

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**Tesis de grado para la obtención del título de**  
**Magister en Educación y Desarrollo Social**

**LA EVALUACIÓN OBLIGATORIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS**  
**MAESTROS DEL CANTÓN QUITO**

**Autora:**

Mirian Janeth Llumiyinga

**Directora:**

Mónica Silvana Escobar Rojas

Quito – Ecuador

2011

## RESPONSABILIDAD

Todas las opiniones e ideas vertidas en esta tesis son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Mirian Llumiquirega

Autora

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado exclusivamente a los seres más queridos y cercanos a mi vida, que es mi familia, mi mamá Salomé y mis hijos Christian, Joselyn y Analía.

Gracias por su apoyo incondicional de todos los días.

## RESUMEN

El presente trabajo explora y analiza el argumento de la evaluación del desempeño docente y efectos que ocasiona en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcarán inicialmente los aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto de evaluar, en puntos tan vitales como son calidad y eficiencia, y que traen consigo lograr comprender la operacionalidad que posee esta variable, para luego ahondar en el actual diseño que en nuestro país se lleva a cabo.

Es menester, hacer mención a los resultados que los docentes del cantón Quito, provincia de Pichincha han alcanzado en la evaluación del desempeño en el año 2010, en contraste con las objetivos iniciales de este trabajo, dando una breve visión sobre los alcances que se desprenden de éstos.

Finalmente, a partir de los datos aportados, construir una posición crítica sobre el actual modelo evaluativo, entregando los aspectos positivos que de él nacen, así como, dando nuevos enfoques de aplicación al sistema de evaluación docente vigente.

Palabras claves: Sistema Nacional de Evaluación, evaluación obligatoria, desempeño docente, mejoramiento profesional, evaluación interna, evaluación externa.

## **ABSTRAC**

This paper explores and analyzes the argument evaluation teaching performance and resulting effects on improving the quality of education, for which initially cover the aspects: theoretical, social and globalizing involving today concept to assess, as vital points such as quality and efficiency, and bring understanding to achieve operational have this variable, and then delve into the current design that our country is carried out.

It is necessary, to mention the results that teachers in the canton Quito, Pichincha province have achieved in the evaluation of performance in 2010, compared with the initial objectives of this work, giving a brief overview of the scope that arising from them.

Finally, from the data provided, build a position criticism of the current evaluation model, delivering aspects born of it positive, as well as taking new approaches to enforcement the current teacher evaluation system.

**Keywords:** National Evaluation System, mandatory assessment, teacher performance, professional development, internal evaluation, external evaluation.

## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I		
1	INTRODUCCIÓN	01
1.1.	Planteamiento del problema	02
1.2	Sistematización del problema	05
1.3	Preguntas de investigación	06
1.3.1.	Pregunta central	06
1.3.2.	Preguntas subsidiarias	07
1.4	Justificación del tema	07
1.5	Objetivos	14
1.5.1	Objetivo general	14
1.5.2	Objetivos específicos	14
1.6	Alcance de la investigación	15
CAPÍTULO II		
2	MARCO TEÓRICO	16
2.1.	Breve descripción del sistema educativo	16
2.2.	El sistema educativo en América Latina	19
2.3.	Características de la sociedad ecuatoriana	20
2.4	El sistema educativo ecuatoriano	21
2.5.	Base legal	24
2.5.	El sistema nacional de evaluación	26
2.6.	La evaluación del desempeño docente	31
2.7.	Modelos para la evaluación del desempeño docente	33
2.7.1.	Modelo centrado en el perfil del maestro	33
2.7.2.	Modelo centrado en los resultados	34
2.7.3	Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula	34

2.7.4	Modelo de la práctica reflexiva	35
2.8	Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente	38
2.9	Procedimientos de evaluación externa del desempeño docente	40
2.10	Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente	41
2.11	Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	42
2.12	Consecuencias de la evaluación	44
2.13	Mejoramiento profesional	45
2.14	Modelos teóricos de la motivación	49
2.15	Principios para la intervención motivacional en el aula	52
2.16	Cultura docente y modos de motivar	54
2.17	Cultura personal y motivación por el aprendizaje	56
2.18	Atribuciones y expectativas	59
2.18.1	Componentes para una adecuada intervención motivacional	60
2.18.2	Principios para la organización de la instrucción en la motivación	61
2.18.3	Que hacer para motivar a los estudiantes	61
2.19	Coordenadas para orientar la intervención motivacional	63
2.20	Marco conceptual	64
2.21	Marco tèmpero espacial	66
2.20	Hipótesis	69
2.21	Variables	70
2.22	Operacionalización de variables	70
	<b>CAPÍTULO III</b>	
3	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>72</b>
3.1	Unidad de análisis	72
3.2	Población	72
3.3	Muestra tipo y cálculo	73
3.4	Tipo de investigación	75

3.5	Comprobación de hipótesis	77
3.6	Métodos de estudio	82
3.7	Técnicas e Instrumentos	85
3.8	Fuentes de información	86
CAPÍTULO IV		
4	RESULTADOS Y ANÁLISIS	87
4.1	Resultados de la encuesta	87
4.2	Encuesta a los docentes	91
4.3	Encuesta a estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de Educación General Básica	111
4.4	Encuesta a los Directores de los Establecimientos Educativos	117
4.5	Encuesta a padres de familia de los estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de Educación General Básica	120
4.6	Entrevista a la responsable del Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación	123
CAPÍTULO V		
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	126
5.1	Conclusiones	126
5.2	Recomendaciones	128
6	BIBLIOGRAFÍA	130
7	ANEXOS	134
	Anexo N°. 1 Muestra	
	Anexo N°. 2 Instrumentos utilizados	
	Anexo N°. 3 Entrevista	



## CAPÍTULO I

### 1. INTRODUCCIÓN

El propósito principal del sistema nacional de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los profesores y profesoras en todos los niveles, a fin de proporcionar una educación de calidad.

La evaluación del desempeño docente podría ser útil a la sociedad para posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente.

Seleccionar un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados, procedimientos auto y coevaluativos, permitirá lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y toda la comunidad educativa involucrada en el proceso.

La evaluación del desempeño docente permitirá también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirán sobre bases y condiciones reales.

La implementación del sistema de evaluación está asociado fundamentalmente a un creciente interés por los resultados de la calidad de la educación, tal sistema surge

principalmente por la necesidad de saber si los estudiantes realmente están adquiriendo los conocimientos, competencias, actitudes y valores necesarios para desempeñarse con éxito en la sociedad y para convivir armónicamente en comunidad.

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el Ecuador en los años ochenta y noventa, las políticas educativas y sus correspondientes programas y proyectos no lograron detener la tendencia histórica que ha conducido a la disminución de los servicios educativos y al deterioro creciente de la calidad de la educación ofrecida en las instituciones educativas, a pesar de las buenas intenciones y esfuerzos públicos y privados, nacionales e internacionales que estuvieron a disposición. Esta tendencia descendiente afectó a los propósitos y metas del programa educación para todos.

Durante varias décadas el sector educativo ha sido motivo de una intensa investigación en lo referente al impacto de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo, posibilidades de éxito de los escolares estos y muchos más fueron motivos de estudios para contrarrestarlas en el caso de que estas fueran negativas.

Desde los años cincuenta hasta los ochenta las investigaciones educativas reforzaron varios supuestos como la deserción escolar, el bajo rendimiento,

infraestructura, capacitación, estructuración de modelos educativos etc, como resultado más consistente del estudio de las mismas en estos años se refiere a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar.

En el último decenio del siglo pasado los sistemas educativos de la región priorizaron los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en ese empeño se identificaron al desempeño profesional del docente como muy influyente para lograr un salto cualitativo de la gestión escolar. Luego, entre las múltiples acciones que se puede realizar para el mejoramiento de la calidad de la educación es la evaluación del desempeño docente el cual juega un papel importante, pues este permite identificar el desempeño y orientar las acciones para propiciar una educación de calidad.

Hoy se considera que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo, depende fundamentalmente, o al menos en gran medida, de la calidad del desempeño de los docentes.

Se podrá perfeccionar los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no se podrá tener el perfeccionamiento real de la educación.

En las escuelas solo se evalúa a los estudiantes. No es casual que sean precisamente los estudiantes las personas con menos poder dentro del sistema. Lo cual quiere decir que la evaluación es un proceso no solamente técnico sino político e ideológico. En la evaluación de los estudiantes tiene una parte decisiva el profesor que realiza la evaluación y la ha tenido antes en el proceso de enseñanza aprendizaje que ha dirigido.

Creo que es necesaria la evaluación del docente y del equipo directivo; para mejorar la enseñanza a través de la evaluación formativa, un docente debe admitir previamente que él o ella están haciendo algo imperfectamente y que la acción del docente debe mejorar a través de la evaluación y la capacitación.

El propósito de la evaluación no debe ser la realización profesional a través de un ajuste de cuentas o de juicios sobre la actualización profesional de los docentes sino debe permitir poner sobre el tapete concepciones sobre la sociedad, sobre la escuela, sobre la tarea de los profesionales para así mejorar la calidad de la educación del país.

La evaluación del desempeño docente debe ser un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, a fin de lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes ya que son el futuro de la nación.

## 1.2. Sistematización del problema

Uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, la prioridad del sistema educativo es enfocarse en mantener e incrementar la calidad de los docentes, el conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en la profesión hasta su jubilación y que ellos constantemente consideren la mejora profesional de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión; todo esto es difícil, por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; estableciendo un sistema de evaluación que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia.

Además se genera un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos, considerando la importancia de estos factores, este trabajo analiza y reflexiona en cada uno de los efectos provocados por la evaluación de los profesores los cuales permiten una ayuda a la carrera profesional.

La estrategia de analizar los criterios proporcionados por los diferentes miembros de la comunidad educativa resulta extremadamente útil, las respuestas dadas ante las interrogantes son una excelente fuente de información para comprobar la hipótesis.

El presente trabajo se plantea para identificar las diferentes necesidades de autoperfeccionamiento continuo del personal docente, es sin duda necesario que cada uno de ellos ingrese a un proceso de evaluación de su desempeño; es necesario conocer cuáles son los propósitos que el Ministerio de Educación propone para los docentes y luego que ingresan al proceso de evaluación cuáles son los efectos provocados en los docentes del cantón Quito que rindieron la evaluación del desempeño docente en el año 2010, como producto de la evaluación se podrá contar con mayor cantidad de antecedentes confiables, que permitan la toma de decisiones respecto de la implementación de planes de mejora.

Las evaluaciones obligan a que el sistema educativo en su conjunto proporcione recursos y disposiciones técnicas administrativas que los directores (as) debe tener, la evaluación también sensibiliza la construcción de una cultura evaluativa que involucra la participación de la comunidad educativa los cuales serán promotores del cambio, de la innovación, de la creatividad y de integrarse a una población global toda vez que es diversa y multicultural.

### **1.3 Preguntas de investigación**

#### **1.3.1. Pregunta central**

¿ Cuáles son los efectos de la evaluación obligatoria del desempeño docente en los maestros de la provincia de Pichincha, cantón Quito, año 2010?

### **1.3.2. Preguntas subsidiarias**

- 1.3.2.1. ¿Qué es el sistema nacional de evaluación y rendición de social de cuentas?
- 1.3.2.2. ¿Cuáles son los componentes del sistema nacional de evaluación?
- 1.3.2.3. ¿Cuál es la metodología de la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.4. ¿Describir las características de la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.5. ¿Cuáles son las fases de la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.6. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.7. ¿Para qué sirve la evaluación docente?
- 1.3.2.8. ¿Cuáles son los niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.9. ¿Qué factores inciden en el mejoramiento profesional?
- 1.3.2.10. ¿Cuáles son actitudes motivacionales sobre la evaluación del desempeño docente?
- 1.3.2.11. ¿Cuáles son las actitudes de los maestros frente a la evaluación?
- 1.3.2.12. ¿Qué es cultura motivacional?
- 1.3.2.13. ¿Cuáles son las estrategias que sirven como herramienta de motivación?

### **1.4 Justificación del tema**

La educación existe desde el inicio de la humanidad y la evaluación aparece desde el inicio de la educación. Por eso no es raro encontrar casos de evaluación educativa

en toda la historia de la humanidad y en todas las diversas prácticas educativas que se han presentado.

Con el ingreso de Estados Unidos a la Primera Guerra Mundial se desarrolló a pasos agigantados la posibilidad de aplicación y calificación masiva de pruebas. En esa época el Gobierno de Estados Unidos encomendó a Robert Yerkes “quien fue un sicólogo, etólogo y primatólogo norteamericano conocido por sus trabajos en el campo de los test de inteligencia, Yerkes formó un comité que desarrollo los conocidos Army Test (Alpha y Beta) que consistía en ocho sub pruebas las cuales son: Seguimiento de instrucciones orales, razonamiento aritmético, razonamiento práctico, sinónimos – antónimos, oraciones en desorden, series de números, analogías e información”<sup>1</sup>

Los postulados de Benjamín Bloom aparecen en el libro Taxonomía de los objetivos educacionales en el tema dominio cognitivo en “el que explica las categorías cognitivas relacionadas con el aprendizaje educativo: información, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación; esta propuesta en la actualidad forma parte de la cultura evaluativa occidental en el aula de clase y se han constituido el eje principal de la evaluación escolar.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Robert\\_Mearns\\_Yerkes](http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Mearns_Yerkes)

<sup>2</sup> Bloom. Benjamín 1956 Taxonomía de los objetivos educacionales, volumen I. ([http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa\\_educativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_educativa))



En este contexto van apareciendo otros planteamientos que contribuyen a grandes avances en relación con el concepto de evaluación y con los procedimientos para realizarlo, es así como el planteamiento de Roberto Glaser propone como conclusión de diversas tendencias de investigación en educación, que “la evaluación de competencias esta relacionada con la eficiencia y efectividad”.<sup>3</sup>

En 1989 el Ecuador por primera vez participó en un proyecto regional a nivel internacional denominado Medición de la calidad de la educación, coordinado por la UNESCO\_OREALC el objetivo fue realizar un análisis comparativo de los resultados obtenidos por los diferentes países, obteniéndose resultados no muy agradables, allí se visualizó el bajo rendimiento de los estudiantes la misma que permitió elaborar recomendaciones de políticas educativas a todos los gestores de los países que participaron en dicho proyecto.

En 1992 en Ecuador también se ejecutó el Proyecto de Desarrollo, Eficiencia y calidad (EB\_PRODEC) en el cual se desarrolló el Proyecto Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos denominado APRENDO, en estos proyectos se enfatizó en la evaluación del desempeño del estudiante; con la aplicación de instrumentos de evaluación durante los años 1996, 1997 y 1998 en las áreas básicas del currículo como son Lenguaje y Comunicación y Matemática a estudiantes de 3ro, 7mo y 10mo año de Educación General Básica a nivel nacional.

---

<sup>3</sup> GLASER Robert 1963, Tecnología educativa y la medición del aprendizaje.

Los resultados de APRENDO permitieron proponer estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación, a través del fortalecimiento de la formación inicial docente y desarrollo profesional, así como el rediseño del currículo en las áreas correspondientes.

En el año 2006 el LLECE ( Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad de la Educación), realiza en Ecuador un Segundo Estudio Regional Comparativo y explicativo denominado SERCE el cual se encarga de evaluar los aprendizajes de los estudiantes de 4to y 7mo año de educación básica en las áreas de Matemática Lenguaje (lectura y escritura) y se aplicó cuestionarios de Factores Asociados en un 10% de la muestra del universo en un total de 11000 estudiantes seleccionados a nivel nacional.

Para establecer una cultura de evaluación no es simplemente llevar a cabo mediciones y emisión de juicios de valor sino es descentralizar las tareas de evaluación, investigación y desarrollo de innovaciones pedagógicas es por ello que con el propósito de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia plantean la necesidad de contar con un Plan Decenal de Educación que será ejecutado durante los años 2006 al 2015 y mediante Decreto Ejecutivo N. 708 del 5 de noviembre del 2007 el Presidente de la República del Ecuador faculta al Ministerio de Educación establecer políticas y procedimientos de la evaluación docente; en este contexto y a fin de monitorear el mejoramiento de la calidad y la

equidad del Sistema Educativo ecuatoriano se implementa el Sistema Nacional de Evaluación.

La evaluación debe ser asumida como una herramienta para el mejoramiento, para elevar la calidad educativa y la práctica profesional docente. La evaluación tiene que verse como un recurso para el cambio, debe ser un insumo para el desarrollo docente y progreso en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; si se evalúan competencias eso implica considerar los logros o resultados obtenidos por los docentes. De ahí la importancia de la evaluación docente es determinar las dimensiones o ámbitos a los que se refiere la evaluación, observar la realización de las tareas del docente y no averiguar, a través de la evaluación, el potencial profesional de cada docente, la asignación de responsabilidad del docente en los aprendizajes de los estudiantes, el logro que se está asignando al docente como único responsable del proceso de formación de los estudiantes.

Bajo esta perspectiva, es de suponer que para formar seres humanos emprendedores, se deben promover cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos, y paralelamente a estos cambios, se debe establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado.

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendiéndose como el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría.

En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del rendimiento de los estudiantes.

La evaluación formal del docente, es valorada por sus estudiantes, padres de familia, colegas, directivos; sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes. De allí la importancia de diseñar e implantar un sistema de evaluación justo, que permita valorar el desempeño del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo.

La evaluación del docente es considerada como una estrategia para diagnosticar y corregir fallas detectadas en el proceso educativo, a fin de fomentar su mejoramiento profesional mediante el establecimiento de políticas que garanticen la calidad de la educación.

A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educativos obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, que se convierten en estandartes de una supuesta protección al docente y que desconocen el derecho que tiene cada maestro y cada profesor a recibir una retroalimentación con respecto a su praxis, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

Una de las razones que dificultan la evaluación del desempeño docente es que no siempre está claramente definida la finalidad de la evaluación, lo cual da lugar a dudas, inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se haga de sus resultados y además porque representa una práctica relativamente nueva, falta de técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas.

La evaluación educativa parte de un criterio de calidad suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos significativos del sistema de gestión y administración, políticas y programas, recursos y eficiencia, capacitación de los docentes, acceso y permanencia de los estudiantes, aprendizaje y habilidades adquiridas, impactos en la vida de los individuos y la sociedad en su conjunto; para administrar este sistema tan complejo es necesario identificar principios como obligatoriedad, contextualización, participación, periodicidad, intransferibilidad, confiabilidad, accesibilidad, objetividad entre otros.

Para esta investigación pretende identificar los efectos provocados en la evaluación específicamente en la evaluación de los docentes de la provincia de Pichincha, cantón Quito, los cuales rindieron sus pruebas en el mes de junio del 2010; analizando las reflexiones de los diferentes actores que participaron en este proceso, para identificar espacios para el desarrollo profesional del educador; la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Especificar los efectos que ocasionó la evaluación obligatoria del desempeño docente en los maestros de la provincia de Pichincha, cantón Quito, identificando aspectos relacionados a la evaluación para el mejoramiento profesional.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Describir las fortalezas y debilidades de la evaluación obligatoria del desempeño docente.

- Señalar las causas que influyen en el nivel de calificación del docente del cantón Quito.
- Definir las aptitudes que motivaron a los docentes a presentarse a la evaluación obligatoria del desempeño docente.
  - Establecer causas que influyen en el mejoramiento profesional.
  - Identificar las experiencias pedagógicas relevantes de los docentes que participaron en la evaluación obligatoria del desempeño docente.
  - Determinar la actuación de los maestros frente a la evaluación obligatoria del desempeño docente.

### **1.6 Alcance de la investigación**

La evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden y nos permite caracterizar al docente y por lo tanto propiciar su desarrollo futuro. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su permanente perfeccionamiento. Esta investigación pretende comprobar los efectos que ocasiona la evaluación obligatoria del desempeño docente en los maestros del cantón Quito, a fin de descubrir si los docentes evaluados ingresan a los programas de superación docente para el mejoramiento profesional propuestos por el Ministerio de Educación u otras instituciones a fines y averiguar si los conocimientos adquiridos ponen en práctica en la institución educativa.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Breve descripción del sistema educativo

Desde 1830, cuando el Ecuador se organiza como República soberana e independiente, “la Constitución han consagrado la obligación de promover y fomentar la educación pública”<sup>4</sup>

En 1835, cinco años después de haber sido fundada la República del Ecuador, se expide el decreto del primer Orgánico de Enseñanza Pública, que establece la “Dirección General de Estudios y las Subdirecciones e Inspectorías de Instrucción: el primero como organismo regulador y los segundos como instancias encargadas de cumplir y hacer cumplir las regulaciones”<sup>5</sup>

Cuarenta años después, en 1875, esta Dirección General pasa a denominarse Consejo General de Instrucción Pública, instancia responsable de administrar las universidades, colegios, liceos y escuelas, conforme a la doctrina de la religión católica. Los Obispos de las diferentes diócesis tienen, para el efecto, el exclusivo derecho de designar y seleccionar rectores, directores, preceptores, examinadores, textos, etc. La instrucción en las escuelas primarias se encarga a los Hermanos

---

<sup>4</sup> <http://revistas.ucm.es/ghi/02116111/articulos/QUCE8484110017A.PDF> 10 de agosto del 2010.

<sup>5</sup> [http://www.educarecuador.ec/\\_upload/La%20fundacion%20de%20la%20republica%207.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/La%20fundacion%20de%20la%20republica%207.pdf), 10 de agosto del 2010.



Cristianos de la Salle y, la instrucción en las escuelas secundarias, politécnica y universidades a los Jesuitas.

En 1884 se produce un hecho importante: la creación del Ministerio de Instrucción Pública para la organización, administración y control de las instituciones que ofrecían distintas oportunidades de enseñanza.

Entre los años 1930 y 1940 predominan las ideas socialistas en el país y, circunstancialmente, en el Ministerio de Educación. Como consecuencia de este predominio se mira a la educación rural desde su propia naturaleza y perspectiva; se vincula la educación con el mundo social, cultural, económico y aún político.

La Constitución Política del Estado Ecuatoriano, a partir de 1946, ha afianzado las conquistas logradas desde los inicios de la vida republicana y ha incorporado nuevos preceptos a tono con el desarrollo de la sociedad y del mundo.

Una Misión de Consultoría de la Unesco, mediante un acuerdo de cooperación entre este organismo y el Banco Mundial realizó, en 1985, el diagnóstico del sistema educativo ecuatoriano, cuyos resultados están consignados en el documento titulado "ECUADOR: DESARROLLO EDUCATIVO, PROBLEMAS Y PRIORIDADES".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> UNESCO, libro Ecuador: Desarrollo educativo, problemas y prioridades, 1985.

El documento señala, entre otros aspectos, “que el esfuerzo educacional realizado por los gobiernos, en términos cuantitativos, sitúa al Ecuador entre los países con más altos índices educativos de la región y echa las bases para el desarrollo económico y social futuro”.<sup>7</sup>

Desde entonces la diversidad de convenios con instituciones ha permitido que las preocupaciones de los educadores ecuatorianos se dirijan por la pedagogía y la programación al evaluar el sistema educativo, se detecta en los resultado que la educación nacional adolece de fallas propias en la pedagogía, pese a que durante las cuatro últimas décadas se ha insistido en la modernización del currículo y en la aplicación de prácticas educativas innovadoras.

Las fallas son visibles y sentidas en lo que respecta a las actitudes, los procedimientos y los conocimientos que se muestran con distintas características. En efecto, están ausentes de los niños, adolescentes, jóvenes y aun adultos: el criticismo, el pluralismo, la participación, la sistematización del pensamiento, el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad cívica, la conciencia nacional, las destrezas para la solución de problemas debido a que en el contexto del desarrollo curricular, el proceso enseñanza/aprendizaje no fomenta el análisis, la reflexión, el juicio crítico, el diálogo, la investigación, la disciplina mental, la disciplina del trabajo compartido, el espíritu de solidaridad, la iniciativa creadora, la acción perseverante; sustentados en conocimientos socialmente útiles que favorezcan la

---

<sup>7</sup> Informe de la Unesco Ecuador Desarrollo Educativo, problemas y prioridades.

elevación de los estilos y niveles de vida, la coordinación de esfuerzos, enmarcados en la realidad histórica y contemporánea del país y de un mundo en constante evolución.

La consecuencia de la falta de continuidad en los programas y la copia de modelos educativos de otros países ha sido crecimiento y desarrollando irregulares del sistema educativo nacional.

## **2.2. El sistema educativo en América Latina**

En los últimos decenios, la situación educativa latinoamericana ha sufrido transformaciones muy importantes, la escolaridad aumentó considerablemente, la pedagogía se ha renovado a través de propuestas por lo cual es evidente aún que no se han resuelto algunos problemas graves, como por ejemplo el fracaso escolar, el escaso efecto de las reformas educativas y la erradicación total del analfabetismo.

El pedagogo Ricardo Nassif es el que enfoca a la pedagogía con la realidad y la actividad, considerando gran influencia en la formación pedagógica de todas las carreras de formación docente. “En su pensamiento se destaca la preocupación por realizar un análisis crítico de la formación pedagógica y educacional con el objeto de determinar lineamientos de una ciencia puesta al servicio de la comunidad nacional”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Nassif Ricardo, Germán W, Tedesco J. El sistema educativo en América Latina, 1984.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los estudiantes a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

### **2.3. Características de la sociedad ecuatoriana**

Mejía en su texto Ecuador, pasado y presente manifiesta que el Ecuador es “un país pluricultural, multiétnico y plurilingüe. Las culturas aborígenes existentes en el territorio ecuatoriano antes de la llegada de los españoles tenían su propia cultura creencias y lenguas, las que fueron transformadas por los incas a partir del siglo XV”<sup>9</sup>, época en la que llegaron los europeos e impusieron su cultura sus creencias y su lengua.

Con la independencia, el Ecuador experimentó cambios políticos, sociales, culturales y económicos perdurando el racismo, la exclusión de la mujer de la vida política y cultural, la iglesia ejercía poder político e ideológico en el Estado y en la sociedad.

---

<sup>9</sup> Mejía Leonardo, Ecuador, pasado y presente, Universidad Central, Editorial Universitaria, 1975 - 273 páginas

La educación en Ecuador esta reglamentada por el Ministerio de Educación y tiene “dos regímenes Costa que pertenece el Litoral y las Islas Galápagos y Sierra que comprende a la región Interandina y Amazonía”<sup>10</sup>

Existen dieciséis principios rectores que materializan el ideal del Buen Vivir o Sumak Kawsay, consagrado en la Constitución del Ecuador; en lo referente a educación manifiesta que “el modelo educativo ecuatoriano es el marco que orienta y propone el tipo de educación que deben ofrecer los centros escolares de nuestro país”<sup>11</sup>

Cada autoridad, maestro(a), estudiante, madre y padre de familia está en la obligación de cumplir y hacer cumplir todos estos principios para lograr la educación de calidad y calidez; es por ello el Estado Ecuatoriano a través de la consulta popular realizada el 26 de noviembre del 2006 estableció “ocho políticas de estado para que el Ministerio de Educación implante cada una de ellas y conlleve al mejoramiento de la calidad de la educación del país”<sup>12</sup>

#### **2.4. El sistema educativo ecuatoriano**

En el Ecuador, en los años ochenta y noventa las buenas intenciones y esfuerzos públicos y privados, nacionales e internacionales a través de las políticas educativas

---

<sup>10</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci3n\\_en\\_Ecuador](http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci3n_en_Ecuador), 08 de agosto del 2010.

<sup>11</sup> Capítulo segundo Derechos del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador Asamblea Nacional. [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

<sup>12</sup> Política dos del Plan Decenal de Educación 2006-2015.

y los programas educativos desarrollados en el país no lograron detener el deterioro de la calidad de la educación.

Desde ahí los esfuerzos por mejorar cada día van avanzando es por ello en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, reunidos en Jomtien, Tailandia, del 5 al 9 de marzo de 1990; reconocen que “ la educación es un derecho fundamental de todos, hombres y mujeres, de todas las edades y en el mundo entero, puede contribuir a lograr un mundo más seguro, o más sano, más próspero y ambientalmente más puro y que al mismo tiempo favorece el progreso social, económico y cultural, la tolerancia y la cooperación internacional,...”<sup>13</sup>

Pese la acentuación de la confianza en la educación en los últimos años como deber ineludible del Estado y factor de progreso de un país, nada avanza mientras no haya una cultura de evaluación que supere los juicios de ella como acción controladora, punitiva o propia de una sociedad más avanzada económica y socialmente.

Establecer una cultura de evaluación supone un fuerte empeño no tan solo en llevar a cabo mediciones y emisión de juicios de valor, sino a descentralizar las tareas de evaluación, investigación y desarrollo de innovaciones pedagógicas, constituyendo redes semejantes en las 24 provincias ecuatorianas, formadas por equipos locales; favorecen la transferencia o difusión de innovaciones pedagógicas entre las

---

<sup>13</sup> Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje" Jomtien, Tailandia, 5 al 9 de marzo, 1990

instituciones educativas y regiones; mejorar las estrategias para superar la discriminación; realizar intervenciones para remediar situaciones desfavorables; promover la excelencia en la formación pedagógica articulada a la investigación y a la educación; promover y premiar a instituciones y personas que se destaquen por contribuciones de punta en los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculados al logro; desarrollar sistemas de información para obtener estadísticas confiables que puedan entregar medidas de contexto; afinar la gestión para responder a las demandas de rendición social de cuentas de todos los agentes del proceso educativo, dentro y fuera de las instituciones educativas, así como en las Direcciones del Ministerio de Educación y Direcciones Provinciales.

Además del reto de crear una cultura de evaluación, existe otro, tal vez el más urgente como la necesidad de democratizar los procesos de evaluación e investigaciones y por ello es necesario gestionar en conjunto, la participación de la sociedad civil para cumplir las metas del Plan Decenal de Educación.

En nuestro país, se han considerado que se evaluará para mejorar la eficiencia de la inversión educativa, para orientar la demanda, para compensar las diferencias sociales, para superar la inequidad y en suma para medir la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

Es así que con el propósito de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de

la Niñez y Adolescencia, entre otros organismos, se plantearon por la necesidad de contar con un plan Decenal de Educación que será ejecutado los años 2006 al 2015; tiene como objetivo principal alcanzar las metas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación manteniendo durante por un período de 10 años un conjunto de estrategias pedagógicas y administrativas para guiar institucionalmente los procesos de modernización del sistema educativo.

## **2.5. Base legal**

A continuación se describe algunos artículos de las leyes de la República del Ecuador que amparan al sistema educativo:

El Artículo 43. “Deberes y atribuciones de la Subsecretaría de Planificación: Literal e) Realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines de planificación”.<sup>14</sup>

Artículo 7. “Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público...”. Literal m) “Mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía, tales como metas e informes de gestión e indicadores de desempeño”<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Ley Orgánica de Educación.

<sup>15</sup> Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública



Artículo 61. Cobertura de la evaluación. “La evaluación presupuestaria comprenderá básicamente la medición de los resultados físicos y financieros obtenidos y los efectos producidos, el análisis de las variaciones observadas, con la determinación de sus causas y las recomendaciones de medidas correctivas”<sup>16</sup>

En el año 2006 la ciudadanía ecuatoriana, mediante Consulta Popular, convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) en políticas de Estado. En la política sexta contempla la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, que está constituido por cuatro componentes: evaluación del desempeño de los estudiantes, del desempeño de los docentes, de la gestión institucional y evaluación de la aplicación del currículo; mediante Decreto Ejecutivo No 708 del 5 de noviembre de 2007, en el Art. 8 declara que “Las políticas y procedimientos de la evaluación docente serán definidos y establecidos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial”.<sup>17</sup>

En este contexto el Ministerio de Educación con Acuerdo Ministerial N°. 189 del 04 de junio del 2008 “oficializa la implementación de las pruebas SER ECUADOR, para la evaluación del desempeño de los estudiantes” y con Acuerdo Ministerial N° 025-09

---

<sup>16</sup> Ley de Presupuestos del Sector Público

<sup>17</sup> Periodo Presidencial del Econ. Rafael Correa Delgado Presidente Constitucional de la República del Ecuador.

del 26 de enero del 2009 se “implanta el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, para monitorear la calidad del sistema nacional de educación”.<sup>18</sup>

## **2.5. El sistema nacional de evaluación**

Con base en los antecedentes y marco legal vigentes, la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas pretende mejorar la calidad de la educación con retroalimentación para los dirigentes, profesores, familia y sociedad en general.

Para comprender sobre el sistema, es necesario comprender que significa Evaluar al cual se comprende cómo medir para luego emitir un juicio de valor sobre un objeto o un hecho conocido, por lo que será necesario contar con informaciones válidas y confiables, criterios de comparación (estándares) y una finalidad definida.

Calidad se la define como: “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”<sup>19</sup>,

La calidad de la educación tiene muchas definiciones, pero las que se aproximan a lo expuesto en la política seis del Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la

---

<sup>18</sup> Ministerio de Educación, 2009, disposición legal, periodo del Lic. Raúl Vallejo Corral.

<sup>19</sup> Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua

calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas), se encuentra en:

El II Foro Hemisférico sobre Calidad de la Educación, cuando señala que “La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”<sup>20</sup>.

A continuación se enumera los siguientes aspectos fundamentales que debe cumplir para lograr la calidad educativa:

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

---

<sup>20</sup> <http://www.summit-americas.org/Education/Foro%20Hemisf%C3%A9rico%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20Educativa-sp.htm> 19 de junio del 2011.

La evaluación educativa parte de un criterio de calidad, suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos significativos del sistema de gestión y administración, políticas y programas, recursos y eficiencia, capacitación de los maestros, acceso y permanencia de los estudiantes, aprendizajes y habilidades adquiridas, impactos en las vidas de los individuos y en la sociedad en su conjunto.

Para implementar un sistema tan complejo, será necesario coordinar de forma muy eficiente todos los mecanismos que aseguren que todos los organismos a cargo de diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo funcionen con la calidad adecuada, y que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionen una visión amplia y objetiva de la calidad de la educación.

En la ponencia expuesta por el Dr. Teodoro Barros Director Nacional de Educación Regular y Especial del Ministerio de Educación hace énfasis “los siguientes principios del sistema nacional de evaluación que se describen a continuación”<sup>21</sup>:

1. Obligatoriedad.- Tiene la obligación de evaluar toda la información obtenida a los diferentes actores de la sociedad en el marco de la rendición de cuentas.
2. Contextualización.- Exige que el proceso de evaluación sea planteado y adecuado al contexto y singularidad de país, instituciones educativas y el aula, sus resultados son válidos en se contexto.

---

<sup>21</sup> [http://www.slidefinder.net/s/sistema\\_nacional\\_evaluacion/3719048](http://www.slidefinder.net/s/sistema_nacional_evaluacion/3719048) 11 de agosto del 2010. Ponencia del Dr. Teodoro Barros Director Nacional de Educación Regular y Especial del Ministerio de Educación.

3. Participación.- Integración y compromiso de los actores que conforman el Sistema Nacional de Educación y el de evaluación, en la planeación y desarrollo de las acciones evaluadoras.
4. Periodicidad.- Las evaluaciones se realizarán en determinados intervalos y en forma continua de acuerdo a lo que se considera necesario para cada uno de sus componentes.
5. Intransferibilidad.- La evaluación de cada uno de los componentes del sistema nacional de educación es responsabilidad privada del Ministerio de Educación.
6. Confiabilidad.- Los resultados de la evaluación son la imagen real del funcionamiento del sistema nacional de educación.
7. Accesibilidad.- Todo ciudadano tiene derecho a acceder a los resultados de la evaluación.
8. Corresponsabilidad.- Todos los actores del sistema nacional de educación son responsables de los resultados de las evaluaciones, según sea su grado de participación.
9. Cientificidad.- El sistema nacional de evaluación se sustenta en el conocimiento de hechos, cosas o fenómenos obtenidos a través del estudio, la observación, la medición y la inferencia a partir de los resultados obtenidos.
10. Pertinencia.- Los resultados de las evaluaciones corresponden a los procesos educativos planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos.
11. Integralidad.- Se evaluarán todos los componentes del sistema nacional de educación.

12. Objetividad.- Capacidad analítica y crítica por parte de los miembros del sistema nacional de evaluación para identificar los avances y logros, como también las dificultades y limitaciones en el desarrollo del proceso educativo.

Los siguientes fines del sistema nacional de evaluación y rendición de cuenta, que se enumeran a continuación se describen en el Art. 2 del Acuerdo Ministerial N°. 320-10, en el cual se expide la normativa para la implementación del sistema nacional de evaluación:

- “Contribuir en el diagnóstico de las necesidades del sistema nacional de educación.
- Producir insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa.
- Permite la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo.
- Fomentar una cultura de evaluación y rendición social de cuentas” ...<sup>22</sup>.

Los componentes del sistema nacional de evaluación son:

- Evaluación del desempeño docente.
- Evaluación del desempeño del estudiante.

---

<sup>22</sup> Acuerdo Ministerial N°. 320-10 expedido el 09 de abril de 2010 y suscrito por Gloria Vidal I. Ministra de Educación.

- Evaluación de la gestión de las instituciones educativas.
- Evaluación del currículo.

## **2.6. La evaluación del desempeño docente**

Según Miranda y Ragni la evaluación del desempeño docente es un “proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o status de algún objeto o persona”<sup>23</sup>. La mayoría de las definiciones en la literatura, dan este mismo enfoque; refiriéndose a la evaluación como; a un conjunto de mecanismos que permitirán definir el grado en que las personas contribuirán a lograr los estándares que se requieren para su cargo dentro de la organización, misión y visión institucional.

La base de conocimientos necesarios requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centra en las siguientes áreas principales:

1. Contenidos del campo disciplinario.
2. Estudiantes a quienes van a educar.
3. Tecnologías de la información y la comunicación.
4. Conocimiento del proceso de enseñanza.

La evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden y permite caracterizar al docente y por lo tanto propiciar su desarrollo futuro. La evaluación no

---

<sup>23</sup> Miranda, Rene; Ragni Marcela; La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación, Universidad de la Republica de Chile.

debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evaluará el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes también están sujetos a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito de todo proceso educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.

El objetivo principal de la evaluación docente según el Ministerio de Educación es “establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes, en todos los niveles del Sistema Nacional de Educación y orientar la definición de políticas en pro de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje”.<sup>24</sup>

Las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales de los docentes. Su gestión en el aula, en la institución y su relación con la comunidad; son los objetos de evaluación del desempeño docente según lo establece el Ministerio de Educación Acuerdo Ministerial N°. 320-10.

Las características de la evaluación del desempeño docente son:

---

<sup>24</sup> Acuerdo Ministerial N°. 320-10 expedido el 09 de abril de 2010 y suscrito por Gloria Vidal I. Ministra de Educación.



- Formativa porque está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
- Explícita porque los docentes conocen los criterios con los cuales serán evaluados, desde el momento en que se difunde el componente de evaluación del desempeño docente.
- Válida porque hay congruencia entre lo planificado y lo ejecutado.
- Universal porque se evaluarán a todos los docentes del Sistema Nacional de Educación.

El Cubano Héctor Valdés en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente presentó en “la ponencia los siguientes modelos para las evaluaciones de los docentes”<sup>25</sup>.

## **2.7. Modelos para la evaluación del desempeño docente**

### **2.7.1. Modelo centrado en el perfil del maestro**

Este modelo consiste en evaluar el desempeño del docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (estudiantes, padres, directivos, docentes) sobre lo que

---

<sup>25</sup> <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> 13 de agosto del 2010.

es un buen docente o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los docentes que están relacionados con los logros de sus estudiantes. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de **autoevaluación**, mediante un evaluador externo que entrevista al docente, mediante la consulta a los estudiantes y sus padres, etc.

### **2.7.2. Modelo centrado en los resultados obtenidos**

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el docente hace” <sup>26</sup>

### **2.7.3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los

---

<sup>26</sup> Valdés Héctor , ponencia “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, México, 23 al 25 de mayo de 2000

logros de los estudiantes. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

#### **2.7.4. Modelo de la práctica reflexiva**

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”<sup>27</sup> a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando se habla de acción se refiere a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Hasta aquí se ha descrito las características fundamentales de los modelos de evaluación del desempeño docente identificados por la investigación educativa. Para precisar qué modelo concretamente se debe asumir, se tiene dos opciones, a saber. Se escoge uno de los anteriormente descritos o construir un nuevo modelo que potencie las ventajas de los anteriores y que al mismo tiempo, tome distancia de sus respectivas desventajas. Se opta por la segunda alternativa.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus

---

<sup>27</sup> Valdés Héctor , ponencia “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, México, 23 al 25 de mayo de 2000

relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

La evaluación, para efectos de calificación, se realizará de forma interna y externa.

- **Interna:** autoevaluación, coevaluación de pares, evaluación por parte de directivos, evaluación de padres de familia y evaluación de estudiantes.

- **Externa:** aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas.

## **2.8. Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente**

A nivel institucional (evaluación interna) se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, coevaluación y evaluación por parte del directivo (observación trimestral de una clase y de los instrumentos de planificación y recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula).

La evaluación interna se realizará al finalizar cada año lectivo, a una muestra de docentes voluntarios, que se incrementará en forma progresiva.

**2.8.1. Autoevaluación:** este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica.

**2.8.2. Coevaluación:** se realizará entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato y que pertenezcan a la misma especialidad. En los casos

excepcionales (por ejemplo, en las instituciones unidocentes) serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación. Al iniciar la implementación de este procedimiento serán evaluadores pares los docentes del mismo establecimiento educativo y del mismo ciclo o especialidad.

Posteriormente, serán evaluadores pares los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.

**2.8.3. Evaluación por parte de Directivos:** este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa.

Consistirá en la observación de por lo menos una clase por trimestre, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente.

**2.8.4. Evaluación por parte de los padres de familia:** consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.

**2.8.5. Evaluación por parte del estudiante:** consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

## **2.9. Procedimientos de evaluación externa del desempeño docente**

Consisten en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas. Habrá tres tipos de pruebas: para el nivel de Educación Inicial, de Educación Básica y Bachillerato.

Para cada nivel, las pruebas se estructurarán por bloques, cada bloque corresponderá a una disciplina.

Las pruebas para los docentes de Educación Inicial tendrán los siguientes bloques:

- Lectura
- Psicología evolutiva
- Diseño curricular
- Didáctica
- Desarrollo motriz
- Cultura estética
- Recursos didácticos

Las pruebas para los docentes de Educación Básica tendrán los siguientes bloques:

- Lenguaje y Comunicación
- Matemática



- Estudios Sociales
- Ciencias Naturales
- Pedagogía
- Didáctica

Las pruebas para los docentes de Bachillerato tendrán los siguientes bloques:

- Un bloque sobre la especialidad en que dicta clases
- Lectura crítica
- Pedagogía
- Didáctica

Para los docentes de los tres niveles de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación será el mismo, solo que se agregará un bloque que medirá conocimientos de lengua y cultura indígena.

## **2.10. Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente**

La calificación de cada docente se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento, conforme se detalla a continuación:

- Autoevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.
- Coevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total.
- Evaluación por parte de los Directivos: este procedimiento tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total.
- Evaluación por parte de los padres de familia: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.
- Evaluación por parte de los estudiantes: este procedimiento tendrá un peso del 7 por ciento de la calificación total.
- Prueba de conocimientos específicos: este procedimiento tendrá un peso del 30 por ciento de la calificación total.
- Prueba de conocimientos pedagógicos: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.
- Prueba de habilidades didácticas: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

### **2.11. Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente**

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa.

**2.11.1. Excelente:** el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

**2.11.2. Muy bueno:** el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 89 por ciento y 70 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

**2.11.3. Bueno:** el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 69 por ciento y 60 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

**2.11.4. Insatisfactorio:** el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (menos de 12 puntos sobre 20), en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

## **2.12. Consecuencias de la evaluación**

a) Para efectos del Sistema Educativo, los resultados servirán para:

- Orientar la actualización del currículo de la formación inicial al docente, con base en los resultados obtenidos.
- Orientar la creación de un programa permanente de capacitación, mejoramiento y perfeccionamiento docente, para superar las deficiencias detectadas, sobre la base de los resultados obtenidos.

b) Para efectos de los maestros y con base en los informes de las evaluaciones interna y externa, la Subsecretaría de Planificación elaborará un informe detallado para cada docente e institución educativa, de acuerdo con las distintas dimensiones del componente evaluación del desempeño docente, en el que se establecerá la ubicación de cada docente en alguno de los cuatro niveles de desempeño.

c) Al Ministerio de Educación, los resultados de la evaluación del desempeño docente, le servirán para:

- Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación inicial de los docentes.
- Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación continua de los docentes.
- Proponer un enriquecimiento del macro currículo.
- Lograr un mayor nivel de compromiso de los docentes en su mejoramiento profesional.
- Diseñar programas de superación (capacitación y actualización docente) para los docentes de los niveles Bueno e Insatisfactorio, los que tendrán carácter de obligatorio.

### **2.13. Mejoramiento profesional**

Al buscar dar razón de lo que el docente es, se entra en un claroscuro de significados y simbolismos, donde toman parte tanto el entorno social en el que se

desenvuelve el individuo, como su propia historia personal, las múltiples demandas a que está expuesto, y la cultura acumulada que en diferentes periodos ha ido creando un rol, desconociendo muchas veces al docente como sujeto creador y transformador de su propia práctica.

Por ello, remitirse al tema del docente en el proceso educativo, es abordar la relación entre sociedad e individuo, entre el sentido y la construcción de un sujeto, y la relación permanente entre las condiciones de trabajo y la participación del individuo en el espacio laboral. En otras palabras, es reconocer a la educación desde la esfera social, donde la coerción y la libertad, lo social y lo individual, se mantienen en constante tensión y búsqueda de equilibrio.

Las condiciones materiales de la escuela y las relaciones a su interior, son elementos fundamentales del proceso mediante el cual se define el contenido del trabajo de los maestros; para Rockwell, el docente no es sólo un trabajador, “es a la vez una persona, es un ser humano que estructura sus propios conocimientos, sus recursos y estrategias para resolver diariamente la problemática que se le presenta en el espacio educativo común del aula”<sup>28</sup>

La práctica docente es el conjunto de actividades que se organizan día a día por parte del docente, en los que se conjugan habilidades, valores y conocimientos concretizados en estrategias didácticas. Es el encuentro y desencuentro cotidiano

---

<sup>28</sup> Elsie Rockwell (comp.), Ser maestro: Estudios sobre el trabajo docente, SEP-El caballito, México, 1985.

entre el docente y el alumno, entre el ideal y la realidad, entre el presente y el futuro; es el espacio cotidiano de negociación de conocimientos, valores, normas, etc.

Es mediante el desempeño docente que los docentes se construyen a sí mismos y a la institución. El trabajo docente no es un trabajo lineal ni fácil. Está lleno de ambigüedades e imágenes contradictorias que evoca la figura del profesor, con un continuo de representaciones no siempre conscientes, que se suceden como representaciones colectivas.

El trabajo docente es un espacio de múltiples negociaciones cotidianas, caracterizado por condiciones, por fuerzas y por alianzas cambiantes dentro del sistema escolar. Su accionar constante es “lograr consensos en el grupo, en la escuela, y en particular, en la relación maestro-alumno, donde se negocian normas, conocimientos, valores, historias personales, expectativas, sentimientos, etcétera”<sup>29</sup>

Muchas veces el docente experimenta su práctica con un sentimiento de soledad. Vive su actuar como un espacio íntimo, privado, personal. Pero realmente no está solo en el proceso educativo, siempre está en permanente relación con el otro: con el alumno, con el director, con los colegas, con el contenido, con los padres de familia, con la sociedad, etc. Al ser la educación un espacio social, el docente se encuentra incluido en una red de relaciones que lo ubican en un lugar con ciertas exigencias, y lo colocan en cierta relación de poder con el otro. El maestro es y existe en relación estrecha con el alumno.

---

<sup>29</sup> ROCKWELL Elsie (comp.), Ser maestro: Estudios sobre el trabajo docente, SEP-El caballito, México, 1985.

La educación está en constante construcción. El maestro es un constructor perseverante de una práctica que pretende ser diferente y eficiente, es un arquitecto del salón de clases, es un catalizador de los procesos del aula. Y esta actividad es realizada muchas veces de manera consciente, y otras tantas inconscientemente. Cada experiencia educativa es diferente. Lo educativo está compuesto por pequeñas realidades particulares, realidades que se van construyendo cotidianamente en el salón de clases, realidades que son cambiantes, realidades que condensan la historia, la sociedad y la cultura.

En muchos de los programas de formación que el Ministerio de Educación propone impartir cursos de capacitación o dar incentivos para mantener su autosuperación y el mejor desempeño de su actividad.

La exigencia actual de calidad en la educación requiere de un maestro reflexivo, crítico y creativo, que traspase el espacio educativo concebido como privado e íntimo, para construir, junto con otros docentes, una práctica profesional.

Hablar del maestro como sujeto de la educación, pone de relieve la importancia de que éste innove permanentemente su práctica, que la mejore, que la recree, que se convierta en sujeto activo, que realice diagnósticos permanentes, que busque el mejoramiento constante y, por lo tanto, la profesionalización de su campo de trabajo.



El propósito de esta investigación es revisar algunas de las opiniones, que los docentes que participaron en la evaluación del desempeño docente revelaron sobre el aporte de esta evaluación a su desempeño profesional. Nuestro interés está centrado en el nivel de calificación y del impacto sobre el sentido de cualificación profesional.

## **2.14. Modelos teóricos de la motivación**

Detrás de cada modelo de enseñanza existe una intencionalidad pública y política. El currículo (todo aquello que el medio escolar ofrece al alumno como posibilidad de aprender, conceptos, procedimientos y actitudes) abarca también aquellos medios a través de los cuales la escuela proporciona estas oportunidades.

### **2.14.1. Modelos organicistas**

Estos modelos son evolutivos y enfatizan el desarrollo. El bebé empieza manifestando sus necesidades primarias y a medida que progresa, se le van presentando nuevas necesidades de manera que podrá ir avanzando hacia la felicidad y la autorrealización. Para el psicoanálisis, esta camino será algo más tortuoso, aunque cargado de deseos. Como fuere, la metáfora esencial de estos modelos es pues, la vida, el camino del desarrollo, las rutas por las que otros ya pasaron y que se debe atravesar. En la educación, esta metáfora se plasma en su interés por centrarse en las etapas evolutivas del individuo. Y la motivación como intervención ocupa un lugar marginal en tanto que el ser humano tiene, en forma

congénita un impulso hacia el cambio y el progreso, el papel de lo educativo es alimentar esta tendencia natural y evitar que se pierda.

#### **2.14.2. Modelos contextualistas**

Acepta un fuerte marco genético pero valora la experiencia social del sujeto, combinando así las perspectivas centradas en el aprendizaje con las centradas en el desarrollo. La metáfora esencial de estos modelos es la historia. La educación no avanza si los conocimientos que se presentan a los estudiantes están muy alejados de sus habilidades, el clima social del aula comienza a ser relevante, también las funciones y las actividades. La motivación ocupa un papel importante, en tanto es necesaria para conseguir el interés por el aprendizaje.

#### **2.14.3. Modelo Socioeconómico**

Vigotsky no realizó aportes directos respecto a la motivación, pero los principios de la perspectiva histórica dialéctica son aplicables a esta problemática.

La transición desde el plano inter al intrapsicológico es denominada internalización y este proceso se da dentro de lo que se denomina Zona de desarrollo próximo, se afirma, a partir de aquí que la enseñanza efectiva es la que se sitúa en la ZDP y fuera de ella se produce frustración o aburrimiento.

Otro concepto interesante desde la perspectiva socio-histórica es que si el vehículo de transmisión de las funciones psicológica es social, se debe estudiar el desarrollo

del niño como un proceso dinámico en el cual la cultura y el niño interactúan dialécticamente.

Y finalmente, otro aspecto importante es la mediación instrumental y semiótica que es el producto del desarrollo cultural. Vigotsky pensaba que las funciones psíquicas superiores tuvieron su origen en la historia de la cultura.

### **Teoría socio histórica y motivación en el aula**

De acuerdo a Vigotsky, toda motivación específicamente humana, aparece dos veces primero en el plano interpsicológico y luego en el intrapsicológico, lo cual implica que la necesidad de autodeterminación no sería consustancial a nuestra especie.

Si se estudia el desarrollo de las diferentes estructuras cerebrales implicadas en el proceso motivacional se puede observar morfológicamente que tienen una estructura jerárquica, de tal modo que sobre las estructuras más primitivas (por ejemplo, los centros hipotalámicos de control del placer) se superponen a otros más recientes (corteza límbica o frontal temporal). Ciertas prácticas sociales, por ejemplo, pueden inhibir ciertos impulsos que no es posible satisfacer (como ciertos comportamientos sexuales dentro de la cultura occidental). Otras prácticas, sin embargo, pueden estar encaminadas a lograr nuevas conexiones funcionales (por ejemplo, gente a la que le produce placer el estudio de las matemáticas) Todo el sistema motivacional se ha movido a lo largo del desarrollo filo y sociogenético siguiendo dos vías: por un lado la

posibilidad de posponer la satisfacción de la necesidad y por el otro la de controlar el acceso a la fuente de satisfacción de la misma.

En el proceso de desarrollo, el sistema humano empieza funcionando con patrones muy determinados de regulación hemostática, dependiente del entorno social. Pero luego pasa a utilizar procesos más abiertos, como los incentivos operantes. Por ejemplo, si a un escolar que está empezando a regular la motivación por una tarea (motivación intrínseca) se le pone a funcionar un sistema motivacional más antiguo (recompensa externa), es posible que este último prevalezca. Ante la ausencia de motivación autorregulada, es conveniente trabajar mediante un sistema motivacional anterior, pero una vez logrado el 'enganche', es necesario instalar la transición hacia la motivación intrínseca.

Cierta serie de ideas que operan como mediadores de patrones motivacionales son promovidos en la escuela: el tipo de meta que se enfatiza en el aula, el tipo de inteligencia que promueve el docente, la interpretación que se realiza del éxito y del fracaso, el énfasis en el control consciente del proceso de aprendizaje, el tipo de atribuciones que se fomentan, etc... así como también influye el modo en que la actividad misma se organiza dentro del aula.

### **2.15. Principios para la intervención motivacional en el aula**

Los más importantes son los siguientes:

- La socialización del gusto por la novedad, por la búsqueda de grados moderados de cambio.
- El fomento de la curiosidad del niño
- Criterios de eficacia en la evaluación de tareas fomentando la búsqueda de resultados en tareas de logro (autonomía personal)
- Aprendizaje de la autoevaluación
- Responsabilidad
- Insistencia de los padres en niveles elevados de rendimiento y su evaluación explícita
- Predilección por el adiestramiento en la independencia.
- Ayudar a pensar que se tiene motivos y deseos que orientan una acción
- Facilitar que puedan verse las cosas desde el punto de vista de los demás
- Crear sensación de control y autodeterminación
- Tomar conciencia de lo que significa el aprendizaje y la satisfacción interna que puede generar
- Remarcar la importancia de sentirse competente
- Necesidad de seguridad y apoyo emocional por parte de los demás
- Comprensión racional de las metas, bajo control y reconocimiento personal

Es necesario aplicar un tratamiento de cambios de pensamientos, enseñar al sujeto un patrón nuevo de explicaciones de sus resultados, por lo general, enseñar a atribuir el éxito a sus capacidades personales estables y el fracaso a la falta de esfuerzo. El efecto no deseado de este tipo de programas es que las personas

auténticamente motivadas puedan llegar a explicar un fracaso como consecuencia de no haberse esforzado lo suficiente.

## **2.16. Cultura docente y modos de motivar**

Esta dimensión refiere a la selección y presentación de las tareas propuestas por el profesor en función de los objetivos curriculares. Estructurar la clase de forma multidimensional favorece la percepción de autonomía por parte del alumno y facilita la percepción de la tarea elegida como más interesante. Las actividades de dificultad intermedia son las que más favorecen la motivación. Finalmente, cabe observarse que si las tareas se presentan refiriéndose al producto final, entonces se facilita la reflexión sobre el proceso y la motivación. Esto supone una fragmentación de la actividad.

El punto relevante es determinar el modo en que deben articularse los aspectos relacionados con el manejo de la autoridad en la clase para que contribuyan a una mejor motivación por el aprendizaje. Existen pues profesores muy permisivos, otros autoritarios y finalmente otros que siendo democráticos o colaboradores logran de manera indirecta un buen control de la clase.

El elogio cuando es dado por una figura relevante tiene poder de reesfuerzo, no obstante que es importante considerar qué se elogia y cómo se hace. Lo deseable sería que el profesor elogie el esfuerzo y el progreso personal insistiendo en los errores que son parte del proceso de aprendizaje. El elogio en público favorece la aparición de las comparaciones entre estudiantes dentro del aula lo cual promueve un esquema relacionado con el lucimiento y no con el aprendizaje, esto es diferente cuando la información elogiosa se realiza en privado.

Trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales desarrollando el patrón de motivación por aprendizaje. Además resulta terapéutico para los estudiantes que han desarrollado miedo al fracaso.

Existen diferentes criterios para la evaluación con sus respectivas consecuencias motivacionales:

- a. Dimensión norma criterio: el hecho de dar a los estudiantes información normativa sobre su rendimiento favorece la percepción de que este es dependiente de una única capacidad (la inteligencia)
- b. Dimensión proceso producto: si la evaluación se centra en el producto final, sin considerar el proceso hace que el alumno se centre en el nivel de ejecución y no en la totalidad de proceso. Si fallara, intentaría hallar excusas que salvaran su

autoestima o se dejaría llevar por el miedo al fracaso. El componente del esfuerzo frente al de la habilidad permite incrementar el rendimiento en los segundos intentos.

- c. Dimensión pública privada: el clima de competencia se da cuando se favorecen las comparaciones. La información privada si se hace en relación a los criterios y dando información sobre el proceso, centra su atención en el trabajo personal y en el modo de superar posibles errores en su propio proceso de aprendizaje.

Controlar con cierta tolerancia los tiempos medios para la resolución de tareas suele ser conveniente sobre todo en el caso de los estudiantes más lentos que suelen ser los de más bajo rendimiento. Se trata de hacer asignaciones de tiempo especiales para estos casos sin alterar el ritmo de la clase.

## **2.17. Cultura personal y motivación por el aprendizaje**

Distintos planteos de metas en la actividad académica

### **2.17.1. Metas extrínsecas**

Uno de los tipos de metas más comunes en los jóvenes son aquellas de integración al grupo social. El propósito de este tipo de metas es el de verse valorado o reconocido por un grupo de referencia.



Otra meta frecuente es el mantenimiento del autoconcepto en donde los objetivos se subordinan a preservar o aumentar la autoestima.

Existen también metas instrumentales en donde se busca un beneficio ajeno al contenido de la labor.

### **2.17.2. Metas intrínsecas**

La preocupación central del estudiante se centra en comprender el contenido, saber más sobre un tópico en particular, la ambición del conocimiento, experimentar el progreso o el dominio de una habilidad, etc.

Otras condiciones que influyen en el desarrollo de un patrón motivacional en el aula

Las diversas concepciones de nuestras habilidades

Se puede considerar a la inteligencia como un rasgo global y estable o concebirla como una capacidad para solucionar problemas. Si se considera la segunda acepción, la inteligencia es algo que puede desarrollarse y las tareas pueden ser concebidas como oportunidades para aprender más e incrementar la propia competencia.

La ventaja del éxito y la desventaja del fracaso

Cuanto mayor éxito una persona tenga, esta experimentará una mayor motivación. Si se acumulan los fracasos las expectativas de éxitos disminuyen notablemente por lo

tanto conviene propiciar una reducción del fracaso en las experiencias del fracaso escolar.

Control consciente de la acción

En muchas ocasiones, ante el fracaso reiterado no se disminuye el empeño sino que por el contrario, se potencia el esfuerzo, pero esto no es igual en todas las personas.

Señala Khul que ante el fracaso no se sabe cómo buscar las soluciones que pueden llevar al éxito, no es capaz de formular estrategias cognitivas adecuadas y la solución de problemas. Se señalan así tres procesos cognitivos básicos para el control de la acción:

1. Conseguir una atención selectiva centrada en el proceso implicado en la actividad a realizar:
2. Saber usar los conocimientos previos, buscar información
3. Buscar y probar distintas estrategias de solución conocida

En general, cuando los estudiantes se centran en los resultados, tienden a fijarse menos en como resulten las tareas, y el aprendizaje resulta peor.

El poder nefasto de la búsqueda de utilidad para el aprendizaje

Esta socialmente establecido que la escuela es una actividad instrumental para conseguir un futuro valor en el mercado. Cuando la actividad comienza a no garantizar tal valor, la actividad pierde sentido e incentivo. En definitiva, es adecuado

procurar que las actividades propuestas generen la posibilidad de tener la experiencia de que se está aprendiendo algo.

### **2.18. Atribuciones y expectativas de la motivación**

Existe la idea de lo que determina la activación, dedicación y ejecución, la motivación en suma, no es un conjunto de necesidades o de factores relacionados con impulsos o deseos sino el tipo de explicaciones causales que se hace después de cada resultado.

La respuesta dentro de esta teoría dice que tiene que haber un patrón atribucional perjudicial para el mejor aprendizaje, mientras que habrá otros estilos explicativos mucho más adecuados. Este patrón atribucional se atiene de forma muy ajustada al de la indefensión aprendida: el sujeto suele atribuir los éxitos y los fracasos a causas externas fijas y no controlables.

El futuro influye en la motivación mucho más que el pasado, esto significa que las ganas de enfrentar a las tareas dependen mucho más de lo que se piensa que pueda ocurrir luego que de las experiencias obtenidas en el pasado. Por otra parte, la motivación en la escuela depende más del tipo de metas que con regularidad se plantee un alumno que del tipo de atribuciones que se haga.

### **2.18.1. Componentes para una adecuada intervención motivacional**

- Planteo general teórica y metodológicamente sustentado: no hay mejor práctica que una buena teoría.
- Realizar una evaluación completa de la situación: analizar el grado de autonomía y competencia, los metas que se plantea el alumno y las personas relevantes que participan de la actividad, la forma de planificar y controlar la actividad y la evaluación de los automensajes, atribuciones y expectativas. Más importante que la evaluación en sí misma, es hacer conscientes a los actores de su falta de motivación por el aprendizaje.
- Determinar la dirección del cambio motivacional: La fuente de información para determinar los objetivos del cambio motivacional surge de lo que la evidencia empírica actual ha destacado y determinado como criterios fundamentales para esa intervención motivacional.
- Planificar el modo de intervención: se sugiere comprender los elementos significativos del nuevo patrón, aprender en la práctica, identificar las condiciones, saber cuando y como actuar y aprender a conocer y valorar las ventajas del cambio (beneficios sociales y personales)

### **2.18.2. Principios para la organización de la instrucción en la motivación**

- Captar la atención y la curiosidad por el contenido
- Mostrar la relevancia de los contenidos más significativos de la actividad de aprendizaje.

- Conseguir mantener el mayor nivel de interés por el contenido de la actividad.
- Fomentar máximo nivel de autonomía y autodeterminación y dar el máximo nivel de actuación al alumno
- Facilitar la experiencia del aprendizaje
- Desarrollar tareas que supongan un desafío razonable y organizar la interacción entre los estudiantes (grupos cooperativos en la medida de lo posible)
- Organizar la interacción entre docentes y estudiantes
- Se recomienda que los estudiantes consideren la propia evaluación como una oportunidad de aprendizaje evitando la comparación con los demás y alentando la comparación consigo mismo.

### **2.18.3.¿Qué hacer para motivar a los estudiantes?**

Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Pero esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a la escuela y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco lo que puede hacerse por motivar a los estudiantes, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.

La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto

Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al alumno del que se trate.

La interacción entre el alumno y el contexto es dinámica

Aunque los estudiantes se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los estudiantes desarrollen formas de enfrentarse a las tareas escolares que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.

El clima motivacional del aula y el influjo de los estudiantes

El clima motivacional que los profesores crean en el aula se traduce en la representación que los estudiantes se hacen respecto a qué es lo que cuenta en las clases, qué es lo que quiere de ellos el profesor y que consecuencias puede tener, en ese contexto, actuar de un modo u otro.

Si se modifican las formas de actuación específica pero no cambia el clima motivacional de la clase de modo coherente, es posible llegar a la conclusión de que el cambio no sirve porque no se han visto efectos positivos, cuando en realidad lo que ocurre es que no sirve si se introduce aisladamente.

Todo cambio motivacional requiere tiempo

El significado de las acciones de un alumno en un momento dado y los resultados de éstas, cobran sentido en el contexto de su historia personal. Los estudiantes pueden contribuir a crear un clima de clase capaz de despertar en éstos el interés y la motivación por aprender, no se debe perder de vista que se quiere tiempo, a veces bastante tiempo, para que tales pautas tengan los efectos deseados.

### **2.19. Coordenadas para orientar la intervención motivacional**

La recreación es un hecho social presente en la vida de todo individuo, a través de ella se ha constituido en objeto de estudio logrando alcanzar un estatus educativo y social, ya que la inserción de la recreación en la educación no es una opción que se pueda tomar o dejar desapercibida, cuyo escenario se encuentra inmerso y en estrecha relación con la vida cotidiana, en la familia, en las relaciones con la sociedad. Su importancia radica en establecer lazos de comunicación e integración de grupos, además se necesita para socializar y aprender de forma participativa desde adentro, en función de la objetivación del ser.

En el orden práctico y teórico se puede establecer que el docente considere teóricamente y ponga en práctica una serie de estrategias creativas que de una u otra manera despertará en los estudiantes el interés en aprender y esto servirá como instrumento motivacional en diferentes áreas de enseñanza. Cabe considerar por otra parte que, a través de la recreación se pretende encaminar las primeras pautas para compartir las destrezas recreativas, y afianzar el compañerismo tanto individual

como grupal, insertando valores de respeto mutuo para apreciarse y quererse tanto fuera como dentro de la institución de la cual forma parte, esto restableciendo un poco lo que dispone nuestra magna carta constitucional y al igual el currículo básico nacional que respalda el objeto de una mejor educación.

De acuerdo con lo antes planteado es evidente que la recreación puede resultar una alternativa como medio formativo y emprendedor del fortalecimiento de las relaciones de amistad y social que permitan al educando superar los traumas y el reforzamiento del docente en su rol de líder, donde el incentivar el logro de mayor autoestima y mejor éxitos en las interrelaciones de grupo que forman la convivencia social, familiar y escolar.

## **2.20. Marco Conceptual**

El mejoramiento de la calidad está relacionado con que los educandos adquieren y desarrollan competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente. El sistema educativo debe responder a las demandas de la sociedad y contribuir al desarrollo del país.

El eje de acción mejoramiento de la calidad incluye los componentes estándares básicos de competencias, planes de mejoramiento y evaluación las mismas que se articulan en el llamado círculo de calidad.



La evaluación funciona en este marco conceptual como el instrumento que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferente nivel. Igualmente constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados en relación con los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas.

Los docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza-aprendizaje, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

La evaluación es un método de obtención de información, de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado. La evaluación de desempeño está definida entonces, como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeño y del logro de resultados a través de su gestión; la evaluación del desempeño docente requiere, en consecuencia, la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores previamente establecidos.

El desempeño de un docente depende entonces de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados, y actuaciones intencionales, relacionadas con sus responsabilidades profesionales, que a su vez derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales definidos en el Proyecto Educativo Institucional. Es decir que el desempeño del docente irradia tanto al estudiante, como a la institución.

El resultado de la evaluación del docente es el punto de partida para generar el un plan de desarrollo personal y profesional, mediante el cual se expresan las competencias en las cuales el evaluado presenta un desempeño que partiendo del resultado obtenido, se implementan acciones correspondientes para corregir la situación y valorar los desafíos que debe enfrentar para mejorar su labor. La evaluación de desempeño es por ende una oportunidad de mejoramiento.

### **2.3. Marco témporo espacial**

En 1989 el Ecuador participó por primera vez en el proyecto Regional que se denominó “Medición de la Calidad de la Educación”, con el apoyo de la UNESCO/OREALC, el cual aplicó pruebas de medición de logros en las áreas de Lenguaje y Comunicación y Matemática, “con la finalidad de realizar un estudio comparativo de los resultados obtenidos por los distintos países participantes”<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> UNESCO/OREALC (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Sistema Nacional de medición de los logros académicos Aprendo: información básica Educación, la Ciencia y la Cultura)

Según el informe emitido por la UNESCO/OREALC, “los resultados alcanzados en éste estudio permitieron visualizar un bajo rendimiento de los estudiantes en todos los países de la región, así como una serie de factores y variables asociadas al alto y bajo rendimiento de los estudiantes, lo cual permitió elaborar recomendaciones de políticas educativas a los gestores de los países participantes”<sup>31</sup>.

En 1992 se ejecutó el Proyecto de Desarrollo, Eficiencia y Calidad (EB-PRODEC), en el cual una de las actividades principales fue el Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos “APRENDO”. Los instrumentos de evaluación se aplicaron en los años 1996 y 1997, en las dos áreas básicas del currículo: Lenguaje y Comunicación y Matemática, a estudiantes de 3º, 7º y 10º años de educación básica, a nivel nacional y en 1998 se aplicaron pruebas de Matemática, Lenguaje y Comunicación y cuestionarios de Factores Asociados a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes de 3º y 7º años de Educación Básica de los Centros Educativos Matrices; “los cuales permitieron obtener información sobre los aspectos de la educación, acceso, calidad y equidad que son esenciales para incrementar el aprendizaje”<sup>32</sup>

Las pruebas “APRENDO” tuvieron el propósito de “medir el nivel de dominio de las destrezas cognitivas contempladas en la Reforma Curricular para cada una de las

---

<sup>31</sup> Informe “Medición de la calidad de la educación básica: ¿Porqué, cómo y para qué? de la UNESCO/OREALC de 1992, Chile.

<sup>32</sup> Ministerio de Educación y Cultura, 1997, Informe “Sistema Nacional de medición de los logros académicos Aprendo: información básica” de 11 páginas.

áreas. Los resultados de APRENDO comparados en los diferentes años se puede visualizar conforme al siguiente cuadro que consta en el informe proporcionado por el Ministerio de Educación y Cultura”<sup>33</sup>

Año	Lenguaje y Comunicación			Matemática		
	3º	7º	10º	3º	7º	10º
1996	10.43	11.15	12.86	9.33	7.17	7.29
1997	8.24	9.31	11.17	7.21	4.86	5.35
1998	8.65	9.65	--	7.84	5.28	--
2000	9.45	9.78	11.07	8.48	6.03	6.01
2007	10.08	12.00	11.10	8.20	5.90	5.60

Fuente: Ministerio de Educación y Cultura, EB/PRODEC, 2008 Informe técnico del desarrollo, validación y aplicación de las pruebas APRENDO.

La evaluación del desempeño docente esta fijada en la Constitución del Ecuador de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después.

En el 2008, la evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de aproximadamente 200 000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por la evaluación obligatoria.

En los meses de mayo-junio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio iniciando una batalla en torno a la evaluación docente y a lo largo de nueve meses, en una verdadera guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa y la Unión Nacional de Educadores (UNE), se implanta la evaluación docente, el Presidente de la Republica del Ecuador firma el decreto

<sup>33</sup> Ministerio de Educación y Cultura, 2007, Informe técnico APRENDO logros académicos y factores asociados.

ejecutivo N°. 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, aprobada el 14 julio del 2009 por la , estableciendo que los maestros que participen en la primera evaluación y no la aprueben, serán capacitados por el Ministerio de Educación. Si en la segunda evaluación el maestro no aprueba y reúne los requisitos para acogerse a la jubilación, se le dará trámite a su solicitud. Quienes no estén en la mencionada condición para jubilarse, podrán participar en los concursos de méritos y oposición para reingresar al magisterio, o serán indemnizados de acuerdo a la normativa vigente.

Gobierno y UNE hablan cada cual de victoria. El gobierno afirma que el paro fue un fracaso, la UNE que fue un éxito. La UNE acepta la evaluación, aunque sigue considerándola inconstitucional e ilegal. La evaluación docente continúa hasta la actualidad.

## **2.20. Hipótesis**

La evaluación obligatoria del desempeño docente es un agente motivador para el mejoramiento profesional

Ho: Al menos el 85% de docentes mejoraron profesionalmente luego que rindieron la evaluación obligatoria del desempeño docente.

## 2.21. Variables

**Independiente:** Evaluación obligatoria del desempeño docente.

**Dependiente:** Mejoramiento profesional.

## 2.22. Operacionalización de variables

VARIABLE	MARCO CONCEPTUAL	PARÁMETRO OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>INDEPENDIENTE</b>  <b>EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad.	Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación. Autoevaluación.- aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios
		Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación. Coevaluación.- aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios
		Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación.. Evaluación por parte de directivos.- aspectos de la dimensión pedagógica.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios
		Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación. Evaluación por parte de padres de familia.- aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios
		Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación. Evaluación por parte de los estudiantes.- aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios
		Datos estadísticos de la Evaluación interna proporcionados por el Ministerio de Educación. Evaluación externa.- Conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades didácticas.	Porcentaje de Nivel de calificación por docente.	Cuestionarios  REVISAR

VARIABLE	MARCO CONCEPTUAL	PARÁMETRO OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>DEPENDIENTE</b>  <b>MEJORAMIENTO PROFESIONAL</b>	Consiste en acciones de carácter formativo, orientados a disminuir las debilidades de los docentes, en los aspectos de: conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y de conocimientos didácticos, para reducir las brechas de formación detectadas en la evaluación de los docentes.	Encuestas, entrevistas para identificar las causas y efectos que produjeron la evaluación obligatoria e investigar las excelentes prácticas docentes	Porcentaje Nivel de calificación por docente.	Ficha de Observación

## **CAPÍTULO III**

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Unidad de análisis**

En el presente estudio se presentó como unidad de análisis los factores que afectaron a los docentes que rindieron la evaluación obligatoria del desempeño docente en el año 2010, autoridades de los establecimientos, estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de educación básica y los padres de familia de los estudiantes que evaluaron a los docentes.

La nómina de docentes evaluados con los resultados de la evaluación realizada del 07 al 12 de junio del 2010 fue proporcionada por el Ministerio de Educación. (Anexo N °. 1)

#### **3.2. Población**

En la investigación se seleccionó a 649 docentes con nombramiento fiscal del nivel primario del cantón Quito, de modalidad presencial, jurisdicción hispana, jornada laboral matutina y vespertina, zona urbana, evaluados en el mes de junio del 2010, de los cuales 120 docentes no rindieron la evaluación del desempeño docente, a 63 directores de los establecimientos educativos evaluados, 308 estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de educación básica que corresponden a 10 estudiantes por cada docente evaluado, 308 padres de familia que participaron en la evaluación



docente y una entrevista a la responsable del sistema nacional de evaluación del Ministerio de Educación (Anexo N°. 3).

### 3.3. Muestra tipo y cálculo

En la presente investigación se trabajo con la población que son los docentes evaluados, padres de familia y estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de educación básica, con el apoyo de las autoridades de los establecimientos educativos. Para lo cual se presenta el siguiente cuadro de desglose de la muestra.

**CUADRO N°. 1**

PARROQUIA	N°. INSTITUCIONES EDUCATIVAS	AÑO QUE EVALUARON A LOS DOCENTES					SUBTOTAL	N°. DE DOCENTES
		5 de básica	6 de Básica	7 de básica	TODAS 2-7			
BELISARIO QUEVEDO	3	2	2	3	3	10	31	
CARCELEN	1	2	1	2		5	10	
CENTRO HISTORICO	7	8	9	11	14	42	81	
CHILLOGALLO	3	1	2	2		5	17	
CHIMBACALLE	3	2	5	4	4	15	41	
COTOCOLLAO	6	7	6	6	1	20	50	
EL CONDADO	1		1	1	1	3	7	
GUAMANI	1					0	2	
IÑAQUITO	3	6	5	9	8	28	51	
ITCHIMBIA	6	9	11	6	20	46	76	
JIPIJAPA	1	2	2	2	2	8	14	
LA ARGELIA	1					0	1	
LA CONCEPCION	3	5	2	6	4	17	31	
LA ECUATORIANA	1	3	2	3		8	20	
LA LIBERTAD	1	2	2	3	1	8	15	
LA MAGDALENA	9	11	12	17	18	58	116	
MARISCAL SUCRE	1				2	2	2	
PUENGASI	1		1			1	2	
QUITO	1		1			1	5	
QUITUMBE	1		2			2	2	
RUMIPAMBA	1	4		2	1	7	13	
SAN ISIDRO DEL INCA	1					0	7	
SAN JUAN	1	2	2	2		6	11	
SOLANDA	1					0	3	
TURUBAMBA	4	5	5	5	1	16	41	
<b>Total general</b>	<b>62</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>84</b>	<b>80</b>	<b>308</b>	<b>649</b>	

Elaborado por: Mirian Lumiquinga  
Fuente: Ministerio de Educación

## FÓRMULA

N= tamaño de la muestra  
 PQ= Constante de probabilidad de  
 ocurrencia y no ocurrencia P(0.5);  
 Q(0.5)  
 E = Error de muestreo (0.02)  
 K = Coeficiente de corrección de error  
 (2)



## DATOS PARA EL CÁLCULO DE DOCENTES

N=649

P=0,5

Q=0,5

E=0,02

K=2

---

## DATOS PARA EL CÁLCULO DE AUTORIDADES

N=62

P=0,5

Q=0,5

E=0,02

K=2

---

## DATOS PARA EL CÁLCULO DE ESTUDIANTES

N=308

P=0,5

Q=0,5

E=0,02

K=2

---

DATOS PARA EL CÁLCULO DE PADRES DE FAMILIA

N=308

P=0,5

Q=0,5

E=0,02

K=2

$$N = \frac{77}{(307)(0,0004) + 0,25} \quad N = 206 \text{ PADRES DE FAMILIA}$$

### 3.4. Tipo de investigación

La investigación se desarrollo mediante el diseño no experimental, es decir sin manipulación deliberadamente de las variables, lo que se hizo es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.<sup>34</sup> De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

En la investigación se utilizó los datos de la muestra nacional de la evaluación del desempeño docente realizada por el Ministerio de Educación para el año 2010, se

---

<sup>34</sup> KERLINGER, FN. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.

selecciono a 318 docentes, 56 autoridades, 206 estudiantes y 206 padres de familia los cuales fueron observados y encuestados en sus establecimientos educativos.

Para esta investigación se utilizó los resultados de las pruebas de las evaluaciones de desempeño del docente de los maestros correspondientes al cantón Quito, las cuales fueron proporcionadas por el Ministerio de Educación, para después contrastarlos con los datos proporcionados en las encuestas.

En este caso la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una variable en un momento dado, es decir es un estudio bajo con enfoque no experimental longitudinal.

En el estudio longitudinal se analizó los cambios en la comunidad educativa en los establecimientos que se realizó las evaluaciones docentes. Se efectuó un análisis de la información tomando en cuenta los datos de la evaluación del desempeño docente realizada en junio del 2010.

La ventaja que se obtuvo con la utilización de este tipo de investigación es conocer los cambios grupales e individuales de los docentes que se evaluaron en el mes de junio del 2010. La desventaja posiblemente será obtener exactamente a los mismos estudiantes y padres de familia que evaluaron a los docentes.

Luego de haber realizado la evaluación del desempeño del docente y obtenido los resultados por parte del Ministerio de Educación esta investigación ha determinado los cambios de actitud de los docentes mejorando así la calidad de la educación.

### **3.5. Comprobación de hipótesis**

La evaluación de desempeño docente es un proceso instalado por el Ministerio de Educación, sin embargo, los resultados observados hasta el momento son producto de la ausencia de pautas claras para evaluar a un gran número de docentes con características y actividades muy diversas. El objetivo de este trabajo fue descubrir los efectos que ocasionaron la evaluación obligatoria del desempeño docente de los maestros de la provincia de Pichincha del cantón Quito para el mejoramiento profesionalmente. Para la comprobación de la hipótesis se seleccionó una adecuada elección de métodos, técnicas e instrumentos que permitió evaluar objetivamente las tareas desarrolladas por los docentes para la evaluación obligatoria. Para corroborarla se propuso que la evaluación obligatoria del desempeño docente es un agente motivador para el mejoramiento profesional.

El método estadístico para comprobar las hipótesis fue para preposiciones por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos y cuantitativos de las respuestas que se obtuvieron de los instrumentos de investigación y medir la relación que existe entre las dos variables de las hipótesis en estudio.

El 81% de docentes encuestados manifestaron que sin duda el desempeño profesional y la de muchos docentes está en pleno desafío diario, ya que les permite estimular a ser mejores docentes cada día, motivándoles a buscar estrategias didácticas que permitan desarrollar en el estudiante la autonomía, autocrítica para que los alumnos sean capaces de resolver conflictos presentados en su diario vivir, desarrollándole a través del diálogo y que comprendan que la vida real está llena de contrariedades y que tendrán que aprender a asumirlas para desenvolverse en sociedad.

El 19% de encuestados que representa a 62 docentes manifiestan que no están de acuerdo con la evaluación porque consideran que primero deberían capacitar a los docentes, equipar los establecimientos educativos con laboratorios, proporcionar una mejor infraestructura.

En la investigación se afirma que por lo menos el 85% de docentes mejoraron profesionalmente luego que rindieron la evaluación obligatoria del desempeño docente ( $H_0$ ). Con una encuesta realizada a 318 docentes se reveló que el 81% de docentes mejoraron profesionalmente. Por lo cual mediante la siguiente fórmula de comprobación de hipótesis se afirma o se rechaza lo que se plantea en la hipótesis.

La hipótesis nula ( $H_0$ ): Al menos el 85% de docentes mejoraron profesionalmente luego que rindieron la evaluación obligatoria del desempeño docente

El criterio para la comprobación de las hipótesis se define así:

Datos: Prueba de hipótesis

$$n = 318 \quad Z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1-\pi)}{n}}}$$

$$p = 0,81$$

$$\pi = 0,85$$

alfa = 0,01 (nivel de significancia)

Regla de deserción

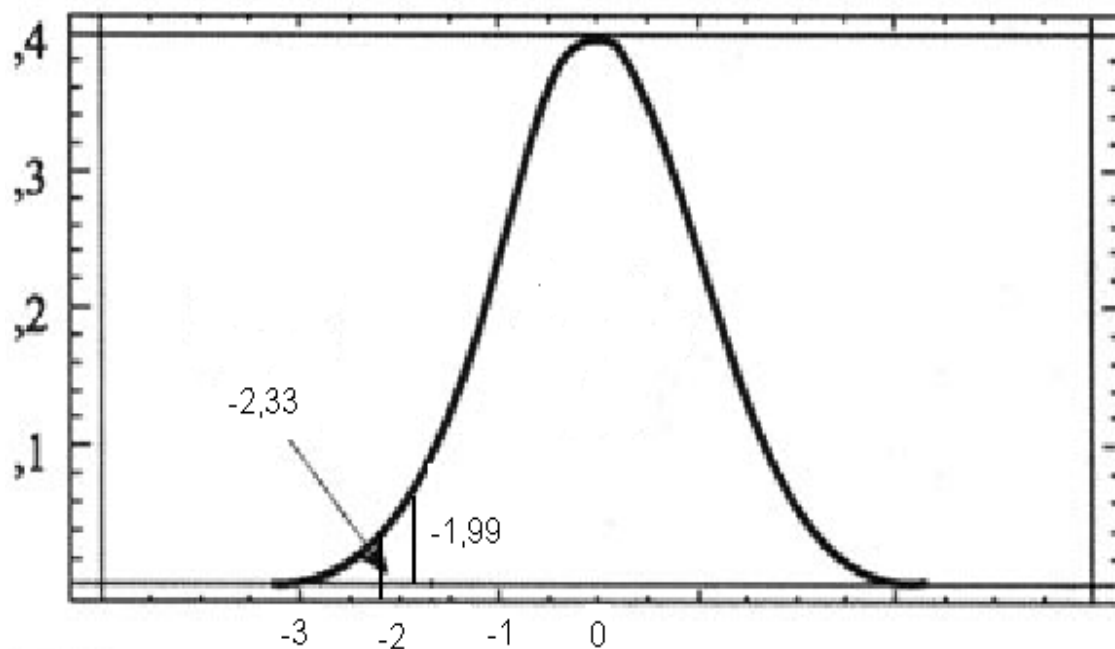
Establezco que la probabilidad de equivocarme al rechazar la hipótesis planteada habiendo sido cierta es de 1%. Por tanto se establece en nivel de significancia con un error tipo I es de 0,01.

El estadístico adecuado es Z que se obtiene:

$$Z = \frac{0,81 - 0,85}{\sqrt{\frac{0,85(1-0,85)}{318}}} \quad Z = \frac{-0,04}{\sqrt{\frac{0,85(0,15)}{318}}} \quad Z = \frac{-0,09}{\sqrt{\frac{0,1275}{318}}}$$

$$z = -1,99$$

GRÁFICO N°. 1



Elaborado por: Mirian Llumiquinga

El valor de  $Z = -1,99$

Valor crítico =  $-2,33$

Con la ayuda de tabla de la distribución normal o desde Excel o cualquier paquete estadístico se obtendrá el valor correspondiente a la probabilidad 0,001 según el nivel de significancia establecido. Este nos da el valor crítico de  $-2,33 = Z_0$ .

Dado en  $Z > Z_0$  entonces se acepta la hipótesis.



Entonces el nivel de significancia 0,01 se podrá afirmar estadísticamente que por lo menos el 85% de docentes si han mejorado profesionalmente

Asumiendo una confiabilidad del 85 por ciento, el valor correspondiente a Z en la distribución normal es -1,99.

Como puede observar en el gráfico N°.1, el valor de la estadística de trabajo se encuentra en la zona de aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente, con una confiabilidad del 85 por ciento se concluye que la los docentes que participaron en la evaluación obligatorio si mejoraron profesionalmente.

Por lo cual se concluye que la evaluación docente si es un agente motivador para el mejoramiento profesional y así crear en el aula un ambiente propicio para el aprendizaje esto conlleva a prepararse al docente teniendo dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras, a establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, a evaluar adecuadamente y aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los estudiantes y por último para el docente permitió continuar con estudios de profesionalización, capacitación y hasta de mejoramiento económico.

### 3.6. Métodos de estudio

Se utilizó un conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se planteó el problema y se pondrá a prueba la hipótesis y los instrumentos de trabajo que se utilizaron para la investigación.

Según las definiciones expuestas por Canales, F, Alvarado, E. (1989), acerca de metodología son las siguientes: “La estrategia utilizada para comprobar una hipótesis o un grupo de hipótesis” y “La determinación de las estrategias y procedimientos que seguirán para dar respuesta al problema y comprobar las hipótesis” <sup>35</sup> (p.133), se consiguió afirmar que la metodología utilizada describe cómo se realizó la investigación.

Con la ayuda de la definición de Kerlinger que “la investigación científica es un proceso sistemático, organizado y objetivo que incluyen la medición de fenómenos”<sup>36</sup> en este trabajo se analizó la frecuencia que los docentes evaluados recurren a su mejoramiento profesional, es decir se comprobó la variable independiente: La evaluación obligatoria del desempeño docente es un agente motivador para el mejoramiento profesional.

---

<sup>35</sup> Metodología de Investigación Nociones Generales; Modulo I,

<sup>36</sup> Kerlinger Fred. Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología. 1983. Segunda Edición, Editorial Interramericana. México.

En esta investigación se usó el método empírico, estadístico y teórico; el método empírico permitió la obtención y elaboración de los supuestos y luego se comparó con los datos estadísticos de los resultados obtenidos de la evaluación docente y con datos obtenidos en las encuestas para así determinar los hechos fundamentales que caracterizan el mejoramiento profesional.

Los métodos empíricos que se utilizó son: La observación y la encuesta; la elaboración de este trabajo tiene como finalidad identificar los efectos elaborándose un informe teórico consistente y científico que sirvió de fundamento para la comprobación de las hipótesis y posteriormente se demostrará mediante análisis de cada una de las encuestas.

La estadística descriptiva permitió organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y directrices del mejoramiento profesional, que en muchas ocasiones no se perciben de manera inmediata. La forma de organizar la información fue mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos.

Los Métodos teóricos no solo revelaron las relaciones esenciales de padres de familia, estudiantes y directivos que participaron en la evaluación de los docentes las cuales permitieron la asimilación de hechos, fenómenos para la comprobación de la hipótesis planteada, la evaluación obligatoria del desempeño docente de los maestros del cantón Quito es un agente motivador para el mejoramiento profesional.

También se utilizó el método de análisis y síntesis estos dos procesos cognoscitivos cumplieron funciones muy importantes en este trabajo. El análisis permitió la división mental del todo en sus múltiples relaciones, componentes y la síntesis establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produjo sobre la base de los resultados obtenidos previamente del análisis.

Con el apoyo del método hipotético-deductivo posibilitó verificar la hipótesis, así como elaborar las conclusiones y predicciones inferidas con los hechos científicos, para así comprobar la veracidad de la hipótesis que sirvió de premisa.

La primera fase de la investigación de campo fue de carácter exploratorio que de acuerdo a la definición de Sánchez V. (1988),

*Tiene como finalidad hacer una indagación elemental, de carácter superficial acerca de una situación, de un hecho o de una acción. Es una especie de sondeo con el cual se alcanza a tener una idea general, desde luego muy orientadora, de algo que nos interesa como motivo de investigación (p.78)*

Con éste trabajo se pretende identificar a los agentes que evaluaron al docente como son los padres de familia, estudiantes y directivos y consolidar las expectativas que poseen los docentes que rindieron la evaluación del desempeño del docente.

La aplicación de las metodologías antes mencionadas facilitó el análisis del problema planteado para lo cual se realizó un diagnóstico de la necesidad, factibilidad de las instituciones evaluadas y el mejoramiento profesional que los docentes adoptaron.

### **3.7. Técnicas e Instrumentos**

Las técnicas que se utilizó (Anexo N°. 2), son las siguientes:

La encuesta.- Fue dirigida a los docentes, padres de familia y directivos, a través de la utilización de cuestionarios y tests elaborados con preguntas cerradas y abiertas, las cuales permitieron recabar información sobre los objetivos planteados en la investigación.

Test.- Aplicado a los estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de educación básica que evaluaron a los docentes en el mes de junio del 2010.

La técnica de la entrevista se utilizó con funcionarios del Ministerio de Educación quien como la Dra. Verónica Benavides Coordinadora General de Planificación quien está a cargo del proceso de evaluación de los docentes y responsable del Sistema Nacional de Evaluación, quien informó sobre los procesos y los objetivos que el Ministerio de Educación pretende con las evaluaciones del desempeño docente.

### **3.8. Fuentes de información**

Las fuentes de información que se utilizó fueron las personas que proveen datos sobre la evaluación docente. Los resultados de las evaluaciones de los docentes del cantón Quito, los datos estadísticos de las encuestas realizadas a los diferentes actores educativos, la información de las enciclopedias, diccionarios, manuales, catálogos, las bibliografías, literaturas científicas, también se utilizó como fuentes las monografías, revistas informes técnicos que contienen información de la evaluación docente.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

#### **4.1. Resultados de la encuesta**

Considerando lo expuesto en los capítulos anteriores, es muy importante la realización de un estudio que aborde los efectos que causa las evaluaciones obligatorias a los docentes del Magisterio Nacional.

La presente investigación se enfocó en los maestros que realizaron la evaluación obligatoria docente en el año 2010; esta fue dispuesta por consulta popular a la ciudadanía ecuatoriana, estas evaluaciones se vienen realizando a partir del 2009; son seleccionados a través de una muestra representativa estratificada donde el Ministerio de Educación selecciona el 25% del total de los docentes, hasta la presente fecha la evaluación docente se cumple con una asistencia de más del 90% de los docentes y sin mayores inconvenientes.

El Ministerio de Educación, a través del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas “Ser Ecuador” realizó la evaluación interna en los establecimientos educativos y la evaluación externa en sedes seleccionadas para evaluar los conocimientos en lectura comprensiva, conocimientos de pedagogía y conocimientos específicos de acuerdo a su formación.

Cabe señalar que el 10% de docentes que no se evalúan son porque algunos de ellos están en proceso de jubilación o porque son maestros de especialización como cultura física, música, computación, etc., cuyas pruebas se aplicarán oportunamente.

El objetivo de la evaluación externa fue establecer la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones de educación pública y privada, para determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación del docente. La evaluación de los docentes sirve como insumo para retroalimentar la política pública del Ministerio de Educación y de esta manera focalizar acciones.

Los docentes del cantón Quito seleccionados en la muestra de acuerdo a un cronograma realizado por las Universidades contratadas para la aplicación de cuestionarios y pruebas asistieron a los establecimientos educativos para llenar los seis cuestionarios correspondientes a la evaluación interna y para la evaluación externa asisten a las diferentes sedes escogidas para el evento el cual se inició con la aplicación de la prueba de lectura crítica, donde los docentes debían interpretar y decodificar textos académicos.

Luego, la prueba de conocimientos de pedagogía para conocer el nivel de comprensión del maestro en el desempeño profesional. Además se aplicó la prueba de conocimientos específicos, es decir, sobre el área específica en la que el maestro da su cátedra para este trabajo de investigación se focalizó a los



docentes de educación primaria los cuales rindieron la prueba de segundo a séptimo año.

El puntaje de las pruebas externas se suma al resultado de la evaluación interna cuyos resultados son publicados en el portal electrónico del Ministerio de Educación. De acuerdo al puntaje obtenido los profesores que logren entre el 90% y 100% de calificación tienen pasantías, becas y reciben estímulos económicos de \$. 1200 para el nivel excelente. Quienes consigan entre el 70% y 89% tendrán los mismos beneficios que los anteriores, con la diferencia de que el estímulo económico es de \$ 900 para el nivel muy bueno durante cuatro años y quienes consigan del 69% hacia abajo, recibirán cursos de capacitación y se someterán a otra prueba en un período no mayor de dos años.

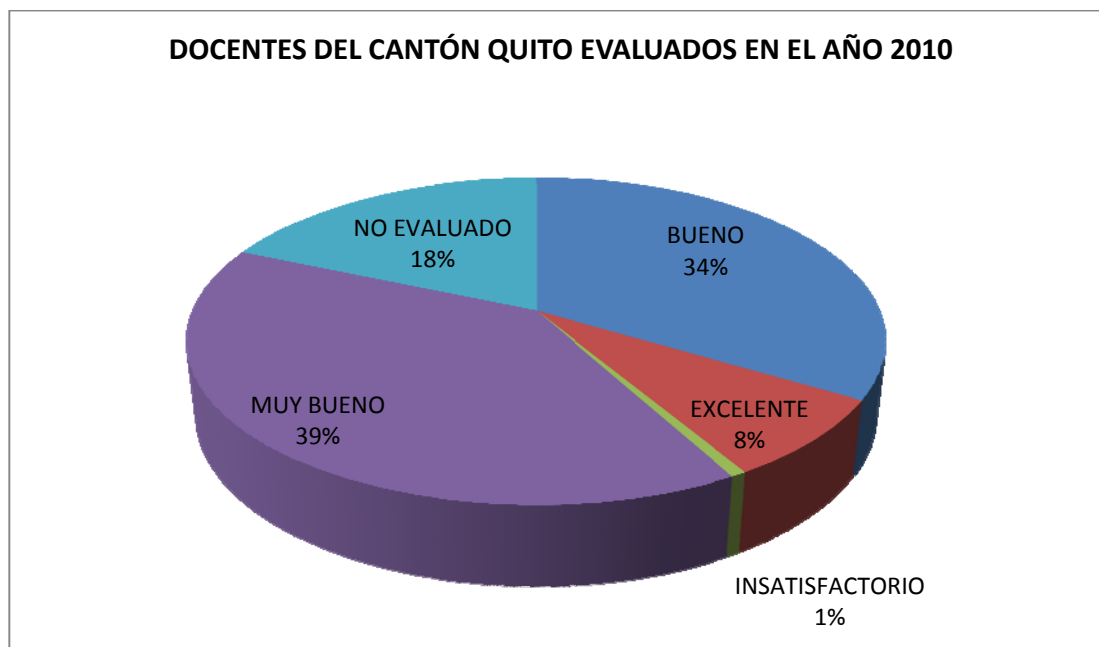
Realizado este proceso el Ministerio de Educación, para el presente trabajo investigativo proporcionó datos estadísticos como se detalla en el cuadro N°. 2 , en el cual se aprecia que de los 649 docentes seleccionados para la evaluación, 120 no se presentaron aduciendo que están próximo a jubilarse o en proceso de jubilación, no trabajan ya en esas instituciones, tienen funciones administrativas (son conserjes o directivos encargados) o poseen permiso médico; los 529 docentes restantes se sujetaron a las dos fases de la evaluación cumpliendo con la convocatoria realizada por el Ministerio de Educación; demostrando que el 39% de docentes tienen una calificación de muy buena lo que se observa que se cuenta con docentes capacitados, motivados por docencia.

## CUADRO Nº. 2

## DOCENTES DEL CANTÓN QUITO EVALUADOS EN EL AÑO 2010

PARROQUIAS	NIVEL DE CONOCIMIENTO					TOTAL GENERAL NÚMERO DE DOCENTES
	BUENO	EXCELENTE	INSATISFAC TORIO	MUY BUENO	NO EVALUADO	
BELISARIO QUEVEDO	9			15	7	31
CARCELEN	1			9		10
CENTRO HISTORICO	40		1	24	16	81
CHILLOGALLO	3	2		11	1	17
CHIMBACALLE	21			14	6	41
COTOCOLLAO	22			25	3	50
EL CONDADO		1		4	2	7
GUAMANI			1		1	2
IÑAQUITO	1	15	1	20	14	51
ITCHIMBIA	24	2		25	25	76
JIPIJAPA	6			5	3	14
LA ARGELIA	1					1
LA CONCEPCION	7	10		7	7	31
LA ECUATORIANA	13			5	2	20
LA LIBERTAD	8			7		15
LA MAGDALENA	28	14		51	23	116
MARISCAL SUCRE					2	2
PUENGASI				1	1	2
QUITO	4			1		5
QUITUMBE					2	2
RUMIPAMBA	6		1	5	1	13
SAN ISIDRO DEL INCA	2			5		7
SAN JUAN	1	1		8	1	11
SOLANDA	1			2		3
TURUBAMBA	20	6		12	3	41
<b>Total general</b>	<b>218</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>256</b>	<b>120</b>	<b>649</b>

Fuente: Ministerio de Educación (Dirección Nacional de Información y Evaluación)  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**GRÁFICO Nº. 2**

Fuente: Ministerio de Educación (Dirección Nacional de Información y Evaluación)  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

Los resultados de las encuestas que se detallan a continuación fueron procesados automáticamente en Microsoft office Excel 2007, expresados en frecuencias absolutas y porcentaje. Se representan en cuadros y gráficos estadísticos para una mejor comprensión.

#### **4.2. Encuesta a docentes**

Con estos antecedentes para este trabajo de investigación se escogió a los maestros del cantón Quito seleccionados en la muestra del Ministerio de Educación correspondiente al año 2010 de los establecimientos educativos fiscales de la sección matutina y vespertina, los mismos que son 649 docentes, de 25 parroquias; que de acuerdo a la fórmula seleccionada para esta

investigación se aplicó la encuesta a 318 docentes los cuales manifestaron lo siguiente:

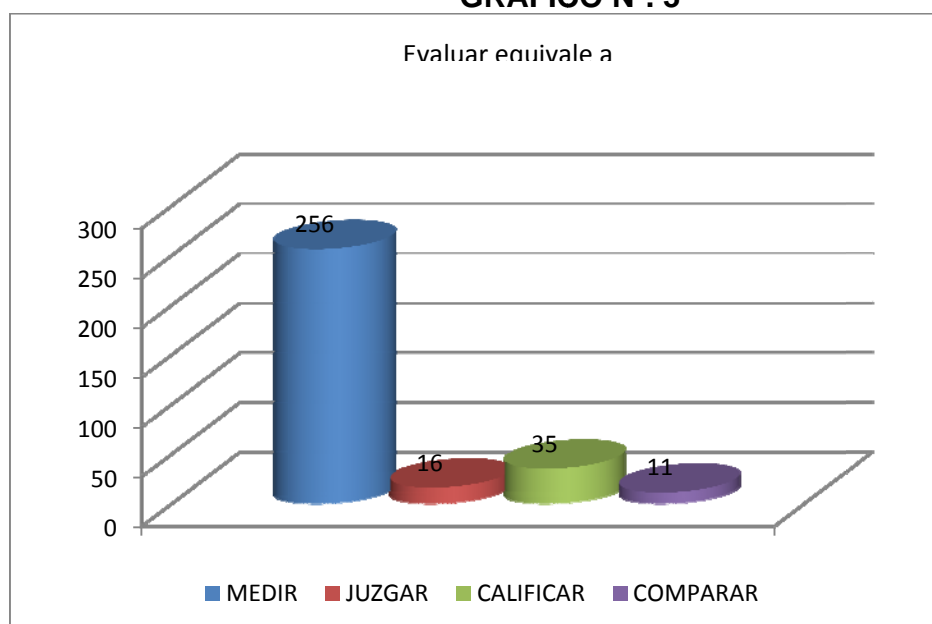
- **Evaluar equivale a:**

**CUADRO Nº. 3**

RESPUESTAS	POBLACION	PORCENTAJE
MEDIR	256	80
JUZGAR	16	5
CALIFICAR	35	11
COMPARAR	11	4
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiyinga.

**GRÁFICO Nº. 3**



Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiyinga.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este ítem los 256 docentes evaluados y seleccionados en la muestra manifestaron que evaluar es medir lo que representa el 80% lo cual significa que la mayoría de docentes consideran que medir es averiguar la cantidad de una cosa, de un fenómeno, de una característica o de un producto. La medición proporciona información que posibilita la evaluación. En este sentido, la medición es previa a la evaluación, está supeditada a ésta y sirve a sus propósitos. En el sistema educativo la medición como la evaluación constituyen un solo componente, es decir la mayoría de docentes tienen claro el significado de evaluar, demostrando que los docentes se apropiaron del proceso de evaluación.

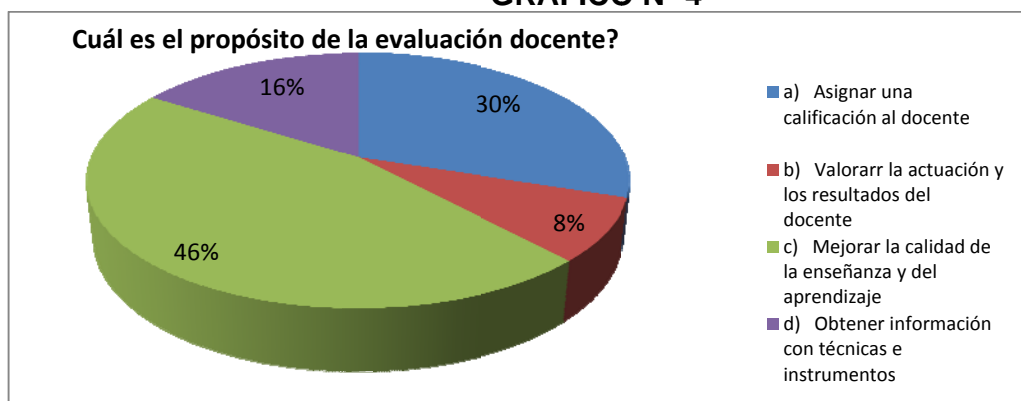
- **Cuál es el propósito de la evaluación docente?**

**CUADRO Nº. 4**

RESPUESTAS		POBLACIÓN	PORCENTAJE
a	Asignar una calificación al docente	96	30
b	Valorar la actuación y los resultados del docente	25	8
C	Mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje	147	46
d	Obtener información con técnicas e instrumentos	50	16
<b>TOTAL</b>		<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga.

GRÁFICO N° 4



Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las cuatro alternativas presentadas los 147 docentes evaluados manifestaron que el propósito de las evaluaciones docentes por parte del Ministerio de Educación es mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje de los estudiantes esto representa el 46%, la mayoría de docentes tienen la intención de mejorar la educación de igual manera apoyar a las entidades para determinar las falencias y fortalezas que tiene nuestra educación; pero el 30 % de los docentes consideran que el Ministerio de Educación lo que pretende es asignar una calificación al docente para poseer datos de cuantos docentes son buenos y cuantos son malos; considero que una gran cantidad de maestros están preocupados por mejorar la educación del país por lo cual los docentes deben ser evaluados y actualizar los conocimientos para que brinden verdaderos conocimientos y guíen así a los alumnos por el mejor sendero.

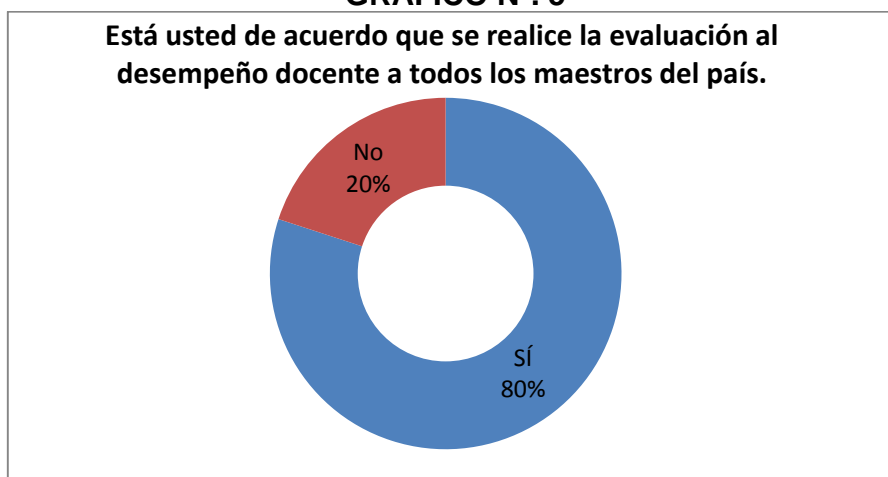
- **Está usted de acuerdo que se realice la evaluación al desempeño docente a todos los maestros del país.**

CUADRO N°. 5

RESPUESTAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SÍ	254	80
NO	64	20
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiyinga.

GRÁFICO N°. 5



Fuente: encuesta a los docentes  
Elaborado por: Mirian Llumiyinga.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 318 docente encuestados 254 que representa el 80% manifestaron que están de acuerdo que se realicen las evaluaciones a todos los docentes del país, y 64 docente no están de acuerdo mostrando su inconformidad con esta actividad planteada por el Ministerio de Educación.

Lo que se deduce que la mayoría de docentes piensan en un mejoramiento cualitativo de la enseñanza es decir están consientes que la aplicación de procedimientos técnicos como es la evaluación al desempeño de los docentes planteada como una de las políticas de Estado la misma que aprobó la ciudadanía con el Plan Decenal de Educación en consulta popular.

El sistema previsto de evaluación docente dará oportunidad de acceso a becas y programas de capacitación a los maestros y estímulos económicos a los mejores evaluados, pero también dará oportunidad de remozar conocimientos y habilidades docentes a quienes obtengan insuficientes calificaciones y, sobre todo, la posibilidad de sujetarse a una nueva evaluación; por supuesto, los maestros que no aprueben la nueva evaluación, aun después de haber recibido la oportunidad de capacitarse, serán separados del Magisterio.

- **Está de acuerdo que la evaluación al desempeño docente se realice en dos fases interna y externa**

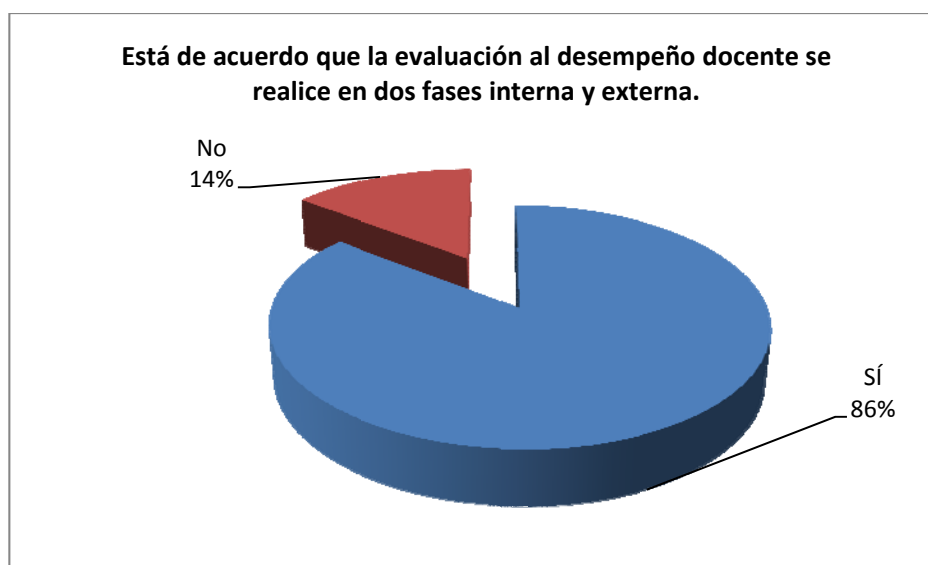
**CUADRO N°. 6**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SÍ	272	86
NO	46	14
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiuinga



GRÁFICO N.º 6



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquina

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los 272 docentes manifestaron que están de acuerdo con las evaluaciones con la fase interna que se realiza en las instituciones educativas ya que cada docente se autoevalúa, su compañero de trabajo también lo evalúa, el director del establecimiento califica el desempeño docente, sus estudiantes y padres de familia evalúan al maestro y la fase externa que se refiere a la evaluación de conocimientos específicos y los 46 docentes evaluados manifestaron que no se oponen a la evaluación en sí misma, sino a la propuesta por el Ministerio; que es una evaluación persecutoria; que atenta contra la estabilidad laboral de los maestros y que solo admiten una evaluación integral en donde se contemple también el currículo, las

facilidades de los centros de enseñanza, las autoridades educativas, al mismo ministerio.

Todas estas razones no solo son poco consistentes, y fácilmente rebatibles, sino que los docentes olvidan la contraparte que ellos deben tener como derechos de los maestros y sus obligaciones, entre ellas las de rendir cuentas a la comunidad educativa y social, del cumplimiento de sus obligaciones profesionales y el derecho de dotar a estudiantes, padres de familia y el país de contar con una educación de calidad; se considera que las dos fases establecidas para la evaluación docentes son parámetros establecidos y cubren las expectativas que las autoridades del Ministerio de Educación desean conocer de los docentes para conocer el nivel académico.

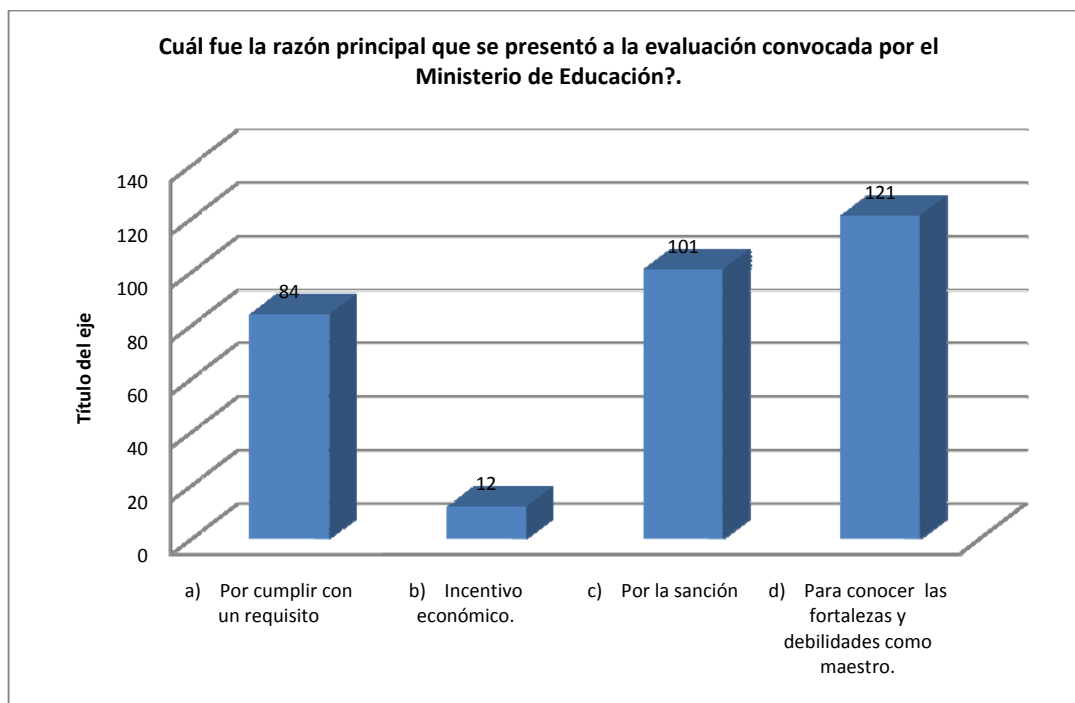
- **Cuál fue la razón principal que se presentó a la evaluación convocada por el Ministerio de Educación?**

**CUADRO N°. 7**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
a) Por cumplir con un requisito	84	26
b) Incentivo económico.	12	4
c) Por la sanción	101	32
d) Para conocer las fortalezas y debilidades como maestro.	121	38
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

GRÁFICO N.º 7



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 38% de encuestados seleccionaron como principal razón para presentarse a la evaluación al desempeño docente convocado por el Ministerio de Educación el literal d) que es para conocer las fortalezas y debilidades como maestro, pero 101 docentes que representa el 32 % consideran que se presentaron por temor a la sanción que esta Dependencia impone a los docentes, lo que causa rebeldía a los maestros, pero también 84 docentes se presentaron para cumplir como un requisito que impone, esto demuestra que hay poca concientización sobre el papel de ser maestro y 12 docentes que representa el 4% de la población manifestaron que se

presentaron por el incentivo económico porque consideran que premiar la excelencia en el desempeño docente es una forma concreta de revalorizar la función de los docentes.

Resulta un contrasentido que existan maestros que rechacen un mecanismo que estimula la excelencia docente y genera incentivos para la capacitación.

En el sistema previsto, se premia la excelencia docente con bonos a los que podrá aspirar el profesor en otra evaluación después de cuatro años. Lo ideal sería llegar a desarrollar un sistema donde el Ministerio de Educación mejore los sueldos salariales, donde se hallen vinculadas a la excelencia del desempeño docente. Hay que recordar que la evaluación es una exigencia ética y técnica para los maestros y una obligación social de rendición de cuentas a la comunidad.

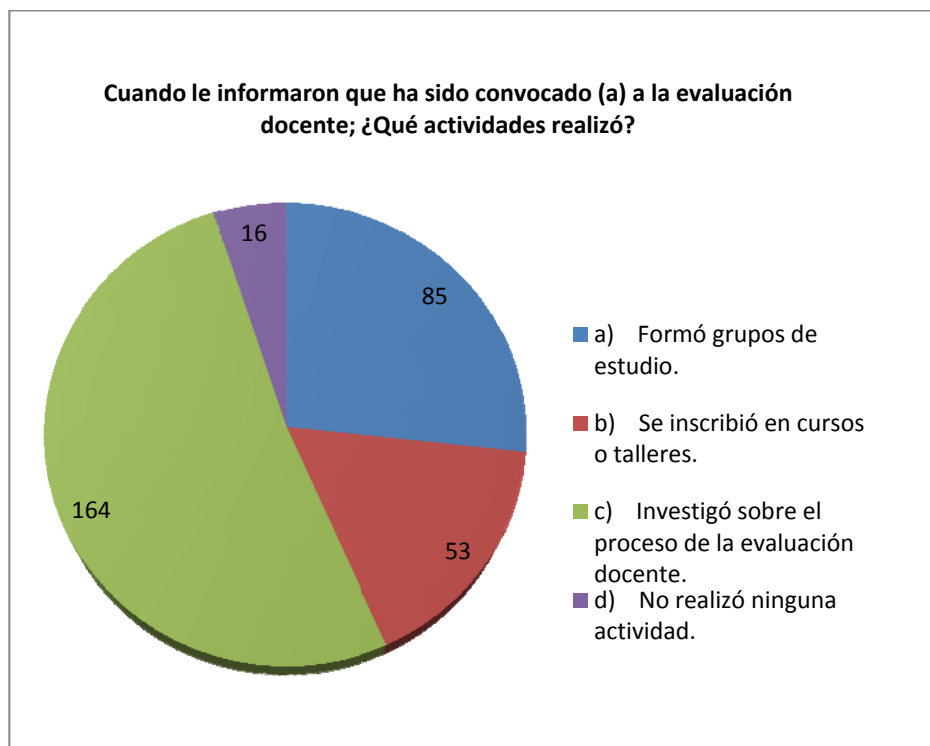
- **Cuando le informaron que ha sido convocado (a) a la evaluación docente; ¿Qué actividades realizó?**

**CUADRO N°. 8**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
a) Formó grupos de estudio.	85	27
b) Se inscribió en cursos o talleres.	53	17
c) Investigó sobre el proceso de la evaluación docente.	164	52
d) No realizó ninguna actividad.	16	5
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100</b>

Fuente. Encuesta a docentes evaluados/Elaborado por: Mirian Llumiuinga

GRÁFICO Nº. 8



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquina

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Con este ítem 164 docentes que representa el 52% revelaron que como primera actividad luego de haber sido convocado a la evaluación al desempeño docente investigaron por vía telefónica y por internet, sobre el proceso de la evaluación e inmediatamente formaron grupos de trabajo ya sea en la institución educativa o grupo social mencionando 85 docente que realizaron esta actividad; un grupo de 53 docentes se inscribieron en talleres o cursos organizados por fundaciones u

organizaciones no gubernamentales pero es tan curiosos que 16 docentes de los 318 manifiestan que no realizaron ninguna actividad.

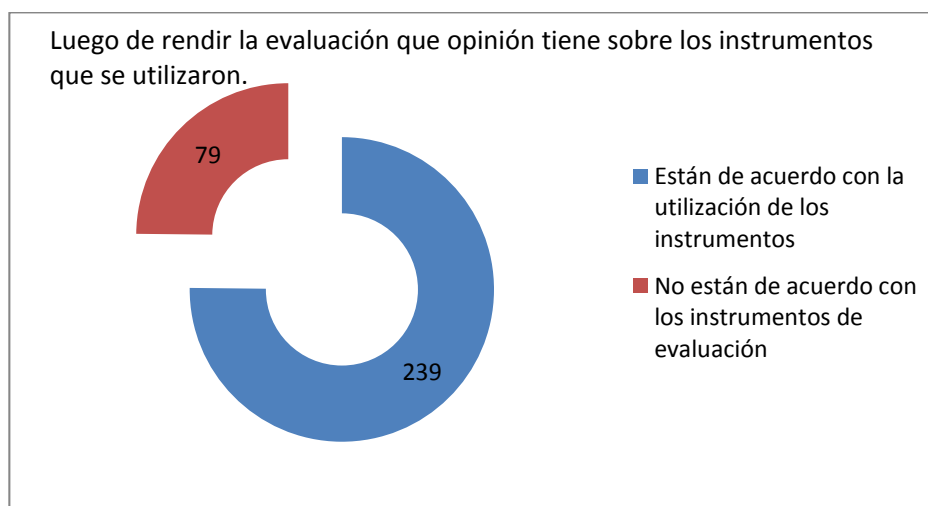
La mayoría de docentes preocupados por la evaluación asumieron en forma positiva el ser evaluado lo que permitió que cada uno por iniciativa propia investigue en que consiste dicha evaluación, quienes intervienen, cuando se realiza y que deben hacer siendo este un agente motivador para reunirse con compañeros y unificar ideas y hasta formar grupos de estudios.

- **Qué opinión tiene sobre los instrumentos que se utilizaron en la evaluación docente?**

**CUADRO Nº.9**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Están de acuerdo con la utilización de los instrumentos	239	72
No están de acuerdo con los instrumentos de evaluación	79	28
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**GRÁFICO Nº. 9**

Fuente: Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirián Llumiquina

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 72% de docentes manifestaron que el Ministerio de Educación en su página web siempre se encuentran publicando documentos referentes al sistema nacional de evaluación docente y tienen conocimiento de los instrumentos de evaluación como que el 50% de la evaluación está compuesta de autoevaluación del mismo maestro, co -evaluación de sus colegas, y de los directivos del plantel, evaluación por parte de sus estudiantes, padres de familia y su desempeño en la hora de clase y también que el otro 50% lo compone una prueba de conocimientos específicos, 10% de conocimientos pedagógicos, es decir cómo enseñar, y 10 % de habilidades didácticas, lo que se concluye que los 239 docentes están de acuerdo con los instrumentos que se utilizan; pero los 79 docentes que representan el 28%

manifestaron que los instrumentos que se están planteando no son los más adecuados, porque pretenden aplicar la prueba de conocimientos pedagógicas y didácticas que no están acorde a la realidad de la especialidad de la modalidad y del nivel de los maestros, porque muchos maestros ingresaron al magisterio siendo sólo bachilleres y muchos no eran ni bachilleres, porque era el hermano mayor de la familia que le gustaba enseñar a sus hermanitos, y en la escuela era el número uno, esa persona tenía vocación de maestro sin tener título, sin haberle tomado pruebas, eso no determina la calidad sino la capacidad de un maestro.

### ¿Qué expectativa tiene de esta evaluación?

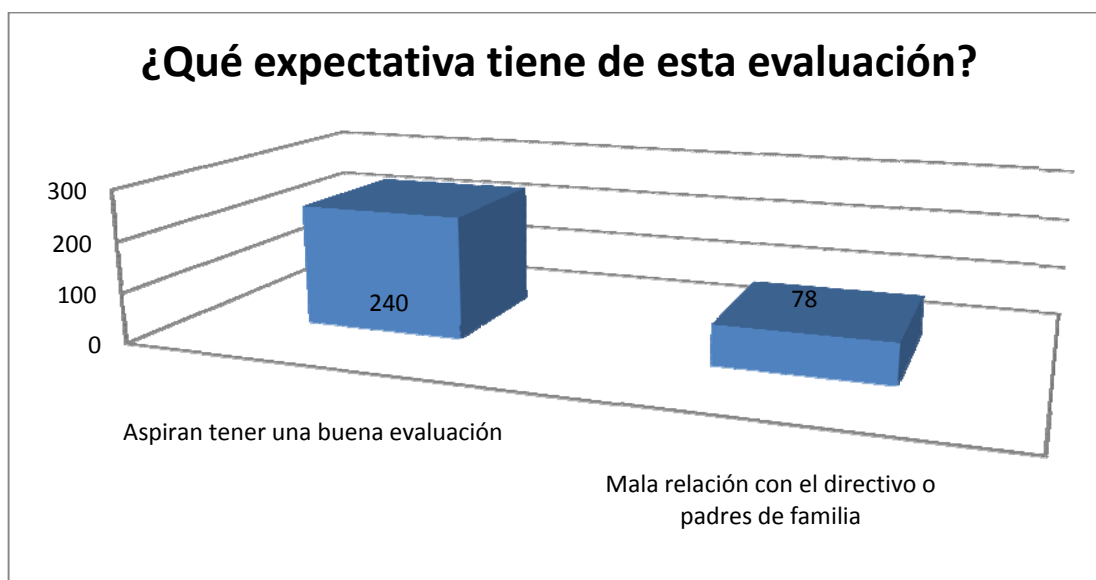
**CUADRO Nº.10**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Aspiran tener una buena evaluación	240	75
Mala relación con el directivo o padres de familia	78	25
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga



GRÁFICO N.º 10



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los 240 docentes que rindieron la evaluación del desempeño docente que son el 75% manifestaron que esperan en primer lugar que sea una buena evaluación en la cual pueda ver reflejado el trabajo que realizan en los establecimientos educativos en pro de fortalecer la labor como docente, mejorando en aquello que necesite ser mejorado y también que se le pueda reconocer en la nota como excelente o insatisfactorio. También aspiran poseer un extra a su sueldo.

Mientras que el 25% que representa a 78 docentes consideran que no se verá reflejado su trabajo en virtud que con el directivo o padres de familia no tienen

buenas relaciones y dudan que la evaluación por parte del directivo no tengan la calificación que ellos aspiran.

Los docentes consideran que luego de la evaluación el Ministerio de Educación debe revisar el currículo, planes, programas, pensum de estudios, proyectos, metodologías, porque estos deben responder a la realidad del país y a las necesidades específicas de la educación ecuatoriana, también deben evaluar la infraestructura educativa, laboratorios, bibliotecas, material didáctico ya que hay la necesidad de incorporar la informática al proceso educativo.

Manifestaron que los maestros deben ser evaluados en condiciones de justicia y equidad; en un análisis crítico y autocrítico, con participación social, que permita reconocer las fortalezas y limitaciones, en el conocimiento científico y pedagógico, tomando en cuenta la formación, experiencia, vocación y convicción profesional.

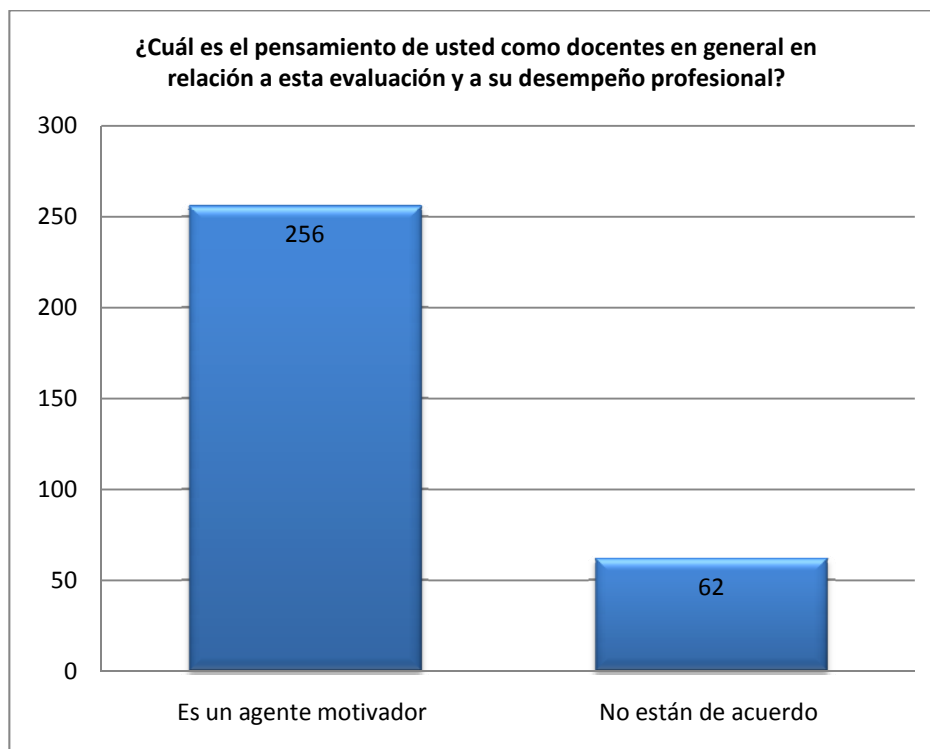
**¿Cuál es el pensamiento de usted como docentes en general en relación a esta evaluación y a su desempeño profesional?**

**CUADRO Nº.11**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>DOCENTES EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Es un agente motivador	256	81
No están de acuerdo	62	19
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

GRÁFICO N° 11



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquina

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 81% de docentes encuestados manifestaron que sin duda el desempeño profesional y la de muchos docentes está en pleno desafío diario, ya que les permite estimula a ser mejores docentes cada día, motivándoles a buscar estrategias didácticas que permitan desarrollar en el estudiante la autonomía, autocrítica para que los alumnos sean capaces de resolver conflictos presentados en su diario vivir, desarrollándole a través del diálogo y que comprendan que la vida real está llena de

contrariedades y que tendrán que aprender a asumirlas para desenvolverse en sociedad.

El 19% de encuestados que representa a 62 docentes manifiestan que no están de acuerdo con la evaluación porque consideran que primero deberían capacitar a los docentes, equipar los establecimientos educativos con laboratorios, proporcionar una mejor infraestructura.

Algunos maestros consideran que la evaluación debe tener en cuenta el rendimiento académico, las fortalezas y promoción de los estudiantes; y que la evaluación planteada por el Ministerio de Educación busca descargar la responsabilidad de la crisis educativa sobre los maestros y con las sanciones que impone consideran como supuesta fórmula para alcanzar la excelencia.

Un grupo de maestros apoyados en un gremio como es la UNE expresan un total desacuerdo al proceso de evaluación manifestaron que es inconstitucional, ya que violenta el art. 349 de la Carta Política, también comunicaron que son tratados con prepotencia, amenazas y autoritarismo de por parte del gobierno nacional.

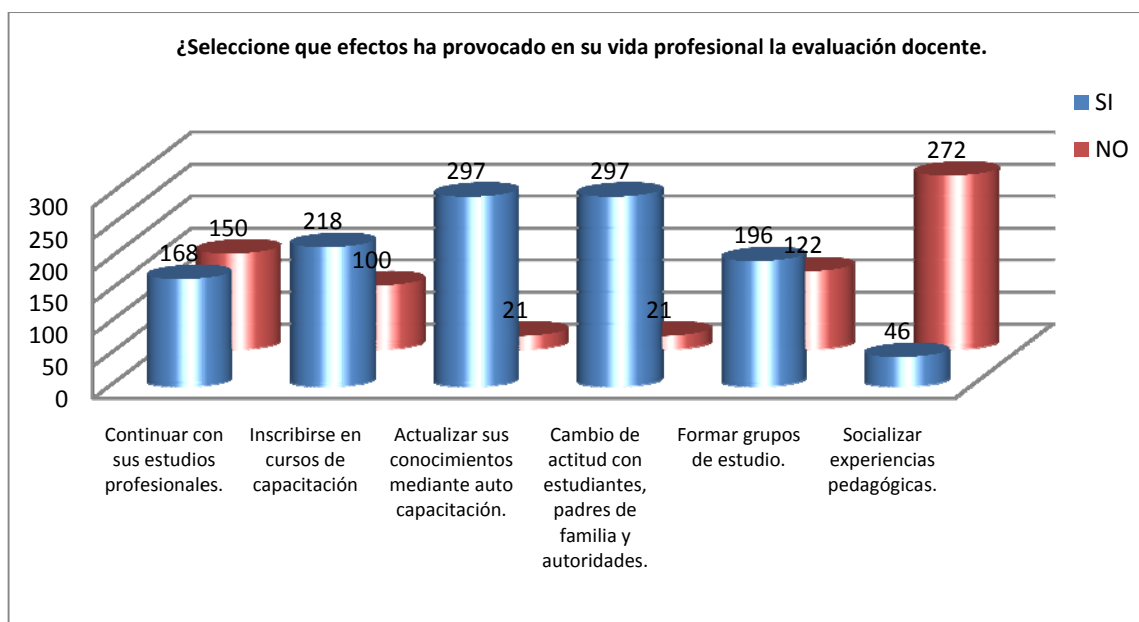
**Seleccione que efectos ha provocado en su vida profesional la evaluación docente.**

**CUADRO Nº. 12**

<b>REPUESTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
Continuar con sus estudios profesionales.	168	150	318
Inscribirse en cursos de capacitación	218	100	318
Actualizar sus conocimientos mediante auto capacitación.	297	21	318
Cambio de actitud con estudiantes, padres de familia y autoridades.	297	21	318
Formar grupos de estudio.	196	122	318
Socializar experiencias pedagógicas.	46	272	318

Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**GRÁFICO Nº. 12**



Fuente. Encuesta a docentes evaluados  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De los 318 docentes encuestados 265 respondieron que la evaluación docentes les motivo a terminar sus estudios ya que algunos docentes poseían egresamiento por lo que manifestaron que han realizado los trámites pertinentes para obtener su título profesional y 150 docentes manifiestan que no tienen estudios pendientes.

También se puede observar que 218 docentes encuestados manifiestan que se han inscrito en cursos ya sea convocado por el Ministerio de Educación o por Fundaciones o Corporaciones que ofertan cursos para mejoramiento profesional.

297 docentes encuestados manifestaron que actualizaron sus conocimientos capacitándose personalmente, investigaron en libros, revisaron folletos, que revisaban constantemente en el internet temas relacionados a su especialidad.

Luego de rendir la evaluación del desempeño docente 297 docentes encuestados manifiestan que en ellos se produjo un cambio de actitud ante los estudiantes, padres de familia y autoridades ya que informan que han utilizado material didáctico, preparan las clases con anterioridad, escuchan a los estudiantes, satisfacen sus curiosidades.

196 docentes confirman que ellos han conformado grupos de estudio entre compañeros de trabajo para compartir experiencias, criterios, hasta para facilitarse libros, esta estrategia manifiestan que les ha facilitado para presentarse a rendir las pruebas de la evaluación docente.

### 4.3. Encuesta a estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de Educación General Básica

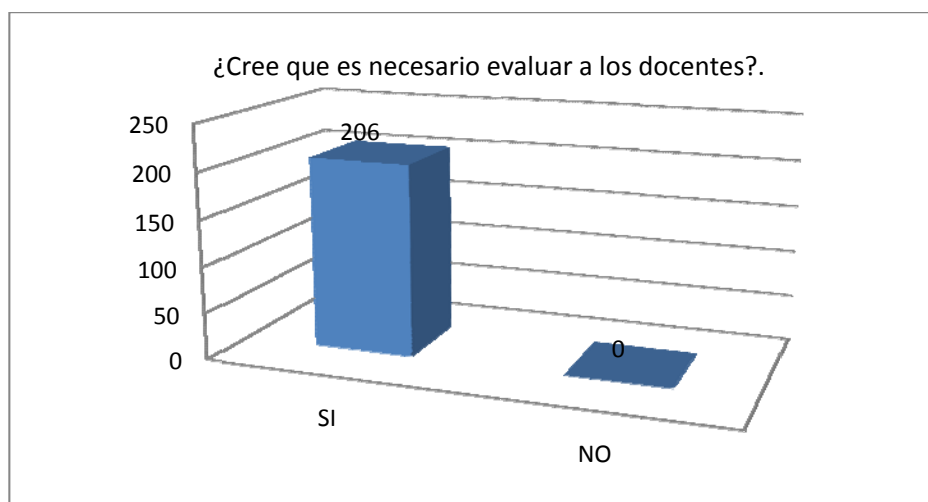
¿Cree que es necesario evaluar a los docentes?

**CUADRO Nº. 13**

RESPUESTAS	ESTUDIANTES EVALUADOS	PORCENTAJE
SÍ	206	100
NO	0	0
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiuinga

**GRÁFICO Nº. 13**



Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiuinga

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

100% de estudiantes encuestados están de acuerdo que se haya evaluado a los docentes porque en las institución educativas existen materiales rudimentarios, antiguos, mencionan que los maestros no quieren cambiar su forma de actuar, ni su forma pedagógica, ellos no permiten dar una oportunidad a los alumnos en los exámenes.

Informan que los maestros deben ser los primeros en presentarse a las evaluaciones, ellos deberían dar ejemplo al estudiante y voluntariamente asistir a dar las pruebas de evolución, señalaron que esperan que la evaluación permita acabar con esos “profesores que llegan a la escuela y te ponen un ejercicio en la pizarra y te dicen resuélvalo. Y uno no sabe mucho y tiene que buscárselas solo, sin tener la opción de preguntarles sin que se enojen”

También señalaron que algunos docentes son ya de edad tienen alrededor de 60 a 70 años muchos de ellos están cansados, mal pagados, y son ellos quienes no quieren a la evaluación.



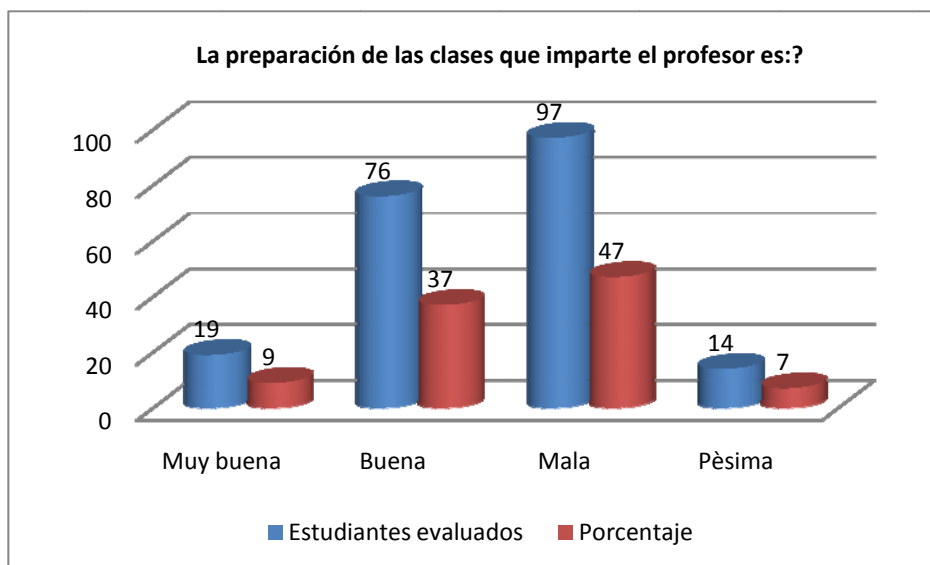
La clase que imparte el profesor es:

CUADRO Nº.14

Respuestas	Estudiantes evaluados	Porcentaje
Muy buena	19	9
Buena	76	37
Mala	97	47
Pésima	14	7
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>100</b>

Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

GRÁFICO Nº. 14



Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De los 206 estudiantes encuestados, 19 que representan el 9% consideran que las clases que imparte el docente son excelentes, el 37% de estudiantes lo que representa la mayoría manifestaron que las clases que imparte su maestro son buenas, y 97 estudiantes que representa el 47% seleccionaron como respuesta que las clases que imparte su maestro son malas reflexionando que los estudiantes no le entiende la clase, no refuerza los contenidos y 14 estudiantes que representa el 7% seleccionaron que son pésimas las clases por que según el criterio de algunos alumnos especialmente de séptimo año de educación básica ellos consideran que algunos docentes les falta vocación, por que les envían muchos deberes sin explicar nada de materia y en la pizarra cuando resuelven ni a ellos les salen los ejercicios.

Considero que muchos de los problemas que se manifiestan en el proceso educativo están relacionados con las deficiencias del trabajo del maestro se debe en muchas ocasiones a la insuficiente preparación pedagógica de los docentes para ejercer su rol como tales, pero la justificación de ellos es que la mala educación se debe al gobierno.

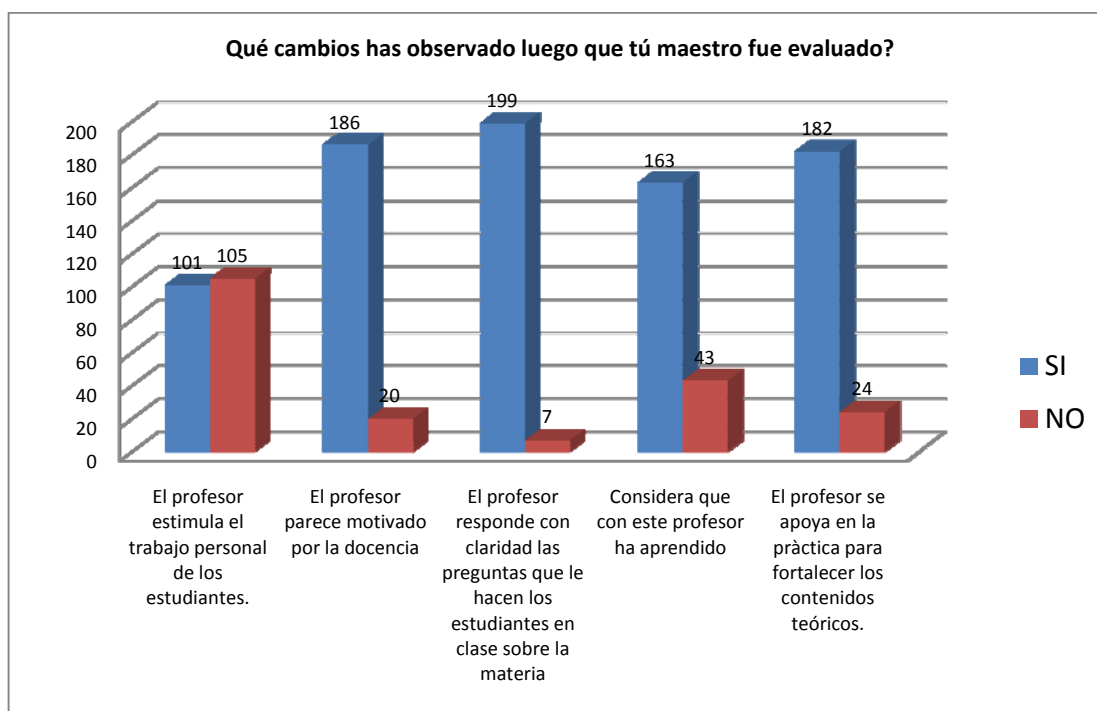
## Qué cambios ha observado luego que tú maestro fue evaluado?

**CUADRO Nº.15**

Respuestas	SI	% SI	NO	%NO	TOTAL
El profesor estimula el trabajo personal de los estudiantes.	101	49	105	51	206
El profesor parece motivado por la docencia	186	90	20	10	206
El profesor responde con claridad las preguntas que le hacen los estudiantes en clase sobre la materia	199	97	7	3	206
Considera que con este profesor ha aprendido	163	79	43	21	206
El profesor se apoya en la práctica para fortalecer los contenidos teóricos.	182	88	24	12	206

Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**GRÁFICO Nº. 15**



Fuente. Encuesta a estudiantes  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La inmensa mayoría de los estudiantes investigados 101 representan el 49 % opinaron positivamente a cerca que el profesor ha cambiado su actitud, muchos de ellos su opinión fue positiva es decir que el profesor estimuló el trabajo personal de los estudiantes. Llama la atención que un grupo de 186 estudiantes que representa el 90% seleccionaron el si cuando se consulto si el profesor parece motivado por la docencia, esto significa que si los estudiantes se dan cuenta del cambio que ha sobrellevado el maestro pero el 3 % no están convencidos que el docente este motivado por su carrera como maestro.

El 97% de estudiantes opinaron que los maestros responden con claridad las preguntas que le hacen los estudiantes en clases siendo más atentos y preocupados en que el estudiante no tenga ninguna duda sobre los contenidos de la asignatura, el 3% de estudiantes se manifestaron negativamente pero al averiguarles el porqué seleccionaron no, informaron que tienen temor de volver a preguntarle la misma pregunta.

Un grupo de 163 estudiante encuestados consideran que con el profesor que tienen si han aprendido la asignatura, lo que se identifica que la mayoría de estudiante reconocen que la educación está restableciendo que el docentes pone de su parte para impartir sus conocimientos y un 21% que representa a 43 estudiantes manifestaron que con el profesor que poseen no aprenden esto conduce a pensar que hay otro factores que influyen en el aprendizaje los cuales no son objetivos de este trabajo.

Un grupo mayoritario de 182 estudiantes que representa el 88% manifestaron que el profesor realiza proyectos prácticos lo que permite entender la teoría lo que es más divertido y fácil de

aprender y 24 estudiantes opinaron negativamente lo hace pensar que el maestro no utiliza material concreto o realiza experimentos para la explicación de sus clases.

Los resultados anteriores conducen a pensar que las evaluaciones realizadas a los docentes ha provocado un cambio de actitud de los maestros frente a los estudiantes, el trato es cordial, en las clases traen material didáctico, explican las clases y las preguntas que realizan los estudiantes son resultas.

#### **4.4. Encuesta a los Directores de los Establecimientos Educativos**

##### **¿Cómo se evalúan a los docentes?**

El 100% de Directores encuestados manifestaron que los profesores son evaluados en dos fases fase interna y fase externa; la primera a través de seis instrumentos:

- 1.-La evaluación por parte del Directivo
- 2.- La Autoevaluación.
- 3.- Evaluación por parte de otro profesor que corresponda a la misma área y año.
- 4.- La evaluación de los padres de familia de los alumnos del grado en el cual imparte sus conocimientos.
- 5.- La evaluación de los estudiantes
- 6.- La evaluación de una hora clase.

En la fase externa las pruebas de lectura crítica, conocimientos de pedagogía y las de conocimientos específicos.

Los directivos de las instituciones educativas tienen pleno conocimiento del proceso y los componentes de la evaluación docente y están de acuerdo con la propuesta del gobierno que ya era hora de tomar cartas en el asunto en la educación del país ya que es una herramienta indispensable que retroalimenta el proceso educativo y dentro de este el docente que es uno de los actores principales.

### **¿Qué deben realizar los profesores que son evaluados?**

El 100 % de Directivos tienen conocimiento que todos los docentes deben someterse al proceso cumplir con cada uno de instrumentos para cumplir con lo solicitado por el Ministerio de Educación, manifiestan que deben informar contestar las preguntas que solicitan en las hojas de respuestas en los plazos solicitados.

### **¿Qué pretende la Evaluación del Desempeño Docente?**

El 97% de evaluados manifestaron que la Evaluación del Desempeño Docente orienta al mejoramiento y fortalecimiento de la labor pedagógica de los docentes, con el fin de conseguir aprendizajes de calidad de los estudiantes.

El 3% de Directivos encuestados mencionaron que la evaluación tiene un carácter formativo lo que significa que la información que les entregan al término del proceso permitirá conocer las fortalezas y debilidades de los docentes, emitiéndoles una calificación de excelentes, muy buenos, buenos o insatisfactorios.

**¿Qué pasa con los docentes evaluados como Excelentes o Insatisfactorios?**

El 100% de evaluados tienen pleno conocimiento que los docentes quienes obtengan nivel de desempeño excelente serán beneficiados con un bono económico durante cuatro años mientras los que tengan un nivel insatisfactorio, serán beneficiados con cursos organizados y financiados por el Ministerio de Educación y deberán someterse a una nueva evaluación en el plazo de un año, a diferencia del resto, que repetirá este mismo proceso cada cuatro.

**¿Qué beneficios tienen los evaluados como excelentes?**

El 100% de directivos informaron que los docentes excelentes tienen derecho a un beneficio económico, equivalente a USD 1200 por un período de cuatro años, que también tendrán pasantías pero manifiestan que hasta ahora de lo único que conocen es que el Ministerio de Educación ha cumplido con el pago del incentivo pero de los otros beneficios como pasantías, becas no conocen si se ha realizado.

**¿Cómo les apoyó a sus compañeros para la evaluación del desempeño docente?**

Manifestaron el 89% de directivos que el apoyo a sus compañeros fue informándoles inmediatamente de los comunicados remitidos por el Ministerio de Educación, como

son el día de la evaluación, el cronograma de actividades para facilitar al aplicador en la observación de la hora de clase.

El 8% de directivos encuestados comunicaron que sus compañeros que deseaban forman grupos de trabajo que se les concedido permiso en algunas horas de clase para que puedan organizarse y estudiar en grupo.

3% de encuestados manifestaron que realizaron reuniones para dar a conocer y entregar copias de los instrumentos de evaluación que se encuentra en la página Web en lo relacionado la evaluación docente.

#### **4.5. Encuesta a 206 padres de familia de los estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de Educación General Básica**

**Cree que es necesario evaluar a los docentes?.**

**CUADRO Nº. 16**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>PADRES DE FAMILIA EVALUADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SÍ	206	100
NO	0	0
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>

Fuente. Encuesta a padres de familia  
Elaborado por: Mirian Llumiquinga



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La mayoría de padres de familia que representan el 100% de la muestra es decir 206 padres de familia manifestaron que están completamente de acuerdo con la evaluación de los docentes ya que hay maestros que no quieren cambiar su forma de actuar, si ellos evalúan a los estudiantes y encima de eso evalúan mal, consideran que es necesario saber cómo están capacitados para ser docentes, informaron que hay muchas cosas que deben evaluarse, hay muchos maestros que tienen miedo a la evaluación.

**Cree usted que los estudiantes deben evaluar a los docentes?**

El 87% de padres de familia que representa a consideraron que son los estudiantes quienes proporcionan información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos que debe realizar el profesor. Mencionaron que los alumnos son los mejores jueces de la eficacia de las actividades del profesor dentro del aula.

El 13% de padres de familia opinan que los estudiantes pueden tener limitaciones de conceptualización de atributos de desempeño docente, lo que los podría llevar a evaluar atributos del profesor que no necesariamente forman parte de su desempeño

profesional ya que no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de los docentes.

### **¿Qué le pareció a usted la evaluación al docente?**

El 98% de padres de familia manifestaron que es una iniciativa muy importante que el Ministerio de Educación está promoviendo ya que el actual sistema educativo necesita mejoras urgentes, la educación es básica para el desarrollo del país, y los maestros son indispensables en el aprendizaje de los alumnos. El 2% de padres de familia opinaron que la evaluación docente se debe realizar cada año para saber si los conocimientos y técnicas de los docentes están actualizados y son las apropiadas para el mundo de hoy.

### **Han cambiado de actitud los docentes luego de la evaluación?**

El 86% de padres de familia investigados opinaron que según el criterio de sus hijos y el trato con los docentes en atención a padres consideran que los docentes son más amables, atentos, cordiales.

El 14% de padres de familia manifiestan que no han cambiado de actitud los docentes que siguen siendo prepotentes, imponentes, la actitud en las aulas opinan que no podrían dar un criterio, porque son los estudiantes quienes los mejores jueces del desempeño de sus profesores.

#### **4.6. Entrevista a la Dra. Verónica Benavides responsable del Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación**

##### **¿Qué es el Sistema Nacional de Evaluación?**

Es una política de gobierno ya que no es posible “revolución ciudadana sin “revolución educativa” y ésta sin “revolución docente”. No hay infraestructura ni computadoras ni pizarras digitales que compitan con la importancia de un buen docente. Esto va mucho más allá de pequeñas mejoras salariales, esporádicos cursos de capacitación, retoques a la legislación vigente o evaluación. Implica repensar la profesión y el rol docentes; invertir fuertemente en formación y capacitación antes y en el ejercicio de la profesión; selección, motivación y preparación de los aspirantes al magisterio; y, como sustento de todo esto, construir condiciones para volver a hacer de la docencia una opción atractiva y estimulante, antes que una profesión devaluada, crecientemente compleja, ingrata y acosada.

##### **¿Cómo inicia la evaluación docente?**

En 2008, la evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de aproximadamente 200 000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación optó por la evaluación obligatoria.

En medio de la protesta de la UNE en los meses de mayo y julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema

Nacional de Evaluación. Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

**¿Cuáles son los resultados de la evaluación obligatoria del desempeño docente?**

Hasta la actualidad se han evaluado al 50% de docentes de los casi 200000 maestros del país a finales de este año es decir del 2011 se terminara de evaluar a todos los docentes para entregar al Instituto de Evaluación. Por los problemas de la UNE se realizaron tres convocatorias para la evaluación lo que retraso en la obtención de resultados, hasta el momento contamos con datos total del 25% de estos los maestros han sido beneficiados con el incentivo ofrecido por el gobierno, los docentes catalogados como excelentes han participado en la elaboración de libros y del otro 25% esta capturado los datos en un 70% faltando la capturando datos en lo referente al régimen costa.

**¿Por qué en nuestro país se pretende ofrecerles dos oportunidades de evaluación a los maestros con nivel insuficiente y si no mejoran su nivel despedirlos?**

Al finalizar el proceso de evaluación, el docente obtiene un resultado final que puede ser calificado como: Excelente, muy bueno, bueno o insuficiente. Quienes obtienen el nivel excelente son evaluados luego de cuatro años y tienen un beneficio de un

incentivo de USD 1200, y de conformidad al Acuerdo Ministerial N°. 320 del 2010 en caso de ser evaluado y tiene el nivel insuficiente se procederá a separar del cargo como docente.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

Fruto de la investigación se concluye que la evaluación del desempeño docente juega un papel muy importante en el mejoramiento profesional del educador.

- El actual sistema educativo necesita mejorías urgentes, la educación es básica para el desarrollo del país y los maestros son indispensables en este proceso, como resultado del presente trabajo se determinó que la evaluación obligatoria del desempeño docente permite conocer si los conocimientos y técnicas que los docentes utilizan son aún vigentes y apropiados para la enseñanza aprendizaje, estableciendo así el nivel de conocimientos que tiene el educando.
- Definitivamente, las causas que influyen en el nivel de calificación en la evaluación del desempeño docente depende de una serie de condicionantes, que no se pueden describir como factores propios de procesos académicos, sino como elementos externos que constituyen una dimensión diferente, pero que de todas formas influye en los resultados que se obtienen de la evaluación del profesor. En particular, se pudo observar en este trabajo que aun cuando muchos de los criterios empleados por los estudiantes para

referirse a sus profesores tienen que ver con aspectos académicos, otros se refieren más a características personales que perciben de sus profesores, como el grado de afectividad, el tipo de relaciones interpersonales que se establecen con el alumno o su presentación personal y algunos docentes manifestaron que las relaciones personales con los directivos afectarán su nivel de calificación.

- A la evaluación del desempeño docente el 100% de directivos de las instituciones educativas lo ve como un aspecto de carácter formativo del mismo docente y no de enjuiciamiento, donde al educador se evalúa por lo que enseña más no por la opinión que tienen de él.
- La evaluación del desempeño docente para que tenga los efectos esperados y pueda ser una fuente confiable y útil dentro de la búsqueda de la calidad de la educación, debe considerar aspectos relevantes. Por ejemplo, formar talleres como un mecanismo de realimentación de las actividades docentes, informar sobre el propósito de la evaluación identificando que es medio de caracterización de necesidades para la profesionalización, capacitación, fortalezas del docente y de conocimiento de la institución.
- Los resultados emitidos por el Ministerio de Educación, **son un poco decepcionantes**, porque se ve que el 8 % de los docentes que representa a 51 educadores tiene un rendimiento excelente y el 39% tienen un nivel de muy buena, mientras que el 34% equivalente a 218 docentes tienen un nivel bueno lo que significa que cumplieron la evaluación como un requisito y lo más

preocupante que 4 docentes de las parroquias del Centro Histórico, Guamaní, Iñaquito y Rumipamba poseen un nivel de insatisfactorio lo que significa que serán sometidos a un proceso donde deben repetir su evaluación al siguiente año y participar en los cursos de superación profesional que imparte el Ministerio de Educación .

- Si en la segunda evaluación su resultado es nuevamente Insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de ser docente.
- La mayoría de docentes se presentaron a la evaluación docente para conocer el nivel de calificación que el Ministerio de Educación determina para así conocer las fortalezas y debilidades como maestro, pero un factor importante que motivó fue el incentivo que proporciona esa entidad.
- Se concluye que la evaluación docente sea un agente motivador para crear en el aula un ambiente propicio para el aprendizaje; esto conllevó a que el docente tenga dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras, a establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, a evaluar adecuadamente y aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los estudiantes y por último para el docente permitió continuar con estudios de profesionalización, capacitación y hasta de mejoramiento económico.

## **5.2. Recomendaciones**

De conformidad a las conclusiones mencionadas en este trabajo de investigación, se recomienda lo siguiente:



- Las autoridades del Ministerio de Educación debe difundir inmediatamente los resultados de las evaluaciones de los docentes para que cada maestro pueda tomar decisiones tendientes a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje y que reflexionen sobre su propia práctica.
- El personal responsable de las evaluaciones docentes del Ministerio de Educación debe socializar a la comunidad educativa el propósito de la evaluación del desempeño docente para que ellos evalúen a los docentes con criterio parcial o imparcial y así obtener evaluaciones con datos reales.
- Los Directivos de los establecimientos educativos deberían dar las facilidades a los docentes fuera del horario normal de clases para organizarse y formar grupos de estudios los cuales ayudan a compartir experiencias.
- Organizar talleres, cursos, grupos de reflexión como un mecanismo de retroalimentación de las actividades docentes por parte de los responsables de las evaluaciones docentes del Ministerio de Educación.
- Que el Ministerio de Educación a través del equipo técnico de evaluación debe ampliar información sobre el propósito de la evaluación identificando que es un medio para mejorar la calidad de la enseñanza, incentivar el buen rendimiento de los docentes, realimentar el desempeño docente y determinar necesidades de capacitación, de fortalezas del docente y de conocimiento de la institución.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial N°. 320-10 expedido el 09 de abril de 2010 y suscrito por Gloria Vidal I. Ministra de Educación.
- Barlow, D. "Diseños experimentales de caso único" Editorial Martínez Roca
- BLOOM, B. (1956) "Taxonomía de los objetivos educacionales", volumen I.
- Capítulo segundo Derechos del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador Asamblea Nacional.
- Constitución Política de la República del Ecuador, N°. 20 año 2008
- Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje" Jomtien, Tailandia, 5 al 9 de marzo, 1990
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua
- Elsie, R. (comp.), (1985) "Ser maestro: Estudios sobre el trabajo docente", SEP-El caballito, México.
- Valdés, H. (2008) "Encuentro internacional sobre evaluación".
- Glaser, R. (1963) "Tecnología educativa y la medición del aprendizaje".
- Informe "Medición de la calidad de la educación básica: ¿Porqué, cómo y para qué? de la UNESCO/OREALC de 1992, Chile.
- Kerlinger, F. (1983) "Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología", Segunda Edición, Editorial Interamericana, México.
- Ley de Presupuestos del Sector Público
- Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Mejía, L. (1975) "Ecuador, pasado y presente", Universidad Central, Editorial Universitaria.
- Metodología de Investigación Nociones Generales; Modulo I,
- Ministerio de Educación y Cultura, 1997, Informe "Sistema Nacional de medición de los logros académicos Aprendo: información básica"

- Ministerio de Educación y Cultura, 2007, Informe técnico APRENDO logros académicos y factores asociados.
- Ministerio de Educación, 2009, disposición legal, periodo del Lic. Raúl Vallejo Corral.
- Miranda, R. y Ragni M. "La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación", Universidad de la Republica de Chile.
- Nassif, R. y Tedesco. J. (1984, "El sistema educativo en América Latina".
- Políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015.
- UNESCO (1985), libro Ecuador: Desarrollo educativo, problemas y prioridades.
- UNESCO/OREALC (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Sistema Nacional de medición de los logros académicos Aprendo: información básica Educación, la Ciencia y la Cultura)

#### Webgrafía

- [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- <http://dspace.otalca.cl/retrieve/7022/PBarriosD.pdf> - 2006. Instituto de investigación y Desarrollo educacional de la Universidad de Talca.
- <http://eduteka.org/EvaluacionBogota.php> - 2003. La evaluación una estrategia a nivel internacional. Mauricio Castillo Sánchez
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Educación\\_en\\_Ecuador](http://es.wikipedia.org/wiki/Educación_en_Ecuador), 08 de agosto del 2010.
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa\\_educativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_educativa)
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Robert\\_Mearns\\_Yerkes](http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Mearns_Yerkes)
- [http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm#\\_Toc535233989](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm#_Toc535233989) - 2002. Propuestas para un diseño de evaluación. Luis Bretel.
- <http://revistas.ucm.es/ghi/02116111/articulos/QUCE8484110017A.PDF> 10 de agosto del 2010.

- <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.04.html> - 1997. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa
- <http://www.docentemas.cl/docs/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf> - 2004. Gobierno de Chile
- <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=106595-2006>. Evaluación Docente en Cuba. Dr. Héctor Valdés (Educar Chile)
- [http://www.educarecuador.ec/\\_upload/La%20fundacion%20de%20la%20republica%20\\_7.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/La%20fundacion%20de%20la%20republica%20_7.pdf), 10 de agosto del 2010.
- [http://www.facso.uchile.cl/proyectos/observatorioeducacion/editoriales/2007\\_04/eval\\_doc\\_2007\\_04\\_06.pdf](http://www.facso.uchile.cl/proyectos/observatorioeducacion/editoriales/2007_04/eval_doc_2007_04_06.pdf) - Evaluación Docente. Observatorio Chileno de Políticas Educativas
- <http://www.fmmeduccion.com.ar/Sisteduc/Criticas/generalevadoc.htm>-2001. Evaluación docente y calidad educativa. Federico Martín Maglio
- <http://www.inem.es/otras/TTnet/pdfs/coneval.pdf> - Consideraciones generales sobre evaluación docente. Alejandro de Alvarado - Formación de formadores
- <http://www.monografias.com/trabajos11/artpmon/artpmon.shtml> - 2007. Calidad educativa y mejora continua. Ing. Julio César Gómez Franco
- <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>, 11 de agosto del 2010
- <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> - 2000. Encuentro Iberoamericano de evaluación de desempeño docente. Dr. Héctor Valdés Veloz
- <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> 13 de agosto del 2010.
- [http://www.slidefinder.net/s/sistema\\_nacional\\_evaluacion/3719048](http://www.slidefinder.net/s/sistema_nacional_evaluacion/3719048) 11 de agosto del 2010. Ponencia del Dr. Teodoro Barros Director Nacional de Educación Regular y Especial del Ministerio de Educación.
- <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/ConEvaDoceChi.DOC> - 2003. Congreso Internacional de Evaluación de la Función Docente Universidad de la Frontera
- [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/docentes\\_en\\_el\\_sistema\\_educativo\\_cubano\\_analisis\\_carrera\\_desarrollo\\_profesional\\_evaluacion\\_desempeno\\_hector\\_valdes.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/docentes_en_el_sistema_educativo_cubano_analisis_carrera_desarrollo_profesional_evaluacion_desempeno_hector_valdes.pdf) - 2006.

# **ANEXO**

**Nº. 1**

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00026	LUCINDA TOLEDO	0200238053	HARO AGUIAR SONIA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	0400324539	MEJIA ARGOTI LIGIA TERESA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	0400381521	PEREZ PAZMIÑO ALICIA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	0502288756	CANGUI BASANTES MILTON ORLANDO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1703902112	CEVALLOS QUISHPE ROSA MARINA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1705190021	LOPEZ MUÑOZ SONIA MARCELA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1708335771	GUAYASAMIN ALARCON MARTHA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1708350515	TAYUPANTA JACOME INES DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1709382186	RIVADENEIRA LASCANO ELSA EDITH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00026	LUCINDA TOLEDO	1703099539	ARGUELLO ARBOLEDA MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17h00026	LUCINDA TOLEDO	1704803574	LOPEZ MUÑOZ MARIA EUGENIA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	0101273639	SERRANO NARVAEZ ALONZO GONZALO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1700175043	HEREDIA MANCERO ELSY FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1700336702	LANDETA CONTRERAS GLORIA JUDITH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1700893769	ROSETO SANTAMARÍA MARÍA DEL CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1706918826	FALCONY DE LA BASTIDA MARÍA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1707346829	FONSECA ESTRADA XIMENA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	1708708399	CAIMINAGUA MORAN AGAPITO ANTONIO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H00858	ISPED MANUELA CAÑIZARES	0400611760	REYES ORQUERA TEODORO DANIEL	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0201116126	UNDA AGUALONGO MARIA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0201191210	OROZCO UNDA AIDA JUDITH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0500821624	GRANDA VASCONEZ MAGDALENA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0600224166	GORDILLO VELARDE VICTOR HUGO	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0601378318	TORRES ORTIZ BLANCA BELGICA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	0700914757	PALACIOS CAPELO SILVANIA AURORA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1001060894	ENRIQUEZ ENRIQUEZ LUCIA EULALIA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1703640340	CARRION PACHAR MITZY ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1703795870	CORREA PACHAR ROSARIO JUDIT	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1704150596	CARRION LEON ANA VICTORIA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1704524600	TORRES ZURITA ISOLINA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	MUY BUENO
17H00862	GENERAL JUAN LAVALLE	1707983712	BENALCAZAR BALAREZO HECTOR GERMAN	PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO	NO EVALUADO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	0400394136	ERAZO ARTEAGA NELA TERESA	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	0501319875	SEGOVIA CONDOR SILVIA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1600068843	GARCIA DELGADO MARIA ELENA	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1702892678	CARDENAS YANEZ YOLANDA CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1704412335	GUALLASAMIN GUAMAN MIGUEL ANGEL	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1703909745	SILVA CUEVA DAVID FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1704262391	LOMAS HARO EDGAR RODRIGO	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1704988292	PACHECO JARAMILLO GLADYS CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1709100448	BARRAGAN URGILES SILVIA EMPERATRIZ	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H01021	CIUDAD DE ZARUMA	1709579690	AGUILAR AGUILAR MERCY INES	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	0200474112	DEL POZO DEL POZO BLANCA JUDITH	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	0200896181	YANEZ SILVA LETI DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	0200969319	BAÑOS BAÑO GERMAN WASHINGTON	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	0500564208	SILVA JACOME MARIETA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00663	ESPEJO	0500968383	PANCHI PANCHI CESAR AUGUSTO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	1702877927	VILLARRUEL CAVIEDES BLANCA LILIANA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1703145076	BALLADARES SALCEDO CATALINA AUGUSTA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1703209872	LOPEZ QUIROZ YOLANDA DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00663	ESPEJO	1703796027	CHAVEZ SANDOVAL MARTHA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1703919959	PEREZ VASQUEZ SARA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00663	ESPEJO	1704160603	ROSERO MEDINA ARGENTINA DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00663	ESPEJO	1704335452	ENDARA GALLO EDGAR PATRICIO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	1704656113	BORJA NARANJO LIBIA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00663	ESPEJO	1704818291	PUENTE CANCHIGNIA MARIA CRUZ BENILDA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1705038170	MORENO MENA MONICA NOEMI	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1705334611	PUGA ECHEVERRIA CARLOS OSWALDO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	1706019153	CHAVEZ GUERRA NIVIA PASTORA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	1706042296	ESPINOSA BOADA JOSEFINA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1707239628	SILVA DIAZ MARIA ELENA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00663	ESPEJO	1707530760	ORNA PROANO NORMA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00663	ESPEJO	1707565691	GUERRA BARBOZA LOURDES DE LOS ANGELES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	EXCELENTE
17H00663	ESPEJO	1708769920	DAVALOS CARDENAS ALEXANDRA PASTORA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00663	ESPEJO	1714163522	DIAZ NAVARRETE GEOVANNA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	EXCELENTE
17H00663	ESPEJO	1800829564	MELLENDEZ ROSERO TERESITA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1101046397	GUAMAN FERNANDEZ CARMEN MARIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1705388765	FUENMAYOR LAYEDRA CARMEN SADIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1707485684	BONILLA SANDOVAL CARMEN ISABEL	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1709792327	MORALES SIGCHA MARIA DOLORES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1710647510	CORRALES CHACON FABIOLA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1001297918	GALARRAGA MONTALVO GINNA DOLORES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00769	MARIA MONTESSORI	1705830725	LASLUIZA CALLE BALKIS INES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0200473304	GARGES OROZCO DOLORES ELVIRA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0201172525	MIGUEZ MORETA CLEMENCIA NATIVIDAD	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0500544358	JIMENEZ RIERA MARIA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0500601182	HERRERA CARDENAS YOLANDA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0600224265	PROCEL ZURITA NORMAN BOLIVAR	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0601294408	PAZMIÑO PROCEL EDGAR ALFREDO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	0700823214	FEIJOO BECERRA MARIA DOLORES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1000825255	PUENTE JARAMILLO NORMA ROSITA EDILMA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1000862159	ROJAS LEON MARIA ELENA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO



Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1700164153	BASANTES CARRILLO JAIME RODRIGO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1700526773	TORRES PAZMIÑO HECTOR GUSTAVO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1700806480	PACHECO BUENAÑO VICENTE GONZALO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1701003269	ALVAREZ ESPIN FAUSTO GERMAN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1701605386	ALMEIDA CHIRIBOGA GLORIA ISABEL	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1701898320	YANEZ ZAPATA LUIS ALBERTO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1701918961	PUGA TELLO EUGENIA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1702981646	VACA ALCIVAR NELLY GERTRUDIS	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1703558146	RONQUILLO RODRIGUEZ VICENTE EDUARDO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1704561586	ALVAREZ LOZANO AIDA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1704584166	ESTRELLA MUÑOZ ROSA OLIVIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1705429593	GARCIA NINAHUALPA MARTHA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1705778320	SAMPEDRO NAVARRETE LAURA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1708253883	SANTIANA IZA JOSE IGNACIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1710635705	VILLACRES SILVA BYRON RUBEN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1711197267	GUANIN NAVARRO MARCO VINICIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00772	LEOPOLDO N. CHAVEZ	1711366565	ARGUELLO QUINTANA MARCO PAUL	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00788	GARCIA MORENO	0400915757	GUERRON FIGUEROA DORIS ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00788	GARCIA MORENO	1000562247	MANRIQUE YACELGA LUDGARDA HIPATIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00788	GARCIA MORENO	1702214162	DE LA TORRE BOLAÑOS SOILA HIPATIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00788	GARCIA MORENO	1707817654	SEGOVIA MOSQUERA LUIS	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00788	GARCIA MORENO	1707817654	LLUMIQUINGA RODRIGUEZ FAUSTO FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00788	GARCIA MORENO	1711698108	MOREJON CAIZA GEANINA ACACIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	0201190519	MOREJON ARMIJO MENTOR ALBERTO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	0201276300	MOYANO MORALES XIMENA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	0201598596	NARANJO NARANJO FREDY DUBERLIN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	0400489456	LANDAZURI MELO ANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00794	GENERAL ARTIGAS	0500743398	ALTAMIRANO HERRERA ROSA AMPARO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1700562638	MORALES PROAÑO MARIA ESTELA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1703628840	CABEZAS LOAIZA GUSTAVO ALEJANDRO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1703888881	CABEZAS ARMAS LIGIA PETRONA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1705361903	SALAZAR SANCHEZ IVETH DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1705413977	PASTRANO TALAVERA ROSA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1707642052	REYES DEL POZO XIMENA DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1707643910	TORRES ACOSTA SANDRA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1708848955	RODRIGUEZ HERNANDEZ FRANCISCO XAVIER	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1709529216	ALMEIDA AGUILAR PAMELA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1709556185	MEDINA ROJAS JUAN CARLOS	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1709969925	SANCHEZ VELASCO GIOVANNA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1710988815	VELOZ ELVIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00794	GENERAL ARTIGAS	1711298826	BOLAÑOS VALDIVIEZO JENNY ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	0200727873	GUERRA POZO MARTHA ALEGRIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	0800472318	YANEZ CAMPOS ANA MARIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1000561892	GALINDO LOPEZ CLARA BOLIVIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1202493506	ARIAS GAVILANEZ ESTELA AMERICA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00814	REINO DE QUITO	1701856559	GUZMAN FARINANGO CARLOS ALFREDO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1702552082	CHASILUISA LARA BLANCA ROMELIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00814	REINO DE QUITO	1704211018	CHAVEZ RAMOS DOLORES ERNESTINA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00814	REINO DE QUITO	1704627411	SEVILLA GARZON ANGELINA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1707472849	CANDO QUINTANA SUSANA JANNETHE	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1707527501	TALAVERA ESPINOZA LIGIA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1707938187	MENCIAS VALENCIA CORINA CUMANDA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00814	REINO DE QUITO	1710695386	BALLADARES RODRIGUEZ ANGELA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	0501844104	CHILUISA HUERTA CECILIA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	0600566988	OVIEDO ALTAMIRANO ALICIA GUILLERMINA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	1302087174	ALVAREZ MARINA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	1702918457	ECHEVERRIA MURGUYTIO MARTHA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	1704215100	VEGA DELGADO JAIME HUMBERTO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00815	VICENTE ROCAFUERTE	1704710242	NORONA SALINAS JAIME ANIBAL	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	0200393460	YANEZ POZO ZENEIDA VICENTA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	1302052335	ALCIVAR ZAMBRANO LORGIA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	INSATISFACTORIO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	1702863075	ARGENTALES DUEÑAS JOSEFINA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	NO EVALUADO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	1702875608	GUAMAN INFANTE MARTHA CECILIA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	1702926658	AYALA CHACA GLORIA IRENE	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	BUENO
17H00849	PABLO JULIAN GUTIERREZ	1709701104	HERNANDEZ CHAVEZ EDWIN EDMUNDO	PICHINCHA	QUITO	CENTRO HISTORICO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	0601068745	NARVAEZ MANCERO WILSON <b>ARIOSTO</b>	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	EXCELENTE
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	0602142549	LUNA ARIAS MARIANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1100654829	VASQUEZ JIMENEZ ANGEL RAMIRO	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1702859792	LASTRA CLAVIJO NELLY FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1703087948	RODRIGUEZ MEDINA LUIS ALBERTO	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1704617172	ESPINOZA RUIZ ISABEL CRISTINA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1705004842	MENDEZ SUAREZ OLGA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1705780326	ROSETO VILLALBA LIDA CARMITA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1705827564	VACA REYES NELLY FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1706008362	CISNEROS BALAREZO ANA MARIA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1709159402	LOPEZ PEÑAFIEL MARIAN LEONOR	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	EXCELENTE
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1709664658	URGILES VERDUGO JEANNETH DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1712063690	ASIMBAYA ESCOBAR CLAUDIA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	NO EVALUADO
17H00396	ELADIO AVILES JIJON	1712949799	CAZA CHANGO SONIA LILIANA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0200425684	AGUILAR ERAZO GUIDO ARTURO	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	MUY BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0201229317	ENRIQUEZ MONAR SANDRA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0300823929	TENESACA VALDES GLORIA MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	NO EVALUADO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0400531596	VILLACORTE JIMENEZ AMPARO SOCORRO	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	MUY BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0500680418	PILATASIG CHASILLACTA MARTHA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0500970736	HERRERA CASTILLO BLANCA INES	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	0601081078	ALCOCER SANCHEZ NORMA MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1001272150	MORETA LOMAS EUFEMIA MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1101634978	SOTO CUEVA LUZ MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1102179734	JIMENEZ PEREZ NELY BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1102548433	AZANZA JIRON ESTHELA SOFIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	MUY BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1303649402	VINUEZA PEÑAFIEL LEONOR ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1702793900	CHINCHIN ANGOS MARIA CARMELINA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	NO EVALUADO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1705037990	TAYUPANTA PARDO LIBIA VICTORIA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1708336258	PACAS UQUILLAS TERESA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1710323609	CARRASCO ESPINOZA ESTHELA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1710496868	ORTIZ MANTILLA JIMENA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	MUY BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1711671394	JACOME TOASA MONICA SORAYA	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1712763117	PALACIOS MINA SYLVIA NASALIA DEL CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	BUENO
17H00419	PRIMICIAS DE LA CULTURA DE QUITO	1715376461	YAGUANA VIDAL MYRIAM DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	LA ECUATORIANA	MUY BUENO
17H00442	MARIA DOLORES LOJA PATIÑO	1710087659	PACHA SIMBA VERONICA MARISELA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	MUY BUENO
17H00442	MARIA DOLORES LOJA PATIÑO	1710929397	CANDO LEMA GLADYS CECILIA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	BUENO
17H00568	JULIA MOSQUERA	0200489598	CAMACHO PAREDES MARCIA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00568	JULIA MOSQUERA	0500690276	MONTENEGRO JIMENEZ MARCO RAFAEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00568	JULIA MOSQUERA	0702896242	NOLE CASTRO GABRIELA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00568	JULIA MOSQUERA	1000975068	LOPEZ GARCIA MARCIA GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00568	JULIA MOSQUERA	1701547794	BASANTES RODRIGUEZ BOLIVAR EDMUNDO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00568	JULIA MOSQUERA	1704814662	CAMPOS MOYA YOLANDA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00568	JULIA MOSQUERA	1704985694	CISNEROS MARTHA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00568	JULIA MOSQUERA	1705476628	CHINCHIN ANGOS MARIA INES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00568	JULIA MOSQUERA	1706833801	ROJAS RODRIGUEZ MATILDE DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00568	JULIA MOSQUERA	1708622574	ORTEGA CASTILLO MONICA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00917	MARIA EUGENIA DURAN BALLEEN	1710291301	MORA LARA SANDRA MARISOL	PICHINCHA	QUITO	SOLANDA	MUY BUENO
17H00917	MARIA EUGENIA DURAN BALLEEN	1710355429	CAIZA NARANJO NELI AMPARITO	PICHINCHA	QUITO	SOLANDA	BUENO
17H00917	MARIA EUGENIA DURAN BALLEEN	1712241643	ZAPATA SALGADO MARGARITA CRISTINA	PICHINCHA	QUITO	SOLANDA	MUY BUENO
17H01236	NICOLAS GUILLEN	1708683345	CONSTANTE NIETO MARIANA DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	LA ARGELIA	BUENO
17H01280	HEROES DE PAQUISHA	1709967937	COBA BERMUDEZ SANDRA XIMENA	PICHINCHA	QUITO	CHILLOGALLO	BUENO
17H00539	MARIA ANGELICA IDROBO	0200333599	CHAVEZ BORJA LUCILA VIOLETA	PICHINCHA	QUITO	MARISCAL SUCRE	NO EVALUADO
17H00539	MARIA ANGELICA IDROBO	1701590364	RAZA SALCEDO MARTHA CUMANDA	PICHINCHA	QUITO	MARISCAL SUCRE	NO EVALUADO
17H01002	CARLOS BENJAMIN ROSALES	1705380994	CARPIO CAIZALUISA CARMEN AMELIA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01002	CARLOS BENJAMIN ROSALES	1710140540	TOBAR MARY JIMENA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	0201473386	GUAMAN RAMIREZ LEONILDO LORENZO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1702718139	SANTAMARIA AGUIRRE LOURDES CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1703180826	QUILLUPANGUI ALQUINGA GERMANIA GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1703839819	VASCONEZ NUÑEZ ALICIA EDILMA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1704962248	ESPINOSA CARMELA ALICIA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1706328976	RONQUILLO CORTEZ MARIA CLARISA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1706496393	JACOME MOLINA MARIANA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1710039676	CHUNCHIR MENESES GLADYS ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01117	RAQUEL VERDESOTO DE ROMO DAVILA	1708109762	BENALCAZAR BALAREZO MONICA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	0400854584	PEREIRA NARVAEZ MARIA BERNARDA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	0601198252	OROZCO GUERRERO MARIA FANNY	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1702919539	CADENA CAMACHO NANCY YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1703429397	CARVAJAL VERA ERNESTO RODRIGO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1703996189	AVILA JACOME MARIANITA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1704091071	TORRES CRUZ RUTH ISABEL	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1704207537	SILVA APOLO BETTI MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1704587276	GUERRERO NARANJO NELLY FLOR	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1704614310	MEDRANO GALEAS FANNY AURORA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1705317327	MUÑOZ GONZABAY JAIME REINALDO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1706073358	NAVAS ROJAS ANGELA PILAR	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1709826208	PAREDES BENITEZ JOSE IGNACIO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1710756162	GUAYGUA CAJAS ALBA MARIANELA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01226	MANUEL DE JESUS CALLE	1802535680	GALARZA ESPIN LOURDES AMPARITO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1101718391	ALDEAN ATARIHUANA MERCY ANTONIETA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1102288261	SOTO LIMA CARMEN BETRIZ	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1703307528	CUEVA LEON CARLOS VICENTE	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1703373686	CALDERON TACURI FRANCISCA NOEMI	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1700131400	TROYA ARCINIEGAS LUIS IVAN	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1704814530	SALAZAR ROBAYO CLARA AURORA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1705011680	TORRES CABRERA ELIANA DE FATIMA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1705086455	CHINCHIN SASI DELIA ENRIQUETA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1705377892	ROJAS AGUILAR NELLY MARIANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1705461059	AVALOS MOLINA MARTHA MARIA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1705838447	FLORES PEREZ NUBIA ADALIPSA	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1709797474	CAÑAR MONTENEGRO ZOILA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1710522192	VILLACIS PORTILLA EDGAR FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	NO EVALUADO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1710819002	TALAVERA AYALA EFREN ORLANDO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1704185748	VACA GALARZA PAOLA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01253	MARIA ANGELICA IDROBO	1801237361	LOPEZ PEREZ CESAR AUGUSTO	PICHINCHA	QUITO	CHIMBACALLE	BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	0200166247	CAMACHO LOPEZ GRECIA MARIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	NO EVALUADO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	0400663019	MARTINEZ RUEDA OLAVO RAMIRO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	0501558910	RUBIO CAICEDO SERGIO BYRON	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	NO EVALUADO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	0800200396	PINEDA SORIA LILI	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	0800329401	RIVERA LEON LIGIA MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	1704589504	HINOJOSA HIDROBO SUSANA ODALGUIZA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	1708363708	VILLALVA VACA ALEXANDRA IVETH	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	1800175901	MORETA ARCOS MARIA CECILIA DELFINA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00036	LUIS ROBERTO BRAVO GONZALEZ	1801322023	VALENCIA BARRAGAN LUIS ARMANDO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	0601112915	PINEDA CAMPOS NELLY LIGIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	0800725756	RIVERA QUIÑONEZ AURORA MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1000932168	SUAREZ PAREDES MARCIA DE LOS ANGELES	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1000992568	ROSALES PRADO JORGE EDUARDO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1102264874	CUMBICUS CASTILLO MARCO ANTONIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1704045440	YANEZ MONTES SEGUNDO JORGE ELIAS	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1704157195	ERAZO VILLARREAL FANNY ALICIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1706017264	QUILACHAMIN RUIZ GLADYS DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1707232102	ESCALANTE MANOSALVAS ROSA MARIANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1708288327	LARCO ESPINOZA MARIA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00123	PRINCIPE CACHA	1712287075	GUERRERO JATIVA NORMA JACQUELINE	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	0400376372	MERINO BAEZ LUZ ELENA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	0500648795	MUÑOZ NAVAS MARTHA CUMANDA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	0700098908	CORREA PALADINES LUCIA AMERICA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	0800224156	BUSTOS AYОВI CIRILA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	0904124484	MALATAY MONAR ANA TARGELIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1002062444	GUALACATA CUSIN NELLY SUSANA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1400107452	NARVAEZ RAMOS JENNY MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1702790047	NAVARRETE BRAVO CECILIA GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1703098218	ANDRADE CHAVEZ GLORIA ESMERALDA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1703118339	RIVADENEIRA PINTO MARIA OLIVIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1703317642	REVELO ALMEIDA MARIA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1703563864	LOZA BAQUERO JOSE RAFAEL	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1704192119	PACHARD JARAMILLO MERY ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1705393740	COELLO ARROYO IDEED ROCIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1705878823	CAMPOS CHERREZ FLOR DE MARIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00135	ROBERTO ARREGUI MOSCOSO	1707934582	TERAN VALLE JUDITH MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00136	EUGENIO ESPEJO	0200468700	VACA ROLDAN ROSA GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00136	EUGENIO ESPEJO	0400441747	PONCE PONCE ZOILA ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00136	EUGENIO ESPEJO	1704637139	IZQUIERDO ZAMORA ELIANA DE LA NUBE ZAIDA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H00136	EUGENIO ESPEJO	1710863596	PARRA MONTERO NANCY MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	0501309710	BASSANTE TOVAR MONICA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1001971942	BUITRON PADILLA LUIGUI FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	NO EVALUADO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1002284683	JURADO HINOJOSA PENELOPE ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1708776768	MENA UTRERAS TANIA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1708957517	VELEZ ELDREDGE NADIA IVETH	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1710036607	ITURRALDE PASQUEL LUCI LAZARINE	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1711516094	PONCE BEDOYA EULALIA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01343	BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA	1712756137	TORRES CAIZA SILVANA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H01352	26 DE OCTUBRE	0400488938	AYALA NARVAEZ MELVA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	MUY BUENO
17H01352	26 DE OCTUBRE	1900076520	ALDEAN RODRIGUEZ ANTONIO WALTER	PICHINCHA	QUITO	COTOCOLLAO	BUENO
17H00204	LUIS G. TUFINO	0400544557	AGREDA MENA ANGEL EMILIO	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	EXCELENTE
17H00204	LUIS G. TUFINO	1701824235	GAVIDIA VELASTEGUI FANNY ENRIQUETA	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	MUY BUENO



Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00204	LUIS G. TUFINO	1704232857	JACOME MOYA GALO HUMBERTO	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	NO EVALUADO
17H00204	LUIS G. TUFINO	1706919253	AYALA FIGUEROA MERY YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	MUY BUENO
17H00204	LUIS G. TUFINO	1707063846	LLERENA PURATAMBI MYRIAN PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	MUY BUENO
17H00204	LUIS G. TUFINO	1708363153	JACOME ZAMBRANO EULALIA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	MUY BUENO
17H00204	LUIS G. TUFINO	1900249523	ORTIZ ALDEAN FABRICIO ORTIZ	PICHINCHA	QUITO	EL CONDADO	NO EVALUADO
17H00125	ALVARO PEREZ INTRIAGO	1102126842	VILLOTA PALACIOS MARIANITA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	GUAMANI	NO EVALUADO
17H00125	ALVARO PEREZ INTRIAGO	1709670648	LEON SANCHEZ BLANCA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	GUAMANI	INSATISFACTORIO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	0500413018	SAMPEDRO ARMAS GLORIA MARIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	0500886114	SARZOSA ENRIQUEZ BLANCA ALICIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	0600486732	GAIBOR GAIBOR MORAIMA ISABEL	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	0700831977	MONDRAGON ESPINOZA NANCY YOLANDA TERESA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	0905841375	VELA RIERA MARITZA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1001686375	HERRERA MARIA DELIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1101356952	CAMPOVERDE AGUILAR ANTONIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1700443615	GRANDA AGUILERA EBLI MORAYMA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1700502352	REA SANCHEZ ELVIA MARIA MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1702424951	CARRILLO CRUZ YOLANDA MARIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1702749423	MONARD ARMIJOS SUSANA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1702771757	NARANJO TORO CECILIA ELIZABETH DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1702845379	GUERRA MARTHA MARCELA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1703959096	SILVA TORRES MARIA TERESA DE NIÑO JESUS	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1704166097	CARTAGENA TELLO NELSON EFREN	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1704815040	SILVIA TORRES ROSA DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1705009254	CHAVEZ FREIRE NIBIA ROCIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1706842802	LEON SUAREZ MARIA FRANCELINA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1706957345	CEVALLOS MONICA MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1708295900	CAMINO MORALES JANNETH DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00017	NUMA POMPILIO LLONA	1709307274	RIOS PAZMIÑO FANNY ROCIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H00581	DR JOSE MARIA VELASCO IBARRA	0600835110	OLEAS RODRIGUEZ MELIDA GIOCONDA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	0500686589	RODRIGUEZ VASCONEZ MARINA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	0602201071	GUEVARA VELOZ BELLA JEANNETH	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1000703460	GUERRERO VIVANCO MARIANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1000875631	JIJON ALMEIDA OLGA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1001163375	NUÑEZ GOMEZ ELOISA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1001446358	MORENO GUERRA MERCY MARILU	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1001515814	ROMERO MENCIAS CECILIA EDITA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1001589900	LARA CHALA LILIA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1101724704	ROJAS MALDONADO MIRTHA YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1700080011	ALEMAN OBANDO ALICIA ISABEL	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1700932245	CORAL LIMAICO MARIA PIEDAD DE LOS ANGELES	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1702665439	OJEDA CARRERA GLADYS OJEDA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1702881341	BASANTES YEPEZ JORGE WASHINGTON	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703005239	LOVATO ZURITA MARIA FELICIDAD DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703311041	SARMIENTO LAHUATTE BERTHA YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703540136	PIZARRO VALLEJO MANUEL OSWALDO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703635530	DE LA TORRE PINTO GUALCOB GOLIAT	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703638740	SILVA VILLENA MARTHA CECILIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703640555	PAZ Y MINO MOLINA CECILIA MARGOTH	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1703763654	GARCIA TELLO MERY JULIETA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1704205432	MANTILLA MUÑOZ GLORIA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1704584190	VITERI SOSA MAGDALENA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	MUY BUENO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1704644226	ACOSTA CARDENAS MERCEDES CECILIA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1705376604	ZABALA VEGA MARIA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1705985115	HURTADO PAEZ MANOLO XAVIER	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	NO EVALUADO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1708309040	GARCIA GUEVARA REBECA FILOMENA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1709018822	VIRACOCCHA AGUIRRE HORTENCIA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1710315019	AISPUR CAICEDO GUSTAVO FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	EXCELENTE
17H01010	SAN FRANCISCO DE QUITO	1801328277	TORRES LOPEZ MARTHA MARINA	PICHINCHA	QUITO	IÑAQUITO	INSATISFACTORIO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	0100923358	PESANTEZ BALAREZO MARTHA LEONOR	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	0200658557	MONTOYA LOPEZ IMELDA CELINA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	0400492047	PIARPUEZAN TATES MARTHA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1001822780	HIDROBO PROAÑO JORGE FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1701283036	JATIVA JARRIN LISSA ZENEIDA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1701990572	GARCES MONTENEGRO MARTHA LIGIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1705284477	REASCOS MIER ANIBAL FABIAN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1705354254	MONTENEGRO SEGOVIA ANA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1706310628	GUAÑA CABEZAS GLADIS VIOLETA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1706332846	CISNEROS SALCEDO MARTHA EUGENIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1706367024	GUERRA CARRERA JORGE ALFONSO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1706514054	MONCAYO SOTO XIMENA INES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1709165458	VASCONEZ CABEZAS WILDER FERNANDO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00651	I.E.INTEGRADA JOSE MARTI	1709830283	VILLACIS JACOME JUAN ENRIQUE	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	0602439325	CARDENAS RODRIGUEZ LEONARDO MARCELO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	1708784408	AYALA VILLACRES JOSEFINA MARIANA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	1709491755	BASTIDAS MORENO JAVIER LEONIDAS	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	1712064524	MIRANDA CANDO MONICA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	1801385038	SANCHEZ ESPIN ANIBAL GERMAN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00656	PRESIDENTE ROOSEVELT	1716431588	MENDOZA QUITIAQUEZ MARCO ANTONIO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00671	ELOY ALFARO	0200440709	TACO NARANJO GLADYS LUCILA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	0400342556	DE LA ROSA MEJIA GLORIA ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	0400409348	MARTINEZ RUEDA MARIA CARMELA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00671	ELOY ALFARO	0400612008	FUENTALA LOMAS YOLANDA DEL CAMEN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00671	ELOY ALFARO	0400653747	MONTENEGRO ROMO LUIS ARTURO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00671	ELOY ALFARO	0502378607	ALMACHE NARANJO BELGICA LASTEÑA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00671	ELOY ALFARO	0601285364	BADILLO CHAVEZ DOLORES XIMENA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	0601400609	ARIAS SILVA BETTY GERMANIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1000442713	TROYA GARZON ROMEL HOMERO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1701912642	GUEVARA ZARATE HAYDEE GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1702645019	ZAMBRANO MENA MARTHA AIDA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1703717312	CHIRIBOGA GUERRA CARLOS HUMBERTO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1703764199	CACERES ROSA JACINTA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1703788750	AGUAS BALLADARES HECTOR GERMAN	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1704662384	GUAYASAMIN JATIVA EIGENIA DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1704668258	BONILLA BRITO MARTHA DOLORES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1704789625	CHICAIZA DONOSO SUSANA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1707304786	PEREZ PAZMIÑO VICTORIA JAQUELINE	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1707364558	PEREZ ARTEAGA INES IVONNE	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1707903272	AGUAS PINTO WILMA SOLEDAD	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1709419202	CAIZALUISA JARAMILLO SONIA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00671	ELOY ALFARO	1801020007	BAYAS ROJAS LUZ MARIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00671	ELOY ALFARO	1801237148	CESPEDES RAMOS PEDRO FRANCISCO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H00689	JARDIN DEL VALLE	0501513006	TAPIA DEFAZ SHADYRA NOEMI	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H00689	JARDIN DEL VALLE	1716779663	AROCA FAREZ ADRIANA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	0600914220	JIMENEZ JARA PIEDAD ELISA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	1704813722	CHAVEZ NUÑEZ HILDA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	BUENO
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	1704815016	CONSTANTE TAPIA ROCIO DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	1705009692	CARRILLO GUEVARA GLADYS DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H01413	ESC. NICOLAS JAVIER GORIVAR	1705169165	TACO NARANJO MARCELA GALUTH	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	1709072597	MARROQUIN CUEVA PABLO RODRIGO	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	MUY BUENO
17H01413	ESCUELA NICOLAS JAVIER GORIVAR	1710650779	GUADALUPE PORTILLA GUILLERMINA GRACIELA	PICHINCHA	QUITO	ITCHIMBIA	NO EVALUADO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	0501858690	PROAÑO CANIZARES ELIZABETH DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	0602737710	ROMERO COELLO JUDITH MARISOL	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	0602755894	GUERRA VILLA GLADYS OLIMPIA	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	NO EVALUADO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	0701375768	ESPINOSA VALAREZO MARIA ANGELICA	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	MUY BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1100459690	PINZON CHAMBA MIGUEL ALFONSO	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	MUY BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1600161176	SANTOS LEON LILIANA MARIBEL	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	NO EVALUADO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1701055905	AULESTIA SANTACRUZ OLGA MARIA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	NO EVALUADO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1703868826	GARCES LARA ELCY CUMANDA	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1703912178	HERRERA CATOTA JORGE OSWALDO	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1704759925	LUNA REVELO LUIS GUSTAVO	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	MUY BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1705038808	GARRIDO VILLAGRAN AMPARITO DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	MUY BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1705407888	ALBAN COBOS RITA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	MUY BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1707184527	MUELA CAIZA BERTHA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01092	UNION NACIONAL DE PERIODISTAS	1708680127	HERMOSA SISA MIRIAN DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	JIPIJAPA	BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	0200299519	PRADO AMBATO GRIMANESA DEL TRANSITO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	0400428983	MIER CHICAIZA TERESA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	0500511522	MUNOS NAVAS INES ALICIA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	0500688882	SANDOVAL JIMENEZ HILDA TERESA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1000666964	PAVON GUERRA MARIA GILDA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1303395162	ZAMBRANO ZAMBRANO MYRNA MARIBEL	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1702912088	CATOTA AREVALO GUADALUPE DE LAS MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1703872638	CENTENO BAEZ GLADYS GERMANIA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1703890176	MORALES CAMACHO SUSANA DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1704157096	DUQUE CARVAJAL AMELIA ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1704581857	BAZANTE RUIZ FLOR AMABLE DEL ROSARIO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1704633575	LEON VILLAVICENCIO GLADYS ISABEL	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1704733649	JATIVA MONTALVO JULIO GUILLERMO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1704813706	PEREZ GALINDO MARITZA IVONNE	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1705343810	ZURITA CANAR ELVIA MARINA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1705958344	LEON CAYAMCELA GONZALO EUGENIO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1710297191	LEON ZAMBRANO MARIA ELENA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1710465251	CAIZA CAIZA LIGIA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1801598077	PERALVO ARCOS ANA LUISA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	1705819264	TIBAN TIBAN MARIETA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01350	ROSARIO GONZÁLEZ DE MURILLO	0602564882	BASANTES ESTRELLA JORGE	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	0200479897	PUENTE GERARDO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	0201417805	SANGACHA BARZALLO SONIA MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	NO EVALUADO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	0400445144	RUIZ MOLINA CESAR ANIBAL	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	0800302838	MINA MONTAÑO HERMILA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	1101783643	TABANGO ORTIZ LUZ MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	1703535870	MOSCOSO FABARA LILIAN GENOVEVA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	1709309106	BARAHONA CHINCHIN JULIA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01364	JUAN ISAAC LOVATO	1710915958	SIMBAÑA PAILLACHO CARLOS ENRIQUE	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	BUENO
17H01365	MERCEDES VITERI LAFRONTE DE HURAS	1710295856	YEPEZ CADENA XIMENA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	EXCELENTE
17H01365	MERCEDES VITERI LAFRONTE DE HURAS	1711283166	JUIÑA SINAILIN DAYLI MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0101021434	ANDRADE IDROVO GLADIS BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0200269223	LUCIO PAZMIÑO GLORIA TERESA	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0500613526	CRUZ NETO LUIS GERARDO	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0500636725	NUÑEZ TAPIA LUIS GERARDO	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0500804232	ZAMBRANO SEGOVIA ELVIA RAQUEL	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	0800139172	ROBALINO ORTIZ MARIA NELA	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1702614957	NAVARRETE MANTILLA LUIS CRISTOBAL	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1702884014	CARRERA GALARRAGA MERCEDES ALICIA	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1703615748	MERIZALDE YANEZ ANGEL GUILLERMO	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1704111366	ARTEAGA FLORES JUANA MARLENE	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1704888260	LOPEZ LOPEZ RAUL ALCIVIADES	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1704942851	ESCOBAR VILLAGOMEZ PATRICIO MARCELO	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1705377834	LUCERO MONCAYO OLGA INES	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1708595051	ROSERO AGUIRRE EDWIN MARCELO	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00480	REPUBLICA DE CHILE	1708729544	SANCHEZ ROBLES FLOR ALBA	PICHINCHA	QUITO	LA LIBERTAD	MUY BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	0500779426	ESCOBAR CHANGOLUISA EDGAR RAFAEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1704234101	CANGUI VELASCO MARCIA ANGELICA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1706069604	FIALLOS HERRERA CAROLINA MAGDALENA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1706602206	ANDRADE OCAÑA NELVA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1707899157	AYO TASINTUÑA MARTHA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1708337553	CIFUENTES YANEZ JANET INES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00545	ARMADA NACIONAL	1706561832	SALAZAR MANTILLA MARCO VINICIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00561	AIDA GALLEGOS DE MONCAYO	1705549564	NARANJO SALGUERO MARCELO LIGDAN	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00561	AIDA GALLEGOS DE MONCAYO	1706319744	ALVARADO ORELLANA SONIA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00561	AIDA GALLEGOS DE MONCAYO	1707303499	AVALOS MORA CARMEN CECILIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0200333581	YANEZ VILLENA MARCELA ANACIRA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0200478816	GARCIA MARTHA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0400471991	BURBANO LOPEZ MARIANA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0500164991	VILLAVICENCIO SALAZAR TERESA COLOMBIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0500571534	BALLADARES GALLO MARIO GUIDO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0501450621	ALARCON GUALPA LUIS HERNAN	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1702023258	TIPAN MALDONADO MARIA BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1702834571	LLUMIQUINGA PUMA ILMA GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1703051217	SALAS TRUJILLO MARIANITA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1703638286	SALAS AMAYA CECILIA VIOLETA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1704560075	GUEVARA IÑIGUEZ MARLENE DIOLANDA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1704625753	SALINAS CARDENAS ISABEL DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1704729415	PEREZ AGUIRRE LUIS ALFREDO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1704816808	RENGEL CASTILLO FILONILA ESPERANZA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1705587986	MONTALUISA VIVAS RAFAEL GUSTAVO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1706839170	CHAVEZ GUERRA MARIA ROSA ELENA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1707506638	CABRERA PROAÑO EDGAR PATRICIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1709918161	NARANJO RODRIGUEZ VILMA CLEOFE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1713725453	VELASCO CAMACHO VERONICA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1800184499	MOLINA HERRERA RAUL RENE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	1801997808	RAMIREZ JACOME ANGEL EDMUNDO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	EXCELENTE
17H00567	JUAN GENARO JARAMILLO	0200420925	COLOMA GOYES ARNALDO EUDORO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0201236528	NAJERA PAZMINO RAFAEL LENIN	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0400351540	CEVALLOS ESPINDOLA BLANCA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0500104476	PAZMIÑO GARCIA NELLY YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0500727255	SALAZAR SALAZAR VICTOR HUGO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0500908074	SALAZAR SALAZAR BOLIVAR RAMIRO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0501003743	ACOSTA RAZO VICTORIA FIGURINA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0501115315	TOAPANTA VALVERDE NELLY SUSANA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0501579304	LARA SARZOSA LUCIA MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0501777058	CRUZ VEGA ANA DEL PILAR	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0800913537	MERINO GARZON MARIA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO



Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0601916992	SALAZAR PARREÑO BETTY FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	0905074050	PANCHANA SOLANO DOLORES GRELIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1101799664	YAGUANA TACURI LUIS IGNACIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1101851267	AGILA BARBARITA MELVA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1101915211	BARBA CECILIA ELISABET	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1702014869	CHECA TOSCANO SERGIO WASHINGTON	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1702665926	PASQUEL ENRIQUEZ GLADYS ALICIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1702939701	CEVALLOS VILLARREAL MARIA DEL SOCORRO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1703535995	TAMAYO VILLAFUERTE MIRYAM PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1703957975	RUIZ SALINAS EVA RAQUEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1704146925	PATIÑO GUERRON CARLOS EMILIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1704280791	VELASQUEZ CHAQUINGA MARIA VICTORIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1704267044	DAVILA MARTINEZ FREDDY VICENTE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1704847613	ECHEVERIA PAREDES CARMEN DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1704983707	TAMAYO VILLAFUERTE ZOILA GARDENIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1705087144	TIPAN SIGCHA GONZALO GERMAN	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1705621181	RAMOS MURILLO GALO EFRAIN	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1705710935	FACTOS LUJE EULALIA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1706063805	RUIZ MIRANDA ANA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1706838628	DOMINGUEZ PASMINO MARTHA PIEDAD	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1707658462	AYALA LOPEZ XIMENA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1708042757	PACHAR LUCIO PATRICIO RAFAEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1708074057	HIDALGO SANTIANA VINICIO PATRICIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1716958846	VINUEZA VACA XIMENA MAGALY	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1801663343	ALULEMA IBARRA MIRIAM CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1802252724	ROMERO AYALA MARTHA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00593	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL EXPERIMENTAL QUITO SUR	1802285112	HARO SANCHEZ ANGEL DAVID	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	0900365096	MANZANO YANEZ HECTOR BOLIVAR	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	0500807904	ARAQUE PONCE LUIS MARCELO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1000843209	NARVAEZ ZULETA VICTOR HUGO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1701619528	VIZCAINO RIOFRIO EDGAR MARCELO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1704992542	PARREÑO GORDILLO NORA EUGENIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1707266092	BENALCAZAR JARAMILLO EDGAR RAMIRO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1707972152	CHIRIBOGA JARAMILLO MORAIMA ENITH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1709676603	BARRERA VINUEZA MARCIA JANNETH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1710468982	GALEAS JANA JUDITH BEATRIZ	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1711744886	GARCIA RAMIREZ LIGIA JANET	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00598	EJERCITO NACIONAL	1712962826	SALAS IGLESIAS JORGE EMMERSON	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	0201228517	MANZANO VASQUEZ BERTHA AMABLE	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	0400698049	HIDALGO GUERRERO JULY LETTY	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	0501633762	MURILLO LASSO JOSE EDISON	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1000998557	ARELLANO AIDA ROCIO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1202410609	SILVA OLALLA YOCONDA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1305423186	VERA OÑA VICTORIA MILDRETH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1703544385	CARTAGENA TELLO WILSON RAFAEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1703715134	ROMAN GUZMAN ROCIO DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1704850641	MENDIZABAL YEPEZ ANAIS OFELIA DE LA CARIDAD	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1705377131	GUAMAN NIVELU LUZ MARIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1711516458	ORTIZ RAMOS ELVIA FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00604	JOSE DE ANTEPARA	1712748605	ANALUISA JACOME ERIKA GRISELA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1700196783	CRIOLLO VACA OLGA MARINA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1703916302	UNAUCHO REINOSO ANGEL DAVID	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1704258936	QUIROLA BECERRA WILSON NEPTALI	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1705879987	TAPIA CARRERA MYRIAM FABIOLA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1706829361	CHICAIZA ESTRELLA ROSA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1707295109	GARZON LEORO BETTY ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1709142390	ORELLANA CORDOVA CECILIA ISABEL	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1709569949	PEREZ FLORES IVONNE ELISABETH	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00608	RIO AMAZONAS	1710640861	GARCIA RUBIO GARDENIA ROSALIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00608	RIO AMAZONAS	1710828540	TUPIZA ERAZO ALVA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00608	RIO AMAZONAS	1801146604	VILLALVA ROBAYO YOLANDA MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	MUY BUENO
17H00977	LUIS RIVADENEIRA ECHEVERRIA	0400566949	BURBANO BILBAO DAVID VICTORIANO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	NO EVALUADO
17H00977	LUIS RIVADENEIRA ECHEVERRIA	0201227899	TAPIAS PAREDES MARIA CIPRIANA	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H00977	LUIS RIVADENEIRA ECHEVERRIA	1701861039	ZAMBONINO ORDOÑEZ BYRON ORLANDO	PICHINCHA	QUITO	LA MAGDALENA	BUENO
17H01198	JULIAN TOBIAS JACOME	0600995617	CARDENAS JACOME FIDEL HUMBERTO	PICHINCHA	QUITO	PUENGASI	MUY BUENO
17H01198	JULIAN TOBIAS JACOME	1706791249	FLORES FLORES PABLO RODRIGO	PICHINCHA	QUITO	PUENGASI	NO EVALUADO
17H02781	CIUDAD DE PUEMBO	0400532776	PEREIRA GUERRERO LUZ DELFINA	PICHINCHA	QUITO	QUITO	BUENO
17H02781	CIUDAD DE PUEMBO	1710253319	PILAMUNGA RAMIREZ MARCO ANTONIO	PICHINCHA	QUITO	QUITO	BUENO
17H02781	CIUDAD DE PUEMBO	1712568995	OÑA RODRIGUEZ LIGIA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	QUITO	BUENO
17H02781	CIUDAD DE PUEMBO	1713264669	TACO QUISHPE GLORIA LETICIA	PICHINCHA	QUITO	QUITO	MUY BUENO
17H02781	CIUDAD DE PUEMBO	1716303670	BONILLA MORALES PATRICIA FERNANDA	PICHINCHA	QUITO	QUITO	BUENO
17H01377	JORGE MANTILLA ORTEGA	1707941553	CASTILLO SANDOYA DIANA GERMANIA	PICHINCHA	QUITO	QUITUMBE	NO EVALUADO
17H01377	JORGE MANTILLA ORTEGA	1710021658	TOAPANTA VIZUETE NELLY AMPARITO	PICHINCHA	QUITO	QUITUMBE	NO EVALUADO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	0400270344	PAVON PADILLA SARA LUCIA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	MUY BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	0400470902	PRADO VILLAREAL GALO HERNAN	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	0500458419	LAGLA SANGOQUIZA MIGUEL ANGEL	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	0501391098	CALERO SOTALIN RAFAEL RAMIRO	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	NO EVALUADO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1305287086	RIVADENEIRA CEDEÑO INES ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1700863630	ANAGUANO JUIÑA JUAN GABRIEL	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	INSATISFACTORIO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1702858075	ZAPATA GALARZA IRMA SUSANA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	MUY BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1703356285	POZO ABAD MARIANITA DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1704117223	PONCE GORDON TERESA CLEMENCIA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	MUY BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1704582582	PACHECO QUINTANA LEONOR NANCY DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1705855680	HERMOSA SISA CARMITA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1709970725	ROMERO SANCHEZ MARCIA TERESA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	MUY BUENO
17H01362	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR	1710235522	HEREDIA USHIÑA MIRIAN ESTHELA	PICHINCHA	QUITO	RUMIPAMBA	MUY BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1703861292	PAZMIÑO ARIAS MARIA ELSA DE LOURDES	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	MUY BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1704598018	OQUENDO JANETH PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	MUY BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1704982691	ARELLANO DELVECHIOU SILVANA MARIA	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1705026985	GUERRA GUERRA CARMEN GUADALUPE	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	MUY BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1705875027	AGUAYO CADENA GENMA INES DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	MUY BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1801257070	LEON JACOME FANNY CLEMENCIA	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	BUENO
17H00282	MANUEL MARIA SANCHEZ	1801702562	CRUZ NAVAS MATILDE AMPARITO	PICHINCHA	QUITO	SAN ISIDRO DEL INCA	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	0200579456	GAIBOR SILVA MERCEDES MARIANA	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	0201563632	ROMERO BORJA ELVIS WELLINGTON	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	NO EVALUADO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	0401062658	ALTAMIRANO ANDINO NORMA ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	EXCELENTE
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	0501098479	QUINTANA PACHECO GLADYS ALICIA	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1703690733	BENAVIDES LUIS ANIBAL	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1704610193	MARTINEZ JIMENEZ LILIA ELIZABETH	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1705457883	AREVALO JARAMILLO ROSA ADRIANA	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1705830758	VELASCO GAVIDIA SIRIA MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1706562608	MORENO PAREJA CESAR ENRIQUE	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1707554240	OÑA CALAPANGUI SILVIA DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00824	REPUBLICA DE URUGUAY	1710716018	MORA SAAVEDRA MARY JACQUELINE	PICHINCHA	QUITO	SAN JUAN	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	0200319127	SANCHEZ NUÑEZ ISABEL ISAIAS	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	0200996734	GAIBOR AGUILAR GERMANIA CONCEPCION	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	0501055883	CALVACHI QUINTANA DOLORES MARGOTH	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	0501558528	SALGUERO JACOME BERTHA MERCEDES	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	0501685077	SARASTI GUATO JANNETT ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1704814456	ACOSTA GALINDO MERCEDES ADALID	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1705043238	NUNEZ MARMOL WILFRIDO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1705162897	COLLAGUAZO PADILLA MARTHA ROCIO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1708608003	MORA LARA ZOILA DEL CONSUELO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1709714933	ANDRADE VEGA ANA GENOVEVA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1710334432	JARA CHIRIBOGA SILVIA PATRICIA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	NO EVALUADO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1710466218	TANDALLA QUIMBITA JESSY ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1710791896	SALAZAR GARCIA DAYCY KAROLA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1712679354	PONCE MARTINEZ FANNY DEL ROCIO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1801589472	YACHIMBA ALCACIEGA JULIO ENRIQUE	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H00935	FRANCISCO ZURITA GUAYASAMIN	1101050456	BECERRA MINDA MERCEDES GERMAN	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	NO EVALUADO
17H01055	CAMINO DEL INCA	1500326770	TAIPE QUISHPE CARMEN DE JESUS	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01055	CAMINO DEL INCA	1710935493	QUISHPE AIMACAÑA MARIA NELLY	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01055	CAMINO DEL INCA	1717292930	ESCOBAR GUZMAN SOFIA VERONICA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01055	CAMINO DEL INCA	1801962109	JACOME PAZMINO JAIME ERNESTO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	0200328714	ALARCON PEÑAFIEL ELEUTERO EMISTELIO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H01056	RIOBAMBA	0201130671	VERDEZOTO ZAVALA AIDA ELISA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01056	RIOBAMBA	0400423778	TAIMAL RUIZ MARTHA ALICIA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H01056	RIOBAMBA	0500679725	RUBIO MEDINA ROSA MERY	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO

Código	Nombre Establecimiento	Cédula	Nombre Docente	Provincia	Cantón	Parroquia	Nivel
17H01056	RIOBAMBA	0500867809	PUCO AIMACAÑA JUAN FELIPE	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	0905459517	CERDA COBO CARIBDIS CUMANDA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H01056	RIOBAMBA	1001139938	YEPEZ CASPI MARIA ROCIO DEL CARMEN	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H01056	RIOBAMBA	1703869303	NARANJO CEVALLOS OLGA PETRONA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	1704428141	ARIAS JARA LUIS OCTAVIO	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	1708303027	SANTAMARIA DEFAS ROSARIO MARGARITA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	1708768526	CAJO BRAVO CECILIA ANTONIETA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	EXCELENTE
17H01056	RIOBAMBA	1709422677	PACHACAMA SUNTAXI MARIA SOLEDAD	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01056	RIOBAMBA	1711068625	VALDIVIEZO SANCHEZ NORMA JACQUELINE	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	MUY BUENO
17H01056	RIOBAMBA	1711720159	CAIZA CARPIO MARLENE YOLANDA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	0400602330	PEREIRA GUERRERO MARIA LUISA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	0501580963	REYES CHACON MARLENE INES	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	1101795019	VALDIVIESO ARROBO RODRIGO MIGUEL	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	1712649175	RIPALDA SANCHEZ KATTY ALEXANDRA	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	1712761145	QUINGA LLUMIQUINGA SANDRA MARGOT	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO
17H01058	VALENCIA HERRERA	1712761335	QUINGA LLUMIQUINGA LIBIA JANETH	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	NO EVALUADO
17H01058	VALENCIA HERRERA	1715603575	ZAQUINAULA LOYAGA MYRIAM JEANNETH	PICHINCHA	QUITO	TURUBAMBA	BUENO

# **ANEXO**

**Nº. 2**

## ANEXO Nº. 2 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

### UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL ENCUESTA PARA DOCENTES

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para evaluar el desempeño docente de los maestros del cantón Quito. Le agradeceremos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

**Primera pregunta:** Encierre en un círculo el literal que corresponda a la mejor respuesta según sus conocimientos y experiencia.

Evaluar equivale a:

- a) Medir ( )
- b) Juzgar ( )
- c) Calificar ( )
- d) Comparar ( )

**Segunda pregunta:** Según el Ministerio de Educación cuál es el propósito de la evaluación docente. Seleccione una alternativa.

- a) Asignar una calificación al docente ( )
- b) Valorar la actuación y los resultados del docente ( )
- c) Mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje ( )
- d) Obtener información con técnicas e instrumentos ( )



**Tercera pregunta:** Está usted de acuerdo que se realice la evaluación al desempeño docente a todos los maestros del país.

Sí ( )

No ( )

**Cuarta pregunta:** Está de acuerdo que la evaluación al desempeño docente se realice en dos fases interna y externa.

Sí ( )

No ( )

**Quinta pregunta:** Enumere de acuerdo a su importancia.Cuál fue la razón principal que se presento a la evaluación convocada por el Ministerio de Educación.

a) Por cumplir con un requisito ( )

b) Incentivo económico. ( )

c) Por la sanción ( )

d) Para conocer las fortalezas y debilidades como maestro. ( )

**Sexta pregunta:** Cuando le informaron que ha sido convocado (a) a la evaluación docente, ¿Qué actividades realizó? Seleccione la más importante.

a) Formó grupos de estudio. ( )

b) Se inscribió en cursos o talleres. ( )

c) Investigó sobre el proceso de la evaluación docente. ( )

d) No realizó ninguna actividad. ( )

**Séptima pregunta:** Luego de rendir la evaluación que opinión tiene sobre los instrumentos que se utilizaron.

.....

.....

.....

**Octava pregunta:** ¿Qué expectativa tiene de esta evaluación?

.....

.....

.....

**Novena pregunta:** ¿Cuál es el pensamiento de usted como docente en general en relación a esta evaluación y a su desempeño profesional?

.....

.....

.....

**Décima pregunta:** ¿Seleccione que efectos ha provocado en su vida profesional la evaluación docente. Seleccione con una X según su criterio.

<b>REPUESTAS</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Continuar con sus estudios profesionales.		
Inscribirse en cursos de capacitación		
Actualizar sus conocimientos mediante auto capacitación.		
Cambio de actitud con estudiantes, padres de familia y autoridades.		
Formar grupos de estudio.		
Socializar experiencias pedagógicas.		

**¡Gracias por tu tiempo!**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**  
**ENCUESTA A LOS DIRECTORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS**  
**EDUCATIVOS**

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para evaluar el desempeño docente de los maestros del cantón Quito. Le agradeceremos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

**Primera pregunta.** ¿Cómo se evalúan a los docentes?

.....  
.....  
.....

**Segunda pregunta.** ¿Qué deben realizar los profesores que son evaluados?

.....  
.....  
.....

**Tercera pregunta.** ¿Qué pretende la Evaluación del Desempeño Docente?

.....  
.....  
.....

**Cuarta pregunta.** ¿Qué pasa con los docentes evaluados como Excelentes o Insatisfactorios?

.....  
.....  
.....

**Quinta pregunta.** ¿Qué beneficios tienen los evaluados como excelentes?

.....  
.....  
.....

**Sexta pregunta.** ¿Cómo les apoyo a sus compañeros para la evaluación del desempeño docente?

.....  
.....  
.....

**¡Gracias por tu tiempo!**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**Encuesta a estudiantes de quinto, sexto y séptimo año de Educación General Básica.**

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para evaluar el desempeño docente de los maestros del cantón Quito. Le agradeceremos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

**Primera pregunta:** ¿Cree que es necesario evaluar a los docentes?

Sí ( ) No ( )

PORQUE.....  
 .....  
 .....

**Segunda pregunta:** Seleccione con una x una sola respuesta. La clase que imparte el profesor es:

Muy buena ( )

Buena ( )

Mala ( )

Pésima ( )

**Tercera pregunta:** ¿Qué cambios ha observado luego que tú maestro fue evaluado?

<b>Respuestas</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
El profesor estimula el trabajo personal de los estudiantes.		
El profesor parece motivado por la docencia		
El profesor responde con claridad las preguntas que le hacen los estudiantes en clase sobre la materia		
Considera que con este profesor ha aprendido		
El profesor se apoya en la práctica para fortalecer los contenidos teóricos.		

¡Gracias por tu tiempo!

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO,  
 SEXTO Y SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA.**

Estimado(a) Padre o Madre de familia, su opinión acerca de la forma como el Rector, Director o Docente, organiza, desarrolla y evalúa los diferentes procesos en la Institución es muy importante para desarrollar la tesis sobre la evaluación docente.

**Primera pregunta:** ¿Cree que es necesario evaluar a los docentes?.

Sí ( )

No ( )

**Segunda pregunta:** ¿Cree usted que los estudiantes deben evaluar a los docentes?

.....

.....

.....

**Tercera pregunta:** ¿Qué le pareció a usted la evaluación al docente?

.....

.....

.....

**Cuarta pregunta:** Han cambiado de actitud los docentes luego de la evaluación.

.....

.....

.....

¡Gracias por tu tiempo!



# **ANEXO**

**Nº. 3**

**ANEXO N°. 3****UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL****ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DEL SISTEMA NACIONAL DE  
EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.**

**Primera pregunta:** ¿Qué es el Sistema Nacional de Evaluación?.

**Segunda pregunta:** ¿Cómo inicia la evaluación docente?

**Tercera pregunta:** ¿Cuáles son los resultados de la evaluación obligatoria del desempeño docente?

**Cuarta pregunta:** ¿Por qué en nuestro país se pretende ofrecerles dos oportunidades de evaluación a los maestros con nivel insuficiente y si no mejoran su nivel despedirlos?

¡Gracias por tu tiempo!