, tales son los medios por los cuales la luz es comunicada al mundo.

Para Fernández Rey (2004), educar en valores significa propiciar el establecimiento de un sistema coherente de valores y, mucho más aún, lograr un acuerdo generalizado al respecto, con el fin de hacer que los futuros ciudadanos se conviertan, en cuanto sea posible, en individuos críticos, libres, responsables para aceptar o no ideas o ideologías, categorías de pensamiento y sentimientos. Cada maestro, al conducirse de acuerdo con sus propios valores, los integra en la vida de los alumnos, refuerza una mejor conducta y los afirma a tomar mejores decisiones. Actuar de acuerdo con los propios valores de una manera repetida y constante, siendo en ellos persistentes, tiende a dar forma a la vida humana.

Mendoza Pérez (2005) dice que el maestro debe ser especialista para transmitir conocimientos, teniendo destrezas, habilidades y virtudes que ayuden al desarrollo integral del alumno, haciéndole saber que la autoestima es el amor racional a uno mismo y hacerla motor de un deseo de logro y de superación. Debe enseñarle que la justicia implica equidad, veracidad y rectitud, y debe ser utilizada como el mejor medio para la solución de problemas entre las personas, enseñarle que la tolerancia es el respeto hacia las ideas de los demás, enseñarle a socorrer a los pobres, creando sensibilidad hacia las necesidades de los demás, enseñarle a esperar su turno, sustentando la constancia y la paciencia, que son virtudes que están encaminadas hacia el logro de un fin, enseñarle a dar un trato igual a su semejante, ya sea pobre o rico, creyente o ateo, sano o enfermo. No basta con hablar de una honradez superflua; habrá que ser honestos con los alumnos y con uno mismo.

Mounier Gevaert (1997) menciona que los valores de vida no están en las cosas materiales, ni en las normas éticas, sino que están íntimamente ligados a la vida. Desde el momento que se tiene vida se necesita reconocerlos, rehabilitarlos y cultivarlos para que gradualmente se manifiesten en la vida externa. Él considera el valor de la integridad uno de los más importantes, porque recurre a la honestidad y la democracia, y se complementa con los valores de vida, que son la verdad, la justicia, la unidad y la libertad.

Suances Scheler (1999) resalta la importancia de los valores, porque, cuando se empiezan a rehabilitar y a cultivar, definitivamente cambia la conducta y el comportamiento se hace más serio y maduro, por la razón de que se comienza a actuar con verdad, justicia e integridad. Es decir que se vuelve más leal y justo y se busca la unidad para vivir en paz y armonía.

Respeto

Según Cadwallader (1999), un maestro debe vivir según la regla de oro. Puesto que desea mantener su dignidad, preservar su respeto propio y salvar las apariencias, tiene que ser considerado con los sentimientos de sus alumnos y evitar herir innecesariamente su autoestima. El que desea preservar su propia dignidad y autoestima debe tener cuidado de no herir innecesariamente la dignidad de los demás. Se debe observar esta regla sagradamente con el alumno más lerdo, más joven y más desatinado.

Pérez Martiniano y Díez López (2000) dicen que la formación en valores ayuda a la rectificación de las conductas. Además no sólo valora la enseñanza tradicional, sino también la educación por el ejemplo, el testimonio permanente del educador,

conductas moralmente imitables, método al que no se lo puede titular de autoritario o de estampador de valores, dado que se funda en que la verdad moral obre por sí misma. Educar es desarrollar, hacer salir, dar a luz aquello que el docente es. Supone un respeto a la dignidad de cada alumno que lo observa.

Elichiry y Arrúe (2004) dicen que el respeto comienza en la propia persona del maestro. El estado original del respeto está basado en el reconocimiento del propio ser como una entidad única, una fuerza vital interior. Surge desde un espacio auténtico de valor puro. Con la comprensión del propio ser se experimenta el verdadero autorrespeto. Estabilizarse en un estado elevado asegura auténtico respeto por el mismo y por sus alumnos, debido a que actúa con la conciencia de que toda persona tiene un valor innato, que es puro y virtuoso.

Alleyne (1998) indica que es un desafío desarrollar el valor del respeto en el propio ser y darle una expresión práctica en la vida diaria. Aparecerán obstáculos para probar la solidez del respeto y, con frecuencia, se sentirán en los momentos de más vulnerabilidad. Es necesaria la confianza en sí mismo para tratar con las circunstancias con seguridad, de manera optimista, esperanzadora. En las situaciones en las que parece que todos los apoyos se han desvanecido, lo que permanece fiel es el nivel en que se ha podido confiar internamente en el propio ser.

Por su parte, Álvarez y León (2005) señalan que pretender ganar respeto sin permanecer consciente del propio valor original se convierte en el método mismo para perderlo. Conocer el valor propio y honrar el de los demás es la auténtica manera de ganar respeto. Puesto que tal principio tiene su origen en ese espacio prístino de valor puro, los demás sienten intuitivamente, la autenticidad y la sinceridad. En el

principio de actitud de igualdad existe una actitud compartida; compartir crea un sentimiento de pertenecer, un sentimiento de familia.

Servicio

Artavia Granados (2005) señala que los maestros deben contar con habilidad o conjunto de habilidades que les permitan ayudar a los alumnos que van a educar y contribuir a su desarrollo en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales. El profesor debe tener nociones sobre los procesos de aprendizaje y la relación entre aprendizaje y desarrollo, implementar en sus aulas la diversidad de estilos de aprendizajes y las diferentes necesidades de niños y niñas, que ayuden a resolver problemas y proponer estilos apropiados a uno o más contextos culturales.

González Pérez, Rosell León y Piedra Salomón (2006) plantean que la contribución más importante que puede hacer un educador en el desarrollo del niño es ayudarlo a acceder a un campo en el que sus talentos se desarrollen más plenamente, donde se sienta satisfecho y capaz, tomando en cuenta aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

Cárdenas González y Pérez Ramos (2003) comentan que evaluar el desempeño docente como formador de valores resulta lamentable, ya que actualmente la formación de valores en cuanto al alumno se refiere ha disminuido. Lo atribuyen al hecho de que el docente deja de otro lado la formación en valores, olvidando un poco que las vocaciones y los valores se orientan, forman y educan, y que éstos conllevan

un compromiso que se basa en el ofrecimiento de los esfuerzos personales a otros, en este caso sus alumnos. No se debe olvidar que la escuela pretende ser espacio de reflexión, creación de conocimientos científicos y tecnológicos y de formación de valores.

Bloom (2000) dice que el éxito en el servicio a los demás proviene de la humildad. No puede haber beneficio para el mundo sin humildad. El servicio se lleva a cabo de la mejor manera cuando (a) es considerado un instrumento y (b) se da el primer paso para aceptar a otro que es diferente.

Unidad

White (1987) señala que los maestros son hombres y mujeres escogidos. Sus alumnos poseen una diversidad de caracteres, por lo cual deben buscar unirlos en sentimientos trayéndolos y uniéndolos a Dios. Los discípulos eran diferentes los unos de los otros, se veía toda clase de caracteres, pero se unían en Jesús. De esa manera los maestros son responsables de los alumnos para educarlos en valores que integren su vida.

Soriano Ayala (2000) plantea que la enseñanza en valores puede ser demostrada en la realización de tareas de carácter técnico, de carácter social, orientadas a las relaciones interpersonales. Se puede adquirir valores a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas. Plantea que se puede hablar de habilidades técnicas para realizar tareas diversas, habilidades sociales para relacionarse con los demás en situaciones heterogéneas, habilidades cognitivas para procesar la información que llega y que debe ser utilizada; lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí.

Cano Flores (2000) señala que la evaluación del desempeño en la práctica profesional de un profesor es un proceso sistemático que permite la obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales.

Carreras de Alba, Guil Bozal y Mestre Navas (1999) comentan que para el proceso de evaluación docente se requieren evidencias acerca de su desempeño. Un maestro para ser exitoso en su enseñanza debe producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en sus superiores y compañeros de trabajo, que los expresen en el nivel institucional al interior del aula y aborden elementos de (a) estilos de gestión, (b) normas de convivencia y (c) forma y grado de participación de los alumnos. Que haya relación maestro-alumno, dominando la disciplina que enseña para que los alumnos aprendan, llevando a la práctica los conocimientos para tomar decisiones al planificar, intervenir, realizar y evaluar, que involucra cambio o transformación en sus alumnos.

Millán Puelles (2000) sustenta que los maestros se han quedado atrapados en un modelo de comportamiento que ha distorsionado el cultivo de valores. La escuela es un medio para cultivar en los niños y jóvenes valores que los ayuden a crecer de manera positiva. Es tarea importante para los maestros en el aula de clases ayudar a crecer y fomentar en sus alumnos un círculo de compañerismo y unidad.

Díaz y Saavedra (2000) mencionan que los maestros en el aula de clases deben propiciar la unidad en sus alumnos creando experiencias de cooperación y aumentando el entusiasmo por la tarea. La unidad se construye a partir de una visión

compartida, una esperanza anhelada, un fin altruista o una causa para el bien común de los alumnos. La unidad da sustento, fuerza y valor para hacer que lo imposible se haga posible. Junto con la determinación y el compromiso, la unidad hace que la tarea más difícil parezca fácil.

Hoyos y Martínez (2005) proponen el juego cooperativo como estrategia didáctica para reforzar el valor de la amistad usando modalidad de evaluación y práctica. Encontraron que trabajar en equipo es más factible que individualmente, ya que en actividades cooperativas las personas son capaces de respetar las ideas del otro, llegando así a acuerdos que beneficien a todos.

White (1987) sustenta que los maestros difieren tanto de sus características naturales, en su educación y en sus hábitos de vida. Necesitan llegar a la unidad de sentimientos, pensamientos y acción, para poder educar a sus alumnos, ayudándolos a crecer en unidad, y a la vez llevándolos a una vida en relación con Dios.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo conocer si existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes, de las escuelas primarias adventistas, de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.

El capítulo está diseñado con el siguiente contenido: tipo de investigación, población, muestra, instrumento de medición, hipótesis, preguntas complementarias, recolección de datos y análisis de datos.

Tipos de investigación

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) dan a conocer una clasificación de los tipos de investigación.

Estudios descriptivos: Estos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Estudios correlacionales: Tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

Estudio cuantitativo: Se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente; confía

en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

De acuerdo con lo mencionado precedentemente, esta investigación se puede clasificar como descriptiva, correlacional y cuantitativa.

Se la consideró descriptiva por las siguientes razones:

1. Se pudo conocer el nivel de desempeño del profesor que da un servicio en las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte.

2. Se ofrece una visión de los valores que se están practicando.

3. Nos muestra cómo están interiorizado los valores en los docentes de quinto y sexto grado de las escuelas primarias, y cómo lo reflejan en su desempeño.

Se la considera correlacional porque se pudo conocer cómo se relacionan entre sí los valores que promueve la unión Mexicana del Norte, en el desempeño de los docentes del quinto y sexto grado de las escuelas primarias.

Se considera cuantitativa por las siguientes razones:

1. Porque se está usando un instrumento con niveles de medición métricos y con objetividad.

2. Por la exigencia de procesos estadísticos con nivel de significatividad, para hacer el análisis de datos.

3. Por el uso de hipótesis que fueron aceptadas o rechazadas en función del nivel de significación.

Población

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por 47 escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, con 1295 estudiantes de

quinto y sexto año, inscritos en el curso escolar 2007-2008. Para observar otras características de la muestra, ver el Apéndice A.

Muestra

Se tomó una muestra de 10 escuelas, una de cada asociación/misión, que corresponde al 33.4% del total de las escuelas, tomando en cuenta las que tienen el número mayor de estudiantes del quinto y sexto años (ver Tabla 1).

Tabla 1

Muestra del estudio

Campo	Estado	Ciudad	Escuela
Misión Azteca	Distrito Federal	México	Ignacio Manuel Altamirano
Asociación de Baja California	Baja California	Tijuana	Salud y Saber
Misión del Bajío	León Guanajuato	León	Julia García Retana
Asociación del Golfo	Tamaulipas	Reynosa	Alfa y Omega
Asociación Metropolitana	Distrito Federal	México	Miguel Ángel Asturias
Asociación del Noreste	Nuevo León	Montemorelos	Soledad Acevedo de los Reyes
Asociación del Noroeste	Sonora	Nogales	Nogales
Misión del Norte	Chihuahua	Cd. Juárez	Juan de la Barrera
Misión de Occidente	Jalisco	Guadalajara	Vicente Guerrero
Asociación de Sinaloa	Sinaloa	Culiacán	Culiacán

Instrumento de medición

En esta sección se incluyen las variables dependientes, las variables demográficas y la elaboración del instrumento.

Variables

Las variables son todo aquello que se puede medir, controlar o estudiar. Son características, atributos observables y susceptibles en cambio o variación (Zorrilla Arena, 1986). Para hacer este estudio se utilizaron variables dependientes e independientes.

Variables dependientes

Las variables dependientes de este estudio fueron 10 valores que dimensionan el desempeño docente, de los maestros de quinto y sexto grado, de las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte: abnegación, adoración, amor, equidad, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio, unidad.

Variables independientes

La variable independiente es la que un investigador manipula. Es un factor de estímulo, cuyo valor se mide, manipula y/o controla (Tamayo y Tamayo, 1985). Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: (a) género del alumno, (b) grado del alumno, (c) religión del alumno y (d) género del maestro.

Elaboración del instrumento

A continuación se hace una descripción de la elaboración del instrumento utilizado en el presente estudio.

1. Se utilizaron los diez valores que tiene la Unión Mexicana del Norte.

2. Los valores fueron seleccionados por la Unión Mexicana del Norte. Se tomó como punto de partida los tres objetivos sustantivos de la Iglesia Adventista del Séptimo día: el crecimiento, la unidad y la calidad de vida. Se trabajó con una comisión compuesta por 12 personas, departamentales y administrativos de la Unión Mexicana del Norte, para poder definir los valores. La comisión elaboró una lista de 10 valores distintivos: abnegación, adoración, amor, equidad, integridad, gozo, humildad, respeto, servicio y unidad. Posteriormente se pasó a la junta directiva formada por 70 personas donde hay representación de diferentes sectores de la iglesia, laicos, colportores, maestros, pastores y administrativos de asociaciones y misiones, siendo ellos los que determinaron que fueran aceptados en una junta de fin de año del 2006. A partir de dichos valores, la Unión Mexicana del Norte creó su plan estratégico de desarrollo. Estos valores fueron adoptados por el sistema educativo.

3. Para definir conceptualmente los 10 valores para este estudio, se hizo una encuesta con preguntas abiertas y se consultó a 27 estudiantes de la Maestría en Educación en el verano 2007 de la Universidad de Montemorelos.

4. Se consultaron los instrumentos para evaluar la interiorización de valores en alumnos: (a) instrumento elaborado por Meza Escobar (2003), quien realizó una investigación sobre la interiorización de valores en alumnos universitarios, y b) instrumento elaborado por Muñoz Palomeque (2005), quien elaboró un estudio sobre la interiorización de valores en alumnos de escuela preparatoria. Se consideraron para elaborar los ítemes de esta investigación sobre desempeño docente.

5. Se elaboraron 131 ítemes originalmente, que fueron revisados por los asesores y por el departamento de educación de la Unión Mexicana del Norte.

6. Quedó un instrumento conformado por 100 ítemes, 10 por cada valor. Dicho instrumento fue revisado y corregido nuevamente por el Departamento de Educación de la Unión y los asesores.

7. Dado que el instrumento era extenso y se administraría a niños de quinto y sexto grados de las escuelas primarias, se dividió en dos partes; cinco valores en cada instrumento (1 y 2).

8. El instrumento 1 contiene los valores abnegación, adoración, amor, equidad y gozo; en total 50 ítemes.

9. El instrumento 2 contiene los valores: humildad, integridad, respeto, servicio y unidad; en total 50 ítemes.

10. Con la aprobación de los asesores se hizo una prueba piloto de los instrumentos con el cuarto grado de primaria del Instituto Soledad Acevedo de los Reyes, en Montemorelos, Nuevo León. Siendo que había dos grupos de cuarto año con un total de 52 niños, un grupo A de 25 y un grupo B de 27, el instrumento 1 fue administrado a la mitad de ambos grupos. El instrumento 2 también fue administrado a la mitad de ambos grupos, para que los alumnos pudieran evaluar con ambos instrumentos a su maestro.

11. Dado que los niños de cuarto año tuvieron algunas dudas, se hicieron pequeñas modificaciones a los instrumentos.

12. Se hizo una evaluación de confiabilidad preliminar con el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS) versión 14.0, para Win-

dows. Se obtuvieron los siguientes valores alfa de Cronbach: (a) Instrumento 1: α igual a .927 y (b) instrumento 2: α igual a .966 (ver Apéndice B).

13. Se solicitó por medio de una carta dirigida a los tres asesores la aprobación de los instrumentos (ver Apéndice C).

14. Se recibió una carta de respuesta de los asesores (ver Apéndice D).

15. Los instrumentos contruidos se encuentran en el Apéndice E.

Validez

Se hizo consulta de instrumentos de otras investigaciones. También se hizo lectura de bibliografía especializada donde se han hecho estudios sobre evaluación docente, se obtuvo el aporte de docentes y del departamental de educación de la Unión Mexicana del Norte y la revisión de los asesores.

Confiabilidad

Una vez administrados los instrumentos en la muestra del estudio se hizo la evaluación estadística de confiabilidad de los instrumentos. Se hizo la prueba de confiabilidad con el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows. Se obtuvieron los siguientes valores alfa de Cronbach: (a) Instrumento 1: α igual a .953 y (b) instrumento 2: α igual a .949 (ver Apéndice F).

Operacionalización de las variables

Para ejemplificar la operacionalización se presenta en la Tabla 2, la variable abnegación. La operacionalización completa se presenta en el Apéndice G.

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la abnegación.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a la entrega completa en el servicio, a favor de sus alumnos con paciencia y tolerancia.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítemes se enlistan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nos ayuda en las tareas en el aula de clases. 2. Defiende los principios religiosos de la iglesia. 3. Se preocupa por ayudar a los alumnos de escasos recursos. 4. Da de su tiempo cuando es necesario, sin importar su cansancio. 5. Se interesa en el bienestar de la escuela. 6. Ante lo imprevisto en el aula, acepta cambios con facilidad. 7. Le gusta compartir sus conocimientos con los alumnos. 8. Dedicar tiempo para aclarar las dudas de los alumnos. 9. Apoya en todos los programas de trabajo en la escuela. 10. Mantiene un ambiente amistoso en el aula. 	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la abnegación se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítemes.</p> <p>Segundo, para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Hipótesis

En esta sección se encuentran las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis, preguntas complementarias, la recolección de datos y el análisis de los mismos datos.

Hipótesis nulas

Hernández Sampieri et al. (2003) dicen que la hipótesis nula es, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables; sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación. A continuación se presentan las hipótesis nulas de esta investigación:

H₀₁: No existe relación significativa entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años.

H₀₂: No existe diferencia significativa, con base en el género, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₀₃: No existe diferencia significativa, con base en la religión, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de quinto y sexto grados de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₀₄: No existe diferencia significativa, con base en el grado de estudios, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

H₀₅: No existe diferencia significativa, con base en el género del maestro, en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto años sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan su desempeño en las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Operacionalización de las hipótesis

En la Tabla 3 se presenta la operacionalización de las hipótesis, como ejemplo se muestra parcialmente la hipótesis H₀₁. La operacionalización completa se encuentra en el Apéndice H.

Tabla 3

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀₁ : No existe relación significativa entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.	A. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la abnegación.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < .05$.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño laboral de los docentes de quinto y sexto grado de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte?

2. ¿Cuál es el nivel de calidad del desempeño docente para cada una de las actitudes que dimensionan cada valor?

Recolección de datos

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

1. Se pidió la ayuda del director del departamento de educación de la Unión Mexicana del Norte, para contactar a los directores de las escuelas primarias para solicitar su ayuda para la aplicación del instrumento.

2. Las escuelas primarias donde se aplicó el instrumento fueron las siguientes: (a) Centro educativo Ignacio Manuel Altamirano (México, Distrito Federal), (b) Colegio Salud y Saber (Tijuana, Baja California), (c) Colegio Julia García Renata (León, Guanajuato), (d) Colegio Alfa y Omega (Reynosa, Tamaulipas), (e) Instituto Miguel Ángel Asturias (México Distrito Federal), (f) Instituto Soledad Acevedo de los Reyes (Montemorelos, Nuevo León), (g) Colegio Nogales (Nogales, Sonora), (h) Colegio Juan de la Barrera (Ciudad Juárez, Chihuahua), (i) Colegio Vicente Guerrero (Guadalajara, Jalisco), (j) Colegio Culiacán (Culiacán, Sinaloa).

3. La Unión del Mexicana del Norte proporcionó el número de estudiantes que tiene cada escuela primaria de la muestra, en su grupo de quinto y sexto grados.

4. Se elaboró un instructivo para los responsables de administrar los instrumentos en cada escuela (ver Apéndice I).

5. El departamental de educación y el secretario de la Unión Mexicana del Norte hicieron una carta para ser enviada a los colegios (ver Apéndice J).

6. Se hicieron paquetes con los instrumentos para cada escuela. Se adicionó en cada paquete el instructivo y las cartas dadas por el departamental de educación y el secretario de la Unión Mexicana del Norte.

7. Los directores de las instituciones recibieron los paquetes, leyeron las instrucciones y administraron el instrumento a los grupos de quinto y sexto grados en el mes de marzo del 2008.

8. La administración del instrumento en el Instituto Soledad Acevedo de los Reyes en Montemorelos, Nuevo León, se hizo de manera personal por el investigador.

9. El instrumento fue enviado a las demás escuelas por correo postal, por medio de la Unión Mexicana del Norte.

10. Administrado el instrumento, las personas encargadas de cada escuela lo devolvieron a la Unión Mexicana de Norte para posteriormente ser entregadas al investigador.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 14 para Windows. Las pruebas estadísticas utilizada en esta investigación fueron el coeficiente de correlación r de Pearson, la prueba t de Student y el análisis de varianza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de las escuelas primarias adventistas, de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.

Esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y cuantitativa. El instrumento fue aplicado al grupo de quinto y sexto año de 10 escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte, del sistema educativo de los Adventistas del Séptimo Día. Se hizo un instructivo para su aplicación.

Las variables independientes fueron las siguientes: género del estudiante, religión, grado de estudio y género del maestro. Las variables dependientes fueron el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años.

Los resultados obtenidos se presentarán en el siguiente orden: (a) una descripción demográfica de los sujetos participantes en la investigación, (b) las pruebas de las hipótesis, (c) las respuestas a las preguntas de investigación y (d) el resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p de .05. La muestra estuvo constituida por 209 estudiantes de quinto y 223 estudiantes de sexto grado de un total de 10 escuelas primarias del sistema educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte.

Descripción demográfica

A continuación se presentan tablas que resumen las características demográficas. Estas tablas presentan los resultados de las variables estudiadas en la investigación: género del alumno, grado de estudios, religión del alumno, género del maestro y colegio donde estudia.

La Tabla 4 muestra que el total de estudiantes encuestados, según el género, se distribuyó de la siguiente manera: el 50.2% fueron mujeres y el 49.8% fueron hombres.

En la Tabla 5 se muestra que el total de estudiantes encuestados, por grado de estudios, se distribuyó de la siguiente manera: el 48.4% fueron de quinto año y el 51.6% fueron de sexto año.

Tabla 4

Género de los alumnos

Género	n	%
Femenino	217	50.2
Masculino	215	49.8
Total	432	100

La Tabla 6 muestra la distribución de los estudiantes de acuerdo con su religión. Se distribuyeron de la siguiente forma: adventistas 58.6%, católicos 26.6% y otras 14.8%.

En la Tabla 7 se muestra la distribución del género del maestro: femenino 57.1% y masculino 42.9%.

Tabla 5

Grado de estudios de los alumnos

Grado	n	%
Quinto	209	48.4
Sexto	223	51.6
Total	432	100

Tabla 6

Religión de los alumnos

Religión	N	%
Adventista	253	58.6
Católico	115	26.6
Otra	64	14.8
Total	432	100

Tabla 7

Género de los maestros

Género	N	%
Femenino	12	57.1
Masculino	9	42.9
Total	21	100

La Tabla 8 presenta una distribución de los estudiantes por escuela y el porcentaje representado. Se obtuvo una participación de 432 estudiantes de quinto y sexto años.

Pruebas de hipótesis

Las hipótesis a ser probadas fueron cinco, referidas al grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los maestros de quinto y sexto años de las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de sus alumnos, respectos al género del alumno, la religión del alumno, el grado de estudios del alumno y el género del maestro. Las hipótesis H₀₂, H₀₃ y H₀₄, generalizan los diez valores, pero son probadas por cada uno de los mismos valores que dimensionan el desempeño docente.

Tabla 8

Colegio donde estudia

Colegio	n	%
Soledad Acevedo de los Reyes	90	20.8
Culiacán	71	16.4
Salud y Saber	51	11.8
Nogales	57	13.2
Julia García Retana	21	4.9
Ignacio Manuel Altamirano	35	8.1
Vicente Guerrero	21	4.9
Miguel Ángel Asturias	30	6.9
Juan de la Barrera	27	6.3
Alfa y Omega	29	6.7
Total	432	100

La escala que se utilizó para dar respuesta a los ítemes y de allí sacar un promedio del desempeño docente dimensionado por cada valor fue la siguiente: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: casi siempre y 4: siempre.

Los valores de las medias aritméticas se interpretan de acuerdo con la escala anterior y se considera que un valor tiene un grado de interiorización aceptable si su media es de 3 o mayor.

Hipótesis nula 1

La hipótesis nula 1 declara que no existe relación significativa entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.

Para el instrumento 1, que contiene cinco valores (abnegación, adoración, amor, equidad y gozo) se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson. Los resultados se pueden observar en la Tabla 9.

Se encontró lo siguiente: (a) una correlación positiva media entre los valores abnegación y adoración, adoración y amor, adoración y gozo y adoración y equidad y (b) una correlación positiva fuerte entre los valores abnegación y amor, abnegación y equidad, abnegación y gozo, equidad y gozo, amor y equidad y amor y gozo.

La prueba reveló que cada uno de los cinco valores están correlacionados positiva y significativamente con cada uno de los demás.

Para el instrumento 2, que contiene cinco valores (humildad, integridad, respeto, servicio y unidad) se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson. Los resultados se pueden observar en la Tabla 10.

Tabla 9

Matriz de correlación de los valores del instrumento 1 (n = 221)

Valor	r/significación	Abnegación	Adoración	Amor	Equidad	Gozo
Abnegación	r		0.492	0.755	0.705	0.745
	Significación		0.000	0.000	0.000	0.000
Adoración	r			0.507	0.613	0.530
	Significación			0.000	0.000	0.000
Amor	r				0.801	0.829
	Significación				0.000	0.000
Equidad	r					0.783
	Significación					0.000
Gozo	r					
	Significación					

Tabla 10

Matriz de correlación de los valores del instrumento 2 (n = 211)

Valor	r/significación	Humildad	Integridad	Respeto	Servicio	Unidad
Humildad	r		0.751	0.751	0.690	0.717
	Significación		0.000	0.000	0.000	0.000
Integridad	r			0.785	0.648	0.649
	Significación			0.000	0.000	0.000
Respeto	r				0.681	0.737
	Significación				0.000	0.000
Servicio	r					0.827
	Significación					0.000
Unidad	r					
	Significación					

Se encontró lo siguiente: (a) una correlación positiva media entre los valores integridad y servicio, integridad y unidad y respeto y servicio y (b) una correlación positiva fuerte entre los valores humildad e integridad, humildad y respeto, humildad

y servicio, humildad y unidad, integridad y respeto, respeto y unidad y servicio y unidad.

La prueba mostró que cada uno de los cinco valores está correlacionado positiva y significativamente con cada uno de los demás.

Hipótesis nula 2

La hipótesis nula 2 declara que no existe diferencia significativa, con base en el género, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

La prueba estadística utilizada para la hipótesis fue la prueba *t* de Student.

Para el instrumento 1, que contiene los valores abnegación, adoración, amor, equidad y gozo, en la Tabla 11 se resumen los resultados de la prueba *t* de Student para cada uno de los cinco valores. Se encontró que no hubo ningún nivel de significación *p* menor o igual a .05. Esto permitió retener la hipótesis nula de igualdad de medias, para todos los valores investigados, con base en el género del alumno.

Para el instrumento 2, que contiene los valores humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, en la Tabla 12 se resumen los resultados de la prueba *t* de Student para cada uno de los cinco valores. Se encontró que no hubo ningún nivel de significación *p* menor o igual a .05. Esto permitió retener la hipótesis nula de igualdad de medias, para todos los valores investigados, con base en el género del alumno.

Tabla 11

Prueba t de Student, según el género del alumno, instrumento 1 (n = 221)

Valor	Media aritmética		t	p
	Mujeres	Hombres		
Abnegación	3.380	3.341	0.553	.581
Adoración	3.357	3.514	0.594	.553
Amor	3.463	3.365	1.506	.134
Equidad	3.498	3.485	0.182	.856
Gozo	3.532	3.534	-0.03	.976

Tabla 12

Prueba t de Student, según el género del alumno, instrumento 2 (n = 211)

Valor	Media aritmética		t	p
	Mujeres	Hombres		
Humildad	3.468	3.435	0.521	.603
Integridad	3.625	3.625	-0.004	.996
Respeto	3.722	3.705	0.347	.729
Servicio	4.461	3.400	0.908	.365
Unidad	3.591	3.512	1.112	.267

Hipótesis nula 3

La hipótesis nula 3 declara que no existe diferencia significativa, con base en la religión, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la religión. La variable dependiente en la que se compraron los grupos son los valores.

Los resultados para el instrumento 1, que contiene los valores abnegación, adoración, amor, equidad y gozo, se encuentran en la Tabla 13. La prueba estadística-

ca utilizada fue el análisis de varianza de un factor. Se puede observar que el valor de significación p fue menor que .05 para los valores adoración, amor, equidad y gozo. Para dichos valores se rechazó la hipótesis nula y se aceptó que los estudiantes tienen percepción diferente según su religión.

Para el valor abnegación, el valor de significación fue mayor que .05. Esto permitió retener la hipótesis nula acerca de la igualdad entre las medias, según la religión del alumno.

Tabla 13

Análisis de varianza de un factor, según la religión del alumno, para los valores del instrumento 1 (n = 221)

Valor	Media aritmética			f	p
	ASD	Católico	Otra		
Abnegación	3.419	3.261	3.328	1.952	.144
Adoración	3.629	3.362	3.475	9.506	.000
Amor	3.499	3.251	3.397	5.546	.004
Equidad	3.589	3.321	3.447	5.795	.004
Gozo	3.627	3.359	3.503	5.566	.004

Los resultados para el instrumento 2, que contiene los valores humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, se encuentran en la Tabla 14. Se puede observar que el valor de significación p fue mayor que .05 para dichos valores. Esto permitió retener la hipótesis nula acerca de la igualdad entre las medias, y se concluyó que los estudiantes tienen la misma percepción de sus maestros, según su religión.

Tabla 14

Análisis de varianza de un factor, según la religión del alumno para los valores del instrumento 2 (n = 211)

Valor	Media aritmética			<i>f</i>	<i>p</i>
	ASD	Católico	Otra		
Humildad	3.471	3.442	3.382	0.435	.648
Integridad	3.625	3.659	3.557	0.660	.518
Respeto	3.722	3.704	3.689	0.126	.881
Servicio	3.468	3.365	3.386	0.984	.376
Unidad	3.567	3.554	3.475	0.375	.688

Hipótesis nula 4

La hipótesis nula 4 declara que no existe diferencia significativa, con base en el grado de estudios, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Los resultados para el instrumento 1, que contiene los valores abnegación, adoración, amor, equidad y gozo, se encuentran en la Tabla 15. La prueba estadística utilizada fue la *t* de Student. Al hacer el análisis para cada uno de los valores se encontraron diferencias significativas para los valores abnegación y gozo con una *p* menor o igual a .05. Para los valores adoración, amor y equidad se retuvo la hipótesis nula de igualdad de medias, según el grado de estudios del alumno.

Para el instrumento 2, que contiene los valores humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, al hacer el análisis para cada uno de los valores se encontraron diferencias significativas para todos los valores con una *p* menor o igual a .05. Por lo

tanto se rechazó la hipótesis nula de igualdad de medias, para los cinco valores, según el grado de estudios del alumno. Los resultados se encuentran en la Tabla 16.

Hipótesis nula 5

La hipótesis nula 5 declara que no existe diferencia significativa, con base en el género del maestro, en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto año, sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan su desempeño en las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Tabla 15

Prueba t de Student, según al grado de estudios del alumno, para los valores del instrumento 1 (n = 221)

Valores	Media aritmética		t	p
	Quinto año	Sexto año		
Abnegación	3.436	3.291	2.051	.041
Adoración	3.545	3.517	0.514	.608
Amor	3.470	3.363	1.638	.103
Equidad	3.547	3.441	1.521	.130
Gozo	3.623	3.450	2.468	.014

Tabla 16

Prueba t de Student, según al grado de estudios del alumno, para los valores del instrumento 2 (n = 211)

Valores	Media aritmética		t	p
	Quinto año	Sexto año		
Humildad	3.541	3.365	2.794	.006
Integridad	3.711	3.543	3.276	.001
Respeto	3.783	3.646	2.860	.005
Servicio	3.545	3.322	3.376	.001
Unidad	3.693	3.417	4.074	.000

La Tabla 17 muestra los resultados del instrumento 1, que incluye los valores abnegación, adoración, amor, equidad y gozo, la prueba estadística utilizada para probar la hipótesis fue la *t* de Student. Al hacer el análisis para cada uno de los valores no se encontraron diferencias significativas en los valores dichos valores. Por lo tanto se retuvo la hipótesis nula y se aceptó que los estudiantes tienen una percepción igual de los maestros y las maestras.

Tabla 17

Prueba t de Student, según el género del maestro, para los valores del instrumento 1 (n = 221)

Valores	Media aritmética		<i>t</i>	<i>p</i>
	Hombres	Mujeres		
Abnegación	3.386	3.343	-0.591	.555
Adoración	3.490	3.558	1.206	.229
Amor	3.442	3.395	-0.706	.481
Equidad	3.521	3.472	-0.693	.489
Gozo	3.579	3.5	-1.099	.273

La Tabla 18 muestra los resultados para el instrumento 2, que incluye los valores humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, la prueba estadística utilizada fue la *t* de Student. Al hacer el análisis para cada uno de los valores se encontraron diferencias significativas en los valores integridad, respeto, servicio y unidad, con una *p* menor o igual a .05. Para los valores mencionados se rechazó la hipótesis nula y se aceptó que los estudiantes tienen una percepción diferente de los maestros y las maestras.

Tabla 18

Prueba t de Student, según el género del maestro, para los valores del instrumento 2 (n = 221)

Valores	Media aritmética		t	p
	Hombres	Mujeres		
Humildad	3.392	3.493	1.575	.117
Integridad	3.548	3.678	2.468	.014
Respeto	3.653	3.756	2.091	.038
Servicio	3.322	3.507	2.747	.007
Unidad	3.446	3.626	2.550	.011

Preguntas complementarias

A continuación se atienden las preguntas de investigación planteadas al inicio de esta investigación; después de cada pregunta de investigación se presentan las medias aritméticas de la práctica de valores por parte de los maestros.

1. ¿Cuál es el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño laboral de los docentes, de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte?

Para responder a ésta pregunta de la investigación, se consideraron todos los estudiantes del estudio.

La Tabla 19 contiene los valores de la media aritmética correspondiente al instrumento 1. Para todos los valores se obtuvo una media aritmética superior a 3, lo que corresponde a una percepción, según los alumnos, de que los maestros ejecutan las acciones investigadas con una frecuencia entre casi siempre y siempre.

La Tabla 20 contiene los valores de la media aritmética correspondiente al instrumento 2. Para todos los valores se obtuvo una media aritmética superior a 3, lo

Tabla 19

Grado de interiorización de cada uno de los valores del instrumento 1 (n=221)

Valor	<i>M</i>	<i>DE</i>
Abnegación	3.361	.527
Adoración	3.530	.415
Amor	3.414	.488
Equidad	3.492	.521
Gozo	3.533	.527

Tabla 20

Grado de interiorización de cada uno de los valores del instrumento 2 (n=211)

Valor	<i>M</i>	<i>DE</i>
Humildad	3.451	.462
Integridad	3.625	.381
Respeto	3.713	.354
Servicio	3.431	.490
Unidad	3.552	.511

que corresponde a una percepción, según los alumnos, de que los maestros ejecutan las acciones investigadas con una frecuencia entre casi siempre y siempre.

2. ¿Cuál es el grado de interiorización para cada una de las actitudes que dimensionan cada valor del desempeño docente, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte?

Para responder a esta pregunta de investigación, se consideró a estudiantes de quinto y sexto años de las escuelas primarias de la Unión Mexicana de Norte.

Se observa que todas las actitudes evaluadas por los estudiantes son positivas, con una percepción de frecuencia observada entre casi siempre y siempre, ex-

cepto para una que tuvo una media de 1.683, el ítem declara: “Nos visita en nuestra casa cuando estamos enfermos”. Los resultados obtenidos se encuentran en el Apéndice K.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y fueron presentados en diferentes tablas.

Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

DIMENSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Este estudio tuvo como propósito conocer si existe relación entre el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años. El estudio se realizó en 10 escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte durante el curso escolar 2007 y 2008 y su reporte quedó organizado en cinco capítulos.

En el primer capítulo se describieron los antecedentes del problema, luego se presentan los resultados de algunas investigaciones relacionados con el desempeño docente y la enseñanza en valores, se hizo el planteamiento del problema, para finalmente llegar a su declaración formal. Entonces se presentaron las hipótesis de la investigación. Después de esto se presentaron las preguntas de investigación, se presentan los objetivos de la investigación y la justificación del problema. Posteriormente se establecieron tanto las limitaciones como las delimitaciones del estudio y los supuestos. Se definieron algunos términos que se consideraron en esta investigación, el trasfondo filosófico y se concluye con la organización del estudio.

El capítulo II correspondiente al marco teórico se estructuró haciendo un análisis bibliográfico de la variable evaluación del desempeño docente, su importancia, concepto de valor y las dimensiones del desempeño con base en los valores.

En el capítulo III se estableció el marco metodológico. En este capítulo se da una breve explicación del tipo de investigación con el que se trabajó. Además se describió la población a estudiar y la muestra. Se presentó la descripción y elaboración del instrumento con el que se trabajó para recoger la información. Se planteó la operacionalización de las variables. Se declararon las hipótesis nulas así como su operacionalización. Se indican las preguntas complementarias de la investigación. Posteriormente se menciona la forma en la que se recolectaron los datos, así como el análisis de dichos datos.

En el capítulo IV se presentaron los resultados de la investigación. Fueron analizadas las variables demográficas, las pruebas de las hipótesis, las preguntas de investigación y un breve resumen.

En el capítulo V se presentan las conclusiones, una discusión de resultados y recomendaciones de la investigación.

Conclusiones

Esta sección está dividida en dos partes. La primera muestra las conclusiones con base en las hipótesis y la segunda las conclusiones con base en las preguntas complementarias.

Conclusiones de las hipótesis

Declaración del problema

El problema al que se pretendió dar respuesta con esta investigación fue la búsqueda de una probable relación del grado de interiorización entre cada uno de los valores con los restantes, que dimensionan el desempeño de los docentes de las escuelas primarias adventistas, de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto años.

Con base en los resultados se puede concluir que cada uno de los 10 valores (abnegación, adoración, amor, equidad, gozo, humildad, integridad, respeto, unidad y servicio), que dimensionaron el desempeño de los docentes de quinto y sexto año de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, se relacionan positivamente con cada uno de los demás, según la percepción de sus alumnos.

Hipótesis nula 2

Se analizó la posible diferencia en la percepción del grado de interiorización, de cada uno de los valores que dimensionaron el desempeño de los docentes de quinto y sexto año, de las escuelas primaria adventistas, según el género de sus alumnos.

Se pudo concluir que los estudiantes, hombres y mujeres, manifestaron tener la misma percepción del desempeño de sus maestros, para cada uno de los 10 valores investigados (abnegación, adoración, amor, equidad, gozo, humildad, integridad, respeto, unidad y servicio). Hombre y mujeres evaluaron a sus maestros con un nivel de desempeño alto.

Hipótesis nula 3

Se supuso la posible diferencia, con base en la religión de los alumnos, en la percepción que tienen sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de quinto y sexto años, de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Se encontró que los alumnos adventistas tienen una percepción de mejor desempeño de sus maestros, que los alumnos católicos, en los valores adoración, amor, equidad y gozo. Es importante destacar que tanto los alumnos adventistas como los católicos y los de otras religiones tuvieron una percepción de un desempeño alto de sus maestros en los 10 valores investigados.

Hipótesis nula 4

Se supuso la posible diferencia, con base en el grado de estudios de los alumnos, en la percepción que tienen sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Se encontró que los alumnos de quinto año manifestaron tener una mejor percepción que los alumnos de sexto año, sobre el nivel de desempeño de sus maestros, en 7 de los 10 valores (abnegación, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio y unidad). Es necesario complementar que tanto los estudiantes de quinto año como los de sexto tienen una apreciación de un nivel de desempeño alto de sus maestros.

Hipótesis nula 5

Con base en el género del maestro, se supuso la probable diferencia en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto año, sobre el grado de interiorización de los valores que dimensionan su desempeño.

Se pudo concluir, según la percepción de los estudiantes de quinto y sexto años, que las maestras tienen un mejor desempeño que los maestros en las acciones relacionadas con los valores integridad, respeto, servicio y unidad. Se destaca que tanto las maestras como los maestros fueron evaluados por sus alumnos con un nivel de desempeño alto.

Conclusiones de las preguntas complementarias

Pregunta 1

Se pretendió conocer cuál es el grado de interiorización de cada uno de los valores que dimensionan el desempeño laboral de los docentes de quinto y sexto años de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Se llegó a la conclusión que los 10 valores que dimensionan el desempeño de los maestros en las escuelas primarias, según la percepción de los alumnos, de quinto y sexto años fueron evaluados con un grado de interiorización alto.

Pregunta 2

Se pretendió conocer, cuál es el grado de interiorización para cada una de las actitudes que dimensionan cada valor del desempeño docente, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.

Se pudo concluir que los maestros de quinto y sexto años de las escuelas primarias ejecutan todas las actitudes de manera positiva. Los alumnos tienen una percepción de nivel alto, excepto para una que tuvo una percepción de nivel bajo, que declara: “Nos visita en nuestra casa cuando estamos enfermos”.

Discusión

El desempeño de los maestros debe estar cimentado en otros aspectos también relevantes como la cooperación entre pares, además de los valores, ya que es una práctica muy ausente en algunos niveles de la educación. El desempeño puede verse afectado si no hay apoyo del resto del equipo de trabajo. Es ahí donde se ponen en práctica los valores investigados en este estudio, y uno de ellos que cabe resaltar es la unidad en el trabajo en equipo, con un respeto mutuo en las opiniones y con un encomendado distribuido equitativamente.

Puede darse el caso de que haya maestros que trabajan para recibir un salario, sin importarles cabalmente la misión que tienen en el aula de clases. Pero para Valdés Velóz (2000) lo esencial en el desempeño docente no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte, donde haya un ambiente de aprendizaje en el aula, donde haya interacción entre maestro y alumno, donde el maestro piense siempre en el alumno y que la enseñanza que va a impartir sea de óptima calidad.

En el desempeño del maestro los valores transmitidos se relacionan unos con los otros en un nivel de significación alto. El maestro transmite valores en el aula de clases a sus alumnos, en una sociedad donde los valores carecen cada vez más. Ortigosa López (2002) señala que toda propuesta educativa debe llevar implícita una propuesta de valores, donde formar personas exige educar en valores. También con-

firma que los valores, de una u otra forma, se están transmitiendo de maestros a alumnos. Dice que los valores transmitidos por los maestros ayudan en la convivencia y el crecimiento educativo en los niños.

Creo que no siempre se puede llegar a la excelencia, pero es importante que el maestro se preocupe por el alumno en su crecimiento físico, mental y espiritual, apoyado por una educación donde se transmitan valores. Esto permite a los alumnos enfrentar con éxito su vida, dentro de un marco más humano. Además, los valores son los principios básicos en el mejoramiento de la institución y el crecimiento integral del alumno. Son el resultado de asociarse los maestros con sus alumnos, manteniendo su confianza y lealtad, un trato justo, generando un clima laboral sano y estimulante que les permita desarrollar a plenitud sus habilidades personales, buscando siempre la integración entre maestro y alumno.

Una actitud correcta del maestro, dentro y fuera del aula de clases es importante. Porque se espera que todo alumno en las escuelas adventistas crezca imitando el carácter de Cristo. Es responsabilidad del maestro educar a su alumno predicando con su ejemplo positivo, como lo sostiene Olivares Ramírez (1999) cuando afirma que el maestro debe tener un comportamiento digno en el aula de clases, convirtiéndose en un promotor de valores en sus alumnos, siendo percibido por la manera en que vive y se conduce.

Recomendaciones

En su enseñanza en el aula de clases, los maestros deberían fomentar y cultivar valores en los alumnos, para ser influencia en su crecimiento educativo ayudándoles a imitar el carácter de Cristo. Contemplar su vida y viviéndola plenamente. Al

reflejar al Maestro Jesucristo en su conducta diaria en el aula de clases, “se van transformando a su imagen con resplandor creciente” (2 Cor. 3:18).

Sin transformación no hay verdadera educación. Se necesita aprender más de Jesús, más de su amor, de su servicio, de su sacrificio para enseñar por vivencia o experiencia. Contemplar a Jesús el maestro e imitar su ejemplo han de ser los ideales supremos del maestro cristiano. Como colaboradores del maestro se debe poner sus sandalias. Procurando andar como él anduvo, amar como el amó, vivir como él vivió y enseñar como él enseñó. (Del Pozo Moras, 2002, p. 17)

Los resultados de esta investigación llevan a dar algunas recomendaciones a los administradores del sistema educativo de la Unión Mexicana del Norte.

A los administradores del área educativa de la Unión Mexicana del Norte

1. Desarrollar programas definidos y orientados donde se involucren los valores, para que fortalezcan la enseñanza del alumno.
2. Que los maestros cuenten con material didáctico y herramientas para la enseñanza intencionada de los valores.
3. Reconocimiento a la labor del maestro de quinto y sexto años, por la muy buena evaluación de su desempeño de parte de los alumnos.

Referidas a futuras investigaciones

1. Se recomienda que se replique el estudio con otros niveles educativos de la Unión Mexicana del Norte para comparar los resultados obtenidos.
2. Que se le pueda dar seguimiento a este estudio cada cierto periodo de tiempo.

APÉNDICE A

POBLACIÓN DEL ESTUDIO

Población del estudio

Campo	Estado	Ciudad	Escuela
Misión Azteca	Distrito Federal	Distrito Federal	Ignacio Manuel Altamirano
Asociación de Baja California	Baja California	Mexicali	Elena Harmon
	Baja California	San Luis río colorado	24 de Febrero
	Baja California	Tecate	Fernando Montes de Oca
	Baja California	Ensenada	Francisco I. Madero
	Baja California	Matamoros	Salud y saber
	Baja California	Tijuana	Salud y Saber
	Baja California	Valle de la Trinidad	Valle de la Trinidad
Región de Baja California Sur	Baja California Sur	La Paz	Libertad y Saber
Misión del Bajío	Queretaro	Cadereyta	Francisco I. Madero
	León Guanajuato	León	Julia García Retana
Asociación del Golfo	Tamaulipas	Camargo	16 de Septiembre
	Tamaulipas	Reynosa	Alfa y Omega
	Tamaulipas	Cd. Madero	Constitución Mexicana
	Tamaulipas	Cd. Victoria	Filadelfia
	Tamaulipas	Cd. Mante	Niños Héroes
	San Luis Potosí	San Luis Potosí	Salvador Marchisio
Asociación Metropolitana	Estado de México	Estado de México	Ángel del campo
Asociación del Noreste	Estado de México	Estado de México	Miguel Ángel Asturias
	Coahuila	Saltillo	Juan Escutia
	Nuevo León	Montemorelos	Soledad Acevedo de los Reyes
	Nuevo León	Monterrey	Vicente Suárez, contry
	Nuevo León	Monterrey	Vicente Suárez, cumbres
Asociación del Noroeste	Sonora	Hermosillo	Dr. Braulio Pérez Marcio
	Sonora	Empalme	Empalme
	Sonora	Tesopaco	Juárez
	Sonora	Yécora	La sierra
	Sonora	Nogales	Nogales
	Sonora	Cd. Obregón	Obregón
	Sonora	Agua Prieta	Sonora
	Sonora	Agua Prieta	Sonora
Misión del Norte	Durango	Durango	Abraham Lincoln
	Chihuahua	Cd. Juárez	Juan de la Barrera
	Coahuila	Torreón	Juan Escutia
	Chihuahua	Gómez Farías	Justo Sierra
	Chihuahua	Chihuahua	Manuel Bernardo Aguirre
	Chihuahua	El Terrero	Miguel Hidalgo
	Chihuahua	El Terrero	Miguel Hidalgo
Misión de Occidente	Nayarit	Tepic	Nueva Galicia
	Zacatecas	Río grande	Niños Héroes
	Colima	Colima	Porfirio Gaytán
	Zacatecas	Rio Grande	Rio Grande

	Jalisco	Guadalajara	Vicente Guerrero
Asociación de Sinaloa	Sinaloa	Los Mochis	Ahome
	Sinaloa	Culiacán	Culiacán
	Sinaloa	Guamúchil	Guamúchil
	Sinaloa	Guasave	Niños Héroes
	Sinaloa	Sinaloa	Sinaloa
COLPAC	Sonora	Navojoa	Colegio del Pacífico

APÉNDICE B

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO

A continuación se presentan los resultados de la prueba preliminar para los dos instrumentos, aplicados al grupo de cuarto año del Instituto Soledad Acevedo de los Reyes

Resumen del procesamiento de los casos (Instrumento 1)

		N	%
Casos	Válidos	27	50.9
	Excluidos(a)	26	49.1
	Total	53	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	50

Sabiendo que son pocos sujetos, el resultado del instrumento 1 fue: alfa de Cronbach .927.

Resumen del procesamiento de los casos (Instrumento 2)

		N	%
Casos	Válidos	25	47.2
	Excluidos(a)	28	52.8
	Total	53	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	50

Sabiendo que son pocos sujetos, el resultado del instrumento 2 fue: alfa de Cronbach .966.

APÉNDICE C

CARTA DE SOLICITUD DE LOS INSTRUMENTOS

Universidad de Montemorelos, 26 de Febrero de 2008

Dr. Ramón Meza Escobar

Por este medio me es grato dirigirme a ustedes con un cordial saludo.

El motivo de la presente es informar que la tesis para la titulación de la Maestría en Administración con acentuación en Recursos Humanos que su servidor está haciendo, se está realizando con los grupos de quinto y sexto grado de las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte. Para poder llevar a cabo este estudio se elaboró un instrumento que será aplicado en 10 escuelas, que son la muestra de la población. Es mi petición sea este instrumento aprobado por ustedes, mis tres asesores, para poder aplicarlo y continuar con este estudio.

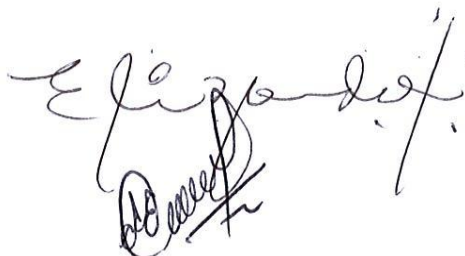
De antemano agradezco su atención a esta petición.



Seir López López

c.c.p. Mtro. Mar Elizondo Smith

c.c.p. Dr. Alonso Meza Escobar



Recibi:



APÉNDICE D

**CARTA DE RESPUESTA DE LOS ASESORES
PARA USO DE LOS INSTRUMENTOS**

29 de febrero de 2008

LIBERTAD 1300 PTE.
APDO. 16 C.P. 67530
MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO
CONMUTADOR (826) 263 0900
FAX. (826) 263 0901
www.um.edu.mx

Lic. Seir López López
Presente

Estimado Seir:

Sirva la presente para felicitarte por el esfuerzo que has realizado, hasta la fecha, en tu proceso de investigación para cumplir con un requisito de titulación de de la Maestría en Administración con acentuación en Recursos Humanos.

Por este conducto te informamos que hemos revisado, evaluado y corregido el instrumento, construido para investigar el Nivel de Desempeño Docente, en las escuelas primarias de la Unión Mexicana del Norte.

Consideramos que el proceso de construcción ha tenido un nivel aceptable de validez, por lo que te comunicamos que te autorizamos para que sea aplicado, en la muestra de la población que ha sido acordada.

Confiamos que el resto del trabajo seguirá haciéndose con mucho cuidado y profesionalismo. Seguimos a tus órdenes en lo que resta del proceso.

Atentamente:



Dr. M. Ramón Meza Escobar
Asesor



Mtro. Mar Elizondo Smith
Asesor



Dr. Alonso Meza Escobar
Asesor

APÉNDICE E

INSTRUMENTOS

UNIÓN MEXICANA DEL NORTE
INVESTIGACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Agradecemos tu participación en este estudio, que pretende medir el desempeño de tus maestros en el aula de clases. Tiene el propósito de mejorar el cumplimiento de la misión que tenemos como escuelas adventistas de la Unión; ayudar en el desarrollo armonioso de las facultades físicas, sociales, intelectuales y espirituales de niños y niñas selectos como tú.

La información que se te pide a continuación es anónima y no da pauta a que se te identifique, por lo que agradecemos contestes con honestidad.

Esta encuesta se divide en dos partes, la primera contiene datos personales, y la segunda enlista una serie de declaraciones para las cuales responderás de acuerdo a la escala que se presenta.

I PARTE. Responde, marcando con una "X", de acuerdo a tus datos personales.

<p>Género</p> <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre	<p>Grado que estudias</p> <input type="checkbox"/> Quinto <input type="checkbox"/> Sexto	<p>Religión</p> <input type="checkbox"/> Adventista <input type="checkbox"/> Católico Otra _____
--	--	---

Escuela donde estudias: _____

Género de tu maestro

Mujer
 Hombre

II PARTE. Marca con una "X" del 1 al 4, según la escala, con qué frecuencia tu profesor realiza lo que se menciona en cada declaración:

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

1	Nos ayuda en las tareas en el aula de clases.	1	2	3	4
2	Defiende los principios religiosos de la iglesia.	1	2	3	4
3	Se preocupa por ayudar a los alumnos de escasos recursos.	1	2	3	4
4	Da de su tiempo cuando es necesario, sin importar su cansancio.	1	2	3	4
5	Se interesa en el bienestar de la escuela.	1	2	3	4
6	Ante lo imprevisto en el aula acepta cambios con facilidad.	1	2	3	4
7	Le gusta compartir sus conocimientos con los alumnos.	1	2	3	4
8	Dedica tiempo para aclarar las dudas de los alumnos.	1	2	3	4
9	Apoya en todos los programas de trabajo en la escuela.	1	2	3	4
10	Mantiene un ambiente amistoso en el aula.	1	2	3	4
11	Nos motiva a estudiar de la Biblia.	1	2	3	4

Por favor continúa a la vuelta...

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

12	Nos motiva a orar.	1	2	3	4
13	Exige reverencia en las actividades religiosas de la clase.	1	2	3	4
14	Ora para iniciar las clases.	1	2	3	4
15	Nos enseña que nuestro cuerpo es templo del Espíritu Santo.	1	2	3	4
16	Relaciona las enseñanzas bíblicas con los contenidos de las clases.	1	2	3	4
17	Ante todo pone en primer lugar a Dios.	1	2	3	4
18	Aparta un momento para estudiar la Biblia en clase.	1	2	3	4
19	En la clase alabamos a Dios con cantos.	1	2	3	4
20	Nos recuerda obedecer los Diez Mandamientos bíblicos.	1	2	3	4
21	Nos demuestra cariño.	1	2	3	4
22	Es atento(a) con los alumnos.	1	2	3	4
23	Es amable con los alumnos sin importar su religión.	1	2	3	4
24	Nos visita en nuestra casa cuando estamos enfermos.	1	2	3	4
25	Le interesa que a todos nos vaya bien.	1	2	3	4
26	Nos da buenos consejos cuando nos portamos mal.	1	2	3	4
27	Se preocupa por la mejoría de nuestras tareas escolares.	1	2	3	4
28	Nos enseña a amar a nuestros compañeros de clase.	1	2	3	4
29	Nos enseña a amar aún a nuestros enemigos.	1	2	3	4
30	Trata de ayudarnos en la clase de acuerdo a nuestras capacidades.	1	2	3	4
31	Trata a niños y niñas sin preferencias.	1	2	3	4
32	Asigna actividades en el aula de clases a todos por igual.	1	2	3	4
33	Trata bien a los alumnos aunque esté enojado(a).	1	2	3	4
34	Evita los abusos entre compañeros de clases.	1	2	3	4
35	Se preocupa por los problemas de salud de todos los alumnos.	1	2	3	4
36	En el trabajo en equipo trata que las tareas se distribuyan en partes iguales.	1	2	3	4
37	Le desagrada que se violen los derechos de otras personas.	1	2	3	4
38	Tiene un claro sentido de igualdad entre alumnos de diferentes clases sociales.	1	2	3	4
39	Se preocupa por los problemas espirituales de todos los alumnos.	1	2	3	4
40	Regaña de igual manera a todos los alumnos cuando se pelean.	1	2	3	4
41	Imparte las clases con alegría.	1	2	3	4
42	Disfruta estar con sus alumnos en el aula de clases.	1	2	3	4
43	Disfruta estar con sus alumnos en actividades fuera del aula.	1	2	3	4
44	Aprovecha cualquier oportunidad para hacer sentir bien a sus alumnos.	1	2	3	4
45	Le gusta que los alumnos participen en la clase.	1	2	3	4
46	Disfruta los momentos de oración.	1	2	3	4
47	Realiza lo que se le encomienda fuera del aula con agrado.	1	2	3	4
48	Motiva a los alumnos a alcanzar metas altas.	1	2	3	4
49	Se pone feliz cuando salimos bien en los exámenes.	1	2	3	4
50	Recuerda los cumpleaños de los alumnos.	1	2	3	4

UNIÓN MEXICANA DEL NORTE
INVESTIGACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Agradecemos tu participación en este estudio, que pretende medir el desempeño de tus maestros en el aula de clases. Tiene el propósito de mejorar el cumplimiento de la misión que tenemos como escuelas adventistas de la Unión; ayudar en el desarrollo armonioso de las facultades físicas, sociales, intelectuales y espirituales de niños y niñas seleccionados como tú.

La información que se te pide a continuación es anónima y no da pauta a que se te identifique, por lo que agradecemos contestes con honestidad.

Esta encuesta se divide en dos partes, la primera contiene datos personales, y la segunda enlista una serie de declaraciones para las cuales responderás de acuerdo a la escala que se presenta.

I PARTE. Responde, marcando con una "X", de acuerdo a tus datos personales.

<p>Género</p> <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre	<p>Grado que estudias</p> <input type="checkbox"/> Quinto <input type="checkbox"/> Sexto	<p>Religión</p> <input type="checkbox"/> Adventista <input type="checkbox"/> Católico Otra _____
--	--	---

Escuela donde estudias: _____

Género de tu maestro

Mujer
 Hombre

II PARTE. Marca con una "X" del 1 al 4, según la escala, con qué frecuencia tu profesor realiza lo que se menciona en cada declaración:

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

1	Le gusta dialogar con nosotros para resolver los problemas.	1	2	3	4
2	Reconoce sus errores cuando se equivoca al impartir la clase.	1	2	3	4
3	Mantiene un ambiente de confianza en la clase.	1	2	3	4
4	Nos habla con amabilidad aunque estemos haciendo desorden.	1	2	3	4
5	Nos trata bien aunque cometamos errores.	1	2	3	4
6	Trata bien a nuestros padres.	1	2	3	4
7	Nos felicita cuando hacemos bien las tareas.	1	2	3	4
8	Acepta la autoridad que tiene el director sobre los maestros.	1	2	3	4
9	Pide nuestra opinión para mejorar la clase.	1	2	3	4
10	Busca diferentes formas de explicar la clase cuando no le entendemos.	1	2	3	4
11	Utiliza bien el tiempo de clases.	1	2	3	4

Por favor continúa a la vuelta...

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

12	Nos enseña a no copiar.	1	2	3	4
13	Nos pone las calificaciones que realmente sacamos en los exámenes.	1	2	3	4
14	Cumple lo que nos promete.	1	2	3	4
15	Habla con la verdad.	1	2	3	4
16	Es cuidadoso(a) en la manera de vestir.	1	2	3	4
17	Vive de acuerdo a lo que enseña.	1	2	3	4
18	Vive de acuerdo a principios morales cristianos.	1	2	3	4
19	Nos corrige con amor cuando nos equivocamos.	1	2	3	4
20	Utiliza buen vocabulario al hablar.	1	2	3	4
21	Respetamos nuestras opiniones.	1	2	3	4
22	Evita las agresiones.	1	2	3	4
23	Acepta sugerencias que pueden ser importantes para la clase.	1	2	3	4
24	Respetamos la autoridad de sus superiores.	1	2	3	4
25	Se hace respetar en el aula de clase.	1	2	3	4
26	Nos enseña a ser obedientes a los reglamentos de la escuela.	1	2	3	4
27	Respetamos nuestras decisiones.	1	2	3	4
28	Nos enseña a respetar a nuestros padres.	1	2	3	4
29	Nos exige que nos tratemos bien entre compañeros.	1	2	3	4
30	Nos enseña a respetar la bandera nacional.	1	2	3	4
31	Ayuda a otros maestros cuando se lo piden.	1	2	3	4
32	Hace más de lo que se le pide.	1	2	3	4
33	Nos ayuda en nuestros problemas personales.	1	2	3	4
34	Le gusta apoyar en las actividades de la escuela.	1	2	3	4
35	Si la dirección solicita su ayuda está dispuesto(a) a brindarla.	1	2	3	4
36	Ofrece su servicio si ve que se necesita.	1	2	3	4
37	Ayuda a que el aula de clases se mantenga limpia.	1	2	3	4
38	Se interesa en los alumnos más pobres del salón.	1	2	3	4
39	Promueve actividades en apoyo a la comunidad.	1	2	3	4
40	Nos enseña a ayudar a los demás.	1	2	3	4
41	Nos motiva al trabajo en equipo.	1	2	3	4
42	Evita que haya diferencias entre nosotros.	1	2	3	4
43	Tiene buenas relaciones con los demás maestros.	1	2	3	4
44	Promueve la convivencia con otros grupos.	1	2	3	4
45	Promueve que nos relacionemos con los compañeros del grupo.	1	2	3	4
46	Nos motiva ayudarle a nuestros compañeros cuando no entienden la clase.	1	2	3	4
47	Convive con nosotros en otras actividades realizadas por la escuela.	1	2	3	4
48	Nos enseña a pedirnos disculpas cuando nos peleamos en clases.	1	2	3	4
49	Nos motiva a relacionarnos con los compañeros sin importar su religión.	1	2	3	4
50	Mantiene buena armonía entre nosotros.	1	2	3	4

APÉNDICE F

PRUEBAS DE FIABILIDAD

PRUEBAS DE FIABILIDAD

Se muestran a continuación las pruebas de fiabilidad de los valores de manera individual y también por instrumento.

Variable Abnegación

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	10

Variable Adoración

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.736	10

Variable Amor

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	10

Variable Equidad

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	10

Variable Gozo

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	10

Variable Humildad

		N	%
Casos	Válidos	210	48.6
	Excluidos(a)	222	51.4
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	10

Variable Integridad

		N	%
Casos	Válidos	211	48.8
	Excluidos(a)	221	51.2
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.769	10

Variable Respeto

		N	%
Casos	Válidos	211	48.8
	Excluidos(a)	221	51.2
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.787	10

Variable servicio

		N	%
Casos	Válidos	211	48.8
	Excluidos(a)	221	51.2
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	10

Variable Unidad

		N	%
Casos	Válidos	211	48.8
	Excluidos(a)	221	51.2
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	10

Instrumento 1

		N	%
Casos	Válidos	221	51.2
	Excluidos(a)	211	48.8
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	50

Instrumento 2

		N	%
Casos	Válidos	210	48.6
	Excluidos(a)	222	51.4
	Total	432	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	50

APÉNDICE G

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la Adoración.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación al reconocimiento a Dios Padre como dador, al hijo como Salvador y al Espíritu Santo como huésped. Es la atribución a Dios como Creador y Redentor.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>11. Nos motiva a estudiar la Biblia. 12. Nos motiva a orar. 13. Exige reverencia en las actividades religiosas de la clase. 14. Ora para iniciar las clases. 15. Nos enseña que nuestro cuerpo es templo del Espíritu Santo. 16. Relaciona las enseñanzas bíblicas con los contenidos de las clases. 17. Ante todo pone en primer lugar a Dios. 18. Aparta un momento para estudiar la Biblia en clase. 19. En la clase alabamos a Dios con cantos. 20. Nos recuerda obedecer los Diez Mandamientos bíblicos.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la adoración, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del Amor.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a un crecimiento continuo y matizado con las buenas acciones brindadas en la enseñanza al alumno.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>21. Nos demuestra cariño. 22. Es atento(a) con los alumnos. 23. Es amable con los alumnos sin importar su religión. 24. Nos visita en nuestra casa cuando estamos enfermos. 25. Le interesa que a todos nos vaya bien. 26. Nos da buenos consejos cuando nos portamos mal. 27. Se preocupa por la mejoría de nuestras tareas escolares. 28. Nos enseña a amar a nuestros compañeros de clase. 29. Nos enseña a amar aún a nuestros enemigos. 30. Trata de ayudarnos en la clase de acuerdo a nuestras capacidades.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del amor, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la Equidad.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación al trato con sus alumnos, sabiendo equilibrar dando a cada quien lo que merece y corresponde.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>31. Trata a niños y niñas sin preferencias. 32. Asigna actividades en el aula de clases a todos por igual. 33. Trata bien a los alumnos aunque esté enojado(a). 34. Evita los abusos entre compañeros de clases. 35. Se preocupa por los problemas de salud de todos los alumnos. 36. En el trabajo en equipo trata que las tareas se distribuyan en partes iguales. 37. Le desagrada que se violen los derechos de otras personas. 38. Tiene un claro sentido de igualdad entre alumnos de diferentes clases sociales. 39. Se preocupa por los problemas espirituales de todos los alumnos. 40. Regaña de igual manera a todos los alumnos cuando se pelean.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la equidad, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems. Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente: Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del Gozo.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación al uso moderado de lo que es bueno y consecuencia de nuestra fidelidad que se expresa en una vida moral, pura y auténtica.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>41. Imparte las clases con alegría. 42. Disfruta estar con sus alumnos en el aula de clases. 43. Disfruta estar con sus alumnos en actividades fuera del aula. 44. Aprovecha cualquier oportunidad para hacer sentir bien a los alumnos. 45. Le gusta que los alumnos participen en la clase. 46. Disfruta los momentos de oración. 47. Realiza lo que se encomienda fuera del aula con agrado. 48. Motiva a los alumnos a alcanzar metas altas. 49. Se pone feliz cuando salimos bien en los exámenes. 50. Recuerda los cumpleaños de los alumnos.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del gozo, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la Humildad.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a una mente abierta para escuchar al alumno y entendido para razonar, con dignidad y nobleza.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>51. Le gusta dialogar con nosotros para resolver los problemas. 52. Reconoce sus errores cuando se equivoca al impartir la clase. 53. Mantiene un ambiente de confianza en la clase. 54. Nos habla con amabilidad aunque estemos haciendo desorden. 55. Nos trata bien aunque cometamos errores. 56. Trata bien a nuestros padres. 57. Nos felicita cuando hacemos bien las tareas. 58. Acepta la autoridad que tiene el director sobre los maestros. 59. Pide nuestra opinión para mejorar la clase. 60. Busca diferentes formas de explicar la clase cuando no le entendemos.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la humildad, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la Integridad.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a realizar lo correcto, aún cuán difícil parezca, siendo justo y honesto en sus decisiones y transparente en sus resultados.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>61. Utiliza bien el tiempo de clases. 62. Nos enseña a no copiar. 63. Nos pone las calificaciones que realmente sacamos en los exámenes. 64. Cumple lo que nos promete. 65. Habla con la verdad. 66. Es cuidadoso(a) en la manera de vestir. 67. Vive de acuerdo a lo que enseña. 68. Vive de acuerdo a principios morales cristianos. 69. Nos corrige con amor cuando nos equivocamos. 70. Utiliza buen vocabulario al hablar.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la integridad, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del Respeto.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a la disciplina en su libertad y en la de los demás, tratando al alumno como un ser especial en su enseñanza.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>71. Respeta nuestras opiniones. 72. Evita las agresiones. 73. Acepta sugerencias que pueden ser importantes para la clase. 74. Respeta la autoridad de sus superiores. 75. Se hace respetar en el aula. 76. Nos enseña a ser obedientes a los reglamentos de la escuela. 77. Respeta nuestras decisiones. 78. Nos enseña a respetar a nuestros padres. 79. Nos exige que nos tratemos bien entre compañeros. 80. Nos enseña a respetar la bandera nacional.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del respeto, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del Servicio.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación en la manera que comprende la situación, siendo amable y cortés, buscando siempre la manera de ayudar a los demás.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>81. Ayuda a otros maestros cuando se lo piden. 82. Hace más de lo que se le pide. 83. Nos ayuda en nuestros problemas personales. 84. Le gusta apoyar en las actividades de la escuela. 85. Si la dirección solicita su ayuda está dispuesto(a) a brindarla. 86. Ofrece su servicio si ve que se necesita. 87. Ayuda a que el aula de clases se mantenga limpia. 88. Se interesa en los alumnos más pobres del salón. 89. Promueve actividades en apoyo a la comunidad. 90. Nos enseña a ayudar a los demás.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor del servicio, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la Unidad.	Actitudes que manifiesta un docente en el aula de clases, con relación a como promueve la armonía e integración buscando compañerismo y cooperación y dispuesto a trabajar en equipo evitando la desigualdad y aceptando al alumno tal cual es.	<p>Para medir ésta variable se utilizó una escala de medición tipo Likert, con los siguientes niveles:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> <p>Los ítems se enlistan a continuación:</p> <p>91. Nos motiva al trabajo en equipo. 92. Evita que haya diferencias entre nosotros. 93. Tiene buenas relaciones con los demás maestros. 94. Promueve la convivencia con otros grupos. 95. Promueve que nos relacionemos con los compañeros del grupo. 96. Nos motiva ayudarlo a nuestros compañeros cuando no entienden la clase. 97. Convive con nosotros en otras actividades realizadas por la escuela. 98. Nos enseña a pedirnos disculpas cuando nos peleamos en la clase. 99. Nos motiva a relacionarnos con nuestros compañeros sin importar su religión. 100. Mantiene buena armonía entre nosotros.</p>	<p>El indicador del nivel de desempeño del docente dimensionado con el valor de la unidad, se determinó de la siguiente forma:</p> <p>Primero se calculó la media aritmética de los 10 ítems.</p> <p>Segundo. Para determinar el nivel de desempeño, la media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente:</p> <p>Nunca = Pobre Casi nunca = Bajo Casi siempre = Alto Siempre = Excelente</p>

Variables demográficas

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género del alumno	Llamamos género a lo que parece diferenciar la identidad femenino de masculino; así como las múltiples características que conllevan, en el alumno.	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	La diferencia de los grupos con base en la variable género se hizo así: 0 = Femenino 1 = Masculino
Grado del alumno	Grado de estudio que esta cursado el estudiante, en la escuela primaria.	<input type="checkbox"/> Quinto grado <input type="checkbox"/> Sexto grado	La diferencia de los grupos con base en la variable grado, se hizo así: 0 = Quinto grado 1 = Sexto grado
Religión del alumno	Es un conjunto de creencias, valores y prácticas religiosas.	<input type="checkbox"/> Adventista <input type="checkbox"/> Católico <input type="checkbox"/> Otra	La diferencia de los grupos con base en la variable género se hizo así: 0 = Adventista 1 = Católico 2 = Otra
Género del maestro	Llamamos género a lo que parece diferenciar la identidad femenino de masculino; así como las múltiples características que conllevan, en el maestro.	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	La diferencia de los grupos con base en la variable género se hizo así: 0 = Femenino 1 = Masculino

APÉNDICE H

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H01: No existe relación significativa entre el grado de interiorización de cada uno de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de las escuelas primarias adventistas, de la Unión Mexicana del Norte, según la percepción de los alumnos de quinto y sexto año.	A. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la Abnegación.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < 0.05$.
	B. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la Adoración.	B. Métrica	
	C. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor del Amor.	C. Métrica	
	D. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la equidad.	D. Métrica	
	E. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor del Gozo.	E. Métrica	
	F. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la Humildad.	F. Métrica	
	G. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor de la Integridad.	G. Métrica	
	H. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor del Respeto.	H. Métrica	

Continuación de la operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
	I. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor del Servicio.	I. Métrica	
	J. Nivel de desempeño docente dimensionado por el valor del Unidad.	J. Métrica	
H02: No existe diferencia significativa, con base en el género, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de quinto y sexto año, de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	Variable dependiente K. Nivel de desempeño docente.	K. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística "t" de Student. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < 0.05$.
	Variable independiente L. Género de los alumnos	L. Nominal	
H03: No existe diferencia significativa, con base en la religión, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de quinto y sexto grado, de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	Variable dependiente K. Nivel de desempeño docente	K. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < 0.05$.
	Variable independiente M. Religión del alumno.	M. Nominal	

Continuación de la operacionalización de las hipótesis.

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H04: No existe diferencia significativa, con base en el grado de estudios, en la percepción que tienen los alumnos sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan el desempeño de los docentes, de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	Variable dependiente		Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística "t" de Student. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < 0.05$.
	K. Nivel de desempeño docente	K. Métrica	
	Variable independiente		
	N. Grado de estudios del alumno.	N. Nominal	
H05: No existe diferencia significativa, con base en el género del maestro, en la percepción que tienen los alumnos de quinto y sexto año, sobre el grado de interiorización de los valores, que dimensionan su desempeño en las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	Variable dependiente		Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística "t" de Student. La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación $p < 0.05$.
	K. Nivel de desempeño docente.	K. Métrica	
	Variable independiente		
	O. Género del maestro	O. Nominal	

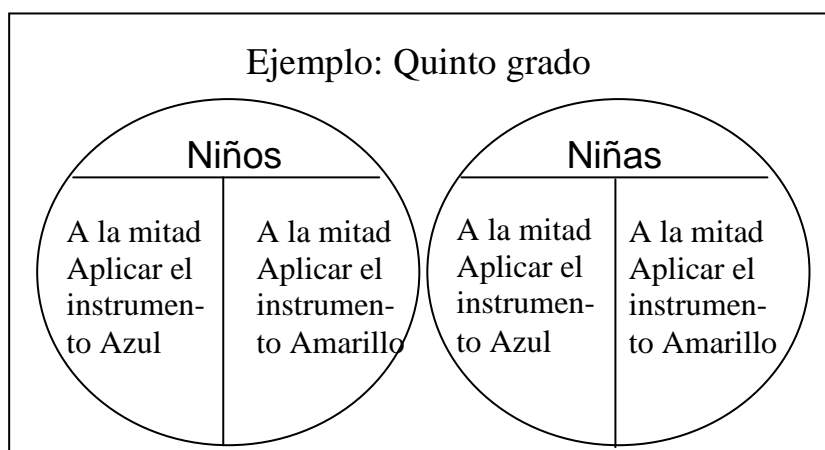
APÉNDICE I

INSTRUCTIVO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Instructivo para aplicar el instrumento

Apreciado director de escuela:

1. El Instrumento está dividido en dos partes, uno en color azul y el otro en color amarillo.
2. Para aplicarlo a Quinto año, trate de repartirlos proporcionalmente entre los niños y las niñas, en seguida se explica cómo dividir el grupo para distribuir el instrumento.



3. Hacer de la misma forma con el grupo de Sexto año.
4. No es necesario que el alumno ponga su nombre, ni el del maestro.
5. Instruir para que respondan en forma individual.
6. Respecto al tiempo, que no se les presione para terminar.
7. Respecto al horario, de preferencia que sea en la primera hora o en la clase de moral o Biblia.
8. De preferencia que usen lápiz, por si quieren borrar.
9. No marcar doble en la misma declaración.
10. Quien vaya a aplicar el instrumento, se recomienda no sea el mismo maestro del grupo, puede ser el director a una persona asignada por el colegio.
11. Si surgen preguntas por los niños de alguna declaración, se puede dar una breve explicación.
12. Favorecer un buen ambiente en los niños, haciendo conciencia en ellos que es un estudio con el interés de la Unión Mexicana de Norte, para mejorar su sistema educativo.

Para alguna duda o aclaración favor de comunicarse con Seir López al email
email: seir59@hotmail.com
Cel. 045 826 108 4335

APÉNDICE J

**CARTAS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
Y DEL SECRETARIO DE LA UNIÓN
MEXICANA DEL NORTE**



**IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA, A. R.
UNIÓN MEXICANA DEL NORTE**

Secretaría de Educación

Apartado No. 280,
Carretera Nacional Km. 205
y Cam. a Hualahuitas,
Montemorelos, N. L. CP
67515, MÉXICO, Tel. 826
2634625 Fax 826 2634941

Montemorelos, N. L. abril 16 de 2008
Asunto: Encuesta a estudiantes de 5to y 6to de Primaria

**DIRECTORES DE LOS COLEGIOS
ADVENTISTAS DE LA UMN**

Apreciables colegas, reciban un afectuoso saludo y deseos de bendición en la labor que realizan.

El propósito de este comunicado es para solicitar su colaboración para que den las facilidades necesarias y seguimiento a la aplicación de la ENCUESTA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE FORMACIÓN DE VALORES que el estudiante de Maestría en Administración Seir López de la Universidad de Montemorelos, está enviando para ser aplicada a los estudiantes de 5to. y 6to. grados de Primaria.

Esperamos tener los resultados de su escuela para enviárselos tan pronto sea posible y le demos seguimiento a este proceso evaluatorio.



Prof. Orley Sánchez Jiménez
Secretario de Educación UMN
educacionumn@hotmail.com



IGLESIA
ADVENTISTA
DEL SÉPTIMO DÍA A.R.

Unión Mexicana
del Norte



Vivangelismo

Apartado No. 280
Carretera Nal. Km. 205
y Cam. a Hualahuitas,
Montemorelos, N.L.
C.P. 67515 MÉXICO
Tel. (826) 263 4625
Fax. (826) 263 4941

Directores de los colegios
Ignacio Manuel Altamirano, Salud y Saber,
Julia García Retana, Alfa y Omega,
Miguel Angel Asturias, ISAR,
Nogales, Juan de la Barrera,
Vicente Guerrero, Culiacán

A 16 de Abril del 2008

Apreciados (as) maestros (as):

Reciban un cordial saludo de este su servidor y hermano en la fe de Jesucristo.

Les estamos haciendo llegar el presente instrumento para aplicarse según las especificaciones que se dan. Queremos agradecerles por la buena disposición de ayudarnos a realizar esta investigación que resultará en gran bendición para la educación Adventista en la Unión Mexicana del Norte.

Tenemos el desafío de elevar la calidad del Sistema Educativo en nuestro territorio y creemos que esta investigación formal nos ayudará a tomar decisiones que contribuyan al fortalecimiento del mismo.

Oramos porque Dios bendiga todos sus esfuerzos y recompense el trabajo que realizan a favor de la niñez y la juventud de la iglesia.

Fraternalmente les saluda,

Ptr. Luis A. King García
Secretario

"Glorificar a Dios y bajo la influencia del Espíritu Santo, guiar a cada creyente a una experiencia de relación personal y transformadora con Cristo, que lo capaciten como discípulo para compartir el Evangelio Eterno con toda persona".

APÉNDICE K

**ACTITUDES QUE DIMENSIONAN CADA VALOR
DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Actitudes que dimensionan cada valor del desempeño docente, instrumento 1.

Actitud	N=221	Media	Desv. típ.
Abnegación			
Nos ayuda en las tareas en el aula de clases.		3.005	0.876
Defiende los principios religiosos de la iglesia.		3.710	0.692
Se preocupa por ayudar a los alumnos de escasos recursos.		3.190	1.000
Da de su tiempo cuando es necesario, sin importar su cansancio.		3.434	0.804
Se interesa en el bienestar de la escuela.		3.638	0.691
Ante lo imprevisto en el aula acepta cambios con facilidad.		2.928	0.941
Le gusta compartir sus conocimientos con los alumnos.		3.674	0.605
Dedica tiempo para aclarar las dudas de los alumnos.		3.570	0.695
Apoya en todos los programas de trabajo en la escuela.		3.520	0.629
Mantiene un ambiente amistoso en el aula.		3.457	0.765
Adoración			
Nos motiva al estudio de la Biblia.		3.643	0.690
Nos motiva a acercarnos a Dios mediante la oración.		3.787	0.568
Exige reverencia en las actividades religiosas de la clase.		3.633	0.761
Pide a Dios sabiduría para dar su clase.		3.769	0.622
Nos enseña que nuestro cuerpo es templo del Espíritu Santo.		3.575	0.732
Relaciona las enseñanzas bíblicas con los contenidos de las clases.		3.131	0.922
Ante todo pone en primer lugar a Dios.		3.878	0.391
Aparta un momento para estudiar la Biblia en clase.		3.226	1.011
En la clase alabamos a Dios con cantos.		3.385	0.890
Nos recuerda obedecer los Diez Mandamientos bíblicos.		3.276	0.837
Amor			
Nos demuestra cariño.		3.367	0.840
Es atento(a) con los alumnos.		3.629	0.624
Es amable con los alumnos sin importar su religión.		3.774	0.525
Nos visita en nuestra casa cuando estamos enfermos.		1.683	1.013
Le interesa que a todos nos vaya bien.		3.774	0.559
Nos da buenos consejos cuando nos portamos mal.		3.593	0.705
Se preocupa por la mejoría de nuestras tareas escolares.		3.706	0.595
Nos enseña a amar a nuestros compañeros de clase.		3.570	0.714
Nos enseña a amar aún a nuestros enemigos.		3.493	0.790
Trata de ayudarnos en la clase de acuerdo a nuestras capacidades.		3.552	0.771
Equidad			
Trata a niños y niñas sin preferencias.		3.367	0.975
Asigna actividades en el aula de clases a todos por igual.		3.570	0.714
Trata bien a los alumnos aunque esté enojado(a).		3.321	0.890

Evita los abusos entre compañeros de clases.	3.674	0.669
Se preocupa por los problemas de salud de todos los alumnos.	3.457	0.794
En el trabajo en equipo trata que las tareas se distribuyan en partes iguales.	3.493	0.790
Le desagrada que se violen los derechos de otras personas.	3.557	0.811
Tiene un claro sentido de igualdad entre alumnos de diferentes clases sociales.	3.575	0.745
Se preocupa por los problemas espirituales de todos los alumnos.	3.466	0.850
Regaña de igual manera a todos los alumnos cuando se pelean.	3.439	0.921
Gozo		
Imparte las clases con alegría.	3.425	0.831
Disfruta estar con sus alumnos en el aula de clases.	3.529	0.742
Disfruta estar con sus alumnos en actividades fuera del aula.	3.344	0.944
Aprovecha cualquier oportunidad para hacer sentir bien a sus alumnos.	3.326	0.854
Le gusta que los alumnos participen en la clase.	3.765	0.547
Disfruta los momentos de oración.	3.765	0.579
Realiza lo que se le encomienda fuera del aula con agrado.	3.520	0.736
Motiva a los alumnos a alcanzar metas altas.	3.715	0.643
Se pone feliz cuando salimos bien en los exámenes.	3.769	0.600
Recuerda los cumpleaños de los alumnos.	3.167	0.917

Actitudes que dimensionan cada valor del desempeño docente, instrumento 2.

Actitud	N=211	Media	Desv. típ.
Humildad			
Le gusta dialogar con nosotros para resolver los problemas.		3.327	0.841
Reconoce sus errores cuando se equivoca al impartir la clase.		3.581	0.696
Mantiene un ambiente de confianza en la clase.		3.526	0.732
Nos habla con amabilidad aunque estemos haciendo desorden.		2.882	0.981
Nos trata bien aunque cometamos errores.		3.412	0.837
Sabe tratar con nuestros padres cuando están molestos.		3.943	0.252
Nos felicita cuando hacemos bien las tareas.		3.190	0.927
Acepta la autoridad que tiene el director sobre los maestros.		3.829	0.477
Pide nuestra opinión para mejorar la clase.		3.246	0.826
Busca diferentes formas de explicar la clase cuando no le entendemos.		3.592	0.686
Integridad			
Utiliza bien el tiempo de clases.		3.536	0.712
Nos enseña a no copiar.		3.706	0.780
Nos pone las calificaciones que realmente sacamos en los exámenes.		3.697	0.712
Cumple lo que nos promete.		3.256	0.775
Habla con la verdad.		3.754	0.557
Es cuidadoso(a) en la manera de vestir.		3.777	0.546
Vive de acuerdo a lo que enseña.		3.697	0.580
Vive de acuerdo a principios morales cristianos.		3.820	0.503
Nos corrige con amor cuando nos equivocamos.		3.152	0.929
Utiliza buen vocabulario al hablar.		3.853	0.428
Respeto			
Respetamos nuestras opiniones.		3.626	0.681
Evita las agresiones.		3.768	0.584
Acepta sugerencias que pueden ser importantes para la clase.		3.559	0.704
Respetamos la autoridad de sus superiores.		3.863	0.431
Impone su autoridad en el aula.		3.730	0.623
Nos enseña a ser obedientes a los reglamentos de la escuela.		3.806	0.503
Respetamos nuestras decisiones.		3.540	0.685
Nos enseña a respetar a nuestros padres.		3.791	0.589
Nos exige que nos tratemos bien entre compañeros.		3.697	0.604
Nos enseña a respetar la bandera nacional.		3.754	0.590
Servicio			
Ayuda a otros maestros cuando se lo piden.		3.564	0.669
Hace más de lo que se le pide.		3.038	0.894
Nos ayuda en nuestros problemas personales.		3.062	1.047

Le gusta apoyar en las actividades de la escuela.	3.720	0.571
Si la dirección solicita su ayuda está dispuesto a brindarla.	3.782	0.458
Ofrece su servicio si ve que se necesita.	3.607	0.641
Ayuda a que el aula de clases se mantenga limpia.	3.635	0.672
Se interesa en los alumnos más pobres del salón.	3.204	1.029
Promueve actividades en apoyo a la comunidad.	3.062	1.061
Nos enseña a ayudar a los demás.	3.635	0.700
Unidad		
Nos motiva al trabajo en equipo.	3.275	0.936
Evita que haya diferencias entre nosotros.	3.569	0.804
Tiene buenas relaciones con los demás maestros.	3.787	0.549
Promueve la convivencia con otros grupos.	3.355	0.922
Promueve que interactuemos en la clase como alumnos.	3.555	0.775
Nos motiva ayudarle a nuestros compañeros cuando no entienden la clase.	3.374	0.888
Convive con nosotros en otras actividades realizadas por la escuela.	3.521	0.770
Nos enseña a pedirnos disculpas cuando nos peleamos en clases.	3.626	0.741
Nos motiva a relacionarnos con los compañeros sin importar su religión.	3.801	0.533
Mantiene buena armonía entre nosotros.	3.654	0.646

APÉNDICE L

TABLAS COMPLETAS DE LAS HIPÓTESIS

Tabla de la hipótesis nula 1

		Unidad	Abnegación	Adoración	Amor	Equidad	Gozo	Humildad	Integridad	Respeto	Servicio
Unidad	Correlación de Pearson	1.000	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	0.717	0.649	0.737	0.827
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
Abnegación	N	211.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	210.000	211.000	211.000	211.000
	Correlación de Pearson	.(a)	1.000	0.492	0.755	0.705	0.745	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (bilateral)	.		0.000	0.000	0.000	0.000
Adoración	N	0.000	221.000	221.000	221.000	221.000	221.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Correlación de Pearson	.(a)	0.492	1.000	0.507	0.613	0.530	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (bilateral)	.	0.000		0.000	0.000	0.000
Amor	N	0.000	221.000	221.000	221.000	221.000	221.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Correlación de Pearson	.(a)	0.755	0.507	1.000	0.801	0.829	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000		0.000	0.000
Equidad	N	0.000	221.000	221.000	221.000	221.000	221.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Correlación de Pearson	.(a)	0.705	0.613	0.801	1.000	0.783	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000	0.000		0.000
Gozo	N	0.000	221.000	221.000	221.000	221.000	221.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Correlación de Pearson	.(a)	0.745	0.530	0.829	0.783	1.000	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000	0.000	0.000	
Humildad	N	0.000	221.000	221.000	221.000	221.000	221.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Correlación de Pearson	0.717	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	1.000	0.751	0.751	0.690
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
Integridad	N	210.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	210.000	210.000	210.000	210.000
	Correlación de Pearson	0.649	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	0.751	1.000	0.785	0.648
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
Respeto	N	211.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	210.000	211.000	211.000	211.000
	Correlación de Pearson	0.737	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	0.751	0.785	1.000	0.681
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
Servicio	N	211.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	210.000	211.000	211.000	211.000
	Correlación de Pearson	0.827	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	.(a)	0.690	0.648	0.681	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	211.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	210.000	211.000	211.000	211.000

Tabla de la hipótesis nula 2

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Abnegación	Se han asumido varianzas iguales	0.294	0.588	0.553	219.000	0.581	0.039	0.071	-0.101	0.179
	No se han asumido varianzas iguales			0.553	218.026	0.581	0.039	0.071	-0.101	0.179
Adoración	Se han asumido varianzas iguales	1.096	0.296	0.594	219.000	0.553	0.033	0.056	-0.077	0.143
	No se han asumido varianzas iguales			0.594	218.844	0.553	0.033	0.056	-0.077	0.143
Amor	Se han asumido varianzas iguales	4.920	0.028	1.506	219.000	0.134	0.099	0.065	-0.030	0.227
	No se han asumido varianzas iguales			1.504	206.004	0.134	0.099	0.066	-0.031	0.228
Equidad	Se han asumido varianzas iguales	3.016	0.084	0.182	219.000	0.856	0.013	0.070	-0.126	0.151
	No se han asumido varianzas iguales			0.181	203.977	0.856	0.013	0.070	-0.126	0.151
Gozo	Se han asumido varianzas iguales	0.655	0.419	0.030	219.000	0.976	-0.002	0.071	-0.142	0.138
	No se han asumido varianzas iguales			0.030	216.444	0.976	-0.002	0.071	-0.142	0.138
Humildad	Se han asumido varianzas iguales	3.587	0.060	0.521	208.000	0.603	0.033	0.064	-0.093	0.159
	No se han asumido varianzas iguales			0.523	200.739	0.602	0.033	0.064	-0.092	0.159
Integridad	Se han asumido varianzas iguales	8.187	0.005	0.004	209.000	0.996	0.000	0.053	-0.104	0.103
	No se han asumido varianzas iguales			0.004	184.838	0.996	0.000	0.052	-0.104	0.103
Respeto	Se han asumido varianzas iguales	1.382	0.241	0.347	209.000	0.729	0.017	0.049	-0.079	0.113
	No se han asumido varianzas iguales			0.347	207.681	0.729	0.017	0.049	-0.079	0.113
Servicio	Se han asumido varianzas iguales	0.496	0.482	0.908	209.000	0.365	0.061	0.068	-0.072	0.194
	No se han asumido varianzas iguales			0.908	208.716	0.365	0.061	0.067	-0.072	0.194
Unidad	Se han asumido varianzas iguales	0.236	0.627	1.112	209.000	0.267	0.078	0.070	-0.060	0.217
	No se han asumido varianzas iguales			1.113	206.994	0.267	0.078	0.070	-0.060	0.217

Tabla de la hipótesis nula 3

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Abnegación	Adventista	124	3.419	0.479	0.043	3.334	3.504
	Católico	61	3.261	0.578	0.074	3.113	3.409
	Otra	36	3.328	0.581	0.097	3.131	3.525
	Total	221	3.361	0.527	0.035	3.291	3.431
Adoración	Adventista	124	3.629	0.382	0.034	3.561	3.697
	Católico	61	3.362	0.422	0.054	3.254	3.470
	Otra	36	3.475	0.422	0.070	3.332	3.618
	Total	221	3.530	0.415	0.028	3.475	3.585
Amor	Adventista	124	3.499	0.417	0.037	3.425	3.573
	Católico	61	3.251	0.568	0.073	3.105	3.396
	Otra	36	3.397	0.508	0.085	3.225	3.569
	Total	221	3.414	0.488	0.033	3.349	3.479
Equidad	Adventista	124	3.589	0.404	0.036	3.517	3.661
	Católico	61	3.321	0.632	0.081	3.159	3.483
	Otra	36	3.447	0.597	0.100	3.245	3.649
	Total	221	3.492	0.521	0.035	3.423	3.561
Gozo	Adventista	124	3.627	0.449	0.040	3.547	3.706
	Católico	61	3.359	0.631	0.081	3.197	3.521
	Otra	36	3.503	0.519	0.087	3.327	3.678
	Total	221	3.533	0.527	0.035	3.463	3.602
Humildad	Adventista	129	3.471	0.471	0.041	3.388	3.553
	Católico	53	3.442	0.395	0.054	3.333	3.550
	Otra	28	3.382	0.541	0.102	3.172	3.592
	Total	210	3.451	0.462	0.032	3.389	3.514
Integridad	Adventista	129	3.625	0.373	0.033	3.560	3.690
	Católico	54	3.659	0.321	0.044	3.572	3.747
	Otra	28	3.557	0.511	0.097	3.359	3.755
	Total	211	3.625	0.381	0.026	3.573	3.676
Respeto	Adventista	129	3.722	0.353	0.031	3.661	3.784
	Católico	54	3.704	0.354	0.048	3.607	3.800
	Otra	28	3.689	0.369	0.070	3.546	3.832
	Total	211	3.713	0.354	0.024	3.665	3.761
Servicio	Adventista	129	3.468	0.490	0.043	3.383	3.554
	Católico	54	3.365	0.428	0.058	3.248	3.482
	Otra	28	3.386	0.594	0.112	3.155	3.616
	Total	211	3.431	0.490	0.034	3.364	3.497
Unidad	Adventista	129	3.567	0.495	0.044	3.481	3.654
	Católico	54	3.554	0.458	0.062	3.429	3.679
	Otra	28	3.475	0.670	0.127	3.215	3.735
	Total	211	3.552	0.511	0.035	3.482	3.621

Tabla de la hipótesis nula 4

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Abnegación	Se han asumido varianzas iguales	6.013	0.015	2.051	219.000	0.041	0.145	0.070	0.006	0.283
	No se han asumido varianzas iguales			2.071	213.396	0.040	0.145	0.070	0.007	0.282
Adoración	Se han asumido varianzas iguales	6.242	0.013	0.514	219.000	0.608	0.029	0.056	-0.082	0.139
	No se han asumido varianzas iguales			0.520	210.493	0.604	0.029	0.055	-0.080	0.138
Amor	Se han asumido varianzas iguales	7.183	0.008	1.638	219.000	0.103	0.107	0.065	-0.022	0.236
	No se han asumido varianzas iguales			1.662	203.635	0.098	0.107	0.064	-0.020	0.234
Equidad	Se han asumido varianzas iguales	1.304	0.255	1.521	219.000	0.130	0.106	0.070	-0.031	0.244
	No se han asumido varianzas iguales			1.531	217.763	0.127	0.106	0.069	-0.031	0.243
Gozo	Se han asumido varianzas iguales	3.798	0.053	2.468	219.000	0.014	0.173	0.070	0.035	0.311
	No se han asumido varianzas iguales			2.492	213.781	0.013	0.173	0.069	0.036	0.310
Humildad	Se han asumido varianzas iguales	17.182	0.000	2.794	208.000	0.006	0.175	0.063	0.052	0.299
	No se han asumido varianzas iguales			2.816	182.760	0.005	0.175	0.062	0.052	0.298
Integridad	Se han asumido varianzas iguales	10.408	0.001	3.276	209.000	0.001	0.168	0.051	0.067	0.269
	No se han asumido varianzas iguales			3.305	189.601	0.001	0.168	0.051	0.068	0.268
Respeto	Se han asumido varianzas iguales	11.594	0.001	2.860	209.000	0.005	0.137	0.048	0.043	0.232
	No se han asumido varianzas iguales			2.876	201.881	0.004	0.137	0.048	0.043	0.231
Servicio	Se han asumido varianzas iguales	9.773	0.002	3.376	209.000	0.001	0.222	0.066	0.093	0.352
	No se han asumido varianzas iguales			3.398	198.420	0.001	0.222	0.065	0.093	0.352
Unidad	Se han asumido varianzas iguales	25.311	0.000	4.074	209.000	0.000	0.277	0.068	0.143	0.410
	No se han asumido varianzas iguales			4.114	183.331	0.000	0.277	0.067	0.144	0.409

Tabla de la hipótesis nula 5

Prueba de la varianza	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			95% Intervalo de confianza para la diferencia		
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior	
Abnegación	Se han asumido varianzas iguales	6.888	0.009	-0.591	219.000	0.555	-0.043	0.072	-0.185	0.100
	No se han asumido varianzas iguales			-0.623	218.421	0.534	-0.043	0.068	-0.178	0.092
Adoración	Se han asumido varianzas iguales	0.020	0.887	1.206	219.000	0.229	0.068	0.057	-0.043	0.180
	No se han asumido varianzas iguales			1.209	195.392	0.228	0.068	0.057	-0.043	0.180
Amor	Se han asumido varianzas iguales	5.698	0.018	-0.706	219.000	0.481	-0.047	0.067	-0.179	0.084
	No se han asumido varianzas iguales			-0.753	218.916	0.452	-0.047	0.063	-0.171	0.076
Equidad	Se han asumido varianzas iguales	3.997	0.047	-0.693	219.000	0.489	-0.049	0.071	-0.190	0.091
	No se han asumido varianzas iguales			-0.737	218.986	0.462	-0.049	0.067	-0.181	0.083
Gozo	Se han asumido varianzas iguales	4.955	0.027	-1.099	219.000	0.273	-0.079	0.072	-0.221	0.063
	No se han asumido varianzas iguales			-1.176	218.684	0.241	-0.079	0.067	-0.212	0.054
Humildad	Se han asumido varianzas iguales	0.822	0.366	1.575	208.000	0.117	0.102	0.064	-0.026	0.229
	No se han asumido varianzas iguales			1.582	188.376	0.115	0.102	0.064	-0.025	0.228
Integridad	Se han asumido varianzas iguales	3.226	0.074	2.468	209.000	0.014	0.130	0.053	0.026	0.234
	No se han asumido varianzas iguales			2.426	173.637	0.016	0.130	0.054	0.024	0.236
Respeto	Se han asumido varianzas iguales	7.616	0.006	2.091	209.000	0.038	0.103	0.049	0.006	0.200
	No se han asumido varianzas iguales			2.006	156.211	0.047	0.103	0.051	0.002	0.204
Servicio	Se han asumido varianzas iguales	5.369	0.021	2.747	209.000	0.007	0.185	0.068	0.052	0.318
	No se han asumido varianzas iguales			2.667	164.836	0.008	0.185	0.070	0.048	0.323
Unidad	Se han asumido varianzas iguales	3.818	0.052	2.550	209.000	0.011	0.180	0.071	0.041	0.319
	No se han asumido varianzas iguales			2.512	175.021	0.013	0.180	0.072	0.039	0.321

Tabla de pregunta complementaria 1

Sexto año

		Abnegación	Adoración	Amor	Equidad	Gozo	Humildad	Integridad	Respeto	Servicio	Unidad
N	Válidos	115	115	115	115	115	107	108	108	108	108
	Perdidos	108	108	108	108	108	116	115	115	115	115
Media		3.291	3.516	3.362	3.441	3.449	3.365	3.541	3.646	3.322	3.418
Desv. típ.		.580	.468	.561	.556	.576	.537	.433	.386	.534	.584
Mínimo		1.50	1.40	1.50	1.40	1.30	1.60	1.70	2.60	1.80	1.40
Máximo		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Quinto año

		Abnegación	Adoración	Amor	Equidad	Gozo	Humildad	Integridad	Respeto	Servicio	Unidad
N	Válidos	106	106	106	106	106	103	103	103	103	103
	Perdidos	103	103	103	103	103	106	106	106	106	106
Media		3.436	3.543	3.469	3.547	3.623	3.541	3.711	3.784	3.544	3.693
Desv. típ.		.454	.351	.388	.475	.453	.349	.296	.304	.405	.374
Mínimo		1.90	2.30	2.00	1.60	1.60	2.20	2.30	2.10	2.10	2.10
Máximo		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

LISTA DE REFERENCIAS

- Alleyne, G. (1998). *En busca de la equidad*. Washington: Everest.
- Alliaud, A. (2004). La experiencia escolar de maestros "inexpertos". [Versión electrónica]. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(3), 1-11. Recuperada el 12 de enero de 2007, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/784Alliaud.PDF>
- Álvarez, M. F. (2001). *¿Qué hay que evaluar de los docentes?* Recuperada el 29 de julio de 2006, de <http://biblioteca.uahurtado.cl>
- Alvarez, N. y León, L. (2005). *Hacia una comprensión pedagógica de los valores humanos*. La Habana: Casa de las Américas.
- Alvarado Gudiño, L. (2000). Los valores en la misión de la empresa. *Adminístrate Hoy*, 137, 26-34.
- Artavia Granados, J. M. (2005). Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Actualidades Investigativas en Educación*, 5(2), 1-19.
- Atorresi, A. (2005). *Competencias para la vida en las evaluaciones de lectura y escritura*. Recuperada el 12 enero de 2008, de http://www.oei.es/evaluacioneducativa/competencias_vida_evaluaciones_lectura_escritura_atorresi.pdf
- Bayardo García, D. (2006). *Predictores del desempeño docente*. Recuperado el 1 de septiembre de 2006, del sitio Web de la Universidad Autónoma de Guadalajara: <http://www.uag.mx>
- Bazán Mezquita, H. (2007). *La desvalorización del rol docente*. Recuperado el 12 de julio de 2007, de http://www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf/Educadores/La_desvalorizaci%C3%B3n_de_la_funci%C3%B3n_docente/084B07E06FAF0C16C1257316006905FD!opendocument
- Bazán Ramírez, A., Castañeda Figueiras, S., Macotella Flores, S. y López Valenzuela, M. (2004). Evaluación del desempeño en lectura y escritura. Aportes empíricos a la noción de componentes lingüísticos en el cuarto año de primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(23), 841-861.

- Bloom, B. S. (2000). *Características humanas y aprendizaje escolar*, Bogotá: Voluntad.
- Braslavsky, C. y Cosse, G. (2003, agosto). *Panorama internacional sobre calidad y equidad en la educación*. Ponencia presentada en el Congreso de Calidad, Equidad y Educación, Donostia, San Sebastián, España.
- Bravo Riquelme, M., Romero Espinoza, C. y Ubilla Gallegos, C. (2004). *Concepciones que tienen los profesores respecto de la evaluación del desempeño docente*. Tesis presentada de Licenciatura. Recuperado el 1 de septiembre de 2006, del sitio Web de la Universidad Católica de Temuco: <http://www.uct.cl/biblioteca/tesis-on-line/mauricio-bravo-claudia-romero-carmen-ubilla/tesis.pdf>
- Cadwallader, E.M. (1999). *Filosofía básica de la educación adventista*. Libertador San Martín, Entre Ríos, Argentina: centro de investigación White.
- Cano Flores, M. (2000). *La autoevaluación institucional: estrategia de calidad*. [Versión electrónica]. *Revista Ciencia Administrativa*. Recuperado el 27 de julio de 2006, de <http://www.uv.mx/iiesca/revista2000/autoevaluacion.htm>
- Cano Sánchez, J. S. (2001). El rendimiento escolar y sus contextos. [Versión electrónica]. *Revista Complutense de Educación*, 12(1), 15-80. Recuperado el 1 de enero de 2007, de <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/edu/11302496/articulos/RCED0101120015A.PDF>
- Cárdenas González, V. G. y Pérez Ramos, M. (2003). Habilidades sociales y habilidades docentes. [Versión electrónica]. *Revista Xictli*, 52. Recuperado el 1 de septiembre de 2006, de <http://www.unidad094.upn.mx/revista/52/07.html>
- Cariño Sarabia, M. P. (2005). *Proceso de acompañamiento docente para la apropiación de los medios en el aula de primaria*. Tesis de Licenciatura, Universidad de las Américas, México.
- Carreras de Alba, M., Guil Bozal, R. y Mestre Navas, J. M. (1999). Estudio diferencial de la percepción de eficacia docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(2). Recuperado el 13 de febrero de 2007, de <http://www.uva.es/aufop/publica/revefop/99-v2n2.htm>].
- Casanova Casanova, M. A. y Giroux. H. A. (1999). *Manual de evaluación educativa* (5ª ed.). Barcelona: La Muralla.
- Casares García, P. (2000). Los valores de convivencia en el diseño curricular base de educación primaria. *Revista de Ciencias de la Educación*, 183, pp. 12-16.
- Cassasus, J. (2005). *La escuela y la (des)igualdad*. Monterrey: Ediciones Castillo.

- Chacón Arteaga, N. (1997). *Ética y profesionalidad en la formación de maestros cubanos*. La Habana: Casa de las Américas.
- Chagas Dorrey, R. C. (2005). Los maestros frente a la violencia entre alumnos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(27), 1071-1082.
- Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente: Informe N° 45*. Recuperado el 5 febrero de 2006, de <http://www.educared.edu.pe/modulo/upload/96723594.pdf>
- Clemente Carrión, A. (2000). Adaptación académica en los adolescentes de Secundaria: un análisis diferencial según el género. *Revista de Ciencias de la Educación*, 181, 62-69.
- Cornejo, R. y Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. [Versión electrónica]. *Última Década*, 15, 11-52. Recuperado el 9 de junio de 2007, de http://_redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/195/19501501.pdf
- Darling-Hammond, L. (2000). Calidad del profesor y logro del estudiante: Una revisión de la evidencia de la política del estado. [Versión electrónica]. *Archivos Educativos del Análisis de Política*, 8(1). Recuperado el 10 de junio de 2007, de <http://epaa.asu.edu/epaa/v8n1>
- Del Pozo Moras, L. A. (2002). *La pedagogía de Jesús*. Montemorelos: Publicaciones Universidad de Montemorelos.
- De la Fuente Arias, J. (1999). *Educación para la construcción personal*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Delannoy, F. (2001, mayo). Profesionalismo docente y aseguramiento de la calidad de la enseñanza. Ponencia en el Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación", Santiago, Chile.
- Dessler, G. y Zubieta, E. (2000). *IX Anuario de investigaciones*. Buenos Aires: Secretaria de investigaciones.
- Díaz, H. y Saavedra, J. (2000). *La carrera de maestro: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Recuperado el 6 de octubre de 2007, de <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubR-410.pdf>
- Díaz Barriga, A. F. y Hernández Rojas, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc-Graw Hill.

- Díaz Barriga A. F. y Rigo, M. A. (2003). Realidades y paradigmas de la función docente: Implicaciones sobre la evaluación magisterial en educación superior. [Versión electrónica]. *Revista de la Educación Superior*, 32(3), 127. Recuperado el 27 de julio de 2006, de <http://www.anuies.mx/index1024.html>
- Domínguez Guedea, R. L. (2002). *El docente en zona rural: Perfil de la práctica docente como elemento hacia la equidad y la calidad en la educación básica en el Sur del Estado de Sonora*. Tesis para optar al grado de Maestría en Innovación educativa. Recuperado el 4 de agosto de 2006, del sitio Web de la Universidad de Sonora: <http://www.ciad.mx/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Tesis%20Maestria/Leticia%20Dmgez.pdf>
- Elichiry, N. y Arrúe, C. (2004). *XV Anuario de investigaciones*. Buenos Aires: Secretaría de investigaciones.
- Fabelo, J. R. (2002). *La formación de valores en las nuevas generaciones*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Fernández Rey, E. D. (2004, septiembre). *La evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada en las Jornadas “La Administración al Servicio del Desarrollo Humano”, Buenos Aires, Argentina.
- Fuchs, B. C. (1997). Sistema de evaluación y mejoramiento de desempeño. *Revista El Diario*, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile: Escuela de Negocios de Valparaíso.
- García Garduño, J. M. (2000a). Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: síntesis de investigación internacional. En M. Rueda Beltrán y F. Díaz Barriga (Eds.), *Evaluación de la docencia* (pp. 41-62). México: Paidós.
- García Garduño, J. M. (2000b). ¿Qué factores extraclase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 5(10), pp. 303-324.
- García Santoyo, R. (2002). Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico. *Revista de la Educación Superior*, 66. Recuperado el 28 de noviembre de 2007, del sitio web de ANUIES: <http://web.anuies.mx/anuies/revsup/res066/txt7.htm>
- García Suárez, A. y Dolan, S. (1999). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gil Madrona, P. y Roblizo Colmenero, M. J. (2007). Actitud y contexto ante los quehaceres escolares: el estudio de un caso de primaria en España. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45. Recuperado el 14 de noviembre de 2007, de <http://www.rieoei.org/rie45a09.htm>

- Gómez Gómez, E. N. (2000). La recuperación de la práctica educativa y la profesionalización de la actividad docente. [Versión electrónica]. *Revista Educar*, 5. Recuperado el 23 de septiembre de 2006, de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/05/noemi.html>
- González Pérez, Y., Rosell León, Y. y Piedra Salomón, Y. (2006). Los valores del profesional de la información ante el reto de la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. *ACIMED*. 14(5), pp.21-33.
- González Rey, F. (2002). Los valores y su significación en el desarrollo de la persona. *Revista Temas*. 15, pp. 4-10.
- Harrington, J. (1996). Putting people values to work. *The McKinsey Quarterly*, 3, 163-167.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hoyos, G. y Martínez, M. (2005). Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ibarrola, M. (2002). La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui generis de la educación superior en México. Recuperado el 11 de febrero de 2007, del sitio web del CIEES: http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/documentos/materiales_de_apoyo/serie7.pdf
- Latorre Navarro, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(2), 1-13.
- Llarena de Thierry, R. (2001). Evaluación del personal académico. *Perfiles Educativos*, 53-54, pp. 18-29.
- López Bombino, L. R. (2001). El diálogo y la cultura del error en la formación de valores. *Revista Temas*, 15, 11-15.
- López Melero, M. (2003). *El proyecto Roma*. Una experiencia de educación en valores. *Psicopedagogía de la USAL*, 3(3). Recuperado el 14 de noviembre de 2007 del sitio web de la universidad del Salvador: <http://www.salvador.edu.ar/psic/ua1-9pub03-9-01.htm>
- López Quintás J. (2000). La vertiente humana del cambio social; la jerarquía de valores. En A. Pérez Laborda, et al., *La ciencia y la técnica ante la fe*, Madrid: CENIC.

- Luna Serrano, E. (1996). Aspectos implícitos sobre la enseñanza reflejados en los cuestionarios de evaluación de la docencia. En *Evaluación de la docencia* (pp. 63-83). México: Paidós.
- Martínez Silva, L.G. (2007, 21 de septiembre). *Evaluación docente en Latinoamérica*. Ponencia presentada en el Taller Evaluación Docente en América Latina, San Salvador. Recuperado el 9 de diciembre de 2007, del sitio Web del PREAL: <http://www.preal.org>
- Mendoza Pérez, Y. (2005). *Reprobación y deserción estudiantil en el IT Parral: un estudio de caso*. Recuperado el 7 de mayo de 2007, del sitio web de ANUES: http://alumno.uasnet.mx/entro/deptos/anuies/confluencia/no_006/6_16.htm
- Meza Escobar, A. (2003). *Interiorización de valores en alumnos universitarios*. México: Tesis doctoral no publicada, Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.
- Millán Puelles, I. (2000). *Educación y valores, sentido de la acción educativa en nuestro tiempo*, Madrid: Narcea.
- Mounier Gevaert, E. (1997). *Manifiesto al servicio del personalismo*. Madrid: Taurus.
- Münch Galindo, L. (1998). *Más allá de la excelencia y la calidad total*. México: Trillas.
- Muñoz Palomeque, M. (2005). *Interiorización de valores en estudiantes de escuelas preparatorias de la Unión Mexicana del Norte*: Tesis de maestría no publicada, Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.
- Olivares Ramírez, B. (1999). Misión, visión y valores en las organizaciones de hoy. *Administración Hoy*, 63, 47-50.
- Ortega Salazar, S. (2001). Hacia una política de calidad con equidad en la educación básica, *Revista Mexicana de Educación*, 105, 4-12.
- Ortigosa López, S. (2002). Educadores. *Revista de Renovación Pedagógica*, 5, 185-186.
- Pereyra Suárez, H. (2001). *¿Qué quieres que haga?* Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Pérez Martiniano, R. y Díez López, J. (2000). *Aprendizaje y currículum*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Priestley, M. (1999). *Técnicas y estrategias del pensamiento crítico*. México: Trillas.

- Ravela, P., Arregui, P., Valverde, G., Wolfe, R., Ferrer, G., Martínez Rizo, F. et al. (2007). *Las evaluaciones educativas que América Latina necesita*. Recuperado el 14 de octubre de 2007, de http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluaciones_educativas_AL_necesita_preal.pdf
- Reyes Escamilla, G. (1996). *La habilidad del director en el desempeño docente*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.
- Rodríguez Ayán, M. N. y Amaya, A. (2005). Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias. [Versión electrónica]. *Revista PRELAC*, 1, 147-163.
- Soriano Ayala, E. (2000). Las escuelas almerienses: un lugar para el intercambio y el aprendizaje de los valores de diferentes culturas. *Revista de Ciencias de la Educación*, 181, 234-243.
- Sotelo Boyás, V. (1998). Informes de actividades. En *Observación y Práctica Docente IV. Programa y materiales de apoyo para el estudio. Licenciatura en Educación Primaria. 6º semestre* (pp. 103-107). México: SEP.
- Suances Scheler, M. (1999). *Principios de una ética personalista*. Barcelona: Herder.
- Tamayo y Tamayo, M. (1985). *El proceso de la investigación científica, fundamentos de la investigación*. México: Limusa.
- Tébar Belmonte, L. (2003). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Recuperado el 5 de octubre de 2005, del sitio Web del PREAL: <http://www.preal.org>
- Tenti Fanfani, E. (2003). Los docentes y la evaluación. En J. C. Tedesco (Ed.), *Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa*. Recuperado el 10 de noviembre de 2006, de http://www.iipe-buenosaires.org.ar/difusion/publicaciones/_pdf/Evaluar-evaluaciones.pdf
- Tiana Ferrer, A. (2003). Práctica docente en el aula multigrado rural de una población mexicana. *Educação e Pesquisa*, 31(1), 31-43.
- Tierno, B. (2002). La tolerancia y el buen maestro. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 3(6), 243-272.
- Valdés Velóz, H. (2000). Encuentro iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 10 de febrero de 2007, de <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>

- Velázquez Licea, E. (1999). *La formación de valores. Una necesidad en la Educación Básica*. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Pedagógica Nacional y Gobierno del Estado de Veracruz.
- White, Elena G. de. (1975). *La educación cristiana*. Mountain View, CA: Publicadora Interamericana.
- White, Elena G. de. (1979). *Consejo para los maestros, padres y alumnos, acerca de la educación cristiana*. Mountain View, CA: Publicadora Interamericana.
- White, Elena G. de. (1987). *La educación*. Miami: Publicadora Interamericana.
- Zorilla Arena, S. (1986). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Océano.