



Universidad
Nacional
de Loja

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



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **RUIZ VELEZ PABLO FERNANDO**, director del Trabajo de Titulación denominado "**ANÁLISIS 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 N° **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

F)  **PABLO FERNANDO RUIZ VELEZ**
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002726

1/1
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

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.

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
Índice 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 UNIVERSIDAD 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

Figura 1. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Trabajo Social.	24
Figura 2. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica.	26
Figura 3. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Agronegocios.	29
Figura 4. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Psicopedagogía.	30
Figura 5. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Derecho.	32
Figura 6. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría.	34
Figura 7. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas.	36
Figura 8. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Comunicación.	38
Figura 9. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales (Informática).	40

Índice de tablas

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

Índice de anexos

Anexo 1. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Trabajo Social, periodo octubre 2023 – marzo 2023.....	48
Anexo 2. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica, periodo octubre 2023 – marzo 2023.	50
Anexo 3. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Agronegocios, periodo octubre 2023 – marzo 2023.....	52
Anexo 4. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Derecho, periodo octubre 2023 – marzo 2023.....	54
Anexo 5. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría, periodo octubre 2023 – marzo 2023.	56
Anexo 6. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas, periodo octubre 2023 – marzo 2023.....	58
Anexo 7. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales - Informática, periodo octubre 2023 – marzo 2023.....	60

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

Regulaciones y Legislación	Normas y procedimientos legales establecidos por autoridades educativas.	Cumplir con las regulaciones asegura evaluaciones justas y no discriminatorias, lo que puede aumentar la 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 Económico	Situación económica general que afecta a la institución.	En tiempos de crisis económica, las restricciones presupuestarias pueden limitar 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 Socioculturales	Normas sociales y expectativas culturales prevalentes.	En culturas que valoran el respeto a la autoridad, las evaluaciones pueden ser 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 y Automatización	Uso de plataformas digitales y herramientas automatizadas para evaluaciones.	La tecnología permite evaluaciones más objetivas y basadas en datos, mejorando la precisión y la justicia del proceso. Además, facilita la retroalimentación en tiempo real y el seguimiento continuo del desempeño, lo que puede motivar a los docentes a mejorar y adaptarse a nuevas metodologías pedagógicas.

Competencia en el Mercado	Nivel de competitividad entre instituciones educativas.	En entornos altamente competitivos, las universidades establecen estándares de desempeño más altos para mantener su reputación, lo que puede presionar a los docentes, pero también incentivar la excelencia académica. Sin embargo, puede generar estrés y burnout si las expectativas son realmente altas.
---------------------------	---	--

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:

Estudiantes.....	60%
Comisión Académica (pares académicos).....	25%
Docentes.....	15%

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

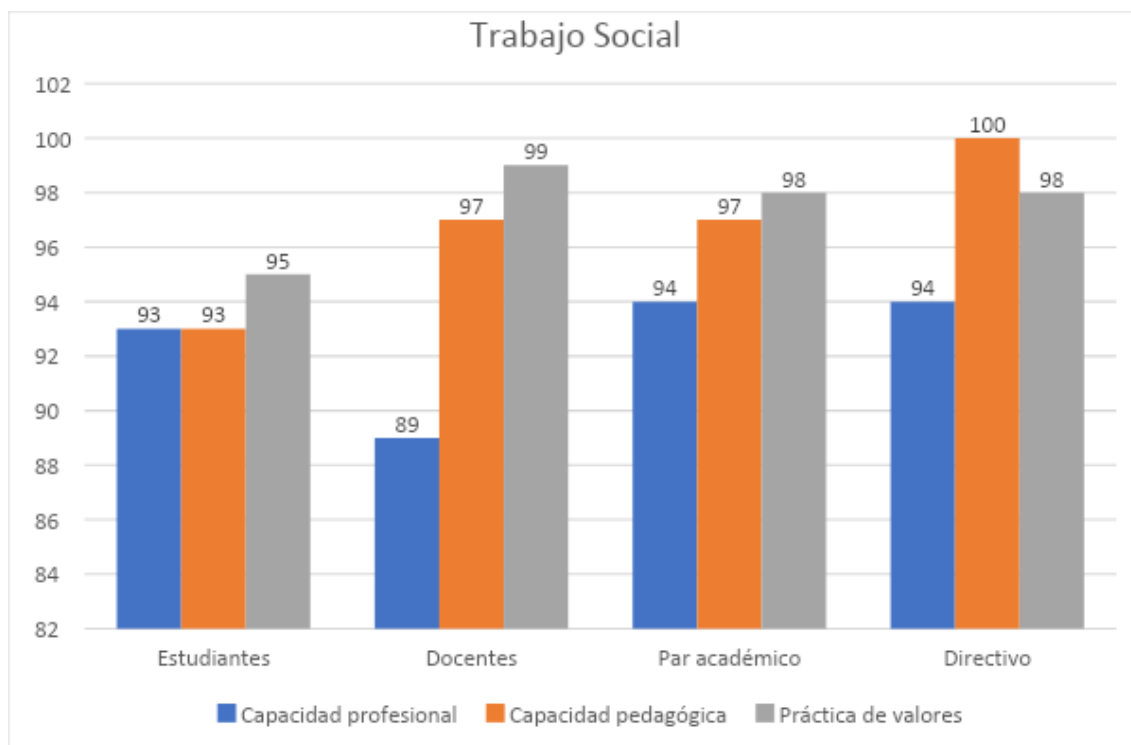


Figura 1. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Trabajo Social.

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

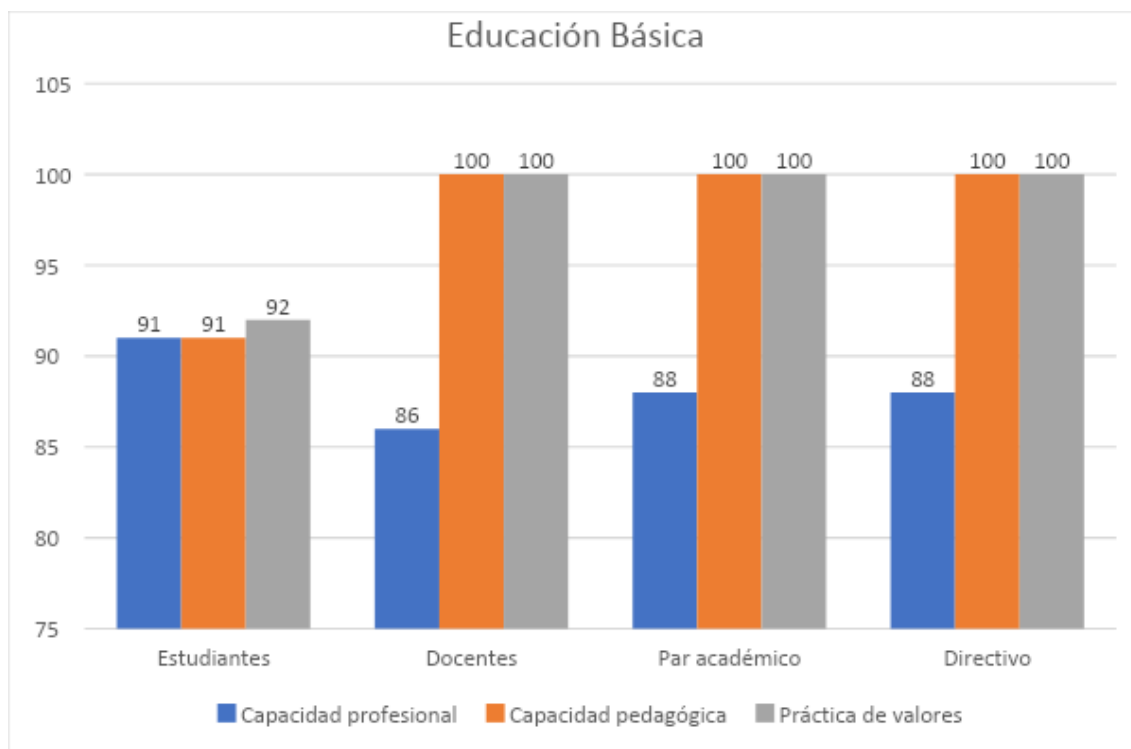


Figura 2. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica.

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

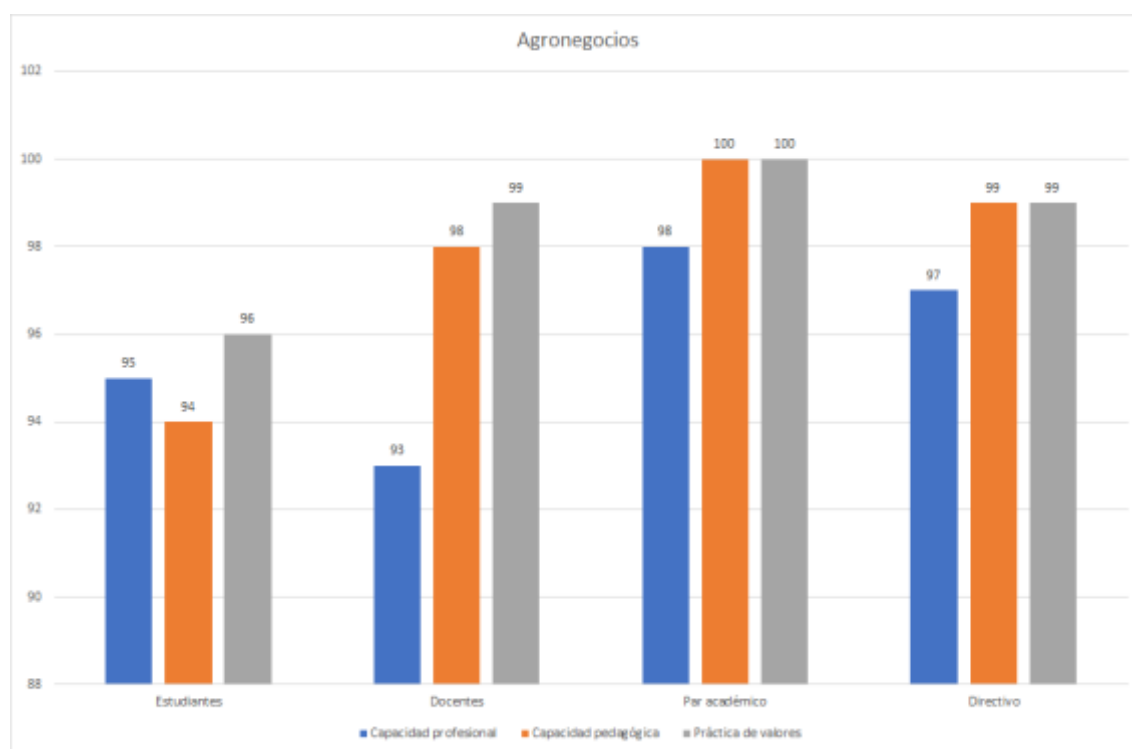


Figura 3. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Agronegocios.

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

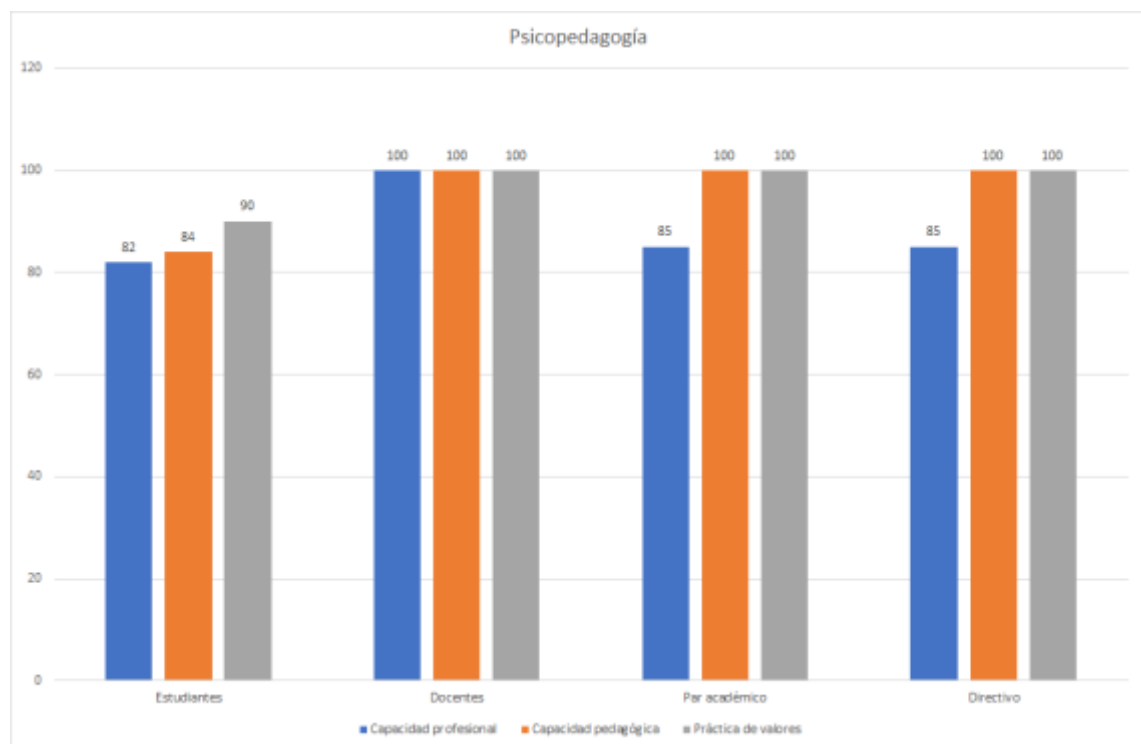


Figura 4. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Psicopedagogía.

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

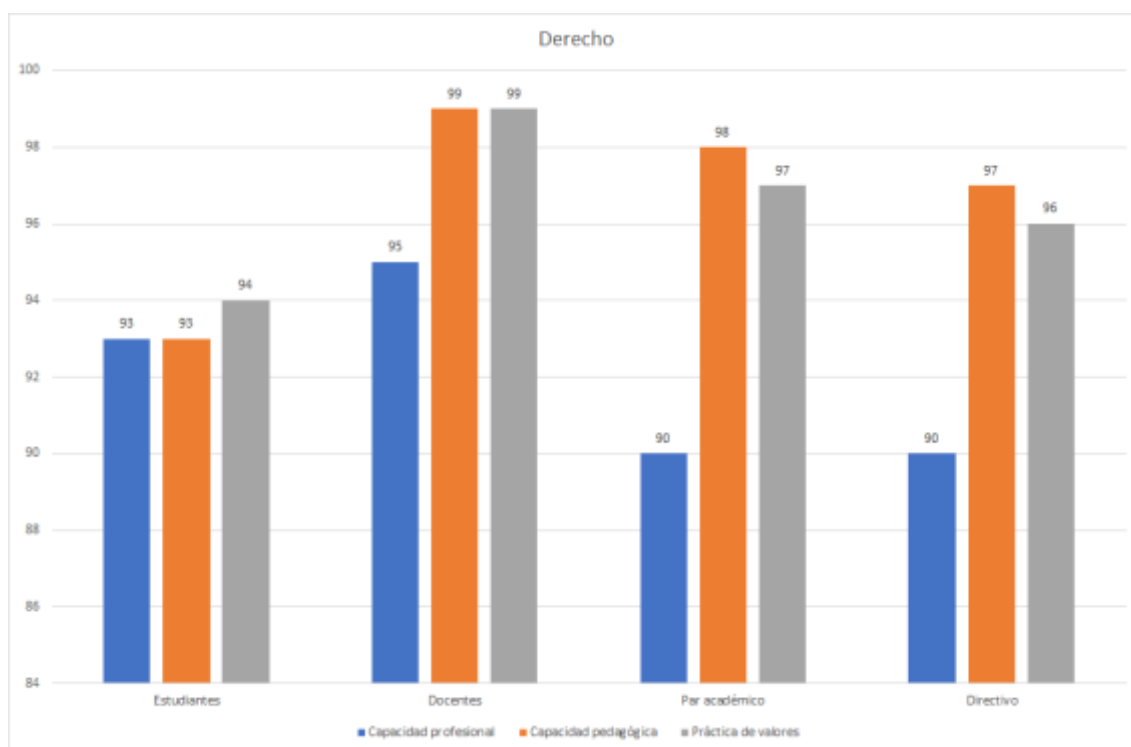


Figura 5. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Derecho.

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

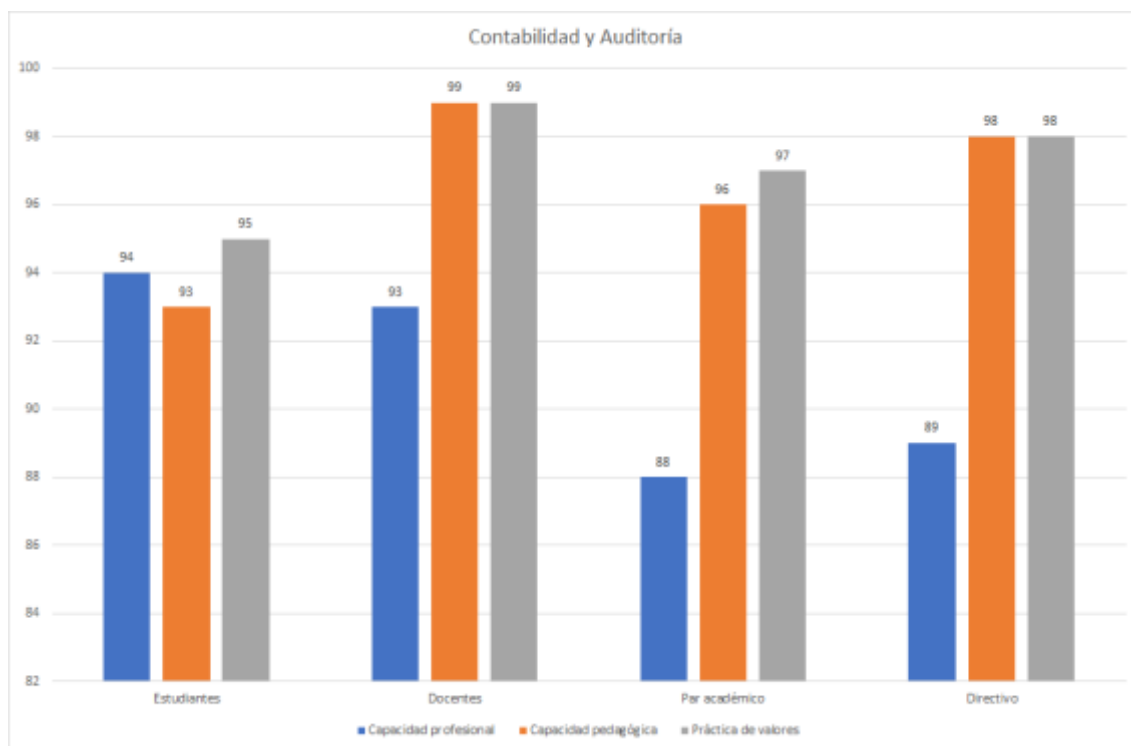


Figura 6. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

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

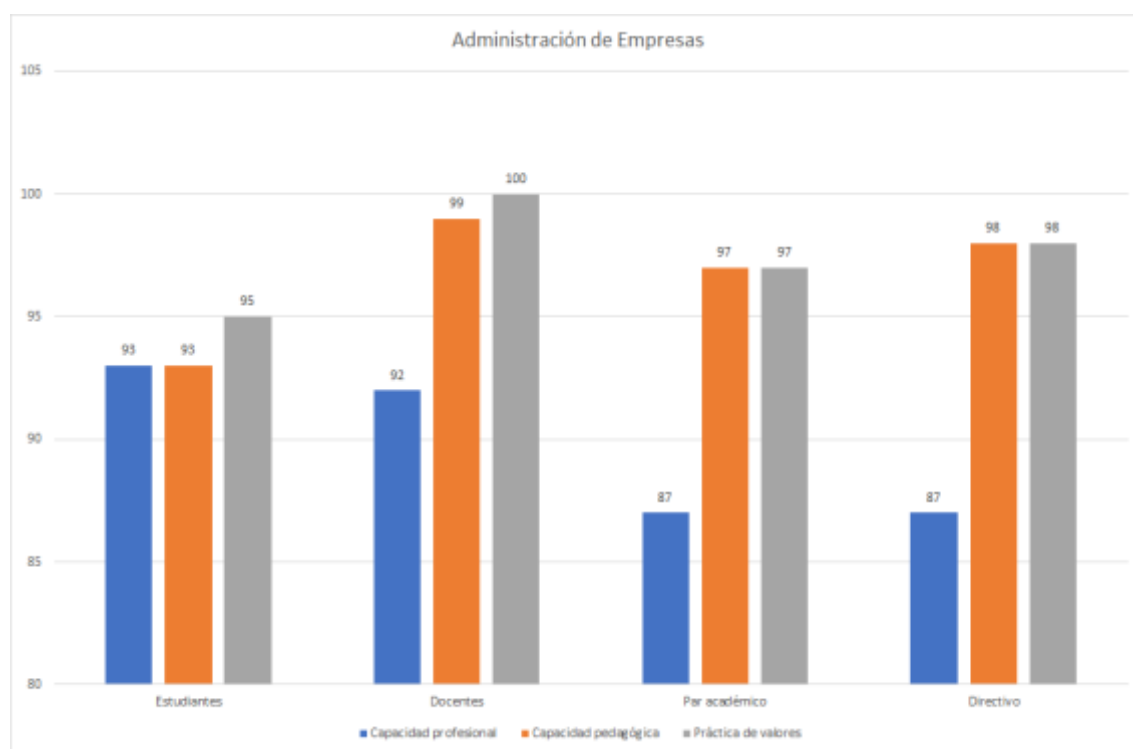


Figura 7. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas.

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

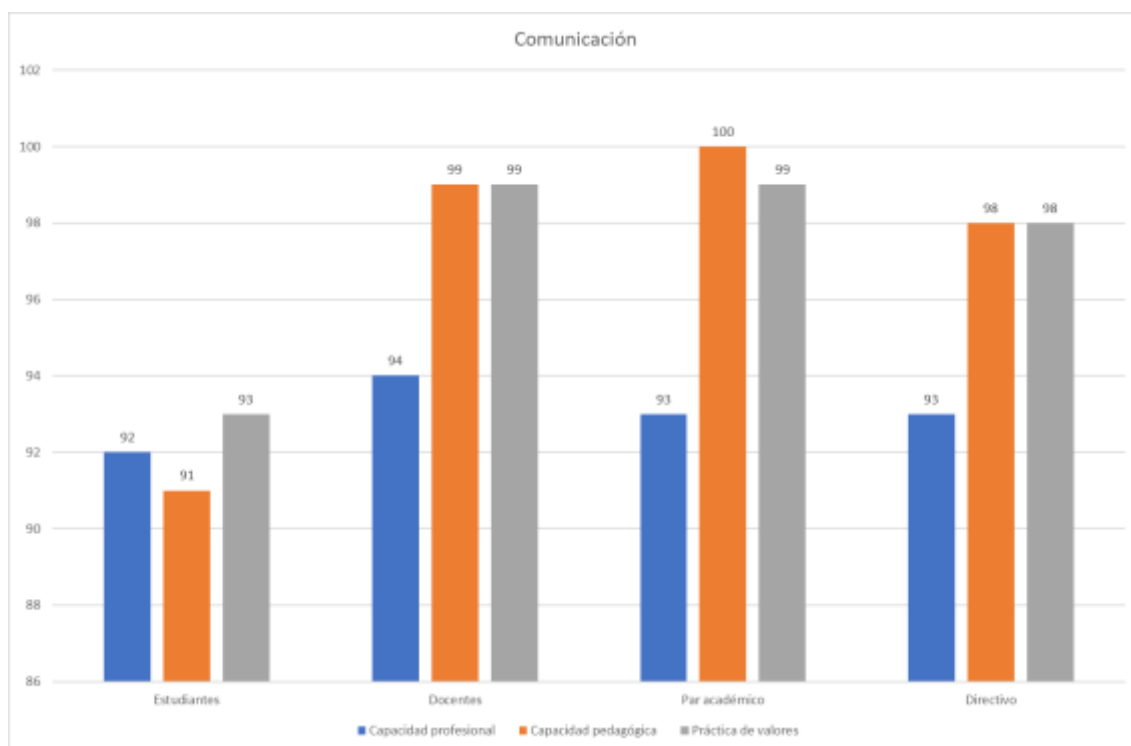


Figura 8. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Comunicación.

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)

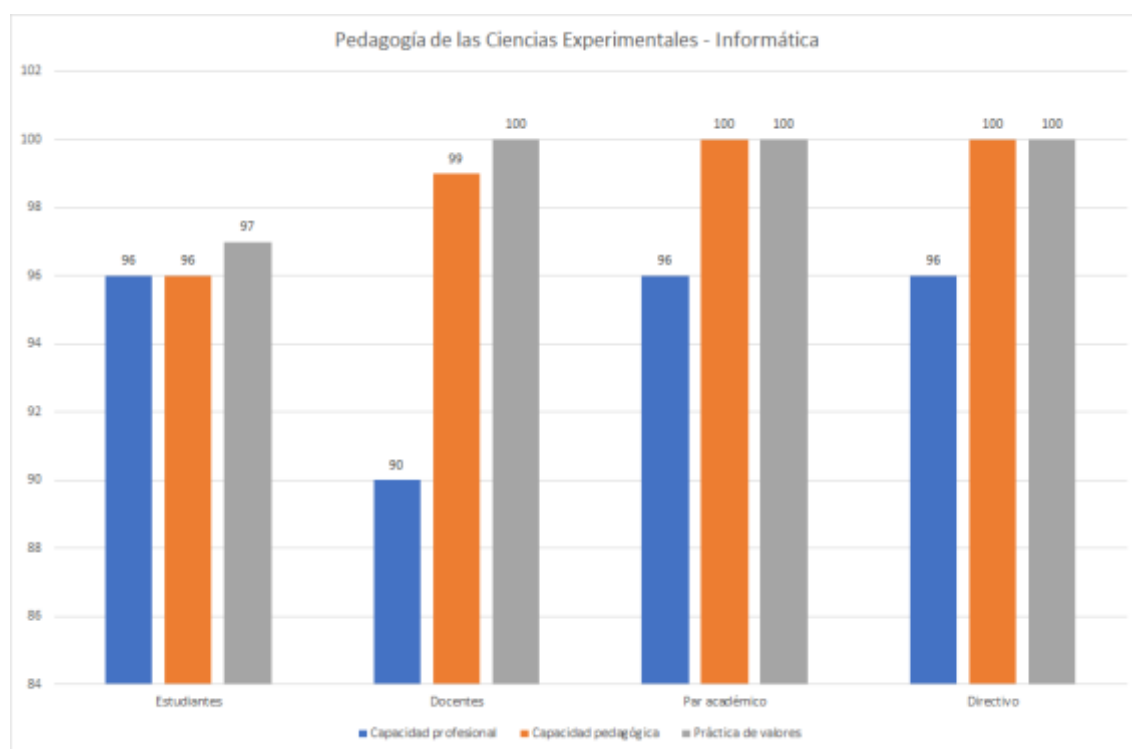


Figura 9. Evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales (Informática).

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. *International Journal of Educational Management*.

Avolio, B. J., & Bass, B.M. (2004). *Encyclopedia of Industrial and Organizational 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 performance*. 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). Effects 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: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores S.A.

Martínez, E. (2021). estrategias 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 Sánchez, A., & Gómez, H. (2017). El papel del liderazgo en la educación en línea: 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 Distancia						
CARRERA		TRABAJO SOCIAL - UED						
CODIGO CARRERA		650314D01-A-1101						
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	INFORMANTES				EVALUACIÓN			
	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT	
		PAR ACAD.	DIRECTIVO					
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
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.	CPF.1.01	-	-	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.	CPF.1.02	-	-	100 %	98 %	99 %	2,97/3,0	D
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).	CPF.1.03	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPF.1.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	CPF.1.05	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.06	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	93 %	100 %	96 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.	CPF.1.08	-	68 %	75 %	75 %	72 %	2,16/3,0	S
Certificación de que el docente de la pertinencia a proyectos, asesora y dirige tesis de titulación o grado.	CPF.1.09	-	75 %	97 %	98 %	87 %	2,61/3,0	D
Evidencia de que el docente en los tres últimos años, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	CPF.1.10	-	75 %	75 %	75 %	75 %	2,25/3,0	S
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		93 %	89 %	94 %	94 %	91 %	27,36 / 30,0	D
COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
Verificación de que el docente se comunica fácilmente con sus estudiantes (diálogo, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	CPG.2.01	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente al tratar del estado social de los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (cuadros).	CPG.2.02	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
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.	CPG.2.03	94 %	97 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
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.	CPG.2.04	94 %	98 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	CPG.2.05	93 %	98 %	-	-	94 %	1,88/2,0	D
Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	94 %	95 %	98 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Evidencia de que el docente planifica, organiza y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demandan el desempeño de las prácticas profesionales), y además, el nivel de exigencia es el adecuado.	CPG.2.07	94 %	95 %	-	-	94 %	2,82/3,0	D
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.	CPG.2.08	94 %	99 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza materiales, laboratorios, aulas experimentales, equipos, talleres u otros recursos en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.	CPG.2.09	92 %	86 %	98 %	100 %	93 %	2,79/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el sílabo.	CPG.2.10	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente es claro y explicativo, resume dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	94 %	99 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente articula las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	98 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente recupera al proceso de formación de los estudiantes recursos tecnológicos de la información y comunicación como: chats, blogs, wílla, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	94 %	97 %	98 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los sílabos y en los diseños y revisiones curriculares (con aportes oportunos y fundamentados).	CPG.2.14	-	100 %	98 %	100 %	100 %	4,00/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	94 %	100 %	96 %	100 %	96 %	3,84/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo).	CPG.2.16	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
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 aborde la asignatura y propicia aprendizajes a través de la investigación formativa.	CPG.2.17	94 %	97 %	-	-	95 %	3,80/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	97 %	97 %	100 %	95 %	47,76 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES []

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les permite 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.	PV.3.01	95 %	100 %	96 %	99 %	96 %	9,60/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve 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.	PV.3.02	95 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con estricta la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	PV.3.03	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Evidencia de que el docente cumple normativamente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con al 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente se cuida de sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	98 %	94 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		95 %	99 %	96 %	96 %	97 %	19,26 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		94,00 %	95,77 %	96,05 %	96,95 %	94,33 %	94,38 / 100	D

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

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

Anexo 2. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica, 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 Distancia						
CARRERA		EDUCACIÓN BÁSICA - UED						
CODIGO CARRERA		650113A01-L-1101						
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD		INFORMANTES				EVALUACIÓN		
		ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT
				PAR ACAD.	DIRECTIVO			
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
Verificación 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.	CPF.1.01	-	-	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
Verificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.	CPF.1.02	-	-	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
Evidencia de que el docente demuestra conocimientos sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).	CPF.1.03	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPF.1.04	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	CPF.1.05	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.06	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan e investiguen (investigación formativa).	CPF.1.07	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Caracterización de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.	CPF.1.08	-	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
Caracterización de que el docente es la "participación" a proyectos, asessora y dirige tesis de titulación o grado.	CPF.1.09	-	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
Evidencia de que el docente es "los tres" libros modelo, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	CPF.1.10	-	63 %	63 %	63 %	63 %	1,89/3,0	S
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		91 %	86 %	88 %	88 %	87 %	25,95 / 30,0	D
COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
Verificación de que el docente se comunica frecuentemente con sus estudiantes (diálogo, preste atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	CPG.2.01	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
Verificación de que el docente al menos dos veces por semana interactúa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (asociado).	CPG.2.02	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
Verificación de que el docente brinda asesoría y el apoyo necesario tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.	CPG.2.03	91 %	100 %	-	-	93 %	2,79/3,0	D
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.	CPG.2.04	91 %	100 %	-	-	93 %	2,79/3,0	D
Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	CPG.2.05	89 %	100 %	-	-	92 %	1,84/2,0	D
Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Evidencia de que el docente "plática" equitativa y honesta las prácticas académicas de los estudiantes (presta asesorías para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionalizantes; y además, el nivel de exigencia es el adecuado).	CPG.2.07	91 %	100 %	-	-	93 %	2,79/3,0	D
Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo educado, y además, motive y hace su trabajo académico dinámico e interesante.	CPG.2.08	91 %	100 %	-	-	93 %	2,79/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza gamarates, 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.	CPG.2.09	90 %	100 %	100 %	100 %	94 %	2,82/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el sílabo.	CPG.2.10	92 %	100 %	-	-	94 %	2,82/3,0	D
Verificación de que el docente de calidad y equitativa, resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	91 %	100 %	-	-	93 %	2,79/3,0	D
Evidencia de que el docente articula las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	92 %	100 %	-	-	94 %	2,82/3,0	D
Evidencia de que el docente incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevas tecnologías de la información y comunicación como: chats, blogs, wihis, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	91 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los sílabos y en los diseños y materiales curriculares (con aportes oportunos y fundamentados).	CPG.2.14	-	100 %	100 %	100 %	100 %	4,00/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material dialéctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	3,80/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo).	CPG.2.16	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
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.	CPG.2.17	91 %	100 %	-	-	93 %	3,72/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		91 %	100 %	100 %	100 %	94 %	47,17 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le permiten 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.	PV.3.01	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	9,60/10,0	D
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.	PV.3.02	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	PV.3.03	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente está normalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	1,90/2,0	D
Verificación de que el docente se conda con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		92 %	100 %	100 %	100 %	96 %	19,24 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		91,73 %	96,42 %	94,45 %	94,45 %	92,27 %	92,36 / 100	D

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

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

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 DESEMPEÑO ACADÉMICO

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

FACULTAD		Unidad de Educación a Distancia						
CARRERA		AGRONEGOCIOS - UED						
CODIGO CARRERA		E50413D01-A-1101						
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD		INFORMANTES				EVALUACIÓN		
		ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT.
				PARACAD.	DIRECTIVO			
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
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.	CPF.1.01	-	-	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D
Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.	CPF.1.02	-	-	100 %	98 %	99 %	2,97/3,0	D
Evidencia de que el docente demuestra conocimientos sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y reportajes).	CPF.1.03	95 %	97 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
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.	CPF.1.04	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	CPF.1.05	95 %	97 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.06	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan e investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	2,91/3,0	D
Verificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.	CPF.1.08	-	78 %	90 %	90 %	85 %	2,55/3,0	D
Verificación de que el docente ha participado en proyectos, sesiones y otros tipos de actividades o cursos.	CPF.1.09	-	89 %	100 %	95 %	94 %	2,82/3,0	D
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.	CPF.1.10	-	86 %	93 %	90 %	89 %	2,67/3,0	D
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		95 %	93 %	98 %	97 %	95 %	28,56 / 30,0	D
COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
Verificación de que el docente se comunica efectivamente con sus estudiantes (diálogo, respeto, atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	CPG.2.01	95 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente al inicio del curso establece con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (asamblea).	CPG.2.02	95 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente realiza sesiones y al apoyar efectivamente tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.	CPG.2.03	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente realiza el seguimiento académico 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 programadas.	CPG.2.04	94 %	99 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	CPG.2.05	93 %	94 %	-	-	93 %	1,86/2,0	D
Evidencia de que el docente tiene un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	94 %	97 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas relevantes para desarrollar las habilidades y destrezas que demandan el desempeño de las prácticas profesionales) y además, el nivel de exigencia es el adecuado.	CPG.2.07	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPG.2.08	95 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza guiones, observatorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan visualizar la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.	CPG.2.09	93 %	97 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con las herramientas programadas en el sílabo.	CPG.2.10	95 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente en clase y extracurricular, resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente articula las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	97 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevas tecnologías de la información y comunicación como: chats, blogs, wikis, o mail, audio, video.	CPG.2.13	94 %	98 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los sílabos y en los diseños y reuniones curriculares (con aportes oportunos y fundamentados).	CPG.2.14	-	97 %	100 %	99 %	98 %	3,92/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	94 %	97 %	100 %	100 %	96 %	3,84/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo).	CPG.2.16	95 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente genera en sí mismo y tiene de sus aspectos de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con la problemática de la profesión que aborda la asignatura y, propone aprendizajes a través de la investigación formativa.	CPG.2.17	94 %	100 %	-	-	96 %	3,84/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		94 %	98 %	100 %	99 %	96 %	47,93 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le permiten 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.	PV.3.01	96 %	100 %	100 %	99 %	97 %	9,70/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a aprender; y además su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.	PV.3.02	96 %	100 %	-	-	97 %	1,94/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y certificación de los aprendizajes.	PV.3.03	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Evidencia de que el docente cumple consistentemente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Verificación de que el docente se conlinda con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	97 %	100 %	98 %	98 %	1,96/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		96 %	99 %	100 %	99 %	98 %	19,48 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		94,69 %	97,42 %	99,15 %	98,45 %	95,94 %	95,97 / 100	D

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

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

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-Marzo 2023 Régimen 2013

FACULTAD		Unidad de Educación a Distancia						
CARRERA		DERECHO - UED						
CODIGO CARRERA		650331A01-A-1101						
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	INFORMANTES				EVALUACION			
	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT.	
			PAR ACAD.	DIRECTIVO				
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
Verificación 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.	CPF.1.01	-	-	88 %	91 %	90 %	2,70/3,0	D
Verificación de que el docente tiene un posgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.	CPF.1.02	-	-	90 %	92 %	91 %	2,73/3,0	D
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).	CPF.1.03	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPF.1.04	93 %	100 %	97 %	97 %	95 %	2,89/3,0	D
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	CPF.1.05	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.06	93 %	100 %	97 %	97 %	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	93 %	100 %	87 %	86 %	92 %	2,76/3,0	D
Verificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.	CPF.1.08	-	83 %	81 %	81 %	82 %	2,46/3,0	D
Verificación de que el docente de la preparación de proyectos, ensayos y dirige tesis de titulación o grado.	CPF.1.09	-	100 %	88 %	91 %	94 %	2,82/3,0	D
Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de la profesión o 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

COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
Verificación de que el docente se comunica fácilmente con sus estudiantes (diálogo, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	CPG.2.01	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
Verificación de que el docente al inicio del curso establece con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre).	CPG.2.02	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D

Verificación de que el docente brinda asistencia y el apoyo suficiente tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.	CPG.2.03	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPG.2.04	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	CPG.2.05	93 %	97 %	-	-	94 %	1,88/2,0	D
Evidencia de que el docente tiene un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	93 %	98 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
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.	CPG.2.07	94 %	98 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
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.	CPG.2.08	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, salas 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.	CPG.2.09	92 %	100 %	100 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el sílabo.	CPG.2.10	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente es claro y explicativo, resalta dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente articula las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	97 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevas tecnologías de la información y comunicación como: chats, blogs, webs, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	93 %	99 %	99 %	98 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en el establecimiento de los sílabos y en los diseños y rediseños curriculares (con aportes oportunos y fundamentados).	CPG.2.14	-	100 %	100 %	99 %	100 %	4,00/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	93 %	100 %	91 %	91 %	94 %	3,76/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (se hay acortamientos).	CPG.2.16	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPG.2.17	93 %	99 %	-	-	95 %	3,80/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	99 %	98 %	97 %	95 %	47,77 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les permite ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, además participa en reuniones institucionales, implementadas y en actividades para fortalecer la imagen institucional.	PV.3.01	95 %	100 %	95 %	94 %	96 %	9,60/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve 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.	PV.3.02	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	PV.3.03	94 %	100 %	99 %	98 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente "adhiere" normativamente 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
Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	95 %	100 %	100 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	98 %	96 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		94 %	99 %	97 %	96 %	96 %	19,22 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		93,58 %	96,42 %	93,85 %	93,85 %	94,24 %	94,29 / 100	D

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

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

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 DESEMPEÑO ACADÉMICO

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

FACULTAD		Unidad de Educación a Distancia						
CARRERA		CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - UED						
CODIGO CARRERA		550411A01-A-1101						
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD		INFORMANTES				EVALUACION		
		ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISION ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT.
PARACAD. DIRECTIVO								
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
<p>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.</p> <p>Certificación de que el docente tiene un posgrado en institución universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.</p> <p>Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.</p> <p>Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).</p> <p>Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.</p> <p>Certificación de que el docente da la pertinencia a proyectos, ensayos y dirige tesis de titulación o grado.</p> <p>Evidencia de que el docente en los tres últimos meses, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.</p>	CPF.1.01	-	-	77 %	78 %	78 %	2,34/3,0	S
	CPF.1.02	-	-	79 %	81 %	80 %	2,40/3,0	S
	CPF.1.03	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPF.1.04	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPF.1.05	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPF.1.06	94 %	100 %	99 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPF.1.07	94 %	100 %	97 %	99 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPF.1.08	-	83 %	81 %	82 %	82 %	2,46/3,0	D
	CPF.1.09	-	86 %	83 %	85 %	85 %	2,55/3,0	D
	CPF.1.10	-	81 %	69 %	72 %	75 %	2,25/3,0	S
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		94 %	93 %	88 %	89 %	88 %	26,40 / 30,0	D
COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
<p>Verificación de que el docente se comunica fácilmente con sus estudiantes (diálogo, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).</p> <p>Verificación de que el docente interactúa de modo positivo con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre).</p>	CPG.2.01	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
	CPG.2.02	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
<p>Verificación de que el docente brinda asesoría y el apoyo académico tanto para el desarrollo de actividades de investigación formativa, como para fortalecer los aprendizajes.</p> <p>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.</p> <p>Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.</p> <p>Evidencia de que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.</p> <p>Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demandan el desempeño de las prácticas profesionales); y además, el nivel de exigencia es el adecuado.</p> <p>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.</p> <p>Verificación de que el docente utiliza galerías, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros recursos en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.</p> <p>Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el sílabo.</p> <p>Verificación de que el docente se clarifica y explica; resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.</p> <p>Evidencia de que el docente articula las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.</p> <p>Evidencia de que el docente incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevos tecnologías de la información y comunicación como: chats, blogs, wikis, e-mail, audio, video.</p> <p>Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los sílabos y en los diseños y materiales curriculares (con aportes oportunos y fundamentados).</p> <p>Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.</p> <p>Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es justa (no hay autoritarismo).</p> <p>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 aborde la asignatura y propicie aprendizajes a través de la investigación formativa.</p>	CPG.2.03	94 %	99 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
	CPG.2.04	94 %	99 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
	CPG.2.05	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
	CPG.2.06	94 %	100 %	99 %	99 %	96 %	1,92/2,0	D
	CPG.2.07	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.08	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.09	93 %	97 %	97 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
	CPG.2.10	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.11	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.12	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.13	94 %	99 %	98 %	99 %	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.14	-	100 %	93 %	96 %	97 %	3,88/4,0	D
	CPG.2.15	94 %	100 %	96 %	97 %	96 %	3,84/4,0	D
	CPG.2.16	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
	CPG.2.17	94 %	100 %	-	-	96 %	3,84/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	99 %	96 %	98 %	96 %	47,93 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le permiten 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.	PV.3.01	95 %	100 %	97 %	98 %	96 %	9,60/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve 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.	PV.3.02	95 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	PV.3.03	95 %	100 %	94 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente cumple normativamente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	95 %	98 %	98 %	99 %	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	95 %	100 %	98 %	99 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente es coherente con sus competencias y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		95 %	99 %	97 %	98 %	97 %	19,30 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		94,12 %	96,13 %	92,75 %	93,90 %	93,64 %	93,63 / 100	D

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

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

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 Docente Octubre 2022-Marzo 2023 Régimen 2019

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia
CARRERA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - UED
CODIGO CARRERA	650413B01-A-1101

DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	INFORMANTES				EVALUACION			
	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT.	
			PAR ACAD.	DIRECTIVO				
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)								
Verificación 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.	CPF.1.01	-	-	76 %	77 %	77 %	2,31/3,0	S
Verificación de que el docente tiene un posgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.	CPF.1.02	-	-	77 %	79 %	78 %	2,34/3,0	S
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).	CPF.1.03	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
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.	CPF.1.04	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	CPF.1.05	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.	CPF.1.06	94 %	100 %	99 %	100 %	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes o que aprendió a investigar (investigación formativa).	CPF.1.07	94 %	100 %	97 %	98 %	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas universitarias.	CPF.1.08	-	75 %	78 %	77 %	76 %	2,28/3,0	S
Verificación de que el docente da "a" participación a proyectos, memos y dirige tesis de titulación o grado.	CPF.1.09	-	88 %	83 %	85 %	86 %	2,58/3,0	D
Evidencia de que el docente en los tres últimos cursos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	CPF.1.10	-	73 %	64 %	63 %	68 %	2,04/3,0	S
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL		93 %	92 %	87 %	87 %	87 %	25,95 / 30,0	D

COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)								
Verificación de que el docente se comunica efectivamente con sus estudiantes (diálogo, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	CPG.2.01	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Verificación de que el docente al inicio del curso socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (estudiante).	CPG.2.02	94 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D

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.	CPG.2.03	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
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.	CPG.2.04	93 %	100 %	-	-	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelve oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	CPG.2.05	93 %	100 %	-	-	95 %	1,90/2,0	D
Evidencia de que el docente tiene un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	CPG.2.06	93 %	100 %	100 %	100 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (técnicas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales); y además, el nivel de exigencia es el adecuado.	CPG.2.07	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico placentero e interesante.	CPG.2.08	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza gamas, tableros, mapas conceptuales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el sílabo.	CPG.2.09	92 %	98 %	98 %	100 %	95 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el sílabo.	CPG.2.10	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Verificación de que el docente es crítico y expone, resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.	CPG.2.11	93 %	100 %	-	-	95 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente realiza las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.	CPG.2.12	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente incorpora al proceso de formación de los estudiantes nuevas tecnologías de la información y comunicación como: chats, blogs, webs, e-mail, audio, video.	CPG.2.13	93 %	100 %	98 %	98 %	95 %	2,85/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y propositivamente en la elaboración de los sílabos y en los planes y diseños curriculares (con aportes y fundamentados).	CPG.2.14	-	100 %	93 %	97 %	97 %	3,88/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	CPG.2.15	94 %	100 %	96 %	96 %	95 %	3,80/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo).	CPG.2.16	94 %	100 %	-	-	96 %	2,88/3,0	D
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, promueve aprendizajes a través de la investigación formativa.	CPG.2.17	93 %	100 %	-	-	95 %	3,80/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA		93 %	99 %	97 %	98 %	96 %	47,79 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES ()

Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les permite 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.	PV.3.01	95 %	100 %	97 %	98 %	96 %	9,60/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve 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.	PV.3.02	95 %	100 %	-	-	96 %	1,92/2,0	D
Constatación de que el docente cumple con honestidad la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	PV.3.03	95 %	100 %	95 %	94 %	96 %	1,92/2,0	D
Evidencia de que el docente actúa normalemente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	PV.3.04	95 %	100 %	99 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con el tema de lo planificado en el silabo.	PV.3.05	95 %	100 %	98 %	100 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente se conda con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.	PV.3.06	-	100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		95 %	100 %	97 %	98 %	97 %	19,32 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		93,81 %	97,87 %	92,40 %	93,18 %	93,09 %	93,06 / 100	D

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

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

Anexo 7. Resultados de la evaluación del desempeño docente de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales - Informática, 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 JE19

FACULTAD	Unidad de Educación a Distancia	CARRERA	PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES (INFORMÁTICA) - UED	CODIGO CARRERA	650114A03-L-1101	INFORMANTES				EVALUACIÓN			
						DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE CALIDAD	ESTUDIANTES	DOCENTES	COMISIÓN ACADÉMICA		PONDERADA	CUANTITATIVA	CUALITAT.
									PAR ACAD.	DIRECTIVO			
COMPONENTE 1: CAPACIDAD PROFESIONAL (Dominio Científico Técnico)													
Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad por programas de desarrollo.		CPF.1.01	-	-	100 %	-	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D		
Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso en pedagogía en los últimos tres años.		CPF.1.02	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	3,00/3,0	D		
Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática de la profesión abordada en la asignatura científica nueva problemática, temas nuevos datos, información y requerimientos).		CPF.1.03	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D		
Evidencia de que el docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática de la profesión abordada en la asignatura y los estudiantes establecen las experiencias académicas.		CPF.1.04	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D		
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.		CPF.1.05	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D		
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la asignatura, curso o taller.		CPF.1.06	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D		
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar a los estudiantes a que aprendan a investigar (investigación formativa).		CPF.1.07	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D		
Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo o un artículo científico en revistas científicas.		CPF.1.08	-	63 %	63 %	75 %	67 %	67 %	67 %	2,01/3,0	S		
Certificación de que el docente de la pertinencia a proyectos, ensayos y dirige tesis de titulación o grado.		CPF.1.09	-	63 %	100 %	100 %	83 %	83 %	83 %	2,49/3,0	D		
Evidencia de que el docente en los tres últimos períodos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión de interés nacional.		CPF.1.10	-	100 %	100 %	86 %	96 %	96 %	96 %	2,88/3,0	D		
TOTAL CAPACIDAD PROFESIONAL			96 %	99 %	96 %	96 %	94 %	94 %	94 %	26,08 / 30,0	D		

COMPONENTE 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (Desarrollo Del Proceso Enseñanza-Aprendizaje)											
Verificación de que el docente se comunica efectivamente con sus estudiantes (pláticas, presentaciones, reuniones, apoyo a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).		CPG.2.01	97 %	100 %	-	-	98 %	98 %	98 %	1,96/2,0	D
Verificación de que el docente al inicio del ciclo establece con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (estudiante).		CPG.2.02	96 %	100 %	-	-	97 %	97 %	97 %	1,94/2,0	D
Verificación de que el docente brinda asesoría y el apoyo suficiente tanto para el desarrollo de actividades de investigación científica como para fortalecer los aprendizajes.		CPG.2.03	96 %	100 %	-	-	97 %	97 %	97 %	2,91/3,0	D
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 ciclo y las participaciones activas, oportunas y relevantes en la realización de los temas encomendados.		CPG.2.04	96 %	96 %	-	-	96 %	96 %	96 %	2,88/3,0	D
Evidencia de que el docente realiza los ajustes de los trabajos de los estudiantes y los orienta oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.		CPG.2.05	96 %	88 %	-	-	94 %	94 %	94 %	1,88/2,0	D
Evidencia de que el docente tiene un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.		CPG.2.06	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	1,96/2,0	D
Evidencia de que el docente planifica, ejecuta y evalúa los prácticas académicas de los estudiantes (prácticas relevantes para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales); y además, al final de ejecución es el adecuado.		CPG.2.07	97 %	100 %	-	-	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D

Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado, y además, motiva y hace un trabajo académico dinámico e interesante.		CPG.2.08	96 %	100 %	-	-	97 %	97 %	97 %	2,91/3,0	D
Verificación de que el docente utiliza gestos, movimientos, voces, expresiones, equipo, talleres o otros recursos en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica de acuerdo a lo planificado en el ciclo.		CPG.2.09	94 %	100 %	100 %	100 %	96 %	96 %	96 %	2,85/3,0	D
Evidencia de que el docente cumple con los contenidos programados en el ciclo.		CPG.2.10	97 %	100 %	-	-	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D
Verificación de que el docente es claro y expeditivo, resuelve dudas y logra aprendizajes significativos en los estudiantes.		CPG.2.11	97 %	100 %	-	-	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D
Evidencia de que el docente utiliza las actividades de investigación con el desarrollo de la asignatura, curso o taller.		CPG.2.12	96 %	100 %	-	-	97 %	97 %	97 %	2,91/3,0	D
Evidencia de que el docente recupera el proceso de formación de los estudiantes usando tecnologías de la información y comunicaciones (correo, redes, blogs, sitios, o más aulas, video).		CPG.2.13	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D
Verificación de que el docente participa activa y proactivamente en la obtención de los salarios y en los salarios y reflexiones conductas (con aportes oportunos y fundamentados).		CPG.2.14	-	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	4,03/4,0	D
Evidencia de que el docente elabora documentos de apoyo a cualquier actividad para reforzar los aprendizajes.		CPG.2.15	96 %	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	98 %	3,82/4,0	D
Verificación de que la relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo).		CPG.2.16	97 %	100 %	-	-	98 %	98 %	98 %	2,94/3,0	D
Evidencia de que el docente genera en el aula y hace de ella espacio de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con la problemática de la profesión que demanda la asignatura o, proyección aprendizaje a nivel de la investigación-formativa.		CPG.2.17	96 %	100 %	-	-	97 %	97 %	97 %	3,88/4,0	D
TOTAL CAPACIDAD PEDAGÓGICA			96 %	99 %	100 %	100 %	97 %	97 %	97 %	48,73 / 50,0	D

COMPONENTE 3: PRÁCTICA DE VALORES (I)								
Evidencia de que el docente es promotor de un conjunto de valores que los posibilita ser ejemplo en honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, además participa en momentos institucionales regulados y en actividades para fortalecer la imagen institucional.	PV.3.01	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	9,60/10,0	D
Evidencia de que el docente promueve 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.	PV.3.02	97 %	100 %	-	-	98 %	1,96/2,0	D
Comprobación de que el docente cumple con servicios la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y certificación de los aprendizajes.	PV.3.03	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Evidencia de que el docente asume responsablemente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad los horarios y estándares de trabajo académicos.	PV.3.04	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Verificación de que el docente cumple con el 100% de lo planificado en el aula.	PV.3.05	97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	1,96/2,0	D
Verificación de que el docente se complace con sus compañeros y cumple sus obligaciones académicas.	PV.3.06	-	100 %	100 %	100 %	100 %	2,00/2,0	D
TOTAL PRÁCTICA DE VALORES		97 %	100 %	100 %	100 %	98 %	19,64 / 20,0	D
VALORACIÓN TOTAL OBTENIDA:		96,38 %	97,10 %	96,15 %	98,15 %	96,39 %	96,45 / 100	D

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

Las evidencias con las que se evaluó el desempeño del docente se encuentran en su carpeta profesional y forman parte del expediente general del informe de cada curso.
 Unidad de Seguimiento y Evaluación - Subdirección de Desarrollo de Carrera (Carrera Sistema de Evaluación) evaluacion@profesional@uni.edu.ec
 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.



Firmado electrónicamente por:
NORALMA SORAYA
ORDÓÑEZ ORTEGA

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

R.U.C.: 1102404553001



@Europeek



@Europeek



(07) 254 6834
098 436 1690



098 980 0093