

Universidad Nacional de Loja Facultad Jurídica, Social y Administrativa Maestría en Gestión del Talento Humano

"Análisis de la evaluación de desempeño docente del nivel de grado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea (UEDL) de la Universidad Nacional de Loja (UNL) período octubre 2022-marzo 2023"

Trabajo de Titulación previa a la obtención del título de Magíster en Gestión del talento humano

AUTOR:

Ing. Blanca Paulina Mena Vásquez

DIRECTOR:

Ing. Pablo Fernando Ruiz Vélez. Mgtr.

Loja - Ecuador 2024





CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, RUIZ VELEZ PABLO FERNANDO, director del Trabajo de Titulación denominado "ANALISIS

DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL DE GRADO DE LA

UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y EN LINEA (UEDL) DE LA UNIVERSIDAD

NACIONAL DE LOJA (UNL) PERIODO OCTUBRE

2022-MARZO 2023", perteneciente al estudiante BLANCA PAULINA MENA VASQUEZ, con cédula de identidad Nº 1104054844.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 15 de Agosto de 2024





Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002726

Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, Blanca Paulina Mena Vásquez, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Titulación y

eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de

posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y

autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración

Curricular o de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1104054844

Fecha: 8 de octubre del 2024

Correo electrónico: blanca.mena@unl.edu.ec

Teléfono: 0988709618

iii

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total

y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, Blanca Paulina Mena Vásquez, declaro ser autor/a del Trabajo de Titulación

denominado: Análisis de la evaluación de desempeño docente del nivel de grado de la

Unidad de Educación a Distancia y en Línea (UEDL) de la Universidad Nacional de Loja

(UNL) periodo octubre 2022 - marzo 2023, como requisito para optar por el título de

Magíster en Gestión del Talento Humano, autorizo al Sistema Bibliotecario de la

Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción

intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio

Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio

Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio

la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo

de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los ocho días del

mes de octubre de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor/a: Blanca Paulina Mena Vásquez

Cédula de identidad: 1104054844

Dirección: Santiago de las Montañas y Juan de Alderete N. 04-84

Correo electrónico: blanca.mena@unl.edu.ec

Teléfono: 0988709618

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director/a del Trabajo de Titulación: Ing. Pablo Fernando Ruiz Vélez Mgs.

iv

Dedicatoria

Dedicado a lo más bonito, mis hijos Miguel y Emily, mis padres, mis hermanas y hermanos, a mis amigas, amigos por confiar y creer en mí, por todo su apoyo y respaldo; a mi director de tesis por cada día estar pendiente, por sus palabras de aliento. A todas las Mujeres, especialmente las que son parte de mi familia, decirles que, si podemos, que no importa las circunstancias por la que atravesamos, siempre habrá mejores días, nada es para siempre, todo pasa.

Blanca Paulina Mena Vásquez

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento al Mgtr. Pablo Fernando Ruiz Vélez por su dedicación y paciencia. Su dirección académica llena de sabiduría y conocimientos, no puedo expresar con palabras cuánto valoro su apoyo.

Blanca Paulina Mena Vásquez

Índice de contenidos

Portada	I
Certificación del director	II
Carta de autorización	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido	VII
Índice de figuras	X
Índice de tablas	XI
Indice de anexos	XII
1. Título	1
2. Resumen	2
Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	5
4.1 Teoría de la gestión del talento humano	5
4.1.1 Análisis de los puestos de trabajo	6
4.1.2 Planificación del personal	6
4.1.3 Reclutamiento	6
4.1.4 Selección e inducción	7
4.1.5 Evaluación de desempeño	7
4.1.6 Compensación y retribución	8
4.2 Teoría del aprendizaje	8
4.2.1 Constructivismo	8
4.2.2 Conectivismo	9
4.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	9
4.3.1 Responsabilidad de la evaluación de desempeño	9
4.3.2 Objetivos de la evaluación de desempeño	10
4.3.3 Importancia de la evaluación de desempeño docente	10
4.3.4 Desafíos en la implementación de la evaluación de desempeño docente	10
4.3.5 Factores internos y externos de la evaluación de desempeño	11
4.3.5.1 Factores internos	11

4.3.5.1.1 Cultura organizacional.	11
4.3.5.1.2 Estilo de liderazgo	11
4.3.5.1.3 Estructura organizacional.	12
4.3.5.1.4 Política de recursos humanos	12
humanos.	12
4.3.5.1.5 Comunicación interna	12
4.3.5.2 Factores Externos.	12
4.3.5.2.1 Contexto económico.	12
4.3.5.2.2 Regulaciones y legislación	12
4.3.5.2.3 Influencias socioculturales.	14
4.3.5.2.4 Tecnología y automatización	14
4.3.5.2.5 Competencia en el Mercado	14
4.4 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA PERSONAL ACADÉMICO DE LA UN	NIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA	17
4.1 Componente 1: Capacidad Profesional	17
4.2 Componente 2: Capacidad Pedagógica	18
4.3 Componente 3: Práctica de valores	19
5. Metodología	21
5.1 Tipo de Metodología	21
5.2 Enfoque metodológico	21
5.3 Población	21
5.4 Muestreo	21
5.5 Instrumentos	22
5.6 Procedimiento propuesto	22
6. Resultados	24
6.1 Carrera de Trabajo Social	24
6.2 Carrera de Educación Básica	26
6.3 Carrera de Agronegocios	29
6.4 Carrera de Psicopedagogía	30
6.5 Carrera de Derecho	32
6.6 Carrera de Contabilidad y Auditoría	34
6.7 Carrera de Administración de Empresas	36
6.8 Carrera de Comunicación	38

6.9 Carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales (Informática)	40
7. Discusión	42
8. Conclusiones	44
9. Recomendaciones	45
10. Bibliografía	46
11. Anexos	48

Índice de figuras

24
26
29
30
32
34
as36
38
40

Indice de ta	

 Tabla 1. Factores internos y externos en el ámbito de la educación superior.
 15

Índice de anexos

)
8
0
2
4
6
8
0

1. Título

Análisis de la evaluación de desempeño docente del nivel de grado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea (UEDL) de la Universidad Nacional de Loja (UNL) periodo abril - septiembre 2023

2. Resumen

El trabajo de investigación "Análisis de la evaluación de desempeño docente del nivel de grado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea (UEDL) de la Universidad Nacional de Loja (UNL) periodo octubre 2022 - marzo 2023", tiene como objetivos analizar la evaluación del desempeño docente y proponer estrategias que permitan mejorar la eficiencia de los docentes de grado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, evaluar los criterios y metodología utilizados en la evaluación de desempeño docente de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, y, proponer un plan de mejoras en base a los resultados obtenidos del análisis de la evaluación. El tipo de investigación es descriptivo y correlacional ya que busca describir y analizar la aplicación de habilidades de gestión y de liderazgo y su correlación con el desempeño docente en al UEDL. Su enfoque metodológico es mixto por lo que combina los métodos cuantitativo y cualitativo. Los resultados obtenidos permiten concluir que el proceso metodológico utilizado en la evaluación del desempeño docentes es adecuado y participativo, en el cual intervienen estudiantes, docentes, pares académicos y directivos de cada carrera, dicho proceso está normado en la reglamentación universitaria; de igual manera la evaluación coadyuvó al mejoramiento de la calidad académica de cada carrera mediante la ejecución de los planes de mejora creados en relación a los resultados de la evaluación realizada; finalmente, se sugiere que los directores de carrera de la UEDL, realicen un seguimiento permanente respecto al cumplimiento de los planes de mejora propuestos a partir de la evaluación realizada.

Palabras clave: Desempeño docente, calidad educativa, educación de calidad.

Abstract

The research work "Analysis of the evaluation of teaching performance at the undergraduate level of the Distance and Online Education Unit (UEDL) of the National University of Loja (UNL) period October 2022 - March 2023", aims to analyze the evaluation of teaching performance and propose strategies to improve the efficiency of undergraduate teachers of the Distance and Online Education Unit of the National University of Loja, evaluate the criteria and methodology used in the evaluation of teaching performance of the Distance and Online Education Unit of the National University of Loja, and propose an improvement plan based on the results obtained from the analysis of the evaluation. The type of research is descriptive and correlational since it seeks to describe and analyze the application of management and leadership skills and their correlation with teaching performance in the UEDL. Its methodological approach is mixed, therefore it combines quantitative and qualitative methods. The results obtained allow us to conclude that the methodological process used in the evaluation of teachers' performance is adequate and participatory; in which students, teachers, academic peers and directors of each program participate. This process is regulated by university regulations; in the same way, the evaluation contributed to the improvement of the academic quality of each program through the execution of improvement plans created in relation to the results of the evaluation carried out; finally, it is suggested that the directors of the program of the UEDL carry out a permanent follow-up regarding the fulfillment of the improvement plans proposed based on the evaluation carried out.

Keywords: Teaching performance, quality education.

3. Introducción

La evaluación del desempeño docente en el ámbito universitario es un tema de gran relevancia y actualidad en el contexto educativo contemporáneo. En particular, en el contexto de la educación a distancia y en línea, donde las dinámicas de enseñanza y aprendizaje se ven modificadas por el uso de tecnologías digitales, la evaluación del desempeño docente adquiere una importancia aún mayor. En este sentido, la presente investigación busca justificar la relevancia y pertinencia del análisis de la evaluación de desempeño docente para una mejora continua en los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de grado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja.

En primer lugar, la evaluación del desempeño docente es fundamental para garantizar la calidad de la educación impartida en cualquier institución educativa. Los docentes son actores clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y su desempeño tiene un impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, analizar cómo la evaluación del desempeño influye en los docentes de pregrado de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja es esencial para asegurar la excelencia académica.

Además, la educación a distancia y en línea presenta desafíos específicos en términos de diseño instruccional, interacción docente-estudiante, y seguimiento del aprendizaje. En este contexto, la evaluación del desempeño docente adquiere una relevancia aún mayor, ya que los docentes, deben adaptar sus prácticas educativas. Dentro de la UEDL esta evaluación nos permitirá identificar buenas prácticas y áreas de mejora específicas.

Asimismo, la Universidad Nacional de Loja, como institución de educación superior, tiene el compromiso de garantizar la calidad y la pertinencia de sus programas académicos, incluyendo aquellos ofrecidos en la UEDL. En este sentido, el análisis de la evaluación del desempeño permitirá fortalecer los procesos de autoevaluación y mejora continua de esta unidad. Además, la educación a distancia y en línea presenta desafíos específicos en términos de diseño instruccional, interacción docente-estudiante, y seguimiento del aprendizaje. En este contexto, la evaluación del desempeño docente adquiere una relevancia aún mayor, ya que los docentes deben adaptar sus prácticas educativas.

4. Marco teórico

En el panorama educativo actual, la búsqueda por la excelencia académica se ha convertido en un imperativo, el cual emerge como un pilar fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y aprendizaje. Este proceso sistemático y continuo permite valorar la práctica docente y su impacto en el desarrollo integral de los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente no se limita a una mera medición del rendimiento, sino que trasciende a un proceso de reflexión y mejora continua. A través de esta evaluación, se identifican las fortalezas y debilidades de los docentes, permitiendo así implementar estrategias personalizadas para fortalecer su práctica pedagógica.

Los beneficios de la evaluación del desempeño docente son múltiples y abarcan a todos los actores del sistema educativo, en los docentes la evaluación les proporciona una valiosa retroalimentación sobre su trabajo, permitiéndoles identificar áreas de mejora y fortalecer sus competencias, respecto a los estudiantes la docencia de calidad repercute directamente en sus aprendizajes, quienes se ven beneficiados por un ambiente educativo estimulante y enriquecedor.

En lo que respecta a las instituciones educativas, la evaluación contribuye a la toma de decisiones informadas sobre la gestión docente, la asignación de recursos y la implementación de programas de formación continua.

La implementación de una evaluación del desempeño docente efectiva presenta algunos desafíos, como la necesidad de contar con instrumentos de evaluación válidos y confiables, la capacitación adecuada de los evaluadores y la creación de una cultura de retroalimentación positiva. Sin embargo, a pesar de estos desafíos, la evaluación del desempeño docente se presenta como una herramienta indispensable para avanzar hacia una educación de calidad para todos.

4.1 Teoría de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano según Chiavenato (2019), "es un campo de estudio relativamente nuevo, que pasó y está pasando por profundos cambios y transformación" (p. 96). Este término nace en 1997 y fue creado por Mckinsey y Commpany, sin embargo, en el año 1998 tomó relevancia internacionalmente.

Adicionalmente, la gestión del talento humano hace referencia a todas las actividades y procesos relacionados con la administración del personal en una organización, lo cual, incluye la planificación, adquisición, desarrollo, compensación y retención del personal, con el objetivo de maximizar tanto el rendimiento personal como el organizacional.

En el contexto educativo, la gestión del talento humano es crucial para asegurar que los docentes no solo tengan las competencias necesarias para enseñar, sino también para adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías.

La gestión del talento humano, según Chavenato (2019), es un área interdisciplinaria que "comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, informática" (p.96), es decir, es una área que abarca otras disciplinas que permiten gestionar de manera efectiva los recursos humanos para lograr mayor efectividad, eficiencia, Innovación, creatividad y una adecuada toma de decisiones en beneficio de la institución.

Entre las funciones que desarrolla la gestión del talento humano, se destacan las siguientes.

4.1.1 Análisis de los puestos de trabajo

El análisis de los puestos de trabajo es un proceso sistemático, el mismo se utiliza para recopilar y evaluar sobre los diversos puestos dentro de una organización, este proceso se basa en identificar y documentar las responsabilidades, deberes, habilidades, conocimientos y requisitos para desempeñar un trabajo de manera efectiva, igualmente es fundamental para una gestión eficaz de los recursos humanos, ya que proporciona una serie de actividades de gestión, como la selección, formación, la evaluación del desempeño y la compensación.

4.1.2 Planificación del personal

Es una competencia crucial de la gestión de recursos humanos que garantiza que una organización tenga la cantidad y calidad de empleados para cumplir con sus objetivos estratégicos, en un entorno empresarial cada día más dinámico y competitivo, la capacidad de planificar adecuadamente el personal se convierte en una ventaja estratégica significativa, ya que permite explorar la importancia de la planificación del personal, sus componentes y desafíos que enfrentan las organizaciones cuando deciden implementar, esto permite a las organizaciones adelantarse a las necesidades futuras del talento y desarrollar estrategias para satisfacer las necesidades, por lo tanto este proceso no solo implica la contratación de nuevos empleados, sino también de la gestión del talento existente y la planificación de los cambios futuros en la demanda de habilidades.

4.1.3 Reclutamiento

Esta herramienta de gestión del talento humano implica la búsqueda, atracción y selección de candidatos adecuados para ocupar cargos en una organización, este proceso permite asegurar que la empresa cuente con el talento necesario para cumplir con los objetivos estratégicos y mantener su competitividad en el mercado.

4.1.4 Selección e inducción

Son procesos esenciales para el éxito de una organización, una selección efectiva asegura que los candidatos adecuados sean contratados, por otra parte, una inducción bien diseñada facilita su integración y adaptación a la empresa, los dos procesos cuando se implementan de forma correcta contribuyen a la retención de empleados, mejora el desempeño y fortalece la cultura organizacional, en un ambiente empresarial dinámico y competitivo invertir en estrategias como la selección e inducción es fundamental ya que permite construir una fuerza laboral competente, comprometida, capaz de llevar a la organización al éxito.

4.1.5 Evaluación de desempeño

Es una herramienta fundamental, que tiene como objetivo medir y mejorar el rendimiento de los empleados alineados con los objetivos estratégicos de la organización, a través de esta herramienta se puede identificar fortalezas y áreas de mejora, establecer metas, proporcionar un feedback constructivo, por lo tanto, un proceso de evaluación desempeño bien diseñado, y puesto en marcha no solo mejora el desempeño individual y organizacional, si no que aumenta la motivación, compromiso y la satisfacción de los empleados contribuyendo al éxito general de la empresa.

La evaluación de desempeño, es una apreciación sistemática respecto al desempeño de una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona.

De acuerdo a lo manifestado por Chavenato (2019), "las prácticas de la evaluación de desempeño no son nuevas. Desde que una persona empleó a otras, el trabajo de ésta se evaluó en función de la relación costo- beneficio" (p.202), cabe mencionar que los sistemas formales de evaluación tampoco son recientes. En plena edad media, la compañía de Jesús fundada por San Ignacio de Loyola, utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y el potencial de cada Jesuita que predicaba la religión por todo el mundo, mucho tiempo después por el año 1842, el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores. En 1880, el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema y en 1918, General Motors diseñó un sistema para evaluar a sus ejecutivos, sin embargo, fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando los sistemas de evaluación de desempeño empezaron a proliferar en las empresas. Con el advenimiento de las nuevas teorías de la administración, las mismas ideas que se plantearon respecto de las máquinas, se transfirieron a las personas con las siguientes interrogantes: ¿Cómo conocer y medir el potencial de las personas?, ¿Cómo conseguir que aprovechen todo ese potencial?, ¿Cuál es la fuerza básica que impulsa su energía hacia la acción?, estas

interrogantes desataron infinidad de respuestas, provocando el surgimiento de técnicas administrativas capaces de crear las condiciones para mejorar el desempeño humano en las organizaciones, así como, una avalancha de teorías sobre la motivación laboral, sin embargo, no podía quedar solo en papel todo lo que habían descubierto, por lo tanto, no solo era necesario plantear y poner en funcionamiento el desempeño humano, sino también, evaluarlo y orientarlos a determinados objetivos comunes.

4.1.6 Compensación y retribución

La compensación y retribución del talento humano (TH) constituye un conjunto de estrategias y prácticas diseñadas para atraer, motivar, retener y desarrollar a los empleados valiosos dentro de una organización. Se trata de un componente crucial de la gestión de Recursos Humanos, ya que impacta directamente en la satisfacción, el compromiso y la productividad de la fuerza laboral.

4.2 Teoría del aprendizaje

Las teorías del aprendizaje proporcionan un marco teórico para entender cómo las personas adquieren conocimientos y habilidades. En el contexto universitario, estas teorías son especialmente relevantes para diseñar estrategias de enseñanza que sean efectivas en un entorno virtual.

La teoría del aprendizaje juega un papel fundamental en la gestión del talento humano y la gestión del desempeño, ya que proporciona el marco conceptual para comprender cómo los empleados adquieren nuevas habilidades, conocimientos y comportamientos. Al comprender los principios del aprendizaje, las organizaciones pueden desarrollar programas de capacitación y desarrollo más efectivos, evaluar el desempeño de los empleados de manera más justa y crear un ambiente de trabajo que fomente el aprendizaje continuo.

Existen numerosas teorías del aprendizaje que han sido desarrolladas a lo largo de la historia por psicólogos y educadores. Cada teoría ofrece una perspectiva diferente sobre cómo los individuos adquieren conocimientos, habilidades y actitudes.

4.2.1 Constructivismo

El constructivismo, propuesto por Jean Piaget, sostiene que el aprendizaje es un proceso activo en el que los estudiantes construyen nuevos conocimientos a partir de sus experiencias previas. Según Piaget, el conocimiento no se transmite pasivamente de un instructor a un estudiante, sino que se construye activamente por el estudiante (Piaget, 2015, como se citó en Vásquez, 2018).

En la educación, cuya modalidad de estudio es a distancia, el constructivismo se puede aplicar mediante el diseño de actividades interactivas que fomentan la participación activa de

los estudiantes. Esto puede incluir discusiones en línea, proyectos colaborativos y el uso de simulaciones y estudios de caso. Los docentes deben actuar como facilitadores, guiando a los estudiantes en el proceso de construcción del conocimiento y proporcionando retroalimentación continua.

4.2.2 Conectivismo

El conectivismo, una teoría del aprendizaje propuesta por George Siemens en 2005, se centra en el papel de la tecnología y las redes en el aprendizaje. Siemens argumenta que el conocimiento reside en una red de conexiones y que el aprendizaje es el proceso de crear y navegar estas redes (Siemens, 2005, como se citó en García, 2020).

En la educación a distancia, el conectivismo implica que los docentes deben ayudar a los estudiantes a construir conexiones tanto con otros estudiantes como con recursos de información. Esto puede lograrse mediante el uso de plataformas en línea que faciliten la colaboración y el intercambio de información, así como mediante la curación de recursos digitales que los estudiantes pueden utilizar para explorar temas en mayor profundidad.

4.3 Evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño docente es un aspecto fundamental en el ámbito educativo, ya que permite medir la efectividad y el impacto de la labor de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este ensayo, se abordará la importancia de la evaluación de desempeño docente, su relevancia en la mejora continua de la calidad educativa y los desafíos que implica su implementación.

En este sentido, la evaluación del desempeño en el ámbito laboral es una práctica fundamental para medir el rendimiento de los empleados dentro de una organización. Este proceso sistemático permite analizar el desempeño individual de quienes forman parte de una organización y su relación con los objetivos organizacionales, identificar fortalezas, áreas de mejora y tomar decisiones informadas sobre compensación, promoción y desarrollo profesional.

4.3.1 Responsabilidad de la evaluación de desempeño

La responsabilidad de llevar a cabo la evaluación del desempeño recae tanto en el personal operativo y funcional, así como en los líderes de una organización. Los empleados tienen la responsabilidad de cumplir con sus tareas y metas establecidas por la organización, así como de participar activamente en el proceso de evaluación y presentar evidencia de su desempeño. Por otro lado, los líderes tienen la responsabilidad de diseñar, supervisar y controlar que los sistemas de evaluación sean justos y objetivos, identificar oportunidades de desarrollo y tomar decisiones de gestión basadas en los resultados de la evaluación.

La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para gestionar el rendimiento individual y colectivo en una organización proporcionando retroalimentación, identificando fortalezas y debilidades. Los líderes deben entender su papel crucial en este proceso y asegurarse de que se lleva a cabo de manera justa y transparente.

4.3.2 Objetivos de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño persigue varios objetivos clave que contribuyen al éxito de la organización y al desarrollo profesional de cada uno de sus miembros. Entre los objetivos más importantes se encuentran:

- Identificar las fortalezas de los empleados para potenciarlas y las áreas de mejora para implementar acciones de desarrollo.
- Facilitar la toma de decisiones relacionadas con la promoción, asignación de responsabilidades y desarrollo profesional.
- Mejorar la comunicación y la relación Empleado-Empresa a través del fortalecimiento de la relación laboral y aumentar el compromiso organizacional.
- Siempre los objetivos de la evaluación del desempeño deben organizarse con la estrategia y los valores de la organización que son parte de su Plan Estratégico, y deben estar encaminados en mejorar el rendimiento global individual y colectivo.

4.3.3 Importancia de la evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño docente es un proceso sistemático que permite valorar las habilidades, conocimientos y competencias de los profesores en el ejercicio de su labor pedagógica (Pérez, 2018). Esta evaluación no solo se centra en aspectos cuantitativos como la asistencia y puntualidad, sino también en aspectos cualitativos como la planificación de clases, la innovación pedagógica y el impacto en el aprendizaje de los estudiantes (García, 2020).

Uno de los principales objetivos de la evaluación de desempeño docente es promover la mejora continua de la calidad educativa (Hernández, 2019). Al identificar las fortalezas y áreas de mejora de los profesores, se pueden diseñar estrategias de capacitación y desarrollo profesional que contribuyan a elevar el nivel de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas (Martínez, 2021).

4.3.4 Desafíos en la implementación de la evaluación de desempeño docente

A pesar de su importancia, la implementación de la evaluación de desempeño docente enfrenta diversos desafíos. Uno de ellos es la resistencia por parte de algunos docentes, quienes perciben la evaluación como una amenaza a su autonomía y profesionalismo (López, 2017). Es fundamental generar una cultura organizacional que promueva la colaboración y el diálogo

entre docentes y directivos, fomentando la participación activa de los profesores en el proceso de evaluación (González, 2019).

Según Díaz (2019) es importante utilizar herramientas validadas y confiables que permitan obtener información precisa y objetiva sobre el desempeño docente. De manera similar, estudios previos de Sánchez (2018) refieren que es necesario considerar la diversidad de contextos y realidades educativas para adaptar los criterios de evaluación a las particularidades de cada institución.

La evaluación de desempeño docente es un proceso fundamental para garantizar la calidad educativa y el desarrollo profesional de los profesores. Sin embargo, su implementación conlleva diversos desafíos que deben ser abordados de manera colaborativa y contextualizada. Es necesario promover una cultura de evaluación basada en el diálogo, la reflexión y el trabajo colaborativo entre todos los actores involucrados en el proceso educativo.

4.3.5 Factores internos y externos de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos, utilizada para medir y mejorar la eficacia de quienes son parte de una organización. Este proceso está influenciado por una variedad de factores internos y externos, que pueden afectar la objetividad y la utilidad de la evaluación.

4.3.5.1 Factores internos

4.3.5.1.1 Cultura organizacional. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una organización. Este factor interno puede influir significativamente en la evaluación de desempeño, ya que determina cómo se percibe y valora el desempeño de los empleados. Según Chiavenato (2011), "la cultura organizacional establece el marco de referencia para la interpretación y valoración de las conductas y resultados de los empleados" (p.26). Una cultura que valora la innovación y el riesgo puede evaluar positivamente a aquellos empleados que muestran estas cualidades, mientras que una cultura más conservadora podría valorar más la adherencia a las normas y procedimientos establecidos.

4.3.5.1.2 Estilo de liderazgo. El estilo de liderazgo de los supervisores y gerentes también juega un papel crucial en la evaluación de desempeño. Un líder autoritario puede imponer su visión y criterios de manera rígida, lo que puede sesgar la evaluación. Por otro lado, un líder democrático puede fomentar una evaluación más participativa y justa. Según (Avolio y Bass, B.M., 2004), "el estilo de liderazgo transformacional tiende a promover evaluaciones de desempeño más justas y centradas en el desarrollo de los empleados".

- 4.3.5.1.3 Estructura organizacional. La estructura organizacional, incluyendo la jerarquía y la división del trabajo, puede influir en cómo se lleva a cabo la evaluación de desempeño. En organizaciones con estructuras jerárquicas rígidas, las evaluaciones pueden ser más formales y menos flexibles. Por el contrario, en organizaciones con estructuras más planas, las evaluaciones tienden a ser más informales y colaborativas (Mintzberg, 1992).
- 4.3.5.1.4 Política de recursos humanos. Las políticas de recursos humanos, incluidas las estrategias de compensación, desarrollo y capacitación, también influyen en la evaluación de desempeño. Una organización que invierte en el desarrollo continuo de sus empleados tiende a realizar evaluaciones más formativas y menos punitivas. Según (Dessler, 2013), "las políticas de recursos humanos que fomentan el aprendizaje y el crecimiento profesional contribuyen a evaluaciones de desempeño más equitativas y constructivas".
- 4.3.5.1.5 Comunicación interna. La calidad de la comunicación interna dentro de una organización afecta la percepción y efectividad de las evaluaciones de desempeño. Una comunicación clara y transparente sobre los criterios y procesos de evaluación puede aumentar la aceptación y comprensión de los empleados. Según (Robbins y Judge, 2013), "una comunicación efectiva es fundamental para asegurar que los empleados comprendan y acepten los resultados de las evaluaciones de desempeño".

4.3.5.2 Factores Externos

- 4.3.5.2.1 Contexto económico. El contexto económico en el que opera una organización puede afectar la evaluación de desempeño. En tiempos de crisis económica, las evaluaciones pueden volverse más estrictas, ya que las empresas buscan maximizar la productividad con recursos limitados. En un contexto de crecimiento económico, las evaluaciones pueden ser más indulgentes y centradas en el desarrollo y la retención de talento (Pérez y Ramos, 2010).
- 4.3.5.2.2 Regulaciones y legislación. De acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado el 27 de enero 2021, en su capítulo XIII "DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO", del Título II: Docencia, se establece la legislación referente a la evaluación del desempeño docente, el Art. 183 señala que:

De la evaluación integral.- La evaluación integral permite valorar el desempeño de los docentes, la toma de decisiones en su formación, actualización, perfeccionamiento y desarrollo futuro.

La evaluación integral del desempeño del personal académico permite elaborar estados de situación, la toma de decisiones pertinentes orientadas a producir los cambios

necesarios y deseables para la institución, asegurando la calidad de los procesos de gestión académica. (p. 65)

En relación a los fines de la evaluación del desempeño docente, el mismo Reglamento en su Art. 138, indica:

Finalidad.— La evaluación integral del desempeño del personal académico de la institución, tiene como fines los siguientes:

- 1. Asegurar la calidad del desempeño del personal académico en las actividades asignadas de docencia, investigación, vinculación y gestión académica;
 - 2. Lograr la estabilidad y promoción del personal académico;
 - 3. Conseguir la sostenibilidad de la calidad académica de la institución;
 - 4. Planificar y organizar eficientemente los procesos académicos de la institución; y,
- 5. Cumplir con los lineamientos de calidad establecidos por los organismos de control del sistema de Educación Superior del país. (p. 66)

Las leyes y regulaciones laborales establecen normas y procedimientos que las organizaciones deben seguir al evaluar el desempeño de sus empleados. Estas regulaciones pueden incluir requisitos sobre la transparencia, la equidad y la no discriminación en las evaluaciones. Por ejemplo, la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) en Estados Unidos establece que las evaluaciones de desempeño deben ser justas y no discriminatorias (González, 2012).

En la Universidad Nacional de Loja, a través de la Resolución Nro. 025-R-UNL-2023 emitida el 17 de octubre de 2023, se establecen las disposiciones que permiten promover y operativizar el proceso evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Nacional de Loja y de apoyo académico, para quienes cumplen las funciones de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa; sean estos titulares u ocasionales. Además, se definen los mecanismos e instrumentos para la ejecución de la evaluación de desempeño docente.

4.3.5.2.3 Influencias socioculturales. Las influencias socioculturales, como las normas sociales y las expectativas culturales, también afectan la evaluación de desempeño. En algunas culturas, el respeto a la autoridad y la evitación del conflicto pueden llevar a evaluaciones más positivas y menos críticas. En otras culturas, donde se valora la franqueza y la retroalimentación directa, las evaluaciones pueden ser más críticas y detalladas (Hofstede, 1980).

4.3.5.2.4 Tecnología y automatización. La tecnología y la automatización han transformado la manera en que se realizan las evaluaciones de desempeño. Las plataformas digitales permiten una recopilación y análisis de datos más precisa y en tiempo real. Además, las herramientas de automatización pueden ayudar a eliminar sesgos humanos en las evaluaciones. Según Parmenter (2015), "la tecnología permite realizar evaluaciones de desempeño más objetivas y basadas en datos, mejorando la precisión y la justicia del proceso" (p. 142).

4.3.5.2.5 Competencia en el Mercado. La competencia en el mercado también puede influir en las evaluaciones de desempeño. En industrias altamente competitivas, las organizaciones pueden establecer estándares de desempeño más altos para mantener su ventaja competitiva. Según Porter (1980), "las fuerzas competitivas del mercado influyen en las expectativas de desempeño y en los criterios utilizados para evaluar a los empleados" (p. 39).

La evaluación de desempeño es un proceso complejo influenciado por una variedad de factores internos y externos. La cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la estructura organizacional, las políticas de recursos humanos y la comunicación interna son factores internos que afectan: cómo se percibe y valora el desempeño de los empleados. Por otro lado, los factores externos como: el contexto económico, las regulaciones, las influencias socioculturales, la tecnología y la competencia en el mercado son factores externos que tienen un papel decisivo en este proceso. Analizar y gestionar estos factores es esencial para realizar evaluaciones de desempeño justas y efectivas, que beneficien a los empleados y a la organización de forma integral y global.

A continuación, se presenta la Tabla Nro. 1 donde se resume cómo cada uno de los factores internos y externos puede influir en el desempeño de los docentes en el ámbito de la educación superior, destacando tanto los efectos positivos como los negativos.

Tabla 1. Factores internos y externos en el ámbito de la educación superior.

FACTORES	DESCRIPCIÓN	IMPACTO EN DOCENTES - EDUCACIÓN SUPERIOR	
Cultura	Valores,	Una cultura que valora la	
Organizacional	creencias y normas	innovación y el desarrollo continuo puede	
	compartidas en la	motivar a los docentes a buscar nuevas	
	institución.	metodologías y mejorar su enseñanza. Por el	
		contrario, una cultura conservadora puede	
		limitar la creatividad y la adopción de	
		nuevas tecnologías pedagógicas.	
Estilo de	Forma en que	Un liderazgo autoritario puede	
Liderazgo	los directivos y jefes de	generar desconfianza y resistencia, mientras	
	departamento dirigen y	que un liderazgo transformacional y	
	gestionan.	participativo fomenta la colaboración y la	
		retroalimentación constructiva, mejorando	
		el compromiso y la satisfacción laboral de	
		los docentes.	
Políticas de	Estrategias de	Políticas que promueven el	
RRHH	desarrollo profesional,	desarrollo profesional continuo y la equidad	
	capacitación y	en las evaluaciones pueden conducir a un	
	compensación.	mejor desempeño docente, al fomentar el	
		aprendizaje y la motivación. Por el	
		contrario, la falta de apoyo y oportunidades	
		de crecimiento puede desmotivar a los	
		docentes.	
Estructura	Jerarquía y	Estructuras jerárquicas rígidas	
Organizacional	distribución de	pueden limitar la flexibilidad y la	
	responsabilidades	adaptabilidad, mientras que estructuras más	
	dentro de la	planas y colaborativas facilitan la	
	universidad.	innovación y la comunicación abierta,	
		mejorando la efectividad y el desempeño de	
		los docentes.	

Regulacion	Normas y	Cumplir con las regulaciones		
es y Legislación	procedimientos legales	asegura evaluaciones justas y no		
	establecidos por	discriminatorias, lo que puede aumentar la		
	autoridades educativas.	confianza y la percepción de equidad entre		
		los docentes. Sin embargo, las regulaciones		
		excesivas pueden generar burocracia y		
		reducir la autonomía de los docentes.		
Contexto	Situación	En tiempos de crisis económica, las		
Económico	económica general que	restricciones presupuestarias pueden limitar		
	afecta a la institución.	los recursos disponibles para el desarrollo		
		profesional y los incentivos, aumentando la		
		presión sobre los docentes. En un contexto		
		de crecimiento económico, hay más		
		oportunidades para invertir en formación y		
		desarrollo, mejorando el desempeño		
		docente.		
Influencias	Normas sociales	En culturas que valoran el respeto a		
Socioculturales	y expectativas	la autoridad, las evaluaciones pueden ser		
	culturales prevalentes.	más positivas y menos críticas, lo que puede		
		no reflejar el verdadero desempeño de los		
		docentes. En culturas donde se valora la		
		franqueza y la retroalimentación directa, las		
		evaluaciones tienden a ser más detalladas y		
		constructivas, promoviendo la mejora		
		continua.		
Tecnología	Uso de	La tecnología permite evaluaciones		
y Automatización	plataformas digitales y	más objetivas y basadas en datos, mejorando		
	herramientas	la precisión y la justicia del proceso.		
	automatizadas para	Además, facilita la retroalimentación en		
	evaluaciones.	tiempo real y el seguimiento continuo del		
		desempeño, lo que puede motivar a los		
		docentes a mejorar y adaptarse a nuevas		
		metodologías pedagógicas.		

Competenc	Nivel	de	En	entornos	altamente
ia en el Mercado	competitividad	entre	competitivos,	las universidade	s establecen
	instituciones		estándares de	desempeño más	s altos para
	educativas.		mantener su	reputación, lo	que puede
			presionar a 1	os docentes, pe	ero también
			incentivar la	excelencia acad	démica. Sin
			embargo, pued	le generar estrés	y burnout si
			las expectativa	s son realmente a	altas.
			embargo, pued	le generar estrés	y burnout

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Evaluación de desempeño para personal académico de la Universidad Nacional de Loja

La Universidad Nacional de Loja, en su normativo para evaluar el desempeño docente en la en la Institución, el Art. 11 literal c, indica los componentes a evaluar, los cuales son:

a) Componente 1: Capacidad Profesional

Este componente de evaluación abarca un conjunto de habilidades, conocimientos, competencias y actitudes que el docente posee, contribuyendo a un desempeño eficaz en su trabajo, también esta capacidad incluye destreza técnica o académica, y, las actividades blandas, como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo.

En este contexto, la capacidad profesional implica la integración, de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al docente: diseñar e impartir cursos relevantes y desafiantes, para fomentar un ambiente de aprendizaje e inclusivo y estimulante, de esta manera evaluar el progreso de los estudiantes de manera justa y constructiva, los docentes deben mantener su currículo actualizado en su campo de especialización, para así contribuir al desarrollo de la Institución y la comunidad académica, con la finalidad de estar en constante actualización en todos los niveles académicos, avances tecnológicos, nuevas experiencias y conocimientos, que permitan un aprendizaje de calidad.

La evaluación de la capacidad profesional permite garantizar la calidad de la educación y el éxito de los estudiantes.

La importancia de esta capacidad, se refiere a la habilidad y competencia de un docente para desempeñar sus funciones académicas de manera efectiva promoviendo el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

Con respecto a la calidad educativa que genera la capacidad profesional docente, ésta es fundamental para garantizar la calidad de la educación, el desarrollo de habilidades permite que los docentes puedan fomentar el pensamiento crítico, resolución de problemas y la comunicación efectiva, también se puede mencionar la importancia de la motivación y compromiso, un docente apasionado y competente puede inspirar y motivar a los estudiantes, de la misma manera se puede mencionar la innovación y la actualización, esto permite que si los docentes se encuentran capacitados pueden adaptarse a cambios en la educación y incorporar nuevas tecnologías y métodos, en cuanto al rol modelo, los docentes son modelos a seguir para los estudiantes, su capacidad profesional influye en la formación de valores y actitudes.

b) Componente 2: Capacidad Pedagógica

La capacidad pedagógica se refiere a la habilidad y competencia, es esencial para la calidad de educación y el éxito de los estudiantes, la misma integra o combina conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas que permiten a los docentes facilitar un aprendizaje efectivo y significativo, de igual manera diseñar, implementar y evaluar estrategias de enseñanza que optimicen el proceso educativo, una capacidad pedagógica sólida contribuye a una educación, inclusiva, equitativa y efectiva preparando a los estudiante para enfrentar los desafíos en la sociedad.

La capacidad pedagógica es esencial para los docentes, ya que esta habilidad le permitirá transmitir de manera efectiva los conocimientos a sus estudiantes. En este sentido, existen ciertas habilidades pedagógicas que todo docente debe poseer para poder cumplir con éxito su labor educativa.

Entre las habilidades pedagógicas más importantes se encuentran:

- Comunicación efectiva: el docente debe ser capaz de comunicarse de manera clara y precisa con sus estudiantes, utilizando un lenguaje adecuado de fácil comprensión.
- Capacidad para motivar: el docente debe ser capaz de motivar a sus estudiantes para que se interesen por el aprendizaje y se sientan comprometidos con su formación académica.
- Flexibilidad: el docente debe adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y a las exigencias del entorno educativo.
- Capacidad para trabajar en equipo: una de sus habilidades es el trabajo en equipo con otros profesionales de la educación en beneficio de la formación académica de los alumnos, con la finalidad de compartir conocimientos, experiencias que puedan enriquecer su trabajo.

c) Componente 3: Práctica de valores

La práctica de valores es la clave fundamental para la formación de individuos y sociedades, los valores son principios éticos y morales que guían el comportamiento de los seres humanos y organizaciones, y de esta manera promover el bienestar, justicia, armonía, en el contexto educativo laboral social, la práctica de valores fortalece la cohesión, la confianza y la integridad al promover los valores en las personas.

Los valores en la docencia Universitaria son visibles a los ojos de los estudiantes, ellos ven en sus maestros el ejemplo a seguir.

La formación de los valores, la ética y moral se encuentran en todas las personas, es necesario distinguir el significado de cada uno y la relación que existe con la docencia. por lo tanto, los valores son pautas para las diferentes formas de vida, así como la distinción de comportamientos buenos y malos.

Para los docentes Universitarios la integridad es uno de los valores a tomar en cuenta, dentro de la integridad transitan otros valores como la honestidad, lealtad y justicia.

El Art. 14 del Normativo de Desempeño Docente de la Universidad Nacional de Loja, hace referencia a la ponderación por componente, cuya ponderación es la siguiente:

Capacidad Profesional......30%

Capacidad Pedagógica.....50%

Práctica de Valores.....20%

En la evaluación del desempeño docente participan: estudiantes, comisión académica y los propios docentes, cuya participación es la siguiente:

Los valores cualitativos y cuantitativos definidos en el Art. 12 para la evaluación del desempeño docentes son:

Valoración cualitativa

Se expresa en forma alfabética:

A = Muy buen desempeño docente

B = Buen desempeño docente

C = Regular desempeño docente

D = Insuficiente desempeño docente

Valoración cuantitativa

Se expresa en porcentajes y tiene las siguientes equivalencias:

De 81 a 100/100 = Nivel Destacado

De 61 a 80/100 = Nivel Satisfactorio

De 41 a 60/100 = Nivel Poco Satisfactorio

De 0 a 40/100 = Nivel Insatisfactorio

5. Metodología

El área de estudio de la presente investigación está comprendida en la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, ubicada en la parroquia San Sebastián del cantón Loja, provincia de Loja.

5.1 Tipo de Metodología

El tipo de metodología utilizado es descriptiva y correlacional, ya que busca describir y analizar la aplicación de habilidades de gestión y de liderazgo y su correlación con el desempeño laboral en la UEDL.

La metodología descriptiva permite una comprensión profunda de las características y comportamientos del liderazgo en la UEDL. Esto implica analizar las habilidades de liderazgo presentes en los miembros que son parte de la UEDL y cómo se manifiestan en su interacción con el personal y en el entorno laboral.

Mientras que, la metodología correlacional nos permite examinar la relación entre las variables de la evaluación de desempeño docente y el rendimiento académico en la UEDL. Al examinar estas variables juntas, se identifica patrones, tendencias y posibles influencias causales.

5.2 Enfoque metodológico

Se utiliza un enfoque metodológico mixto que nos permite combinar tanto un método cuantitativo como cualitativo. El método cuantitativo nos ayuda a cuantificar la relación entre variables, como la evaluación de desempeño y el rendimiento académico; y, el método cualitativo nos proporciona una comprensión más profunda de todos los procesos involucrados y los contextos en los que se desarrollan estas actividades académicas.

La utilización de un enfoque metodológico mixto en esta investigación nos ofrece beneficios, como: la complementariedad de enfoques, validación de resultados, perspectiva holística, flexibilidad y una base integral para la toma de decisiones.

5.3 Población

Personal de la UEDL (directivos, gestores y docentes) conforme a registro detallado proporcionado por la Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja.

5.4 Muestreo

Según (Westreicher, 2022) el muestreo por conveniencia es una modalidad de selección de una muestra estadística por la cual el investigador elige aquellos sujetos a los que tiene mayor facilidad de acceso. Esto, por proximidad geográfica o de otra índole.

5.5 Instrumentos

Para la presente investigación, se requiere una amplia gama de herramientas de investigación para obtener una comprensión completa y precisa del fenómeno, a continuación, se detalla las herramientas o instrumentos a utilizar:

- Revisión bibliográfica: La revisión bibliográfica es fundamental para contextualizar el estudio dentro del marco teórico. Además, nos permite identificar las teorías y hallazgos previos relacionados con la evaluación de desempeño y su vinculación con el rendimiento académico en el ámbito de la educación a distancia y en línea para fundamentar la investigación.
- Observación directa: La observación directa de las interacciones dentro de la UEDL proporciona información valiosa sobre cómo se manifiestan y ejecutan las evaluaciones de desempeño docente en la práctica y en las actividades del día a día. Esta nos permite observar el comportamiento de los evaluados.
- Entrevista: Las entrevistas son una herramienta para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y opiniones de directivos, gestores y docentes de la UEDL.
- Encuesta: Las encuestas son útiles para recopilar datos cuantitativos sobre la muestra del personal de la UEDL. Nos permite identificar áreas de mejora y cuantificar la relación entre evaluación de desempeño docente y el rendimiento académico.

5.6 Procedimiento propuesto

- 1. Preparación: Obtener permisos y consentimientos necesarios, así como la validación de los instrumentos.
- 2. Recolección de Datos: Aplicar cuestionarios y realizar entrevistas según el plan establecido.
- 3. Análisis de Datos: Codificar, tabular y analizar los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos.
- 4. Interpretación de Resultados: Identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables.
- 5. Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones: Derivar conclusiones basadas en los hallazgos y proponer recomendaciones para mejorar los procedimientos vinculados a la evaluación de desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico en la UEDL.
- 6. Análisis de Datos: Se utilizarán herramientas estadísticas como análisis descriptivo, correlacional y análisis de regresión para examinar las relaciones entre las variables.

Esta metodología proporciona una estructura sólida para llevar a cabo la investigación vinculada a la evaluación de desempeño docente y el rendimiento académico.

6. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente correspondientes a las carreras de grado que se ejecutan en la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, evaluación que corresponde al periodo académico octubre 2022 - marzo 2023.

6.1 Carrera de Trabajo Social

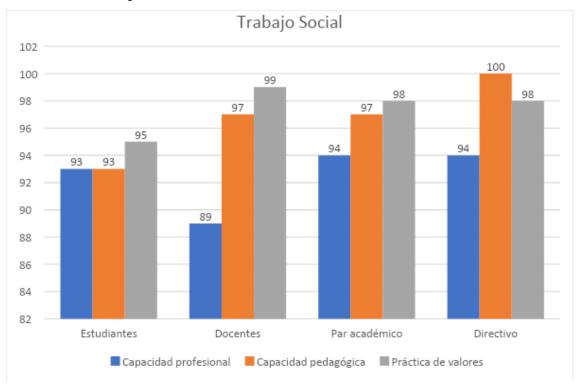


Figura 1. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Trabajo Social.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente de la Carrera de Trabajo Social durante el periodo académico octubre 2022 - marzo 2023, fueron generados por los informantes estudiantes, docentes, par académico y directivo. Dicho proceso evaluó las capacidades: profesional, pedagógica y práctica de valores de cada docente, cuyos resultados se resumen:

Los estudiantes manifiestan que el 95% de docentes cumplen con los criterios referentes al dominio científico técnico (capacidad profesional), por otro lado, el 93% de docentes cumplen con lo establecido en la capacidad pedagógica y práctica de valores.

En estos dos últimos componentes, los indicadores de calidad que presentan menos cumplimiento por parte de los docentes son:

- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
- Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).
- Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.

Con respecto a la información proporcionada por los docentes, manifiestan que el 99% cumple eficientemente con la práctica de valores, 97% cuenta con una capacidad pedagógica adecuada, mientras que el 89% cumple con los indicadores de calidad de la capacidad profesional.

Las principales limitantes que se presentan en la capacidad profesional son los siguientes:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

La evaluación realizada por el par académico al docente, establece que el 98% desarrolla una adecuada práctica de valores, mientras que el 97% posee una capacidad pedagógica adecuada, sin embargo, el 94% mantiene una capacidad profesional satisfactoria.

Los indicadores de la capacidad profesional que mantiene un nivel bajo son:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Finalmente, los directivos de la carrera indican que los docentes cumplen el 100% de los indicadores de la capacidad pedagógica, el 98% de la práctica de valores, sin embargo, en la capacidad profesional tienen un cumplimiento del 94%, siendo los indicadores de menor cumplimiento en este componente, los siguientes:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

6.2 Carrera de Educación Básica

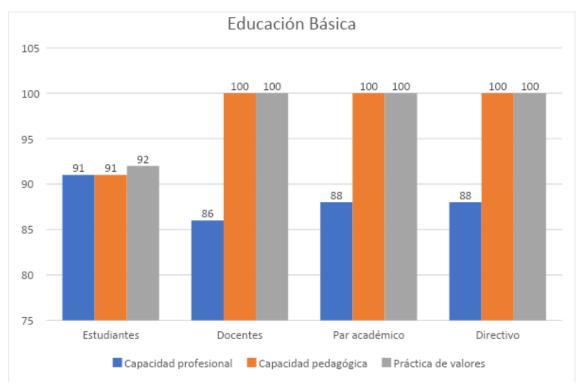


Figura 2. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica.

En la carrera de Educación Básica, los estudiantes luego de efectuar la evaluación del desempeño docente, manifiestan que existe el 92% de cumplimiento por parte del docente en la práctica de valores y el 91% en la capacidad profesional y pedagógica.

Las principales limitantes hacen referencia a los siguientes indicadores:

Capacidad profesional

- Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integran nuevos datos, información y requerimientos).
- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).

Capacidad pedagógica

- Verificación de que el docente brinda asesoría y el apoyo suficiente tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.
- Verificación de que el docente realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos en el sílabo y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.
- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.
- Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales); y además, el nivel de exigencia es el adecuado.
- Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.

Práctica de valores

- Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, además participa en reuniones institucionales reglamentadas y en actividades para fortalecer la imagen institucional.
- Evidencia de que el docente asiste normalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.
- Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el sílabo.

Los docentes se evalúan con el cumplimiento del 100% en la práctica de valores y capacidad pedagógica, mientras que el cumplimiento en la capacidad profesional es del 86%, cuyas deficiencias son:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

La información proporcionada por el par académico y directivo son coincidentes, dan a conocer el 100% de cumplimiento en práctica de valores y capacidad pedagógica, sin embargo, existe coincidencia en el cumplimiento de la capacidad profesional en un 88%, cuyas limitantes son:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

6.3 Carrera de Agronegocios

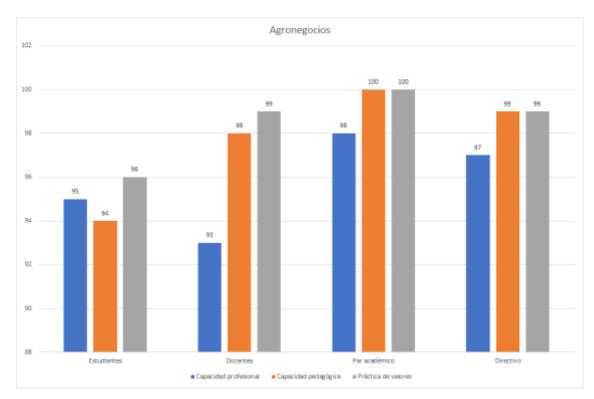


Figura 3. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Agronegocios.

Los estudiantes en la carrera de Agronegocios, manifiestan que el 96% de los docentes cumplen adecuadamente con la práctica de valores, el 95% desarrollan de manera efectiva su capacidad profesiones, sin embargo, los estudiantes consideran que el 94% de docentes cumplen con la capacidad pedagógica.

Las deficiencias encontradas en esta capacidad son las siguientes:

- Verificación de que el docente realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos en el sílabo y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.
- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.

En la misma carrera los docentes se autoevalúan con el 99% de cumplimiento en la práctica de valores, 98% en la capacidad pedagógica, mientras que el 93% en su capacidad profesional.

Las limitaciones en la capacidad profesional son:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

En lo referente a los resultados generados por los pares académicos y directivos, los porcentajes de cumplimiento son satisfactorios, ya que oscilan entre 97% y 100%, lo que denota que tienen un desenvolvimiento adecuado.

6.4 Carrera de Psicopedagogía

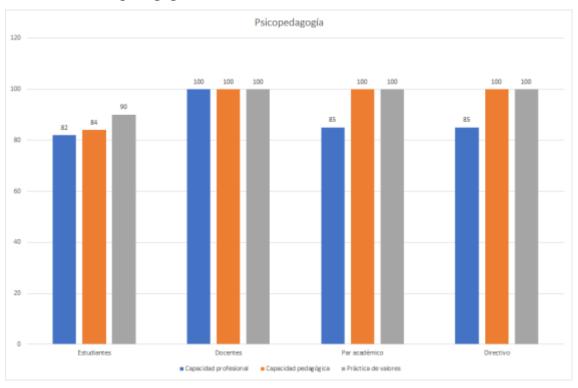


Figura 4. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Psicopedagogía.

Los estudiantes de la carrera de Psicopedagogía manifiestan que el 90% de docentes cumplen con la práctica de valores, el 84% de docentes poseen una capacidad pedagógica adecuada, mientras que el 82% tienen un dominio en su capacidad profesional.

Entre las limitantes encontradas tenemos:

- Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).
- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.
- Verificación de que el docente es claro y explicativo, resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.
- Evidencia de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos; y además su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.

Los docentes en su autoevaluación consideran que su cumplimiento ha sido del 100% en la capacidad profesional, pedagógica y práctica de valores.

Con respecto al criterio expresado por el par académico y directivo, ambos coinciden que los docentes cumplen con el 85% referente a la capacidad profesional, estableciéndose las siguientes limitaciones:

- Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.
- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.

• Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

6.5 Carrera de Derecho

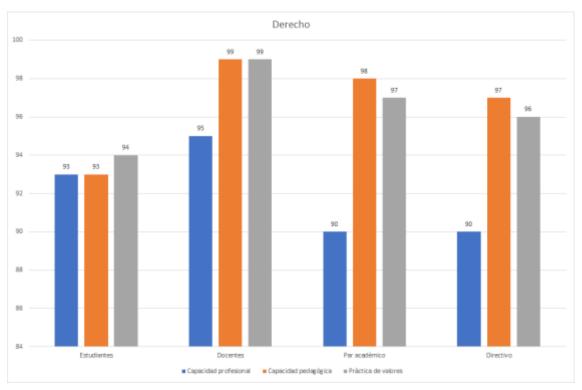


Figura 5. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Derecho.

Los resultados de la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, indica que el 94% de docentes mantienen una adecuada práctica de valores, sin embargo, existe coincidencia del 93% en la capacidad profesional y pedagógica.

Las limitantes que se presentan en estos 3 componentes son las siguientes:

- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
- Verificación de que el docente se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).
- Verificación de que el docente realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos en el

sílabo y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.

- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.
- Constatación de que el docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.

La autoevaluación docente, refleja que el 99% del personal académico tiene un importante cumplimiento en la práctica de valores y capacidad pedagógica, mientras que el 95% desarrolla su capacidad profesional.

Los pares académicos indican que el 98% de docentes cumplen con los indicadores establecidos en la capacidad pedagógica, 97% en la práctica de valores y 90% en su capacidad profesional, esto debido a:

- Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.
- Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
 - Certificación de que el docente tiene al menos la publicación
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Finalmente, los directivos evidencian que el cumplimiento de los docentes es del 97% de la capacidad pedagógica, 96% en la práctica de valores y 90% en su capacidad profesional, cuyas limitaciones son iguales a las manifestadas por los pares académicos.

6.6 Carrera de Contabilidad y Auditoría

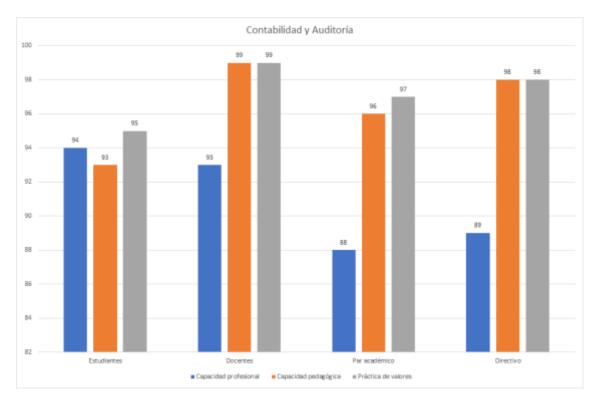


Figura 6. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

En la presente carrera, los resultados generados por los estudiantes establecen el cumplimiento de los docentes en un 95% de la práctica de valores, 94% en lo referente a la capacidad pedagógica y 93% en su capacidad pedagógica.

Entre los indicadores deficientes en los dos últimos componentes tenemos:

- Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).
- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).

- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.
- Evidencia de que el docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con la problemática de la profesión que aborda la asignatura y, propicia aprendizajes a través de la investigación formativa.

De la misma manera, los resultados obtenidos en la autoevaluación docente expresan que su cumplimiento fue del 99% en práctica de valores y capacidad pedagógica, mientras que el 93% en la capacidad profesional, esto debido a que existe deficiencia en los indicadores:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

En la evaluación del desempeño docente, los pares académicos indican que el cumplimiento docente es: 97% en práctica de valores, 96% en capacidad pedagógica y 88% en la capacidad profesional. Referente a los indicadores deficientes de la capacidad profesional se señala los siguientes:

- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.
- Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.
 - Certificación de que el docente tiene al menos la publicación
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Finalmente, los directivos de la carrera señalan que el cumplimiento docente fue del 98% en la práctica de valores y capacidades pedagógicas, sin embargo, en la capacidad profesional es del 89%, cuyas deficiencias son las mismas indicadas por los pares académicos de la carrera.

6.7 Carrera de Administración de Empresas

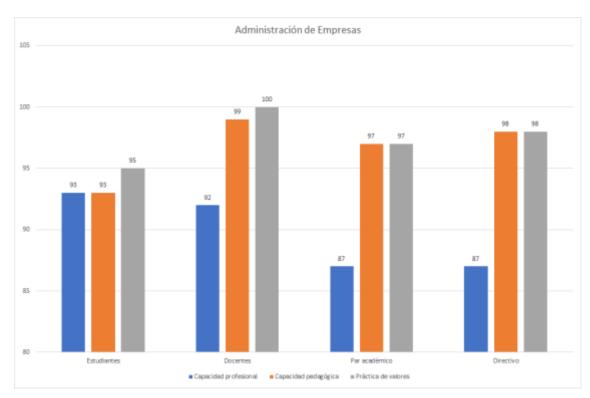


Figura 7. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas.

En la carrera de Administración de Empresas, los estudiantes consideran que sus docentes tienen un cumplimiento del 95% en los indicadores de práctica de valores y un 93% para los componentes de capacidad profesional y pedagógico, esto se debe a las siguientes limitaciones encontradas:

- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que el docente brinda asesoría y el apoyo suficiente tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.
- Verificación de que el docente realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos en el sílabo y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.
- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.

- Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.

Los docentes en su autoevaluación, indican que su cumplimiento referente a la práctica de valores es del 100%, en su capacidad pedagógica 99% y 92% en la capacidad profesional. La deficiencia obtenida en los indicadores de esta capacidad es:

- Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.
- Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Los pares académicos, manifiestan en la evaluación del desempeño docente, que el cumplimiento es del 97% en la práctica de valores y capacidad pedagógica, y, del 87% en su capacidad profesional.

Así mismo, los directivos indican que los docentes han cumplido el 98% de su capacidad pedagógica y práctica de valores, sin embargo, en su capacidad profesional su cumplimiento es del 87%.

Las deficiencias encontradas en la capacidad profesional, son las siguientes:

- Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.
- Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.
 - Certificación de que el docente tiene al menos la publicación.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

6.8 Carrera de Comunicación

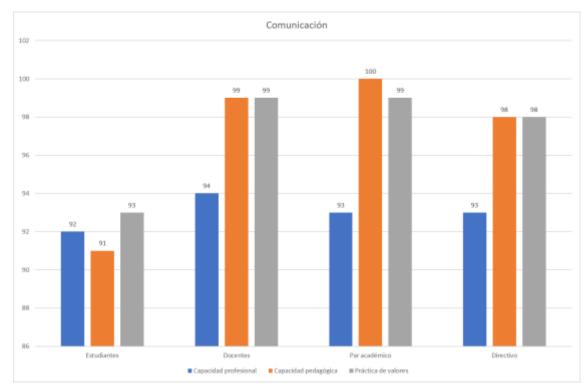


Figura 8. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Comunicación.

Los estudiantes indican que los docentes han cumplido, el 93% de los indicadores referentes a la práctica de valores, 92% de la capacidad profesional y 91% de su capacidad pedagógica, teniendo como limitantes a los siguientes indicadores:

- Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).
- Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y su tratamiento satisfacen las expectativas estudiantiles.
- Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.
- Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
- Verificación de que el docente se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).

- Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.
- Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.
- Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.
- Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.
- Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, además participa en reuniones institucionales reglamentadas y en actividades para fortalecer la imagen institucional.
- Evidencia de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos; y además su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.
- Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el sílabo.

Los docentes en su autoevaluación, consideran que el cumplimiento de los indicadores fue del 99% para la práctica de valores y capacidad pedagógica, sin embargo, en la capacidad profesional es del 94%.

6.9 Carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales (Informática)

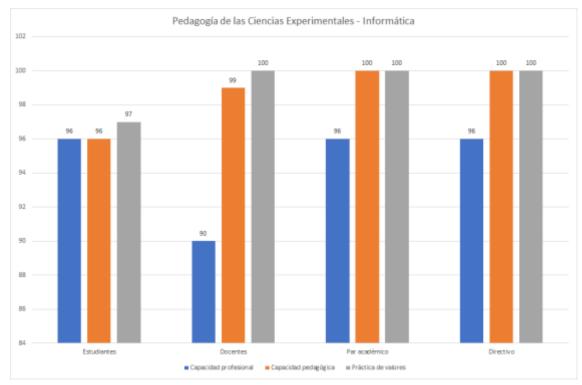


Figura 9. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales (Informática).

Los estudiantes de la Carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales-Informática, manifiestan que el cumplimiento en los indicadores de cada componente fue correcto, indicando un 97% de cumplimiento en la práctica de valores y 96% en los componentes de capacidad profesional y pedagógica.

A decir de los docentes en su autoevaluación, considera que el cumplimiento fue de 100% en la práctica de valores, 99% en su capacidad pedagógica, sin embargo, el 90% en la capacidad profesional, esto debido a:

- Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.
- Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.
- Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).
 - Certificación de que el docente tiene al menos la publicación

• Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Finalmente, tanto los pares académicos y directivos coinciden que el cumplimiento de los indicadores en el desempeño docente fue del 100% en la práctica de valores y capacidad pedagógica, y, 96% en su capacidad profesional.

7. Discusión

De acuerdo a los resultados descritos en el capítulo anterior, se evidencia que los componentes de mayor cumplimiento en sus indicadores fueron:

La práctica de valores, que según Sarto y Venegas (2009), manifiestan que:

Los valores se adquieren, son deseables y deben traducirse en acciones. Los valores se adquieren en un proceso de interacción con los demás y en contextos diversos: familia, escuela y sociedad. La escuela como institución social no puede conformarse con equipar a las personas de conocimientos e instrumentos sobre saberes científicos y tecnológicos, ya que esto no es suficiente para su desarrollo personal y social; también debe enseñarles actitudes y valores que les sirvan para orientar su vida, para convivir con los demás y para contribuir individual y colectivamente a la consecución de una sociedad más justa y solidaria (p.89).

Lo afirmado anteriormente, nos indica y asegura que los docentes de las carreras cuya modalidad de estudios es a distancia y en línea de la Universidad Nacional de Loja, desarrollan su práctica docente apegado a la ética que permite al estudiante desarrollar valores y resolver problemas éticos con carácter científico y humanista.

El componente pedagógico en el desempeño docente es crucial para garantizar una enseñanza efectiva y una experiencia de aprendizaje enriquecedora para los estudiantes. Según Lecaro (2017) lo conceptualiza de la siguiente manera:

(...) es la cualidad esencial para diseñar, organizar y mejorar el desempeño docente a través del adelanto conjunto de competencias pertinentes y oportunas para el trabajo pedagógico basado en conocimientos y experiencias orientadas al dominio de habilidades pedagógicas significativas en los directivos de los centros educativos. Es importante recalcar, que las buenas prácticas pedagógicas en el aula conducen a un mayor aprendizaje de los estudiantes; por consiguiente, la potenciación del liderazgo pedagógico entre docentes aumentará los niveles de estimulación, aliento y crecimiento de toda la organización educativa (Lecaros, 2017, p.23).

En este sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación, tanto para los estudiantes, docentes, pares académicos y directivos, manifiestan que el desempeño docente en su componente pedagógico se lo realiza en los mejores términos, lo que garantiza un proceso enseñanza y aprendizaje adecuado que permite lograr los objetivos académicos propuestos y consecutivamente los resultados de aprendizajes que orientan el desarrollo de cada actividad académica propuesta.

Cuando nos referimos al componente profesional en el desempeño docente, este abarca una serie de cualidades, habilidades y actitudes que van más allá de las competencias pedagógicas específicas. Este componente se centra en la ética, el compromiso y la capacidad del docente para desempeñarse de manera efectiva en su rol.

Entre los aspectos que abarca este componente tenemos: conocimientos y habilidades profesionales, preparación continua, producción científica, entre otros.

Por naturaleza el profesorado tiene su fortaleza en su componente profesional o disciplinar, el cual constituyen todos los conocimientos científicos de una determinada área de estudio, sin embargo, en la presente investigación, se determina que los resultados no son los mejores, ya que incluyen indicadores en los cuales los docentes presentan limitaciones, los cuales son los descritos a continuación:

- Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.
- Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.
 - Certificación de que el docente tiene al menos la publicación.
- Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.

Los indicadores antes mencionados, determina que los docentes de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, deben complementar su formación profesional con cursos, seminarios, talleres, investigaciones, etc., en los campos relacionados a su formación profesional.

8. Conclusiones

Luego del desarrollo de la presente investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El proceso metodológico de evaluación del desempeño docente es adecuado y participativo, en el cual intervienen estudiantes, docentes, pares académicos y directivos de cada carrera. Dicho proceso está normado en la reglamentación universitaria.
- Se concluye que el criterio referente a la práctica de valores, evaluado por estudiantes, docentes, pares académicos y directivos tiene un alto porcentaje de cumplimiento en el desempeño docente de las carreras de la Unidad de Educación a Distancia, en el periodo octubre 2022 marzo 2023.
- Se verifica que el cumplimiento de los indicadores del componente pedagógico, tiene un alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación del desempeño docente de las carreras de la Unidad de Educación a Distancia, en el periodo octubre 2022 marzo 2023.
- Se determina que en el componente profesional existe deficiencia en el cumplimiento de varios indicadores, según los datos evidenciados por estudiantes, docentes, pares académicos y directivos.
- Se concluye que las principales deficiencias que presentan los docentes, en la evaluación del desempeño docente de las carreras de la Unidad de Educación a Distancia, en el periodo octubre 2022 marzo 2023, son: capacitación en el campo profesional, contar con posgrado en docencia universitaria, publicación de artículos científicos o libros y haber participado en calidad de expositor en eventos académicos.
- Se concluye que el proceso de evaluación del desempeño docente, coadyuvó al mejoramiento de la calidad académica de cada carrera mediante la ejecución de los planes de mejora creados en relación a los resultados de la evaluación realizada.

9. Recomendaciones

- Promover investigaciones respecto a la evaluación del desempeño docente en el contexto local, que permitirá desarrollar el conocimiento sobre el desempeño de los docentes universitarios.
- Que la institución a través de las instancias correspondientes presente a mayor detalle los resultados y consecuencias de la evaluación de los docentes, debido a que esto ayudaría en la obtención de mayor información para investigaciones posteriores.
- Se recomienda considerar los resultados de la investigación servir como base para futuros estudios sobre la evaluación del desempeño del docente universitario.
- Se sugiere que los directores de carrera de la UEDL, realicen un seguimiento permanente respecto al cumplimiento de los planes de mejora propuestos a partir de la evaluación del desempeño docente.

10. Bibliografía

Aghababaei, N., Arji, N., & Bostani, M. (2017). The Role of Performance Evaluation on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Iranian High School Teachers. *nternational Journal of Educational Management*.

Avolio, B. J., & Bass, B.M. (2004). *Encyclopedia of Industrial and Orgnizational Psychology*. Sage Publications.

Barbour, M., & Reeves, T. (2009). The reality of virtual schools: A review of the literature. *Computers & Education*.

Bass, B. (1985). Leadership and perfomance. Lexington books.

Bass, B., & Riggio, R. (2006). Transforming Leadership. Psychology Press.

Camilleri, A., Gungor, V., & Celik, E. (2020). The Impact of Performance Appraisal System on Teachers' Performance in Malta. *European Journal of Educational Research*.

Cheng, E., & Chou, K. (2016). ffects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from the Hong Kong Secondary School Sector. *Educational Management Administration & Leadership*.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mcgraw-Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana. Dennen, V. (2005). From message posting to learning dialogues: Factors affecting learner participation in asynchronous discussion. *Distance Education*.

Dessler, G. (2013). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación. Díaz, A. (2019). Evaluación de desempeño docente: Herramientas y técnicas. Editorial Universitaria. García, L. (2020). La importancia de la evaluación del desempeño docente en la mejora educativa. Revista de Investigación Educativa.

Garrido Medina, A., & Olaz Capitán, A. (2020). Liderazgo y trabajo en equipo en el ámbito de la educación en línea. *Revista Educación y Pedagogía*.

González, M. (2019). Resistencia al cambio en la evaluación de desempeño docente: Estrategias para su abordaje. *Revista de Gestión Educativa*.

Hernández, R. (2019). Evaluación de desempeño docente y calidad educativa. *Revista de Educación Superior*.

Hersey, P., & Blanchard, K. (1977). The situational leader. *Center for Leadership Studies*.

López, J. (2017). Percepciones y actitudes de los docentes frente a la evaluación de desempeño. *Revista de Investigación en Educación*.

Lussier, R., & Achua, C. F. (2019). *Liderazgo: Teoria, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores S.A.

Martínez, E. (2021). strategias de desarrollo profesional docente a partir de la evaluación de desempeño. *Revista de Formación del Profesorado*.

Martínez-Martínez, J., & Rodríguez-Rodríguez, J. (2016). a evaluación del desempeño docente en la educación a distancia: Un estudio de caso en la Universidad de La Laguna. *RIED*. *Revista de Investigaciones en Educación a Distancia*.

Mintzberg, H. (1992). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Perez Rodriguez, J. (2018). El desarrollo de habilidades de liderazgo en entornos educativos virtuales. *Revista Iberoamericana de educación a distancia*.

Pérez, S. (2018). La evaluación de desempeño docente como herramienta para la mejora educativa. *Revista de Investigación en Didáctica*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior.

Sánchez, R. (2018). Evaluación de desempeño docente en contextos educativos diversos. *Revista Internacional de Educación*.

Serrano Sanchéz, A., & Goméz, H. (2017). El papel del liderazgo en la educación en linea: Retos y oportunidades. *Revista de Educación a Distancia*.

Valverde, J., Ruiz, J., & Carriedo, N. (2010). La evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico: Un metaanálisis. *Revista de Educación*.

Westreicher, G. (2022). Muestreo por conveniencia. Economipedia.

11. Anexos

Anexo 1. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Trabajo Social, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Comisión de Evaluación Interna EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Acta de Resultados de Evaluación del Desempeño Docente Octubre 2022-Marzo 2023 Régimen 2019

FACULTAD	Unidad de Educación a Distano	10.							
CARRERA	TRABAJO SOCIAL - UED								
CODIGO	650314D01-A-1101								
		e e e		INFOR	MANTES	* Car Politic Common ()		EVALUACION	
DESCR	IPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDA	ND	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN PAR ACAD.	ACADÉMICA DIRECTIVO	PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITA
COMPONENTE	1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Cir	entifico Técnico)						
reampe lat ourse di expecialisted y/o seign	Company of the Compan		-83	28	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
criversitaria o Al men shos.	al docente time un postgrado en docencia es un curso en pedagogia en les últimos tos	CPF.1.02	*6	18	100 %	98 %	99 %	2,97/3,0	D
problematica de la pr	accento demanatra concensiono sobre la ofición abordade en la asignatura (identifica integra inavvos datos, información y	CPF.1.03	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
problemática da la	ocente safeccione contemitos perfinentes a la profesión abordada en la asignatura y sa les expectativas astudiantiles.	CPF.1.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
venticación de que l lenen fundamento de	os cortenidos saleccionados per al discerna Intífico.	CPF.1.05	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
	el docente setale sibliografia basica y ente a la asignatura, curso o taller,	CPF.1.06	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
studientes a que apri	docente esta uspecifado para orientar a los endan a investigar (investigación formativa).	CFF.1.07	93 %	100 %	96 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
nation of up attinues	r accente tiene al menos la publicación de un ientífico en ravislas universitaries.	CPF,1.08	ti.	68 %	75 %	75 %	72 %	2,16/3,0	8
menora y diriga toata	el docente de le pertinencia e proyectie, de titulación o grado.	CPF.1.09	*0	75 %	97 %	98 %	87 %	2,61/3,0	D
	docente en los tres ultimos modulos. Na ositor de tamas relacionados con al campo de rés nacional.	CPF.1.10	- 6	78 %	75 %	75 %	75%	2,25/3,0	s
TOTAL CAPAC	DAD PROFESIONAL		93 %	89 %	94 %	94 %	91 %	27,36 / 30,0	D
COMMONWEATER	n, manazinan nemankelea i	terresile V	of Bananas Francis	ener Bresseller	125		A		
COMPONENTE	2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (D	esarrollo D	el Proceso Enseñ	anza-Aprendiza	je)				
etudiantes (disioga, studiantes se sientar		CPG.2.01	94 %	100 %	2	2	96 %	1,92/2,0	D
estudiantes to pro	decembral relation del sistem successor sun ma agramación respectiva y extablece las cada uno inecuados.	CPG.2.02	94 %	100 %	45	*	96 %	1,92/2,0	D

Perticación de que al docente trimida asesona y al apoyo suntciente onto para el desarrollo de actividades de éventigación formativa.	CPG.2.03	94 %	97 %	20	(2)	95 %	2.85/3.0	D
ceno para fortelecer los aprendizajes. Netficación de que el docente realiza el seguemento académico	(2000)	555551	850000			1.000	0000000	10.00
decuado di Indujo individual y grupal de los estudiantes para seguira los aprendizajes previstos en el silabo y las participación cidras, equitativa y homesta en la realización de las tamas neconaridades.	CPG.2.04	94 %	98 %	1 3	2	95 %	2,85/3,0	D
videntia de que el docume revisa los evençes de los trabajos de el estudiantes y los devuelve oportunamente con les basivaciones y recomendaciones recesarlas.		93 %	98 %	#1		94 %	1,88/2,0	D
videntia de que el docerne lleve un registro de las actividades cediminas complidas por los columbidas.	CPG.2.06	94 %	95 %	98 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Notembre de que el focerés planética, separensa y evetas les rédicios acodéreccios de les estretisentes précisios recesarios para sacrollar las hébiticades y destruyas que demandic el desempetos le los préfeticies prefetimientes), y atlamba, el inival de esigencia es el decuado.	CPG.2.07	94 %	95 %	43	(%)	94 %	2,82/3,0	D
erficacion de que el docente liene capocidad ples lograr un clima e trabajo adocuado, y además, motiva y hace su trabajo acadômico intenico e briereaente.	CPG.2.08	94 %	99 %	28		95 %	2,85/3,0	D
ormiscon de que el docerne utiliza patendes, laboramente, anual sperimentales, equipos, taldenes u otros accesarios en docide los socialentes puedes vincisiar la teoria con la practica de acuendo a los artificado en el allabo.	CPG.2,09	92 %	86 %	98 %	100 %	93 %	2,79/3,0	D
videncia de que el docente cumple con los contenioss regranados en el situito.	CPG.2.10	94 %	100 %	60	39	96 %	2,88/3,0	D
efficación de que el docembres curro y explicativo, resueme ductes lugra aprendicajos significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	94 %	99 %	*1		95 %	2,85/3,0	D
Adentia de que el Bocente articula les actividades de vostigación con el desamples de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	98 %	50		95 %	2,85/3,0	D
visiencia de que el sociante incorpora si proceso de homación de e setudiantes munico tocnologías de la información y imunicación coroc chata, bloga, white, e-ciall, audio, video.	CPG.2.13	94 %	97 %	98.%	100 %	96 %	2,88/3,0	D
erficación de que el accente participa activa y propositivamente o la elaboración de los silabos y en los diseños y resiseños untralama (con aportes oportunos y fundamentados).		88	100 %	98 %	100 %	100 %	4,00/4,0	D
referencia del qua el documen elebera d'ocumentos de aprepo y atental diciantino para reforzar los aprendizajes.		94 %	100 %	96 %	100 %	96 %	3,84/4,0	D
erfficacion de que la relacion entre el docerna y el alumno es relial (en hay autoritantemo).	CPG.2.16	94 %	100 %			96 %	2,88/3,0	D
nsancia de que el focerte ganara en el acia y tiana de una gocios de discusión, análisia y debate sobre tenesticas lictoradas con la problemática de la prifesión que aborda la ignatura y, propicia aprendizajes a través de la investigación	Windself	94 %	97 %	53	22	95 %	3,80/4,0	D
OTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA	-	93 %	97 %	97 %	100 %	95 %	47.76 / 50.0	D

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:	-	94,00 %	95,77 %	96,05 %	96,95 %	94,33 %	94,38 / 100	-
OTAL PRÁCTICA DE VALORES		95 %	99 %	98 %	98 %	97 %	19,26 / 20,0	Ľ
erricación de que el docente se contal con sus companence y orqueten sus experiencias ecademicas.	PV.3.06		98 %	94 %	94 %	96 %	1,92/2,0	C
Vertropción de que el docente cumple con el 100%, se la planificada e el ellabo.	PV.3.05	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	£
vederore de que el docerto estate normalmento a su tratajo scaderolo y cumple con responsalatidad los horarios y catendarios le trabajo estatisecidos.	PV.3.04	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	C
orretatacion de que el docerne cumple con aprecica la nomiente raccionada com la evaluación, acraditación y calificación de los precidizajes.	PV.3.03	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	0
videncia de que si docurse propica un amissata travestala para es los estudiantes conoccian seu denochos y respersabilidades y prendida o ejercentos, y ademias su trabajo en el aute contribuye loctivamente a la fransacion imagral del ustrallante.	PV.3.02	95 %	100 %	•	8	96 %	1,92/2,0	C
underess de que el mocente se posendor de un conjunto de vidores un les posibilita ser ajemplo de homestidad, torinarios, negete, sabad y comprendes tradiscional, equidad, responsabilidad y platentedes y además participa ser municione, tradiscionales, spinementadas y ser actividades para fontalecar la imagen estacional.	PV.3.01	95 %	100 %	96 %	99 %	96 %	0,01103,8	D

Las evidencias con las que se evaluó el desempeño del docerte se encuentran en su carpeta profesional y forman parte del expediente general del informe de cada carrers.

United de Telecomunicaciones a beforección - Suindimente de Deserrollo de Bellevera Corres Basses de Distancion <u>reglacion restracionalizarion esta es</u> (.5)s - Espainim

Anexo 2. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Centisión de Evelusción Interna EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Acta de Resultados de Evaluación del Desempeño Docente Octubre 2022-Marzo 2023 Régimen 2019

CARRERA	EDUCACIÓN BÁSICA - UED								
CODIGO	650113A01-L-1101								
				INFOR	MANTES		1 1	EVALUACION	_
DESCR	IIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDA	ω.	ESTUDIANTES	DOCENTES	PAR ACAD	DIRECTIVO	PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITA
COMPONENTE	1: CAPACIDAD PROFESIONAL	Dominio Ci	entifico Técnico)		A			-	_
maiose un curso di sepecialidad ylo seigr	of documb flore an les últimos les plos el la porfeccionamiento en el campo de su latura de dasempeño. La documb flora un postgrado en decomos	CPF.1.01	•	*	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
universitaria o al mes años.	os un curso en pedagogía en los últimos tres	CPF.1.02	75	35	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
problemática de la pr nuevos groblemas, requestralemos).	docente demuesto conocimiento sobre la referión abondada en la asignatura (identifica integra nuevos datos, información y	CPF.1.03	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
problemática de la	locente exescriona contonetos pertinentes a la profesión abordada en la asignatura y su i les expectativos sotudiamilies.	CPF.1,04	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que l Benen fundamento cle	os contenidos execcionados por el docerte mático.	CPF.1.05	92.%	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
	el docente setala bibliografia bissos y nante a la asignatura, curso o taliar.	CPF.1.06	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
estudiardes a que apr	docerés nets capacitado para orientar a lisa endan a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
	il doceme nene il mance la publicación de un Jertifico en revistas universitarias.	CPF.1.08	\$/ N	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
mening y dirigo tonis	el docume da la pertirencia a proyectos. de tituloción o grado.	CPF.1.09	58	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
	docente en los tres lifemos modulos, ha ocitor de temas relacionados con el campo de rás nacional.	CPF.1.10	85	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
TOTAL CAPAC	IDAD PROFESIONAL		91 %	86 %	88 %	88 %	87 %	25,95 / 30,0	D
	S. PERSONAN BERANDOPA II								
	2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (I	resamono D	el Proceso Ensen	anza-Aprendiza	(0)		1		
estudiantes (dialoga, estudiantes se sientie	preste aterición, escuche, ayuda e que los	CPG.2.01	93 %	100 %	3363	*1	95 %	1,90/2,0	D
estadiantes la pro	ogramación respectiva y estativos las cada uno innovacios).	CPG.2.02	93 %	100 %	(%)	93	95 %	1,90/2,0	D

Vermicación de que si docarde torona alaboria y el apoyo sumiciente tanto junta el desarrallo de actividades de investigación Turnsdiva.	CPG.2.03	91 %	100 %	530/4		93 %	2,79/3.0	D
como para fortelacor los aprendizajos. Varificación do cue al docemie maitra el seguirecento academico:		Ø0000000	CORNECUE.			5390100		
edecuando al trabajo inchvidual y grupal de los estudiaries para anegaras los aprenditajas provistos en el silado y su participación ectiva, equitativa y fromesia en la rualización de las tanas encomendadas.	CPG.2.04	91 %	100 %	323	1	93 %	2,79/3,0	D
ovidencia de que si docante revise los avances de los trabagos de os estudiantes y los devuelve oportunimiente con las diservaciones y recomendaciones necesarias.		89 %	100 %	727	20	92 %	1,84/2,0	D
cvidencia de que el docente lleve un registro de les actividades codénicas camplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Evidencia de que el Sociales parellas, supervisa y existe las prácticos escubricas de los eschallentes percision economies par deserrollor las habilidades y desfessas que documba al decempeño de las prácticas profesionades; y selemba, el trivel de esigencia se al decordo.	CPG.2.07	91 %	100 %	(90)	*)	93 %	2,79/3,0	D
vermización de que el docemb tiene capacidad para lograr un cuma la trabajo elecuado, y además, metiva y hace su habajo académica Onlesios e interesante.	CPG.2.08	91 %	100 %	82		93 %	2,79/3,0	D
remocación de que en mocante como a gaminates, inscrimentance, areas experimentales, equipos, taliares u otros ascenarios en dende los situdiantes quedan vinculair la teoria enn la práctica de acuerdo a le familicada en el allabo.	CPG.2.09	90 %	100 %	100 %	100 %	94 %	2,82/3,0	D
coderación de que el museros cumpo con los corescolos programados en el bilatio.	CPG.2.10	92 %	100 %	3.00	*	94 %	2,82/3,0	D
verticación de que el docarde de clars y explicativo, resuelve dudas Lagra aprendicajos significativos en les entudiardes.	CPG.2.11	91 %	100 %	100	70	93 %	2,79/3,0	D
Condonção de que el opcados articular las actividades de revestigación cue el decaminho de la ariginatura, curso o taltes.	CPG.2.12	92 %	100 %			94 %	2,82/3,0	D
Evidencia de que al decema incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevos tecnologías de la información y comunicación como: chata, bloga, wikia, a-mail, audio, video.	CPG.2.13	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Verditación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los ellebos y en los clientos y reclaentos curriculares (con aportes oporturos y fundamentados).	1 2000-220	7//	100 %	100 %	100 %	100 %	4,00/4,0	D
Evidencia de que el decemb diabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.		92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	3,80/4,0	D
resticación de que la rescisio entre el Societto y el giuntos es cordial (no hay autoritantena).	CPG.2.16	93 %	100 %	(*)	:53	95 %	2,85/3,0	D
ucoleccio de que el doceste genera se el MAR y haira de abre espacios de discussión, esables y debate ectore investiga- ticionistica con la problemidas de la profesión que abonda la salguestara y propicia aprendizajon a travas de la investigación prometica.		91 %	100 %	(90)	*	93 %	3,72/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA	_	91 %	100 %	100 %	100 %	94 %	47,17 / 50.0	D

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:	_	91,73 %	96,42 %	94,45 %	94,45 %	92,27 %	92,36 / 100	D
TOTAL PRACTICA DE VALORES		92 %	100 %	100 %	100 %	96 %	19,24 / 20,0	D
terficación de que el docente as condel con sus companeiros y orașenten sus experiencias académicas.	PV.3.06		100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
ranticación de que el docenno cumpro con el 100%, de la pranticada el el allabo.	PV.3.05	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Podereta de que el documie asiste normalmente a su trabajo ecademico y cumple con responsabilidad los horanos y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
constalación de que el accente cumpo con sovencia la normativa elecionada con la eveluación, acreditación y calificación de los grandicipas.	PV.3.03	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
indercia de que el docierle propicia un ambiente tevorable para por los estudiantes conoccer sos donochos y responsabilisades y operadan a ejercanius, y adensias su trabajo en el acia contribuye decinamente a la formación integral del estudiante.	PV.3.02	93 %	100 %	10		95 %	1,90/2,0	D
interació de que el docembo es posessor de sel conguero de valores una les positifite ser ejemplo de homestidad, hiderancia, respeta, saltad y compromisio institucional, equidad, responsabilidad y olidardiad y, ademias participa en reuniciones institucionales optimientadas y en actividades para fortalecer la imagen institucional.	PV.3.01	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	9,60110,0	D

D = Destacado | S = Satisfactorio | PS = Poco Satisfactorio | IS = Insatisfactorio

Las evidencias con les que se evaluó el desempeño del docente se encuentran en su carpeta profesional y forman parte del expelibente general del informe de cada carrens.

Umiliali de Talecomunicaciones o informacian - Subdivección de Desarrollo de Sinfreero Corred Statema de Evaluacion, <u>restancion institucionalizant entres</u> Loja - Dissedor

Anexo 3. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Agronegocios, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Comisión de Evaluación Interna EVALUACIÓN DEL DESEMPERO ACADÉMICO

Acta de Resultados de Evaluación del Desempeño Docente Octubre 2022-Marzo 2023 Regimen 2019

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia		
CARRERA	AGRONEGOCIOS - UED		
CODIGO CARRERA	650413D01-A-1101		

	3.07	7	INFOR	WANTES			VALUACION	
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDA	ND:	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISION	ACADÉMICA	PONDERADA	CHANTITATIVA	CUALITA
		ESTODIANTES	DOCEMIES	PAR ACAD	DIRECTIVO	PONDERNIA	COMMUNATIVA	CUALITA
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Cir	entifico Técnico)				-		
Contribución de que el docerna tiene en los últimos tres años al necios un curso de perfeccionamiente en el campo de su especialidad yls asignature de desempeña.	CPF.1.01	20	2	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
Cartificación de que el documb tiene un postgrado en documbi universitaria o al menos un cumo en pedagogía en los últimos tres sitos.	CPF.1.02	\$8	8	100 %	98 %	99 %	2,97/3,0	D
Ovidencia de que si docente demuestra conocenanto sobre la indomedicia de la profesión abordada en la salguatura (Mentifica naveza probleman, integra navena (Mice, Wiforwación y equerimientos).	CPF.1.03	95 %	97 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
videncia de que el docente senecciona contenedas portinentes a la roblemática de la profesión abordade en la asignatura y ma retamiento setisfacan las expectativas estudiantifica.	CPF.1.04	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
remisación de que los contendos solociolistica por el eccenta leces fundamento científico.	CPF.1.05	95 %	97 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
remisación de que al docume serale bisliografia lissica y omprementario pertinente a la augmatura, curso e tañas	CPF.1.06	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
videncia de que el dicerte està capacitado para eriorder a tes etudiantes a que aprondan a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
artificación de que el riocente hane al menes la publicación de un mayo o un articulo ciontífico en revisitas universitarias.	CPF.1.08	8	78 %	90 %	90 %	85 %	2,55/3,0	D
ertificación de que el sociento sa la pertinencia a proyectos, isesona y rivige texis do Stuleción o grado.	CPF.1.09	*5	89 %	100 %	95 %	94 %	2,82/3,0	D
videncia de que el docente en les tres altimos módules, ha anticipado como expositor de tenas relacionados con el campo de la profesión o de interés nacional.	CPF.1.10	20	86 %	93 %	90 %	89 %	2,67/3,0	D
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		95 %	93 %	98 %	97 %	95 %	28,56 / 30,0	D

unticacion de que el decente se conuncia recimente con sua statutacion (Bisloge, preuto descrito, escurite, ayusta é que los C stadioreses se menten valorados, etc.)	PG.2.01	95 %	100 %	9	(4)	96 %	1,92/2,0	
errocector de que al riscores al risco del bisado socializa con del studiardos la programación respectiva y secublece las	PG.2.02	95 %	100 %	88	(2)	96 %	1,92/2,0	0

Vantopose de gue el docorde tereda especie y el apope buticarde. Lasto para el desarrollo de actividades de investigación formatica.	CPG.2.03	94 %	100 %	12	125	96 %	2,88/3.0	D
como pere fortalacer los aprendizajes.	2012/10/02/20	0.891930	2003675	- 22	156%	6783311	25000-000	200
Participation de que el docerto realiza di seguimento acceptanto ubeccado di todospo todiridadi y grupal de los estudiantes para seguire los aprendizajes provintas en si sistico y su participacido activo, oquitativo y homesta un la realización de las tarece reconsensiales.	CPG.2.04	94 %	99 %	(2)	(4)	95 %	2,85/3,0	D
publicas de gia el docento revesi los axances de los trabigos de de estudiantes y los desuelve oportunamente con las descripciones y reconsendaciones recipativa.		93 %	94 %	13		93 %	1,86/2,0	D
indencia de que al docardo faira un regietro de las setividades matérimos complidas per los sobolizartes.	CPG.2.06	94 %	97 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Endenciar de que el ocuente plantitus, expertes y evolus las prácticas academicas de los espadantes prácticas recenhas para bearrollar las teléficianies y destrucas que demanda el desempelo la las practicas profesionades; y delanda, el nivel de assignation en el deliciosos.	CPG.2.07	94 %	100 %		120	96 %	2,88/3,0	D
famicacion de que al documin tiano capacional para kajnur lat ciuna In trabajo adecuanto, y ademda, modius y fiana se trabajo académico Rodinaco a intersalenta		95 %	100 %	8	891	96 %	2,88/3.0	D
carricación de que al docume umas generales, secretarios, ameni- aparimentatos, opoquos, ladores u ativo escanarios en docute las estadares puedan vivocales lá teoria con la prácitica da acuerda a lo durificado en el selato.		93 %	97 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Adentia de que el docema cumple con los bosterados reguerados en el abblo.	CPG.2.10	95 %	100 %		140	96 %	2,88/3,0	D
forticación de que el docernó en cuero y expellativo, resuelva eletan llegra aprendizapa elgreficativos en los aelusbantos.	CPG.2.11	94 %	100 %	(#)	(2)	96 %	2,88/3,0	D
insectiu de que el societé articula les attividades se restiligación con si decembro de la asignatura, corso o telles	CPG.2.12	94 %	97 %			95 %	2,85/3,0	D
underecu de que el disserre recorpcira al precieso de formacion de pe estudiarios quevos tecnologías de la información y creunicación como: chata, begg, wilks, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3.0	D
lanticación de que al docume participa activa y propositivamente in la ataboración de los súsbos y en los diseños y rediseños unticulente (con aportes oportunos y fundamentados).	CPG.2.14	-	97 %	100 %	.99%	96 %	3,92/4,0	D
videntile de que el decemb elabora discurrentes de apoyo y saturial distintiço para inforzer los aprendizajes.	CPG.2.15	94 %	97 %	100 %	100 %	96 %	3,84/4,0	D
enticación de que la relación withs al docente y al signino kal Unidal (no hay automismo).	CPG.2.16	95 %	100 %	(#)	28	96 %	2,88/3,0	D
videncios de que er obcente genirer ser ar suis y tuera de eine apactos de discusión, analístis y debete activo inmédicas electrometes con la problematica de la profesión que aborde la signatura y, propisio aprendiagan a trande de la trenestigación produtes.	22222	94 %	100 %		(2)	96 %	3,84/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		94 %	98 %	100 %	99 %	96 %	47,93 / 50,0	D

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:	_	94,69 %	97,42 %	99,15 %	98,45 %	95,94 %	95,97 / 100	- 0
OTAL PRÁCTICA DE VALORES		96 %	99 %	100 %	99 %	98 %	19,48 / 20,0	D
enficación de que el docente es cordui con sua companeiro y properten sus esperiencies ecademicas.	PV.3.06	- 5	97 %	100 %	98 %	98 %	1,96/2,0	0
enficación de que el docerde cumple con el 198% de lo planificado n el situito.	PV.3.05	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
indeccia de que el riscorte salata normalmente a su trabajo cademico y cumplo con responsabilidad los herarios y calendarios e balsajo establecidos.	PV.3.04	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
onstatacion de que al docume cumple con activencia la normativa documente con la evaluación, acreditación y safificación de los prendizajes.	PV.3.03	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	.0
ellencia: Ba que al documba propola (in ambrema favorable para le los estudiantes cocociam sus denches y mapochabilidades y mendan a ejercerios; y adiemde su inabajo en el aula contribuya estivamento a la formación integral del estudiante.	PV.3.02	96 %	100 %	258	:50	97 %	1,94/2,0	0
mento se que el documo es posestor de un conjunto de valores se les pacificits ser ejemplo de homestidat, tolerancia, respeta, eleis y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y compromiso institucional especiales, y además participa en receivoras institucionales glamentadas y en actividades para fertalezar las imagen estacionas.	PV.3.01	96 %	100 %	100 %	99 %	97 %	9,70/10,0	D

Las evidencias con las que se eveluó el desempeño del docente se encuentran en su carpete profesional y formen parte del espediente general del informe de cada carmina.

Unided de Telecomunicaciones e Informacion - Subdissación de Deserrollo de Suffixano Cornes Sistema de Enabación <u>Inglastrollos Stacional Burlindo en</u> Loja - Espetio

Anexo 4. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Derecho, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Comisión de Evaluación Interna EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Acta de Resultados de Evaluación del Desempeño Docente Octubre 2022-Merzo 2023 Régimen 2019

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia
CARRERA	DERECHO - UED
CODIGO	550331A01-A-1101

			INFOR	MANTES	romania de la composición dela composición de la composición de la composición de la composición de la composición dela composición de la composición de la composición dela composición dela composición de la composición dela composición de la composición dela composición dela compo		TVALUACION	
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	9	ESTUDIANTES	DOCENTES	PAR ACAD.	DIRECTIVO	PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITA
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (D	Iominio Cir	entifico Técnico)			-	-		-
Cortificación de que el docente llene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en al campo de eu especialidad y lo asignatura de desempeño.	CPF.1.01		*	88 %	91 %	90 %	2,70/3,0	D
Continuación de que el documb tene un poetgrado en documba universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres efes.	CPF.1.02	- 6	(2)	90 %	92 %	91 %	2,73/3,0	D
evidencia de que el docume dominente comocimiente abbre la problemática de la profesión abordada en la asignatura Dásmifica nuevos problemas, inlegra muente dates, información y requestriminates).	CPF.1.03	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
ividonita do que al docente estocalata contenidas pertinentes a la problematica de la profesión abordata en la asignatura y su retamiento setisfacen las especiativas estudiantifes.	CPF.1.04	93 %	100 %	97 %	97 %	95 %	2,85/3,0	D
Verticación de que se contenidos seleccionados por el pocenta tienen fundamento científico.	CPF.1.05	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
Perfficación de que el docente sensia bisnegratia básica y complementaria pertinente a la acignatura, curso o taller.	CPF.1.06	93 %	100 %	97 %	97 %	95 %	2,85/3,0	D
Ovidencia de que el documis está capacitado para orientar a las reluciantes a que oprondun a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	93 %	100 %	87 %	86 %	92 %	2,76/3,0	D
communication de que el mocarte trané al mende la judeciscion de un manyo o un effición científico en revistas universitarias.	CPF.1.08		83 %	81 %	81 %	82 %	2,46/3,0	D
orthicación do que el discente de la pertinencia a proyectos.	CPF.1.09	•	100 %	88 %	91 %	94 %	2,82/3,0	D
codercia de que al docente un los trea utilmos modulos, ha perficipado como expositor de temas relacionados con el compo de la profesión e de interés nacional.	CPF.1.10	€	82 %	76 %	78 %	79 %	2,37/3,0	s
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		93 %	95 %	90 %	90 %	91 %	27,30 / 30,0	D

orticación de que el documb se comunica facionanto con so					1		_
mudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que la studiantes se alamien salorados, etc.).	93 %	100 %	220	27	95 %	1,90/2,0	D
errocación de que el mocente al visico del misso socializa con la excluentes la programación respectivo y establece à	94 %	100 %	323		96 %	1,92/2,0	D

signatura y, propicie aprendizajes a través de la inesistigación proutira.		REALTS)	1000000		89	105717090	32550333553	370
vedencia de que el ecopete genera en el eule y tuera de era apecide de discusión, análisis y debate ochre lemáticas facionadas con la problemática de la profesión que abordo le	CPG.2.17	93 %	99 %			95 %	3,80/4,0	D
efficacatio de quie la relacion aries et docente y el seuricio el editel (no hey autoritarismo).	CPG.2.16	94 %	100 %	520	-	96 %	2,88/3,0	D
idecica de que el docente elabora documentos do apoyo y densi distinctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	93 %	100 %	91 %	91 %	94 %	3,76/4,0	D
rificación de que si doceme participa activo y propoetivamente la elaboración de los silabos y en los diseños y rediseños micalares (cen aportes aportunos y fundamentados).	CPG.2.14	61	100 %	100 %	99 %	100 %	4,00/4,0	D
obercia de que el docemis incorpors al proceso de termacion es estudiantes nuevos tecnologías de la información y nuevicación como: chata, bloga, wikis, e-mail, autio, video.	CPG.2.13	93 %	99 %	99 %	98 %	95 %	2,85/3,0	D
ndorscra do que of docerts articula las actividades de vestigación con el desamuldo de la asignatura, curso o talles.	CPG.2.12	94 %	97 %	3.5	*	95 %	2,85/3,0	0
rticación de que al decente es crare y explicative, lessalva eustas logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	93 %	100 %	3.5%	*	95 %	2,85/3,0	
osercia de que el accente pumpte par los porterables ogramados en el allabo.	CPG.2.10	94 %	100 %	((2))		96 %	2,88/3,0	
erricación de que el docente unitra gatimetes. Sibonatónios, areas germentales, equipos, tallema si otros escenarios en donde los hudiantes guedes viscular la teoria con la práctica de acuendo a la aráficado en el sitable.	CPG.2.09	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	0
rficación de que el decente tiene capacidad para logier un clima trabajo adecuado: y además, motiva y hase su trabajo académica similio e información.	CPG.2.08	93 %	100 %	221	8	95 %	2,85/3,0	0
oblecia: de que el micrario planetico, liagionista y evoluto las cóliticos existincias de los estudiantes (prácticas noceastas para surrollar las habilidades y destrutas que dismanda el descripció las prácticas profecionales), y además, el relet de asigencia os el socianto.	CPG.2.07	94 %	98 %	(4)	8	95 %	2,85/3,0	0
osencia de que el documie lleva un registro de las actividades adémicas complétas por los estudientes.	CPG.2.06	93 %	98 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
odercia de que el docente revesir los avences se los tratagos de a esfactantes y los devueivo oportunamente con las eservaciones y recomunidaciones recesartas.	CPG.2.05	93 %	97 %	380	*	94 %	1,88/2,0	0
inflicación de que el ocuerto realiza el seguirmiente académicol secuedo al trategio indiredual y grupal de los estrutientes en agune los aprendizajes previsicos en el sibilio y au participación diva, expitativa y honeste en le realización de les tarses comendadas.	CPG.2.04	93 %	100 %	239	©	95 %	2,85/3,0	0
riticacion de que el docume armele asesura y el apoyo suficieres co para el desarrollo de actividades de investigación formativa, no para fortelecer tos aprendicajes.	CPG.2.03	94 %	100 %	525	2	96 %	2,88/3,0	t

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:	-	93.58 %	98.42 %	93,85 %	93.85 %	94.24 %	94,29 / 100	D
TOTAL PRACTICA DE VALORES	1	94 %	99 %	97 %	96 %	96 %	19,22 / 20,0	В
Verticación de que el docente es corolal con sus companents y comperten sus experiencias académicas.	PV.3.06	075E-1	98 %	96 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
Verticación de que al docente cumple con al 1875, de la planificada en el allaba.	PV.3.05	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Evidencia de que el doceste acete normalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	95 %	100 %	95 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
constalación de que al docemo cumpia con solvencia la normativa elacionada con la evaluación, acroditación y calificación de lue oprendizajes.	PV.3.03	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	1,92/2,0	D
cobercia de que el docume propota un ambiente tecolorie para que los estudiantes comoccan xus derechos y responsabilidades y sprendan a opocerbox y adameis su trakajo on si sula contribuya riscolverante a la formación integné poi estudiante.	PV.3.02	94 %	100 %	*2	2	96 %	1,92/2,0	D
collector de que el pocese es pueseos de se colupato de valores poi les posibilità ser ajemplo de homesticiet, teleracia, respeta, seltate y compresses institucional, equidat, responsabilidad y collectoriat, y, adende participa en municese institucionales splamentodas y ser actividades para turtalecer la insujes retinacional.	PV.3.01	95 %	100 %	95 %	94 %	96 %	9,60110,0	D

D = Destacado | S = Satisfactorio | PS = Poco Satisfactorio | IS = Insatisfactorio

Las evidencias con las que se evalud el desempeño del docente se encuentran en su carpeta profesional y froman parte del expediente general del informe de cada carrera.

Uneted de Teleupearatuciones e información - Subdivección de Descripto de Sufficiente Correo Batamio de Erahación - <u>esplación historiosidad etta es</u> Logo - Ecosido

Anexo 5. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría, periodo octubre 2023 — marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Comisión de Evaluación Interna EVALUACIÓN DEL DESENPEÑO ACADÉMICO

Acta de Recultados de Fusbración del Desembado Discente Constant 2022 Marco 2023 Básicos 2029

	Unidad de Educación a Distancia	
	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - UED	
CODIGO	550411A01-A-1101	

			INFOR	MANTES		,	IVALUACION	
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDA	0	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISION	ACADÉMICA	PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT
		ESTUDIANTES	DOCEMIES	PAR ACAD.	DIRECTIVO	PUNDERADA	CUMMITTATIVA	CUMLITAT
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (D	Ominio Cie	entifico Tecnico)						
Certificación de que el elocente teme en los siltimos tres años el nonos est curso de parfeccionamiento en el campo de su especialidad y/o asignatura de desempeño.	CPF.1.01	- 8	2	77 %	78 %	78 %	2,34/3,0	S
orthicación de que el docerte tiene un peopredo el mocercial niversitaria o el menos un curso el pedagogio en los últimos trus files.	CPF.1.02	¥3;	3.	79 %	81 %	80 %	2,40/3,0	S
videncia de que el doceste dempetra conscienante sobre la restamentos de la profesión atordada en la asignatura (Montfilia usenza problemas, infegra muerza datza, información y esperimientos).	CPF.1.03	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
vidornis de que el liccante eleccions contenidos pertirentes a la roblemática de la profesión abordada en la selgnatura y est atamiento sabulacan las expectativas estudiantiles.	CPF.1.04	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Perficación do que los contenidos seleccionados por el docerte lener fundamento científico.	CPF.1.05	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
'erffoscion de que el docente señala bibliografia listica y complementaria portinente a la seignatura, curso o taller.	CPF.1.06	94 %	100 %	99 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
studientes a que aprendan a trivestigar (Investigación formativa).	CPF.1.07	94 %	100 %	97 %	99 %	96 %	2,88/3,0	D
nsayo o un articulo científico en revietas universitarias.	CPF.1.08	+)	83 %	81 %	82 %	82 %	2,46/3,0	D
ordinacion de que el docente de la pertinence a proyectos, sesera y dirige lessa de discientón o grado.	CPF.1.09	¥8	86 %	83 %	85 %	85 %	2,55/3,0	D
vidéncia de que al docente en los três utorios redoulos, ha articipado como expesitor de temás relacionados con el campo de o profesión e de intenés nacional.	CPF.1.10	27	81 %	69 %	72 %	75 %	2,25/3,0	s
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		94 %	93 %	88 %	89 %	88 %	26,40 / 30,0	D

ordinación de que el docerte se comunita facilmente con sua sudiantes (dialoga, preste atención, escucha, ayuda a que los soutiantes se siantan salorados, etc.).		94 %	100 %			96 %	1,92/2,0	D
ermoscon de que er docente al micia del bisso sociales con lue.	CPG.2.02	94 %	100 %	1.0	8	96 %	1,92/2,0	0

Verticación de que el discerte terrida asesena y el apoyo suficiente	CDC 2.63	94 %	99 %		18	95 %	2.85/3.0	D
anto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecor los aprendicajes.	CPG.2.03	94 %	99 %	1000	*	95 %	2,85/3,0	D
'erficación de que el docente meliza el segumiento accidience delinicación di risologio individuo; y prupir de los estu-plantes para segumir los aprendizajes previstos en el silabo y su participación citiva, espolativa y homente en la melización de los tercos occuprendizales.		94 %	99 %	020	Ψ	95 %	2,85/3,0	D
viderela de que el docente revisa los avances de les tratigos de el estudiantes y les devuelve eportunamente con les baarraciones y recomendaciones necesarias.		93 %	100 %	100	*	95 %	1,90/2,0	D
vedernisa de que al docorde llava un registro de las actividades cadémicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	94 %	100 %	99 %	99 %	96 %	1,92/2,0	D
Indiduction de que el occardo planetico, superviso y evyalos sus recicions academicos de los estabilismos (princicion encesarios sus teraciones de la estabilidades y destruças que domante el desempaño la las prácticas profesionales) y ademida, el reixel de estigancia os el descuedo.		94 %	100 %	J.€3	×	96 %	2,88/3,0	D
erficiación de que el docemb tiene capacidad paris lograr un cema e trebajo edecuado: y además, motiva y fiece su trebajo acadentico Intentio e interesante.	CPG.2.08	94 %	100 %	100	20	96 %	2,88/3,0	D
writcuccior de que el focume utiliza gastriens, indomitarios, areas sperimientáles, equipos, telleres o obres escenarios en donde los studientos gueden vincular la teoria con la práctica de acuecido e lo terificado en el silable.	CPG.2.09	93 %	97 %	97 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
vidancia de que el docente cumple con los contenados regramados en el silato.	CPG.2.10	94 %	100 %		*	96 %	2,88/3,0	D
ormicación de que el sociente es caro y explicativo, resuelve dunte logra aprendicajes significativos en los vetadiontes.	CPG.2.11	94 %	100 %	(K)		96 %	2,88/3,0	D
videncia de que el lociente articula las actividades se restigación con el deserrollo de la asignatura, curso o beller.	CPG.2.12	94 %	100 %	5.00	**	96 %	2,88/3,0	D
volunios de que el docume recorpora se procedo de nomacion de se estadantes suavios locisologías de la información y imunicación como: chata, biogia, wikis, e-mail, audio, video. enficiación de cua el documie susficias activa y propositivamente.	CPG.2.13	94 %	99 %	98 %	99 %	96 %	2,88/3,0	D
n la elaboración de los allabos y an los disados y redisados		83	100 %	93 %	96 %	97 %	3,88/4,0	D
videncia de que el documb embera documentos de apoyo y utentel dichiclico para refocsar los aprendizajes.	CPG.2.15	94 %	100 %	96 %	97 %	96 %	3,84/4,0	D
erricación de que la relación entre al flocente y el alumno en relial (no hay autoritarismo).	CPG.2.16	94 %	100 %		-	96 %	2,88/3,0	D
volantiza de que el docume genera en al acus y tures de em- porcior en dissussión, anadata y debate achor herioticas factorisdes con la problemática de la perfesión que aborda la signatura y, propicio apresilizajes a través de la Inesetigación mentre.	CPG.2.17	94 %	100 %	U.\$8		96 %	3,84/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	99 %	96 %	98 %	96 %	47,93 / 50,0	D

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		94,12 %	98,13 %	92,75 %	93.90 %	93,64 %	93,63 / 100	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		95 %	99 %	97 %	98 %	97 %	19,30 / 20,0	D
ferificación de que el docente es conduit con sus competente y competen que experiencias académicas.	PV.3.06		100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
rentricación de que el documb cumpre con el 190% de lo passécular o el silabo.	PV.3.05	95 %	100 %	98 %	99 %	97 %	1,94/2,0	D
Endercos de que el docente assiste nomalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de habajo estatifecidos.	PV.3.04	95 %	98 %	98 %	99 %	96 %	1,92/2,0	D
constatación de que el docume cumple con solvencia la normativa electrosale con la eveluación, acreditación y calificación de los grandicipes.	PV.3.03	95 %	100 %	94.%	94 %	96 %	1,92/2,0	D
collences de que of docente proposa un ammente terrorate para que los estudiantes conoccan sua demichos y responsabilidades y quenclan a ajercentos, y además su trabajo en el asía contribuya factivamento a la formación telegral del estudiante.	PV.3.02	95 %	100 %			96 %	1,92/2,0	D
remental de que el sociale se possecior de los conquello de sabres, por les podefillos ser ojerniglo de homestidad, bolescola, respeto, saldad y compromisio instituciones, sociales, respensabilidad y cideridade. y, ademas participa en mandones institucionales opigamentidade y en actividades para fontalecer la imagen sattacional.	PV.3.01	95 %	100 %	97 %	98 %	96 %	9,60/10,0	D

D = Destacado | S = Satisfactorio | PS = Poco Satisfactorio | IS = Insatisfactorio

Les evidencies con les que se evetoé el desempeño del docente se encuentran en su carpeta profesional y forman parte del expediente general del informa de cada carrers.

United (in Talesconventrations a información - Subdivección de Debarrollo de Software Carres Sistema de Evatuación - profesion institución debarco Lojs - Estador

Anexo 6. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Comisión de Evaluación Interna EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Acta de Resultados de Evaluación del Desempeño Docardo Octobre 2022-Marzo 2023 Régimen 2019

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia		
CARRERA	ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS - UED		
CODIGO CARRERA	660413B01-A-1101		

ACCURATION OF PROPERTY OF A PARTY OF A WALL ON THE WALL OF A CONTROL O		5 101	INFOR	MANTES			VALUACION	1.11
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	,	ESTUDIANTES	DOCENTES	PAR ACAD	DIRECTIVO	PONDERADA	CUANTITATIVA	DUALITA
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (D	lominio Cid	entifico Tecnico)						
Certificación de que el docente tiene en los sitieces des años al mecos un curso de perfeccionamiento en al campo de au repocialidad y/o asignatura de desempeño.	CPF.1.01	•	(×)	76 %	77 %	77.%	2,31/3,0	s
certificación de que el docente tiene un poegrado en docencia envenitaria o el menos un curso en pedagogia en los últimos tros rhos.	CPF.1.02	(*)	141	77 %	79 %	78 %	2,34/3,0	8
evidencia de que el docente demunetra conocentento botre la problemicio de la profesión abordada en la alignatura (dentifica servos groblemas, inlegra manyos distos, información y requesimientos).	CPF.1.03	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
videncia de que se documb sulecciona contamidos pertinentes a la roblemática de la profesión abordada en la asignatura y su reteniento outinfecen les aspeciativas estudiantiles.	CPF.1.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
renticación de que los contenitos seleccionados por al docente ; tenen tendamente ciantífico.	CPF.1.05	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.05	94 %	100 %	99 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Eridencia de que el docema está capacitado para orientar a los intuliarses a que aprendan a triviológia (investigación formativo).	CPF.1.07	94 %	100 %	97 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
entreación de que el docente tans al menos la publicación de un mayo o un articulo dientifico en revistas universitarias.	CPF.1.08	1.00	75 %	78 %	77 %	76 %	2,28/3,0	5
artificación de que el docente de la portinencia a proyectos, mesora y dirigo tosis de titulación o grado.	CPF.1.09	123	88 %	83 %	85 %	86 %	2,58/3,0	D
indencia de que al docenia en los tres últimos trodulos, ha esticipado como expenitor de temps, relacionados con el campo de la profesión e de intente xacional.	CPF.1.10	1963	73 %	64 %	63 %	68 %	2,04/3,0	s
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		93 %	92 %	87 %	87 %	87 %	25,95 / 30,0	D

verticación de que el docente se comunica nicemente con aux		20.0000	0902330		100	39.504.630	Y5/978/578/58/10	10740
studiantes (dialoga, presia atención, escucha, eyuda e que los	CPG.2.01	94 %	100 %			96 %	1,92/2,0	D
studientes se sientan valorados, etc.).	Ampres and		(VICESA) (C		0.00	1830-2	6157013300	Sitting
entercent as die in docume in justic del sampe éconida cou les		22772000	19221599	1.00	90	0.000	U900005X111	10.55
studiantes la programación respectiva y estableca (as:	CPG.2.02	94 %	100 %			96 %	1,92/2,0	D
esponsabilidades de cada uno lancuadre).	CHEROSIN.		1000000			3500	(C) (C)	1000

Verticación do que el docente brindo assistma y el apoyo sufficiente	CPG 2 03	93 %	100 %			95 %	2.85/3.0	D
anto para el desamblio de actividades de investigación formativa, como para fortalistar los aprendizajes. Perficación de que el docante nealida el seguimiento academico.	(1000 PM)	20.74	100 %	- 1		35 %	2,00/3,0	18.0
edecuado ol trabajo individual y grupal de los estadiantes para segurar les aprecedizajes previstas en ol silabo y su participación extéria, espátativo y honceta en la realización de las tanes enconemidades.	200000	93 %	100 %	2	왕	95 %	2,85/3,0	D
ordencia de que el documbs levisa los avances de los tratagos de la estudientes y los devuelre oportunamente con las biservacioses y roccesorásticose recesarias.		93 %	100 %	8	*	95 %	1,90/2,0	D
vissencia de que el doceme lleva un registra de las actividades radimicas complidas por los estudiames.	CPG.2.06	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Codercios de que el docerée planifica, supervisa y melle les resticlas esablemos de les estretaires opinition encocarties par lessamoller les habilidades y destretat que demande el desempión le las práctices profesionales; y advenis, el cival de estigació e el delicuade.	CPG.2.07	94 %	100 %	•	*	96 %	2,88/3,0	D
ermicacioni de igue el diocente tiene capacidad yare lingral un clima e trabajo edecuado; y allamán, motiva y hace se trabajo ecadêmicol Interico e litteresante.		94 %	100 %	#8	9	96 %	2,88/3,0	D
erricacion de que el docerne utiliza patimene, lecomendos, aveue querimentales, ejapos, tallenes o otros escenarios en diunde los abullantes puedan vincular la tearis con la práctico de accerdo a la terálicado en el alaba.		92 %	98 %	98 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
videncia de que el docente cumple con les confenidos regramados en el sãobo.	CPG.2.10	94 %	100 %	- 6	- 10	96 %	2,88/3,0	D
erricación de que el docante el claro y explicativo, resuelve dudas: logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	93 %	100 %	- 6	(8)	95 %	2,85/3,0	D
videncia de que el docorde afiscula las actividades en ivestigación con el desarrollo de la seignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	100 %	- 6	*	96 %	2,88/3,0	D
vedencia de que el docamb incorpora al proceso de tormación de la estudiantes nuevos tocnologías de la información y omunicación como: chata tilogo, wilks, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	93 %	100 %	98 %	98 %	95 %	2,85/3,0	D
errocación de que er docente parsoqui acres y propositivamente e la elaboración de los allabos y en los diseños y rediseños univalaros (con aportes aportunos y havisamentados).	CPG.2.14	*	100 %	93 %	97 %	97 %	3,88/4,0	D
videncia de que el doceste elabora documentos de apoyo y selenal didáctico para teforzar los aprendicajos.	CPG.2.15	94 %	100 %	96 %	96 %	95 %	3,80/4,0	D
orticacent de que la respiron estre el docento y el alumino es ordial (so hay autoritarismo).	CPG.2.16	94 %	100 %	•		96 %	2,88/3,0	D
ociones de que al docume gamera en el salar y tuale de ele- specios de discusión, análista y debate sobre terráfica- rescionales cen la problemática de la profesión que alenda in apratora y, propicio aprecidações a través de la investigación mentina.	CPG.2.17	93 %	100 %		99	95 %	3,80/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	99 %	97 %	98 %	96 %	47,79 / 50.0	D

VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		93,81 %	97,87 %	92,40 %	93,10 %	93,09 %	93,06 / 100	D
OTAL PRACTICA DE VALORES		95 %	100 %	97 %	98 %	97 %	19,32 / 20,0	D
erratación de que el docerer es cordar tox aus socipatente y emperier sus experiencias ecadémicas.	PV.3.06		100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
verticación de que el decente cumple con el 1815, de la planificado n el ellabo.	PV.3.05	95 %	100 %	98 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
velónicia de igua al docordo assiste tromamente a su tratago cademico y cumple con responsabilidad los burarios y calandarios le trabago establecidos.	PV.3.04	95 %	100 %	99 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
orientación de que el discerte cumpo con borrencia la nemativa Hacionesta con la evaluación, acreditación y calificación de los prendicipes.	PV.3.03	95 %	100 %	95 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
videncia de que el Occada proposa se bellocada favorada para el los sabulhantes conoctore aus dencinas y emponsabilidades y rendas a ejercerica; y adenida su tratajo en el suía contribuya octivamenta a la formación integral del catullanta.	PV.3.02	95 %	100 %	88	53	96 %	1,92/2,0	D
ndencia se que el occanio se possedor de un conjunto de vezeres un les posibilla ser ejemplo de homestidet, telerancia, respeto, elbai y campioneses hestiscionat, ejendad, nesponsabilidad y platentadas y además participa en reconcres institucionales giarrentadas y en accividades para fortalector la imagen offisicional.	PV.3.01	95 %	100 %	97 %	98 %	96 %	9,60/10,0	D

Las avidencias con las que se evalud el desempeño del docerte se encuentran en su carpeta profesional y formen parte del expediente general del informe de cada camera.

Unidad de Telecomonopolomos e Información - Eudobrección de Desarrollo de Salbases Corres Estama de Estallacción <u>godantino institucionalidad Arbano</u> Lojo - Estador

Anexo 7. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales - Informática, periodo octubre 2023 – marzo 2023.

UNIVERSEAD NACIONAL DE LOJA Comission de Evisionoles Mannes EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADEMICO

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia		CONTRACTOR AND ADDRESS OF THE PARTY OF THE P	del Desemperto Documb I	COSCULATION STREET, ARRIVA	September 19.			
CARRERA	PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXP	COMPLETAL C	on component trees	uen					
3743744007		EMINENIALE	S (INFORMATICA)	UEU .					
CODIGO	650114A03-L-1101								
	News of the second second second		Daniel Commission of the	MFOR	MATER	0. T. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2.	The second second	EVALUACIÓN	
DESI	DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALEJAD		ESTUDIANTES	DOCENTES	DOMINION A	DOMISIÓN ACADÉMICA		CUANTITATIVA	CUALITA
			ALCOHOL TO THE REAL PROPERTY.	120071777	FAR ACAD.	DWECTIVO			
COMPONENTE 1:	CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio	Cientifico Té	cnico						
	toperde tiene un les cilitates tres afres di orfeccionantente un el campo de se expectatidad orfe.	CPF.1.01	70	12	100 %		100 %	3,00/3,0	В
	docente tiene un powigneds un docencia n curso en prilagogia en los últimos tres alice.	CPF.1.02	- 81	*	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
rythematics as is prote	odio demante concomiente sobre la color alcondela en la esignatura (Abatilico ruarcos cress dellos, inflaminación y responsibilitation).	CPF.1.63	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	2,94/3,0	D
	to solución a colombia portientes a la finada alcordade en la segnetura y lactistamiento a solucionidas	CPF.1.64	96 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,94/3,0	D
Perfficación de que rue : Server funtamento científi	contention activationales par el departe.	CPF.1.05	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	2,94/3,0	D
	dicente actule biològyafa taleta y e a la antynetica, curso e talen	CPF.1.06	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	2,94/3,0	D
	unter setà capocitado para scientar à los un a trendigar (crendigación formativo).	CPF.1.07	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	2,94/3,0	D
	cente Dece al risense la publicación de an Ros en revistas universitantes.	CPF.1.08	59	63%	63 %	75 %	67 %	2,01/3,0	5
artificación de que el s mantre y dirigo leafs de l	focerte de la pertinetare a proyectos. Nutecion e grada	CPF.1.09	20	63 %	100 %	100 %	83 %	2,49/3,0	D
	ente un los tras últimos motivios. Na or de isonas milacianastis con el campó de su profesios o	CPF.1.10	- 25	100 %	100 %	88 %	96 %	2,88/3,0	D
OTAL CAPACIDA	AD PROFESIONAL		96 %	90 %	96 %	96 %	94 %	28,08 / 30.0	D

Varificación de que el disconte se cumuntos bioliticades com ause estudiantes plubiga, presta visición, secunho, apuda a que los estudiantes po blondas religiosidas, est)	CPG.2.01	97 %	100 %		-	98 %	1,96/2,0	D
Defilicación de que of decemb al intere del plates paradies con los reluciostes la jungitamento nespectiva y establece las responsabilidades de cade una (unumbro)	CPG.2.02	96 %	100 %	8	8	97 %	1,94/2,0	D
Trafficación de que el documb tercais passents y al apropo sufficiente. Serto pass el desarrollo de articidades de transfigación formalina, como para fortalecer les apreciónque.	CPG.2.03	96 %	100 %		-	97 %	2,91/3,0	D
Northcaste de que el discesse realiza el seguinassin académico elección al fallago infolladar y grapal de las articularies pera sergical les aprendizaças percentes en el elabor y les perilluparios autres, aquificiens y formata en la realización de las bross escoreardadas.	CPG.2.94	96 %	96 %	160	*	96 %	2,88/3,0	D
Existencia de que of opcione revisar los exercipe de los interiors de los existilares y los filosofes aperturamente con los dispresciones y reconstituirons necesarias.	CPG.2.05	96 %	88 %	7.0	- 2	94 %	1,88/2,0	D
Evidentia de que el discente lleva un registro de las esflutácios qualifernias complitas per los estadantes.	CPG.2.06	96 %	100 %	100 %	100 %	99 %	1,96(2,0	D
Evidencia de que si deserve planifica, experçõe y exeles las prácticas academicas de los saludandes gracificas recuestas, para deservabar has academicas y deservas, es tendes el deservado de los prácticas profesionadas y autorias, el siste de acagemia es el absociato.	CPG.2.07	97 %	100 %	7.60	**	98.%	2,94/3,0	D

TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		96 %	99 %	100 %	100 %	97 %	48,73 / 50,0	D
Problemia de que el discuele perme en el mate y finire de elle- copición de discussión, indición y didutel activa. Simulticas relativamentes com la problemidica de la profesión que plonda la exigentiran y, propinta aprendização a trante de la investigación fontativa.	CPG.2.17	96 %	100 %	•		97 %	3,88/4,0	D
Verificación de que la relación como el docembr y el alamon en condiciono tey autoritamento;	CPG.2.18	97 %	100 %			99 %	2,94/3,0	D
Existencia de que el discorde alabore documentos de apopo y material districio para reforme los aprendiagos.	CPG.2.15	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	3,9214,0	D
Verificación de que el disconte perticipa estive y propositivamente se la elaboración les tes elebras y en los diseños y reliseños controláres pour aportes aportume y fundamentados:	CPG.2.14	*	100 %	100 %	100 %	100 %	4,0014,0	D
Evidencia da que el discerto incorpera al proceso da formación de tres stabilidades espesas, terrestrigões de las follormacións y comunicación como citada, trioga, estas, a-mais autilia, videa.	CPG.2.13	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	2,94/3,0	D
Emission de que el discede articula se actividade de lexestigación con el desarrollo de la selgratura, carso e taller.	CPG.2.12	96 %	100 %			97 %	2,91/3,0	D
Varificación de que el discerte se clans y explicative, rescetes dutas y ingre aprimitispes elgoticativos en los calcularios.	CPG.2.11	97 %	100 %	100	122	98 %	2,94/3,0	D
Evidence de que el discolde cumple sun les verdendes, programatios es el abello.	CPG.2.19	97 %	100 %	183		98 %	2,94/3,9	D
Verificación de que el deurose cellas gatinoses, leteraturios, brancia espartesentales, aguipos, fatteres e obcos seconocico es titodo do celeditarios puedes vilondar la boria con la pristitur de anuendo e la planificado en el silabo.	CPG.2.09	94%	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Welfficación de que al docume fame reposidad pare tograr yn clima de tradago salencado; y además, medina y hace su halago académica direction e interparable.	CPG.2.08	96 %	100 %	nogativa .		97 %	2,91/3,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()		1000	HE 500 55	100000000000000000000000000000000000000	57775.73	1755	(Constitution)	-1791
Ordinació de que el decembro en presentor de un companto de universe que les pumblims ser ejemplo en l'homeschila, folimento, esqué, halfad y compromis instituciones, esquées, responsabilidad y publicardad; y, debreta participa en inscience i Deblachandas regimentadas y en coloridades, para fortaleser su inseque l'authoritation productional.	PV.3.01	97 %	100 %	180 %	100 %	96 %	9,60110,0	D
Colombia de que el disseme proprio un arriterire faccioles para per los escullarios comezon que disrectiva y responsabilidades y aprovidos a proprior, y allecta de tribulgo de el sala politicipa electivamente e la eneculo cuega de assultante.	PV.3.02	97 %	100 %	- 120	*	96 %	1,96/2,0	D
immettación de que el discerdo compre con selvencia ia normaliva Hacionada com la avaluación, acreditación y conficación de los aprendisque.	PV.3.03	97 %	100 %	100 %	100 %	90 %	1,96/2,0	D
Controcks die que al discente assess normalmente e au trabajo maniferior y cumpto cun responsabilitatel las horantes y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	97 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,96/2,0	D
Auditosción de que al docente cumple con al 180%, de lo plantificado en plintidos	PV.3.06	97 %	106 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
ferficiación de que el deserte en cordial con sun sempañeres y competer sus esperimista académicas.	PV.3.06		100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		97 %	100 %	100 %	100 %	90 %	19,64 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:	- I	96,38 %	97,10 %	98,15 %	98,15 %	96.39 %	96,45 / 100	D

Las avidencias con las que se exelud el desemperio del disconte se encuentrar en su capacia profesional y forman parte del expediente gameral del informa de carla commo

ALTERO DE DISTRIBUIR



Dirección: Calle La Condamine 26-37 y Avenida PíoJaramillo Alvarado. Edificio Rosalía. www.europeek.com.ec europeekloja@gmail.com
Secretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal Res. Nro. MDT-SCPGA-2023-0347

LOJA-ECUADOR

Loja 15 de Octubre 2024

CERTIFICADO DE TRADUCCION

EUROpeek INSTITUTO DE IDIOMAS

CERTIFICA:

Que la Licenciada Diana Priscila Ordoñez Ordoñez, portadora de la Cédula 1150616355 con registro en SENESCYT 1031-2022-2537177 Licenciada en Ciencias de la Educación mención en Inglés ha realizado la traducción de español a inglés del resumen de la Tesis titulada:

"Análisis de la evaluación de desempeño docente del nivel de grado de la Unidad de Estudios a Distancia y en Línea (UEDL) de la Universidad Nacional de Loja (UNL) período octubre 2022-marzo2023". De autoría de Blanca Paulina Mena Vásquez, portadora de la cédula de identidad nro. 1104054844.

Como Representante Legal de EUROpeek Instituto de Idiomas, lo certifico en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en lo que creyere conveniente.



Mg.Sc. Noralma Ordóñez Ortega REPRESENTANTE LEGAL EUROpeek INSTITUTO DE IDIOMAS

R.U.C.: 1102404553001











