

UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**FACTORES ASOCIADOS A LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA SEDE AZOGUES**  
**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

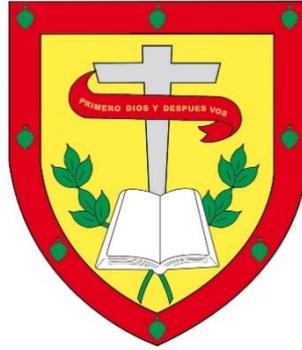
**AUTOR: LUIS FERNANDO MUYUDUMBAY LEMA**

**DIRECTOR: ECO. JORGE OSWALDO QUEVEDO VÁZQUEZ, MBA**

**AZOGUES - ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
FACTORES ASOCIADOS A LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA SEDE AZOGUES  
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: LUIS FERNANDO MUYUDUMBAY LEMA

DIRECTOR: ECO. JORGE OSWALDO QUEVEDO VÁZQUEZ, MBA

AZOGUES - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Luis Fernando Muyudumbay Lema** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302414487**.  
Declaro ser el autor de la obra: “**Factores asociados a la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **09 de mayo de 2023**

F: .....

**Luis Fernando Muyudumbay Lema**

**C.I. 0302414487**

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Eco. Jorge Oswaldo Quevedo Vázquez, MBA

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Factores asociados a la evaluación docente en la universidad Católica de Cuenca sede Azogues**", realizado por: **Luis Fernando Muyudumbay Lema**, con documentos de identidad: **0302414487**, previo a la obtención del título de **licenciado en administración de empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 09 de mayo



Eco. Jorge Oswaldo Quevedo Vázquez, MBA

0301001822

DIRECTOR

# **Factores asociados a la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues**

Luis Fernando Muyudumbay Lema – Eco. Jorge Oswaldo Quevedo Vázquez, MBA. –  
[luis.muyudumbay@est.ucacue.edu.ec](mailto:luis.muyudumbay@est.ucacue.edu.ec)

## **1. RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo analizar los factores que están asociados con el desempeño docente de la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues. Por lo que se parte de una interrogante ¿Qué factores están asociados a la evaluación de desempeño docente? Se aplico una exploración mediante el estudio científico y el paradigma positivista en donde se describe, explora y correlaciona las variables de investigación analizadas desde un constructo de conceptos, teorías y estudios aplicados. El sujeto de investigación es el docente de la Universidad Católica de cuenca sede Azogues con una población de 192 docentes. El tamaño de la muestra se calcula con un nivel de confianza del 95% con un valor critico de 1,96 manteniendo un intervalo de nivel de confianza correspondiente a 2 desviaciones estándar. Además, se realizó las correlaciones con el método de Spearman en las cuales se evidencian que Prom\_Motivación (0,442\*\*), Prom\_CumplimientoMetas (0,454\*\*), Prom\_Autoeficacia (0,553\*\*) tienen una alta correlación con la variable dependiente Prom\_EvaluaciónDesempeñoDocente y son estadísticamente significativas a un nivel menor a 0,05 del p-valor. De esta manera en base a los datos obtenidos da como resultado que la investigación responde positivamente al problema de investigación.

*Palabras clave:* Docente, desempeño, evaluación, motivación, universidad

## **Factors Associated with Teacher Evaluation at the Catholic University of Cuenca, Azogues Campus**

Luis Fernando Muyudumbay Lema - Jorge Oswaldo Quevedo Vázquez, Econ., MBA.  
[luis.muyudumbay@est.ucacue.edu.ec](mailto:luis.muyudumbay@est.ucacue.edu.ec)

### **2. ABSTRACT**

This research analyzed the factors associated with teaching performance at the Catholic University of Cuenca, Azogues Campus. Hence the investigation begins with the following research question: What factors are associated with evaluating teaching performance? An exploration was applied through the scientific study and the positivist paradigm. The investigation variables analyzed from a concept construct, theories, and applied studies are described, explored, and correlated. The research subject is the teaching staff of the Azogues Campus of the Catholic University of Cuenca; the population comprises 192 educators. The sample size is calculated with a 95% confidence level with a 1.96 critical value, maintaining a confidence level interval corresponding to two standard deviations. Moreover, correlations were performed with Spearman's method in which it is evident that Prom\_Motivation (0.442\*\*), Prom\_Goal\_Achievement (0.454\*\*), Prom\_Self-Efficacy (0.553\*\*) have a high correlation with the Prom\_Evaluation Teacher Performance dependent variable and are statistically significant at a lower level than 0.05 of the p-value. Thus, based on the data obtained, it is concluded that the research responds positively to the study problem.

*Keywords:* Teacher, performance, evaluation, motivation, university

## Contenido

1.	RESUMEN .....	IV
2.	ABSTRACT.....	V
3.	Introducción .....	1
4.	Marco teórico .....	3
5.	Variables de investigación .....	5
5.1.	Evaluación De Desempeño Docente .....	5
5.2.	La adaptación individual. ....	7
5.3.	La Motivación .....	8
5.4.	Cumplimiento de metas.....	9
5.5.	Autoeficacia .....	9
6.	Metodología .....	10
7.	Resultados de Investigación.....	12
7.1.	Histograma .....	13
7.2.	Correlaciones.....	13
8.	Estadísticos descriptivos .....	15
9.	Discusión.....	17
10.	Conclusiones .....	18
11.	Referencias.....	20

## Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad del modelo teórico por coeficiente de Alpha de Cronbach.....	11
Tabla 2 Test de Parametría de Kolmogórov-Smirnov. ....	12
Tabla 3 Correlaciones de Spearman. ....	14
Tabla 4 Adaptación Individual.....	15
Tabla 5 Motivación. ....	15
Tabla 6 Cumplimiento de metas. ....	16
Tabla 7 Autoeficacia. ....	16
Tabla 8 Evaluación de desempeño docente. ....	16

## Índice de figuras

Figura 1 Histograma de distribución no paramétrica.....	13
---	----

### **3. Introducción**

La educación en todos los niveles cumple un rol importante en la generación de conocimientos, así como de valores y principios tan importantes para la sociedad y el ejercicio de la profesión. Es por ello, relevante ejecutar procesos de evaluación de desempeño de los docentes, al respecto cada una de las entidades de educación superior, han diseñado normas, procedimientos y guías para la aplicación de este tipo de evaluación.

Para explorar los factores que influyen en la enseñanza efectiva de los MOOC y sus interacciones, Jingkuang et al., (2022) aplicaron pruebas de saturación, procesos de investigación o codificación abierta, codificación axial y selectiva, concluyendo que la efectividad de la enseñanza de los MOOC es afectada por maestros, enseñanza y comunicación efectiva, garantía en el apoyo social y un aprendizaje dinámico en línea, incluido ciertos comportamientos. Desagregando sus impactos se evidencia que, es esencial la eficaz comunicación; mientras que son un factor importante los maestros firmes que entienden las necesidades y conflictos de enseñanza; mejora la eficiencia de la enseñanza un sensato diseño; por último, el e-learning motiva en gran medida a los estudiantes, por lo que es valorado y respetado por la sociedad, familia y escuela en general.

Para Ramírez et al., (2020) la práctica de docencia puede verse mejorada al evaluar el aprendizaje, del estudio aplicado a profesores de bachillerato en México, se caracterizó las habilidades didáctico-matemáticas al enseñar la noción de ecuación lineal, llegando a evidenciar que factores inciden en las prácticas de evaluación, encontrándose el currículo, normativas institucionales, formación y conocimiento de los profesores.

Las evaluaciones del desempeño docente se basan en la relación entre el aprendizaje de los alumnos y el alto conocimiento del profesor, los promedios obtenidos carecen de bases estadísticas, por lo que utilizar modelos bayesianos de teoría de respuesta al ítem multifacético, se considera la severidad expuesta por los estudiantes al responder la encuesta y evaluar los

cursos, al aplicar el modelo con la encuesta de percepción del desempeño en la Facultad de Ciencias – Universidad Nacional. Delaware Colombia, se obtiene como resultados valores numéricos reales que pueden utilizarse en cálculos estadísticos más comunes en la evaluación docente. (Córdoba & Montenegro, 2021)

Con la finalidad de exponer la calidad educativa para Jara & Díaz (2017) la valoración docente permite mejorar las políticas educativas, mide, controla y homogeneiza políticas. En Colombia un estudio aplicado buscó identificar los lineamientos de las políticas de evaluación, reasignando un auténtico y positivo sentido, con una continua formación, trabajo autónomo, reconocimiento y profesionalización.

La evaluación del docente evidencia el desarrollo técnico, es así que Suárez et al., (2022), da a conocer que cuando las universidades evalúan al docente se presentan a pares académicos, estudiantes y los propios docentes como únicos participantes en el proceso, mostrando las dimensiones que pueden evaluar, los métodos para recolectar los datos, la estructuración en base a las macro políticas educativas y características propias de la entidad educativa, lo cual constituyen un punto de tensión.

De esta manera se busca cumplir una adecuada evaluación de desempeño, en Ecuador se emite la ley Orgánica de Educación superior y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, la primera dispone la evaluación periódica del desempeño académico de los profesores de las instituciones del sistema de educación superior (Presidencia de la República, 2018), mientras que la segunda regula, dictada y establece la vinculación del personal de apoyo, carrera y escalafón del personal académico, así como, las actividades que desempeñaran entorno a la docencia, investigación, dirección y gestión académica y vinculación con la sociedad, las mismas que serán evaluadas bajos criterios y formas establecidas en cada entidad (Consejo de educación superior, 2017).

Es así que, la Universidad Católica de Cuenca para cumplir con la normativa vigente, renovar los procesos y avanzar en la calidad del ejercicio de las actividades, expide el Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico, donde presenta los procesos y tipos de evaluación, así como los procedimientos de ejecución a aplicarse a todo el personal académico con actividades de profesor e investigador. Teniendo como principios rectores de la evaluación del desempeño a la claridad, rigor, transparencia del diseño, implementación del proceso y pertinencia. Las técnicas, instrumentos y procedimientos (construido en fases) se elaboran y aplican por la Comisión General de Evaluación Interna y los comités cada unidad académica, otorgando una valoración de destacado, competente, básico e insatisfactorio. (Universidad Católica de Cuenca, 2016).

A pesar de llevarse a cabo la evolución del docente desde distintas aristas y evaluadores, se desconoce con precisión ¿Qué factores están asociados con la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues?, por lo que, para que la información o datos obtenidos en las evaluaciones aplicadas puedan ser mejores en cuanto a calidad, es por ello que, para determinar los factores asociados a la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues, se aplica una investigación cuantitativo – cualitativo, de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, de corte transversal y no experimental y probabilístico, aplicando para la recolección de los datos la técnica de la encuesta, mediante el uso del cuestionario como instrumento, siendo su contenido validado por expertos, todo ello con la finalidad de adoptarse estrategias de mejora que eviten la subjetividad y los sesgos.

#### **4. Marco teórico**

Para Jingkuang. et al, (2022) el aprendizaje es influenciado por la capacidad de enseñar y los logros que tiene los profesores, considerando la competencia para expresarse, organizar, inducir y tener un cabal conocimiento profesional, sin dejar de lado las dificultades y

necesidades del estudiante. Pues, como detalla Hernández y Ceniceros (2018) en la teoría de la autoeficacia o Socio-Cognitiva, las personas al interactuar con el ambiente, la conducta y su interior, son influenciadas por su propio sentir, valores, estados de ánimo, ambiente social y formación, teniendo reacciones positivas o negativas, lo cual influye en el desempeño de sus actividades, citado por (Covarrubias & Mendoza, 2013). Por ello, el ejecutar un proceso libre de subjetividades, desarrollado y aplicado con honestidad y sin errores, es primordial, pues una incorrecta valoración influye en la carrera del profesor y en la estabilidad laboral, por ende, en su calidad de vida económica, social y psicológica.

De esta manera la Universidad Católica de Cuenca, buscando cumplir con la normas legales impuestas por el organismo de control y a su vez, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio de educación que brinda en las ciudades de Cuenca, Azogues, Cañar, La Troncal y Macas, ha diseñado e implementado mediante el Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico mecanismos, procedimientos, manuales y plantillas de evaluación de desempeño docente, las mismas que son aplicadas al final de cada semestre académico, de esta forma busca obtener valores numéricos del cumplimiento de las actividades encomendadas para su cargo y de las mejoras que ha llevado a cabo con respecto a su anterior evaluación.

Siendo los procesos de evaluación, tipos de evaluación y procedimientos de ejecución aplicados a todo el personal académico, enmarcados en principios rectores, lo mismo que engloban la claridad, rigor, transparencia en el diseño, implementación del proceso y la pertinencia (Universidad Católica de Cuenca, 2016). Todo ello tiene el objetivo, orientar la evaluación hacia una mejora dinámica, contribuyendo al proceso enseñanza – aprendizaje, con compromiso y participación activa, buscando corregir carencias.

Es por ello que, las técnicas esenciales son la encuesta, observación y entrevista; el procedimiento desarrolla primero el diagnóstico e identificación del objeto; segundo especifica

la finalidad del proceso; tercero determina criterios e indicadores; cuarto elabora los instrumentos; quinto analiza la evaluación integral; sexto analiza e interpreta la información adquirida; séptimo elabora informes; y octavo toma decisiones sobre reconocimiento o capacitación. (Universidad Católica de Cuenca, 2016)

La evaluación se planifica, ejecuta e informa, para ello se diseña, elabora y socializa el proyecto de evaluación, se notifica y evalúa conforme al cronograma y medios establecidos; teniendo como componentes de la evaluación de desempeño docente la: autoevaluación (el docente evalúa su propio trabajo y desempeño), heteroevaluación (los estudiantes evalúan el proceso de aprendizaje impartido) y la coevaluación (la evaluación realizada por los pares académicos y directivos). La evaluación otorga a las actividades una escala de valoración, siendo: Destacado – sobresaliente (91 a 100 puntos); Competente – muy bueno (81 a 90 puntos); Básico – bueno (71 a 80 puntos); Insatisfactorio – insuficiente (70 0 menos) (Universidad Católica de Cuenca, 2016).

Varios son los factores que se influyen el actuar de una persona, algunos factores abarcan aspectos de personalidad, adaptación individual, motivación, cumplimiento de objetivos, conducta y autoeficacia, etc. Es relevante conocer y analizar la incidencia e importancia en cada ámbito.

## **5. Variables de investigación**

### **5.1. Evaluación De Desempeño Docente**

Una de las formas de evaluar la efectividad de las actividades realizadas por cualquier trabajador es valorar su desempeño, para ello, es necesario conocer las actividades que ejecuta y si están acordes a los lineamientos establecidos, ya que, se busca mejorar la calidad, tener más clientes, prestigios e ingresos. El desempeño varía de una persona a otra pues su esfuerzo se realiza en base al costo – beneficio. Tal es así que, el desempeño laboral califica o evalúa, las acciones realizadas contra los parámetros establecidos. (Dessler & Varela, 2011)

El esfuerzo se evalúa con planes, políticas y otros mecanismos, dando peso cualitativos y cuantitativos a calidad y excelencia, detectando la integración del trabajador con su puesto y organización, así como las discordancias y problemas a solventar, (Chiavenato, 2011) y (Coexphal, 2012). En otras palabras, la evaluación de desempeño requiere características cuantitativas más que cualitativas, para valorar la efectividad, para solucionar deficiencias y potenciar cualidades.

Se debe considerar como indica Salgado (2001) el desempeño eficaz (conocimiento técnico), contextual (conductas) y la contra productiva (daño intencional) como detalla Sackett y DeVore (2001), y apoyarse en cuatro singularidades: la cantidad y calidad de lo producido, el comportamiento en el puesto de trabajo, los medios utilizados por el empleado y la integración de valores, metas y cultura organizacional. (Morgan Asch, 2015)

Entorno a la evaluación de desempeño en la docencia, para Ramírez et al., (2020) la práctica de docencia puede verse mejorada al evaluar el aprendizaje, incidiendo el currículo, normativas institucionales, formación y conocimiento. Pues la relación existente entre el aprendizaje de los alumnos y el alto conocimiento del profesor, es la base para evaluar el desempeño docente como indica Córdoba y Montenegro (2021), mejorando las políticas educativas al exponer la calidad mediante la valoración, como explica Jara & Díaz (2017).

La evaluación del docente evidencia el desarrollo técnico, pero si no es adecuada los datos incorrectos con subjetividad y sesgos. Ya que, para Suárez et al. (2022) se usa un método de segmentación sin coherencia metodológica, sin considerar la formación y desarrollo profesional, presentando a pares académicos, estudiantes y docentes como únicos participantes del proceso. Es así que, adoptar políticas y lineamientos a nivel macro por organismos de control u otras entidades educativas genera carencias, llevan a cometer errores y enfatizar o mantener fallas.

Es así que, dentro de la evaluación docente se consideran primero la realizada por el estudiante, la misma que es vista como un mecanismo de venganza y estrategia de vigilancia e inspección (Hornstein & Edmond, 2017), afectando el rendimiento y motivación, por usarse cuestionarios anónimos, reduciendo la efectiva retroalimentación y modificando la conducta del evaluado como detalla González et al., (2016); sigue la autoevaluación, que para Ruiz y Aguilar (2017), el evaluado busca un auto desarrollo y satisfacer necesidades, pero son subjetivas para Crawford (1991), al darse el trabajador una calificación mayor a la que pudiera recibir; por último, está la evaluación realizada por el par académico, mediante un observación técnica del proceso de enseñanza – aprendizaje (Contreras, 2018; Olivera & Costa-Lobo, 2019), cita realizada por Ruiz & Aguilar (2017).

Existe interrelación entre docente – coevaluador; estudiante – coevaluador; docente – coevaluador – estudiante (Escudero, 2019). Por consiguiente, evaluar desde varias aristas, ayuda a determinar y comprender los conflictos, reconocer la interrelación de los factores que influyen en el desempeño.

## **5.2. La adaptación individual.**

La adaptación, es la capacidad que el individuo posee para adaptarse a cambios y nuevos entornos, teniendo para ello un deseo constante de superación, pues quiere minimizar sus falencias y debilidades, incrementando sus conocimientos (Alveiro, 2009), enfatizando Chiavenato (2011) que la adaptación es un proceso continuo de cambio y ajustes, agregando Dessler & Varela (2011) que si una persona puede desempeñarse en las tareas encomendadas, la adaptación es razonable. Es decir que, la adaptación de la persona dentro de la organización, requiere acciones propias para realizar cambios en sí mismo y de la organización para ajustar de ser posible a las necesidades para un mejor acople del empleado.

La adaptación puede desarrollarse en cuatro etapas: la primera evalúa la preparación del empleado e indagar si puede trabajar en determinadas condiciones; la segunda orienta,

exponiendo el equipo de trabajo y la estructura, valores, metas y normas de la organización; la tercera busca la adaptación directa, aplica los conocimientos y se involucra con el equipo de trabajo; y la cuarta etapa habla del funcionamiento, aquí el empleado está involucrado con la organización. (CEUPE Magazine, 2022)

### **5.3. La Motivación**

La motivación es un factor interno cognitivo que influye en la conducta, llevando al individuo a actuar de cierta manera, causado por un proceso mental o estímulo externo, expresando deseo, sospecha, satisfacción, etc. (Kast & Rosenzweig, 1970), mientras que, en términos de aprendizaje para Rossi. et al, (2020) es un constructo que estimula la realización de sus tareas. Pues, sencillamente al surgir una necesidad nace la motivación de satisfacerla, siendo necesario planificar y ejecutar las actividades con perseverancia, ya que la motivación se asocia con la eficiencia para conseguir metas.

Algunas de las teorías acerca de la motivación citadas por Chiavenato, (2011), hablan de: la jerarquización de las necesidades de Maslow (1943), explicando que cuando hay necesidad, el cuerpo se desequilibra, genera tensión e insatisfacción, desapareciendo al ser satisfecha, siendo este proceso un ciclo motivacional que influye en la conducta por insatisfacción; mientras que, la motivación para trabajar es influenciada por factores ambientales y físicos que rodean al empleado, según la teoría de los dos factores de Gallegos y López (2018), requiriendo potenciar sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, para minimizar la insatisfacción y desequilibrio; por su parte Vroom (1964) con su teoría contingencial, enmarca fuerzas motivadoras para alcanzar objetivos individuales, mediante una influencia en su productividad; otro aspecto considerado, es el dinero como agente motivador del desempeño y comportamiento, pues este ayuda a satisfacer necesidades, como expresa la teoría de las expectativas de Lawler III (1971).

Es así que, se relacionan proporcionalmente la motivación, desempeño y satisfacción, debiendo la evaluación del desempeño docente, considerar, conocer, entender y ajustar los parámetros que serán considerados, teniendo una estructura clara y enfocada, sin subjetividades y favoritismo, donde se involucra al estudiante.

#### **5.4. Cumplimiento de metas**

Paceros (2014), define al cumplimiento de metas como la acción de establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo, las cuales sirven para establecer planes y acciones que permitan cumplir o alcanzar estos fines. Permitted medir el éxito de la organización en el cumplimiento de las actividades planificadas. Puesto que si no se plantean metas no se tendrá claro hacia donde está dirigiendo sus acciones. De esta manera se debe orientar las metas hacia la unión de esfuerzos que den sentido a las tareas realizadas dentro de una organización (Palomino y Franco, 2021).

El cumplimiento de metas hace inferencia a los propósitos y objetivos que un individuo se plantea en su vida cotidiana ya sea esta de forma personal o empresarial. Por lo cual, López (2016), da a conocer que a la hora de cumplir las metas deben enfrentar varios retos y dificultades con el fin de alcanzar el propósito general. Para lo cual, las personas deben aprovechar cada una de las oportunidades que se presenten con el objetivo de generar nuevas habilidades y destrezas que les permitan alcanzar dichas metas con mayor facilidad.

De esta manera las personas y empresas deben establecer metas a corto, mediano y largo plazo, puesto que, sino no se plantean metas y tiempos definidos no se tendría claro hacia donde se están dirigiendo las acciones de la persona lo que daría como resultado el incumplimiento de las metas propuestas.

#### **5.5. Autoeficacia**

Para Rossi. et al, (2020) la autoeficacia son las capacidades que cada individuo cree tener, las mismas que utiliza para ejecutar una tarea, existiendo una correlación positiva con la

motivación intrínseca (conduce a la acción) y negativa con la extrínseca (se dirigen por valores personales), interfiriendo en el proceso de aprendizaje y en el comportamiento humano al determinar el sentir, el pensar, la motivación y la conducta Apablaza y Lira (2013) pues se considera como el motor de la acción y el elemento clave en la motivación (Cook & Artino Jr., 2016),

Como cita (Rossi. Et al, 2020) a mayor esfuerzo – mayor autoeficacia percibida (Bandura, 1978; Rodríguez & Barrera, 2007), la cual proviene en principio de experiencias propias afianzadas por logros y fracasos, por acciones exitosas o no de otras personas, de sugestión o estados fisiológicos (Bandura, 1978; Bandura, 1994; Bzuneck, 2009; Nunes, 2008; Rodrigues & Barrera, 2007). Para evaluar la percepción de la autoeficacia se usa la Escala de Autoeficacia General Percibida (EAGP) enfrentando un evento o tarea contra sus capacidades cognitivas, motivacionales, afectivas y conductuales.

## **6. Metodología**

El marco metodológico parte del paradigma positivista/ interpretativo o subjetivo de Bunge (1999) (estudio cuantitativo) y se encuadra el tipo de investigación cuantitativo – cualitativo en la medida en que se aplican métodos, técnicas e instrumentos para medir el fenómeno de investigación (Hernández, et al., 2016). El alcance de la presente investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional. La investigación es de corte transversal y no experimental, porque se tomaron los datos una sola vez y no se manipularon deliberadamente las variables. El estudio es no probabilístico y se aplica el concepto de nivel de confianza por la aleatoriedad de los datos. El método es el aleatorio simple o irrestricto aleatorio. La población fue finita. El marco muestral representa los listados, bases de datos de los objetivos de estudio. La muestra es una porción representativa de los datos, puede ser censal o inferencial (Rositas, 2014). El método es el científico, la técnica de recolección de los datos es la encuesta,

el instrumento es el cuestionario. La validación de contenido se hizo por consenso de expertos y fiabilidad de los ítems se calculó por coeficiente de Alpha de Cronbach (Solís, et al., 2021).

La investigación parte de una población finita de 192 sujetos de investigación. Los sujetos de investigación son los docentes de la Universidad Católica de Cuenca sede Azogues. El marco muestral constituye la base de datos de la Universidad. El tamaño de la muestra probabilística aleatoria simple es de 1.96 de valor crítico y un nivel de confianza del 95%, es decir, 128 encuestados.

La investigación es transversal porque no manipula deliberadamente las variables. Es, además, exploratoria, descriptiva y correlacional. El instrumento fue diseñado con escala de Likert de 5 opciones. En la primera parte se detallan las variables y los ítems. En la segunda parte se detallan las variables de control. Se procedió a la validación por opinión de expertos. Se partió de 40 ítems que se redujo a 27. Con la aplicación de la prueba piloto de 30 sujetos de estudio se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach que redujo a 20 ítems. Además, se midió la consistencia interna por Alpha de Cronbach para la escala general de 0,9 (véase la tabla 1).

La investigación es pertinente y relevante porque responde a la necesidad de conocer y comprender que factores están asociados a la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca sede Azogues.

**Tabla 1**

*Confiabilidad del modelo teórico por coeficiente de Alpha de Cronbach.*

	<b>Ítems prueba piloto</b>	<b>Alpha Cronbach Final</b>
<b>Variables Independientes</b>		
X1 = Adaptación Individual	5	0,625.
X2 = Motivación	5	0,777
X3= Cumplimiento de Metas	6	0,720
X4= Autoeficacia	6	0,792
<b>Variable Dependiente</b>		
Y = Evaluación de desempeño docente.	5	0,829

<b>Alpha de Cronbach de la escala general</b>	21	0.990
---	----	-------

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## 7. Resultados de Investigación

La presente investigación parte de una prueba de Parametría para medir el comportamiento de los datos dentro del área bajo la curva. Se trata de mirar si la distribución es Paramétrica o no Paramétrica. El estudio aplica el test de Kolmogórov-Smirnov porque  $n > 50$  elementos. En efecto, la prueba es estadísticamente significativa y la distribución de los datos es sesgada. La correlación que aplicará es de Spearman. La tabla 2 muestra la afirmación realizada.

### Evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño que actualmente realiza la universidad da un aporte significativo.

La evaluación de desempeño actual evalúa eficientemente las metas cumplidas.

### Autoeficacia

La entidad considera sus capacidades, habilidades y experiencia a la hora de entregarle las actividades a desarrollar.

Las fortalezas que usted posee le han servido para desempeñar las actividades de su cargo.

**Tabla 2**

*Test de Parametría de Kolmogórov-Smirnov.*

	<b>Pruebas de Normalidad</b>					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_EvaluacióndesempeñoDocente	0,15	101	0.000	0,941	101	0
Prom_AdaptaciónIndividual	0,188	101	0.000	0,892	101	0

Prom_Motivación	0,148	101	0.000	0,968	101	0,015
Prom_CumpliminetoMetas	0,121	101	0.001	0,932	101	0
Prom_Autoeficiencia	0,157	101	0.000	0,955	101	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

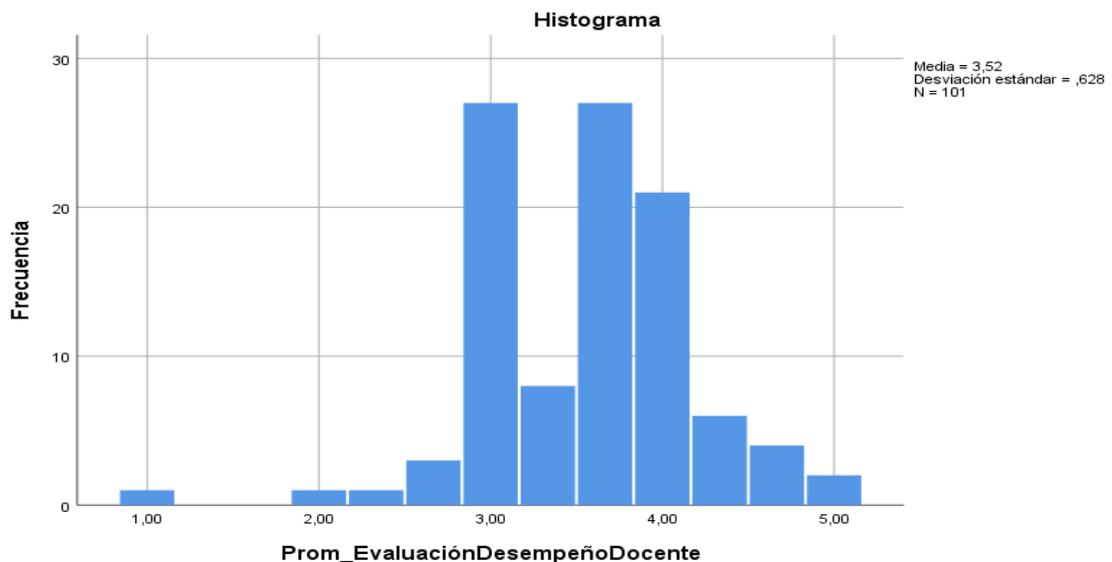
*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## 7.1. Histograma

Lo expresado anteriormente se corrobora con el comportamiento de los datos del histograma que se presenta en la figura 1 donde claramente a partir de una media de 3,52 y una desviación estándar de 0,628 los datos están sesgados a la derecha.

### Figura 1

*Histograma de distribución no paramétrica.*



*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## 7.2. Correlaciones

Con la prueba de parametría se pudo evidenciar que la investigación es no paramétrica por lo cual se aplica las correlaciones de Spearman. La variable independiente Prom\_Motivación (0,442\*\*), Prom\_CumplimientoMetas (0,454\*\*), Prom\_Autoeficiencia (0,553\*\*) tienen una alta correlación con la variable dependiente

(Prom\_EvaluaciónDesempeñoDocente y son estadísticamente significativas a un nivel menor al 0,05 del p-valor (Véase tabla 3).

**Tabla 3**

*Correlaciones de Spearman.*

		Prom_EvaluaciónDesempeñoDocente	Prom_AdaptaciónIndividual	Prom_Motivación	Prom_Cumpliminetas	Prom_Autoeficacia
Prom_EvaluaciónDesempeñoDocente	<i>coeficiente de correlación</i>	1,000	0,087	,442**	0,454**	,553**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		0,389	0,000	0	0,000
	<i>N</i>	101	101	101	101	101
Prom_AdaptaciónIndividual	<i>coeficiente de correlación</i>	0,087	1,000	,204*	,209*	0,145
	<i>Sig.(bilateral)</i>	0,389		0,041	0,036	0,148
	<i>N</i>	101	101	101	101	101
Prom_Motivación	<i>coeficiente de correlación</i>	,442**	0,204	1,000	,670**	,521**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0,000	0,041		0,000	0,000
	<i>N</i>	101	101	101	101	11
Prom_Cumpliminetas	<i>coeficiente de correlación</i>	,454**	,209*	,670**	1,000	,650**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0,000	0,036	0,000		0,000
	<i>N</i>	101	101	101	101	101
Prom_Autoeficacia	<i>coeficiente de correlación</i>	,553**	0,145	,521**	,650**	1,000
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0,000	0,148	0,000	0,000	
	<i>N</i>	101	101	101	101	101

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## 8. Estadísticos descriptivos

En la Tabla 4, se observa el cálculo de la media aritmética, desviación estándar, varianza, rango, mínimos y máximos de las variables observables; P1, P2, P3, del factor adaptación individual.

**Tabla 4**

*Adaptación Individual.*

<b>Variables Observables</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Varianza</b>
P1	101	2	5	3	5	0,559	0,312
P2	101	2	5	3	5	0,493	0,243
P3	101	2	5	3	4	0,713	0,509

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 5, se observa el cálculo de la media aritmética, desviación estándar, varianza, rango, mínimos y máximos de las variables observables; P4, P5, P6, P7 del factor motivación.

**Tabla 5**

*Motivación.*

<b>Variables Observables</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Varianza</b>
P4	101	4	5	1	3	1,091	1,190
P5	101	4	5	1	3	0,854	0,730
P6	101	4	5	1	3	0,942	0,888
P7	101	4	5	1	3	0,887	0,788

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 6, se observa el cálculo de la media aritmética, desviación estándar, varianza, rango, mínimos y máximos de las variables observables; P8, P9, P10, P11, P12 de la variable cumplimiento de metas.

**Tabla 6***Cumplimiento de metas.*

<b>Variables Observables</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Varianza</b>
P8	101	4	5	1	3	1,172	1,373
P9	101	4	5	1	3	0,891	0,795
P10	101	4	5	1	5	0,739	0,547
P11	101	4	5	1	5	0,743	0,552
P12	101	4	5	1	4	0,845	0,715

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 7, se observa el cálculo de la media aritmética, desviación estándar, varianza, rango, mínimos y máximos de las variables observables; P13, P14, P15, P16, P17 de la variable autoeficacia.

**Tabla 7***Autoeficacia.*

<b>Variables Observables</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Varianza</b>
P13	101	4	5	1	4	0,910	0,828
P14	101	4	5	1	3	1,109	1,230
P15	101	4	5	1	3	1,110	1,233
P16	101	4	5	1	3	0,875	0,766
P17	101	4	5	1	3	0,740	0,548

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 8, se observa el cálculo de la media aritmética, desviación estándar, varianza, rango, mínimos y máximos de las variables observables; P18, P19, P20, de la variable evaluación de desempeño docente.

**Tabla 8***Evaluación de desempeño docente.*

<b>Variables Observables</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Varianza</b>
P18	101	4	5	1	3	0,730	0,532
P19	101	4	5	1	4	0,714	0,510

P20	101	4	5	1	4	0,781	0,610
-----	-----	---	---	---	---	-------	-------

*Fuente: Elaboración propia*

## 9. Discusión

Para Martínez (2016) la evaluación de desempeño docente se genera en función de varios factores que se encuentran estrechamente relacionados como la motivación, autoeficacia y cumplimiento de metas, las cuales deben estar relacionadas con las capacidades y habilidades que el docente posee, de la misma manera deben estar interrelacionadas con un buen directivo que sea comprometido y eficiente con la entidad formativa. Puesto que, es de suma importancia contar con un mecanismo que permita verificar la función docente para mejorar la calidad de enseñanza.

Por lo cual, en la presente investigación se analizaron variables que se encuentran estrechamente relacionados con la evaluación de desempeño docente como son la adaptación individual, motivación, cumplimiento de metas y autoeficacia. Dando como resultados que las variables independientes tienen una alta correlación con la variable dependiente.

Con respecto a las variables independientes, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la cual la autoeficacia, cumplimiento de metas y motivación contienen una alta correlación con la variable dependiente, lo cual resulta oportuno con algunas investigaciones realizadas en otros países en donde el liderazgo es considerado como un factor determinante en el desempeño docente (Espinoza, et al., 2020).

En lo que se refiere a la variable motivación Bruno (2017) en su investigación determina que dicha variable está relacionada directamente con el desempeño docente, lo que quiere decir que la motivación es una variable de correlación directa que se encuentra presente en los docentes universitarios, lo cual simboliza un componente importante en el desempeño laboral. De esta manera se establece que existe una relación significativa pues los estudios y resultados decretan que una alta motivación genera un buen desempeño de los docentes.

Con respecto a la variable cumplimiento de metas, se obtiene resultados pertinentes con los obtenidos por Eisenberg (2008) en la cual hace inferencia al grado máximo de estudios que posee el docente, en la cual se obtiene una alta relación entre la formación docente y su desempeño. Es decir, los profesores que cuente con un mayor grado de preparación y una formación continua, obtendrán mejores resultados de desempeño.

En cuanto a las investigaciones relacionadas con la autoeficacia, se encontraron asociaciones significativas con el desempeño docente. Esta variable ha sido consistente en los estudios realizados por otros autores. Puesto que, la autoeficacia es la capacidad que un individuo posee para ejecutar una tarea, de esta manera, los docentes deberán poner en práctica todos sus conocimientos y habilidades a la hora de realizar una actividad. De esta manera los autores Escobar, Morales y Klimenko, (2018) coinciden con este estudio, reportando que la autoeficacia es una variable significativa en el desempeño docente.

Lo que da como resultado que los docentes son figuras importantes en el sistema educativo, puesto que, su rol les permite beneficiarse de cualquier esfuerzo de reforma educativa, ya que ellos se encuentran involucrados directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje (Ruiz, 2012). En este sentido, la universidad debe sentarse en la información acerca de las características personales y profesionales del docente para mejorar la calidad educativa (Fernández, 2008).

## **10. Conclusiones**

El proceso de evaluación de desempeño docente es complejo y puede verse influenciado por muchas circunstancias. Por lo que se concluye, que la evaluación docente está asociada con varios factores como: la motivación, cumplimiento de metas y autoeficacia lo que responde a la interrogante de investigación ¿Qué factores están asociados con la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues? A su vez responde también al objetivo de investigación: determinar los factores asociados a la evaluación docente. La

hipótesis general de investigación no se rechaza en virtud de que los hallazgos son estadísticamente significativos puesto que existe una alta correlación lineal entre las variables investigación dependiente con las variables independientes.

Los resultados obtenidos confirman los supuestos realizados al inicio de este estudio, concluyendo que la motivación, cumplimiento de metas y autoeficacia son factores que influyen significativamente en el resultado de la evaluación docente. Puesto que, la variable dependiente es corroborada de manera bivariada con las variables independientes mediante estudio de campo permitiendo contar con resultados estadísticamente significativos lo que contribuye a vigorizar el marco conceptual con más evidencia que corrobore que existe asociación en el constructo teórico.

En cuanto al desempeño docente en términos de la investigación, se afirmó que la autoeficacia tiene una alta correlación con el desempeño docente. Por lo cual se evidencia que los docentes de la Universidad católica de Cuenca Sede Azogues, al poseer un alto nivel de competitividad académica, deben poseer cualidades que le permitan dominar los contenidos de su asignatura, actualizarse en nuevas prácticas pedagógicas y en nuevos contenidos sobre la materia lo cual aumentara las posibilidades de tener un alto desempeño.

Para concluir este tipo de estudio permite a los docentes reflexionar sobre su docencia, trabajo, calidad de enseñanza, cumplimiento de actividades y su conducta. Por lo cual los docentes deben ser vistos como actores centrales en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que la calidad de la educación siempre estará relacionada con la calidad de los docentes.

## 11. Referencias

- Alveiro Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Apablaza, C. G. C., & Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- Bunge, M. (1999). *Buscar la filosofía en las ciencias sociales. siglo XXI*
- Bruno Wong, A. M. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07–2016.
- CEUPE Magazine. (2 de 11 de 2022). *RRHH: CEUPE*. Obtenido de CEUPE: <https://www.ceupe.com/blog/las-4-etapas-de-adaptacion-del-personal.html>
- Cuéllar, G. R. (2012). La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 15(1), 51-60.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recurso humano: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). México: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- COEXPHAL. (2012). *Evaluación de desempeño*. Unión Europea: Fondo social Europeo, Servicio Andaluz de Empleo: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Obtenido de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SaEdKeJrvQIJ:www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion\\_colaboradores/attachments/download](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SaEdKeJrvQIJ:www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion_colaboradores/attachments/download)

oad/144/Evaluaci%25C3%25B3n%2520del%2520Desempe%25C3%25B1o.pdf%3Fclass%3Dicon%2Bicon-attachment&cd

Consejo de educación superior. (2017). *Reglamento de carrera y escalafón del profesor de educación superior*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas\\_febrero\\_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf)

Córdoba , K. R., & Montenegro, Á. M. (2021). Modelos TRI multifacéticos bayesianos para medir el desempeño del profesor en el aula. *Revista Colombiana de Estadística*, 44(2), 385-412. doi:10.15446/rce.v44n2.89661

Covarrubias Apablaza, C., & Mendoza Lira, M. (2013). LA TEORÍA DE AUTOEFICACIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE: EL CASO DE CHILE. *Estudios hemisféricos y polares - Hemispheric & Polar Journal*, 4(2), 107-123.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recurso Humano* (5ta ed.). México: Pearson educación. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Escudero, T. (2019). Evaluación del profesorado como camino directo hacia la mejora de la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 15-37. Obtenido de <http://dx.10.6018/rie.37.1.342521>

Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.

- Eisenberg, N. V. (2008). *The performance of teachers in Chilean public elementary schools: exploring its relationship with teacher backgrounds and student achievement, and its distribution across schools and municipalities*. University of California, Los Angeles.
- Fernández-Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Fernández Castillo, J. (2015). *Análisis del cumplimiento de las metas y justificación de las desviaciones presentadas entre lo programado y lo efectivamente logrado*. Planificación. Obtenido de [https://opendata.heredia.go.cr/sites/default/files/justificacion\\_de\\_la\\_variacion\\_entre\\_lo\\_programado\\_y\\_ejecutado\\_periodo\\_2015.pdf](https://opendata.heredia.go.cr/sites/default/files/justificacion_de_la_variacion_entre_lo_programado_y_ejecutado_periodo_2015.pdf)
- Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- Gonzalez, I., López, A., & Kroyer, N. (2016). Claves de Comproband para la redefinición del modelo de evaluación de la calidad docente en la Universidad de Concepción. *Estudios pedagógicos*, 42(4), 69-85. Obtenido de <http://dx.10.4067/S0718-07052016000500005>
- Hernández Jácquez, L. F., & Cenicerós Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables?. *Innovación educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192
- Hernández, R., Hernández, R., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.

- Jara Gutiérrez, N. P., & Díaz López, M. M. (2017). Políticas para la evaluación del desempeño de los docentes universitarios: un mito o una realidad. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 31(2).
- Jingkuang, L., Yanqing, Y., & Xuotong, W. (2022). Factores influyentes para la evaluación docente efectiva de cursos en línea abiertos de forma masiva en la epidemia de COVID-19: un estudio exploratorio basado en la teoría fundamentada. *Frontiers in Psychology*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.964836>
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1970). *Organization and Management: A Systems Approach*. Kogakusha: McGraw-Hill .
- Lawler III, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Martínez, F. (2016). La evaluación de docentes de educación básica. Una revisión de la experiencia internacional. INEE.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Morgan Asch, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. (U. Fidélitas, Ed.) *Revista Fidélitas*(5), 86-99. Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>
- Palomino, O., & Franco, J. (2021). *Gestión logística y cumplimiento de metas en la unidad ejecutora de educación – Ugel, Huánuco, 2019*. Universidad de Huánuco.
- Peceros Pinto, B. (2014). Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia y orientación a la meta. *Stadium Veritatis*, 12(18), 327–382. <https://doi.org/10.35626/sv.18.2014.51>
- Presidencia de la República. (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

- Ramírez Escobar, R. A., Ibarra Olmos, S. E., & Pino Fan , L. R. (2020). Prácticas evaluativas y significados evaluados por los docentes de secundaria mexicanos sobre la noción de ecuación lineal. *Educación Matemática*, 32(2), 69-98. doi:10.24844/EM3202.03
- Rodrigues, L. C., & Barrera, S. D. (2007). Autoeficácia e desempenho escolar em alunos do Ensino Fundamental. *Psicologia em Pesquisa*, 1(2), 41-53. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1982-12472007000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472007000200006)
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *Innovaciones de negocios*, 11(22), 235-268.
- Rossi, T., Trevisol, A., Dos Santos Nunes, D., Dapieve Patias, N., & Von Hohendorff, J. (2020). Autoeficacia general percibida y motivación para aprender en adolescentes de educación media. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 254-263. doi:10.14718/ACP.2020.23.1.12
- Ruiz Corbella, M., & Aguilar Feijoo, R. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior de Educación Superior*, 8(21), 37-65.
- Solís Muñoz, J. B., Neira Neira, M. L., Ormaza Andrade, J. E., & Quevedo Vázquez, J. O. (s.f.). Emprendimiento e innovación: Dimensiones para el estudio de las MiPymes de Azogues-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 315-333. 2021.
- Suárez Monzón, N., Cáceres Mesa, M. L., Gómez Suárez, V., & Pérez Cruz, I. (2022). La evaluación docente es un ciclo que revela formas de desarrollo profesional. Es un proceso participativo y multidimensional. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue

analizar las diferentes formas en que las evaluaciones de los participantes contri. .

*Publicaciones*, 52(3), 135-160.

doi:<https://doi.org/10.30827/publicaciones.v52i3.22271>

Universidad Católica de Cuenca. (2016). *Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Católica de Cuenca*. Cuenca: Secretaria General.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.



**Luis Fernando Muyudumbay Lema** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302414487**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**Factores asociados a la evaluación docente en la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **09 de mayo de 2023**

F: ..... 

**Luis Fernando Muyudumbay Lema**

**C.I. 0302414487**