

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

Tema:

“IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011”

Trabajo de Investigación

**Previa a la obtención del Grado Académico de
Magister en Evaluación Educativa.**

Autora: Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora

Director: Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera

Ambato – Ecuador

2012

Al Consejo de Posgrado de la UTA

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: "IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011", presentado por: Lcda. SILVIA ELIZABETH SALINAS ZAMORA y conformada por: Dr. Mg. Danilo Villena Chávez, Dr. Mg. Guillermo Castro Jácome y el Ing. Mg. Wilian Andrade Medina, Miembros del Tribunal, Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera, Director del Trabajo de investigación y presidido por Dr. José Antonio Romero, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director del CEPOS – UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. José Antonio Romero
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR DEL CEPOS

Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera
Director del Trabajo de Investigación

Dr. Mg. Danilo Villena Chávez
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Guillermo Castro Jácome
Miembro del Tribunal

Ing. Mg. Wilian Andrade Medina
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema “IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011”, nos corresponde exclusivamente a la Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora, Autora y del Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera, Director del Trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora
Autora

Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera
Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora

DEDICATORIA

A mi madre, imperecedera compañera que siempre me ha guiado por las sendas de la vida, prevaleciendo el ejemplo y amor, lo que me ha permitido vencer cada uno de los obstáculos, en conjunto con mi familia.

A mi padre, que dios le tenga en la gloria, que su ejemplo nunca ha de morir y que su luz siempre ilumine los senderos que camino.

A mis hijas, Gaby y Mary, mi sentido de vivir, a mi esposo compañero eterno y a toda mi familia, que siempre estén unidos para vencer los avatares de la vida.

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Técnica de Ambato por su crédito académico y orientación permanente.
- Al Dr. Mg. Carlos Aldás C. Director de tesis por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para compartir sus conocimientos con profesionalismo, paciencia durante el desarrollo de esta tesis.
- A mis profesores de la maestría, por la dedicación, participación y su importante aporte de sus conocimientos.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
SUMMARY	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema:.....	4
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1. Contextualización	4
1.2.2. Análisis Crítico.....	14
1.2.3. Prognosis	14
1.2.4. Formulación del problema.....	15
1.2.5. Interrogantes de la investigación.....	15
1.2.6. Delimitación de la Investigación	15
Unidades de Observación:	15
1.3. Justificación	16
1.4. Objetivos.....	16
1.4.1. Objetivo General	16
1.4.2. Objetivos Específicos	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos	18
2.2. Fundamentación filosófica	18

2.3.	Fundamentación ontológica.....	19
2.4.	Fundamentación epistemológica	19
2.5.	Fundamentación axiológica	19
2.6.	Fundamentación sociológica	20
2.7.	Fundamentación psicopedagógica	20
2.8.	Fundamentación legal.....	20
2.9.	Categorías de la variable Independiente	27
2.9.1.	Ministerio de Educación	27
2.9.2.	Supervisión Educativa.....	28
2.9.3.	Administración Educativa	28
2.9.4.	Gestión Administrativa	31
2.9.5.	Gestión Administrativa Educativa.....	32
2.9.5.	Categorías de la variable Dependiente	42
2.9.5.1.	Sistema Educativo.....	42
2.9.5.2.	De la estructura del sistema educativo.....	43
2.9.5.3.	Ley Orgánica de Educación	43
2.9.5.4.	Proyecto de Educación	45
2.10.	Hipótesis.....	46

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1.	Enfoque	47
3.2.	Modalidades de Investigación.....	47
3.2.1.	Investigación documental- bibliográfica.....	47
3.2.2.	Investigación de Campo.....	47
3.2.3.	De intervención Social.....	47
3.3.	Niveles o Tipos de Investigación	48
3.3.1.	Exploratorio.-	48
3.3.2.	Descriptivo.-	48
3.3.3.	Asociación de variables.-	48
3.4.	Población y muestra	48
3.5.	Operacionalización de variables	50
3.5.1.	Variable Independiente: Gestión Administrativa.....	50
3.5.2.	Variable Dependiente: Desempeño Docente	51
3.6.	Técnicas e instrumentos.....	57
3.7.	Plan para recolección de la información	58

3.8.	Plan para el procesamiento de la Información.....	59
3.9.	Análisis e interpretación de resultados	59

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Encuesta a docentes	60
4.2.	Encuesta a estudiantes.....	73
4.3.	Verificación de Hipótesis.....	83
4.3.1.	Planteo	83
4.3.2.	Definición del Nivel de Significación.....	83
4.3.3.	Elección de la prueba estadística.....	83
4.3.4.	Frecuencias Observadas – Esperadas	84
4.3.5.	Zona de Aceptación o Rechazo	85
4.3.6.	Cálculo Matemático.....	86
4.3.7.	Decisión	87

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones	88
5.2.	Recomendaciones	89

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1.	DATOS INFORMATIVOS	90
6.1.1.	Título:	90
6.1.1.	Institución ejecutora	90
6.1.2.	Beneficiarios.....	90
6.1.3.	Ubicación	90
6.1.4.	Tiempo estimado para la ejecución.....	90
6.1.5.	Equipo técnico responsable	90
6.2.	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	91
6.3.	JUSTIFICACIÓN.....	91
6.4.	OBJETIVOS.....	92
6.4.1.	Objetivo General	92
6.4.2.	Objetivos Específicos	93
6.5.	Análisis de factibilidad.....	93
6.6.	Fundamentación	94
6.6.1.	Guía	94

6.7. Evaluación del desempeño docente	94
6.7.1. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?.....	99
6.8. METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO PLAN DE ACCIÓN.	100
6.9. Administración de la Propuesta	101
6.10. Previsión de evaluación.....	101
FUENTES DE CONSULTA.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	109
DIRECCIONES ELECTRÓNICAS	110
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No 1 Población.....	48
Cuadro No 2 Muestra.....	49
Cuadro No 3 Gestión Administrativa.....	50
Cuadro No 4 Desempeño Docente.....	51
Cuadro No 5 pregunta 1 docentes.....	60
Cuadro No 6 pregunta 2 docentes.....	62
Cuadro No 7 pregunta 3 docentes.....	63
Cuadro No 8 pregunta 4 docentes.....	64
Cuadro No 9 pregunta 5 docentes.....	65
Cuadro No 10 pregunta 6 docentes.....	66
Cuadro No 11 pregunta 7 docentes.....	67
Cuadro No 12 pregunta 8 docentes.....	68
Cuadro No 13 pregunta 9 docentes.....	69
Cuadro No 14 pregunta 10 docentes.....	70
Cuadro No15 pregunta 11 docentes.....	71
Cuadro No 16 pregunta 12 docentes.....	72
Cuadro No17 pregunta 1 estudiantes.....	73
Cuadro No 18 pregunta 2 estudiantes.....	74
Cuadro No 19 pregunta 3 estudiantes.....	75
Cuadro No 20 pregunta 4 estudiantes.....	76
Cuadro No 21 pregunta 5 estudiantes.....	77
Cuadro No 22 pregunta 6 estudiantes.....	78
Cuadro No 23 pregunta 7 estudiantes.....	79

Cuadro No 24 pregunta 8 estudiantes	80
Cuadro No 25 pregunta 9 estudiantes	81
Cuadro No 26 Pregunta 10 estudiantes.....	82
Cuadro No 27 Frecuencias Observadas de las encuestas	84
Cuadro No 28 Cálculo matemático	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No 1 Árbol de Problemas	13
Gráfico N° 2. Inclusiones conceptuales	24
Gráfico N° 3. Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	25
Gráfico N°4. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	26
Gráfico No 5 pregunta 1 docentes	60
Gráfico No 6 pregunta 2 docentes	62
Gráfico No 7 pregunta 3 docentes	63
Gráfico No 8 pregunta 4 docentes	64
Gráfico No 9 pregunta 5 docentes	65
Gráfico No 10 pregunta 6 docentes	66
Gráfico No 11 pregunta 7 docentes	67
Gráfico No 12 pregunta 8 docentes	68
Gráfico No 13 pregunta 9 docentes	69
Gráfico No 14 pregunta 10 docentes	70
Gráfico No 15 pregunta 11 docentes	71
Gráfico No 16 pregunta 12 docentes	72
Gráfico No 17 pregunta 2 estudiantes	73
Gráfico No 18 pregunta 2 estudiantes	74
Gráfico No 19 pregunta 3 estudiantes	75
Gráfico No 20 pregunta 4 estudiantes	76
Gráfico No 21 pregunta 5 estudiantes	77
Gráfico No 22 pregunta 6 estudiantes	78
Gráfico No 23 pregunta 7 estudiantes	79

Gráfico No 24 pregunta 8 estudiantes	80
Gráfico No 25 pregunta 9 estudiantes	81
Gráfico No 26 pregunta 10 estudiantes	82
Gráfico No 27 Curva Normal.....	87

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	111
ANEXO 2	113
ANEXO 3	115
ANEXO 4	116

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

TEMA: "IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DEL TUNGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011"

AUTORA: Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora

TUTOR: Dr. M. Sc. Carlos Aníbal Aldás Carrera.

FECHA: 5 de Junio del 2012

RESUMEN

Con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existió la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema mencionado; para lo cual se tomo como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Tungurahua, como es el Colegio Nacional Experimental Ambato. La investigación se realizó basada en un enfoque predominantemente cualitativo, de las condiciones orgánicas funcionales existentes, y que de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente en las entidades educativas, toma en cuenta los fenómenos sociales que en ella se presentan y los problemas que se generan, poniendo énfasis en el proceso y desarrollo de sus actividades con una orientación contextualizada. Para esta investigación se involucro a: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoyó en técnicas de recolección de datos como encuestas. Se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones. Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes). Llegando a la conclusión que: El nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa.

Descriptores: Gestión administrativa, desempeño docente, ley de educación, guía de evaluación, comunidad educativa

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
GRADUATE STUDIES CENTER
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
MASTER OF EDUCATION ASSESSMENT**

**THEME: “THE IMPORTANCE OF ADMINISTRATIVE PERFORMANCE OF
THE NATIONAL ASSOCIATION OF THE TEACHERS OF EXPERIMENTAL
AMBATO CITY OF AMBATO TUNGURAHUA PROVINCE IN THE ACADEMIC
YEAR 2010 – 2011”**

AUTHOR: Lcda. Silvia Elizabeth Salinas Zamora

TUTOR: Dr. Mg. Carlos Aníbal Aldás Carrera.

DATE: 5 de Junio del 2012

SUMMARY

With the purpose of improving the administrative management and the teachers' performance, there was the need to make a research work that contains the topic mentioned; for that I took like sample to one of the most representative educational institution in the Tungurahua province, like it is the National Experimental Ambato High School. The research was carried out basing on a mainly qualitative focus, of the existing functional organic conditions, and according to the current education law in force in educational institutions, it takes into account the social phenomena and the problems that are generated, putting emphasis in the process and development of its activities with a contextualized guidance. For this research was involved to: headmasters, teachers, students of the Experimental Ambato High School, and supported in data collection techniques such as surveys. The guide of evaluation of the teachers' performance was applied to know strengths and weaknesses about the work of the teachers and to make decisions. It was proposed a solution alternative in which the independent variable (administrative management) is associated with the dependent variable (teachers' performance). Reaching the conclusion that: The level of the administrative management of the institution should improve, what forced us to renew the teachers' performance and all components of the educational community.

Descriptor: Administrative management, teachers' performance, education law, evaluation guide, educational community

INTRODUCCIÓN

En el contexto social de cambio y los avances científicos actuales, exigen en los profesionales participantes en estudios de maestría con nuevos perfiles, que se caractericen por su capacidad de investigar e innovar continuamente, y de tener habilidad para orientar ejecutar y evaluar permanentemente el proceso de elaboración de los trabajos de investigación.

Es decir, la formación del docente en maestría de parte de las Unidades de Posgrado en las Universidades del país, deben enfocarse en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional enmarcada en un contexto social, comunitario e institucional de su saber y de la cultura humana, la misma que ha de ser cuestionada y enriquecida desde la experiencia.

Asimismo la gestión administrativa requiere la implementación sistemática de los servicios de apoyo que incluyen a la gestión administrativa, áreas de computación, bibliotecas especializadas, servicios administrativos, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejoramiento de la gestión administrativa en la institución.

Por tanto, el desempeño docente implica para quien la ejerce la continua exposición a esas transformaciones que pueden ser más relevantes para mejorar el desarrollo intelectual de los estudiantes mediante el pensamiento y otros procesos mentales, como son la toma de decisiones, la meta cognición, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el pensamiento creativo y la comunicación con razonamiento, con la intención de incluirlos de manera explícita y consciente para el mejoramiento.

En ese sentido, el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas mediante la ejecución y el hábito de la evaluación permanente tanto al docente como a los directivos, parte importante para el impulso de la institución. El principal indicador de desempeño es la formación de personas íntegras y competentes al servicio de la sociedad.

El primer capítulo, considera el problema y su contextualización, el cual parte de un análisis de evidencias empíricas que encauzan su importancia, su justificación y que llevan a determinar objetivos.

El segundo capítulo, desarrolla las categorías fundamentales basadas en la teoría científica disponible, con descriptores técnicos que permiten enfocar, comprender y explicar la problemática planteada.

El tercer capítulo, referente a la metodología a seguir en el proceso de la investigación, y encausada en el Paradigma Crítico-propositivo, partiendo de un enfoque investigativo hasta llegar a la operacionalización de variables.

El cuarto capítulo, hace referencia al análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

El quinto capítulo, nos refiere a las conclusiones que como investigadora se alcanza, las recomendaciones que se realiza y que deben considerarse.

Los resultados del estudio son relevantes por cuanto, no solamente da a conocer la relación significativa que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en el Colegio Nacional Experimental Ambato, sino que propone una serie de medidas que deben adoptarse a fin de

mejorar el primitivo problema de evaluación y de su bajo nivel de desempeño docente en los procesos educativos.

El sexto capítulo, desarrolla la propuesta que es una guía de evaluación del desempeño docente del personal del Colegio Experimental Ambato.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema:

“IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

Macro

En el mundo, al transitar el siglo XXI un rasgo en que coinciden las políticas de gran número de países, de todos los niveles de desarrollo, entre ellos Ecuador, es el relativo al elevado valor que atribuye a la educación, como un medio importante de mejoramiento individual y colectivo.

En el Plan Decenal de Educación aprobado mediante consulta popular el 26 de noviembre de 2006 establece como política de estado el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de educación.

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Que este Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas se aplicará a cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano, por lo tanto que es urgente diseñar y efectuar un sistema nacional de evaluación.

Y esto va en contraposición legal del Acuerdo Ministerial y la Ley de Carrera Docente y Escalafón, que en el artículo 98 dice entre las funciones del Vicerrector será el encargado de la evaluación de los docentes, existiendo también las evaluaciones para los concursos de merecimientos y oposición, lo que ha creado una inestabilidad en las instituciones a nivel nacional.

La evaluación de la gestión administrativa en Ecuador no ha sido una práctica que realmente mejore el funcionamiento de los diversos servicios educativos debido, por un lado, la falta de una “cultura de evaluación” que propicia ideas conservadoras que asocian a la evaluación con el control y el castigo y no con sus potencialidades para identificar logros y deficiencias que permitan reorientar acciones. Existiendo también el anquilosamiento de las autoridades en sus cargos, creyéndose dueños y eternos, existiendo conformismo con las cosas como están.

Por otro lado, el desarrollo sistemático de la evaluación se ha visto significativamente afectado por la carencia de áreas de recursos humanos, financieros y materiales para esta importante y necesaria labor.

En la página electrónica:

www.chasque.apc.org/gamolnar/evaluacion%20educativa/homeevaluacion.html; se dice que:

“El proceso educativo ecuatoriano ha atravesado por diferentes etapas que siempre han estado marcadas por inconformidades y sobre todo falta de claridad a la hora de obtener resultados de evaluaciones del sistema educativo nacional. Estos datos eran manejados subjetivamente y no había difusión ni manejo de resultados en el sentido de reformular las políticas para corregir errores”.

Por ello la importancia de la evaluación de la gestión educativa, como una variante en el servicio de todo el sistema educativo nacional, que permita mejorar continuamente, brindando educación de calidad, para ello se toma en cuenta la rotación de autoridades y concursos de ingreso al magisterio.

La evaluación de la gestión administrativa es considerada en la actualidad como un instrumento privilegiado de la administración y de la política educativa, como una herramienta eficaz para la gestión y la mejora de la calidad de la enseñanza. “la mejora cualitativa de la enseñanza exige, en primer lugar, que las administraciones educativas dispongan de mecanismos adecuados de obtención y análisis de datos, con vistas a apoyar su toma de decisiones y a rendir cuentas de su actuación”

En la página electrónica:

http://www.oei.es/docentes/articulos/estandares_desempeno_docente_reyes.pdf

En el artículo 68 de la Constitución Política señala que “El sistema nacional de educación incorporará a su función estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad, los maestros y los

educandos participaran en el desarrollo de los procesos educativos, además se encuentra empeñado en reordenar la educación pública para el mejoramiento de la calidad en la educación.

En el decreto ejecutivo # 718 del 5 de Noviembre del 2007, dice que “es imperativo aplicar el principio de alternatividad de los funcionarios que desempeñan cargos administrativos en los establecimientos educativos, por lo que se debe establecer periodos fijos de gestión para estos cargos en los distintos niveles del sistema, propiciando la aplicación de la norma constitucional de igualdad de oportunidades de acceso”, y en el artículo 10 expresa que “ las personas que desempeñan los cargos de rector, vicerrector, inspector general, subinspector general, durarán cuatro años en estas funciones y podrán ser re elegidos inmediatamente una sola vez en estos cargos.”

En el caso de los colegios que cuentan con bachillerato técnico están regidos mediante el: RETEC.- Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica, cuyo principal objetivo es el de promover la adecuación de los servicios educativos prestados por los centros de Bachillerato Técnico, a las necesidades sociales y económico/productivas de Ecuador. Mejorar la autonomía y la capacidad de dirección estratégica de la administración central del sistema de Educación Técnica y de la red de centros del sistema.

Cada año los colegios que forman parte del “RETEC” han sido evaluados. Durante el proceso han tenido que aplicar la reforma en cuatro aspectos: **gestión**, para medir la capacidad de las autoridades del plantel a la hora de buscar ayuda externa para mejorar la educación; **currículo**, para capacitar a los alumnos y promover proyectos; **orientación**, para guiar a los alumnos en su vocación profesional; y, **producción**, para lograr convenios y vender su producción.

De acuerdo con su cumplimiento, los planteles recibirán una certificación A, B, C o D. Los que obtengan A, que es equivalente a la norma ISO 9000, contarán con la ayuda del Ministerio de Educación y también internacional.

Los establecimientos que reciban las calificaciones B y C entrarán a una fase de mejoramiento. Según José Franco, director técnico del Guayas, en la evaluación del año pasado, el país solo obtuvo el 7% de colegios con categoría A; 48% con categoría B y C; y 4% en la categoría D.

Según pagina electrónica: <http://retec.webar.net/site/e-project.asp>

La **evaluación del desempeño docente** permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Para este proceso que se da a nivel nacional, se requiere en la Institución de un sistema de evaluación que le permita identificar permanentemente los aspectos a superar mediante planes de mejora y los aspectos a potenciar y mantener en niveles altos, para este propósito es necesario afianzar una cultura evaluativa en la Institución y dejar de lado la mentalidad de mantener las cosas como están.

Meso

En la Provincia de Tungurahua, las instituciones educativas no han escapado al proceso de evaluación de la gestión administrativa y renovación dado principalmente a nivel de autoridades de establecimientos. Nótese que las “dignidades” como Rectorado, Vicerrectorado, Inspección General, Subinspección General, eran

“vitalicias” y el cambio dado por el actual sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas ha puesto en marcha renovaciones.

Este proceso tuvo en un inicio resistencia pero prosiguió y es una realidad; todas las instituciones de la provincia, sin excepción, deben acogerse, en este sentido se han presentado cambios de autoridades; docentes y dos tipos de evaluaciones:

En la página electrónica:

<http://www.educacion.gov.ec/>; se manifiesta la forma de evaluar:

Evaluación interna

- Autoevaluación: 5% de la nota.
- Co evaluación por un colega de la misma área: 5%.
- Calificación de los directivos: 5%.
- Observación en el aula: 15%.
- Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

En el artículo pertinente con fecha Circular No. 027 Quito, 06 de abril de 2009

La Evaluación Interna, se realizó del 25 al 29 de mayo del 2011, y consistió en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, para lo cual se aplicarán las siguientes técnicas:

Autoevaluación: Esta forma de evaluación permite al docente el auto análisis, autocrítica y potencia su autorregulación y desarrollo, tiene un peso del 5% de la evaluación total.

Co evaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir de un compañero que comparte el trabajo en el

mismo ciclo, nivel o área. Se realizará entre docentes de una misma institución que dicten clases preferentemente en los mismos años, niveles o ciclos de la educación básica, o cursos del bachillerato, y que pertenezcan a la misma especialidad, tiene un peso del 5%.

Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en aula y la aplicación de un cuestionario. La observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, primer vocal de Consejo Directivo o Consejo técnico. En el caso de escuelas unidocentes serán evaluados por el supervisor de la zona, y tiene un peso del 20%.

Todo este proceso de evaluación (en un porcentaje importante) no se puede llevar a cabo de forma eficiente por la inestabilidad del personal docente a contrato.

Evaluación externa

Mediante pruebas: 50% de la calificación total.

Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%.

Los docentes evaluados deberán asistir a la institución educativa designados portando la cédula de ciudadanía y su copia, misma que deberá ser entregado al estudiante aplicador.

Por esta ocasión no se aplicará la evaluación externa a los docentes de música, inglés, cultura física y opciones prácticas.

Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.

Micro

El Colegio Nacional Experimental Ambato no ha estado apartado del proceso de evaluación de la gestión administrativa, es así que ha existido, recientemente, cambio de autoridades en el caso específico de Rectorado; Vicerrectorado 1 (en proceso) y en el departamento de Inspección; se ha participado en la evaluación interna que plantea el Sistema de Rendición de cuentas del Ministerio de Educación y se prepara para la evaluación externa del mismo Ministerio para el mes de noviembre de 2010.

La evaluación de autoridades se cumplía cada dos años, el mismo que consistía en asistir a un curso de capacitación que eran facilitados por un miembro de la Dirección Provincial y en muchos casos por algún miembro de las autoridades, sin tener que rendir pruebas que certifiquen la aprobación o no y si realmente estaba capacitado para seguir en sus funciones y sin alternativas de cambio.

Existiendo así una débil capacitación para el desempeño de autoridades y docentes que asumieron esta noble labor en forma improvisada, lo que dio como resultados división en los diferentes estamentos educativos tanto en padres de familia, estudiantes, profesores demostrando inconformidad en su desempeño; este aspecto hace que exista contraposición legal del acuerdo ministerial y la Ley de Carrera Docente y Escalafón.

Los padres de familia han tenido una actitud de conformidad y de lisonjas a las autoridades que anteriormente se anquilosaban en sus cargos y no existía rendición de cuentas a sus labores; situación que se está normando a nivel general pero debe hacérselo a nivel de la Institución.

Lo señalado genera efectos como la improvisación en el desempeño de autoridades y docentes; división en los diferentes estamentos; inestabilidad en las Instituciones; conformismo, y una falta de cultura evaluativa que no permite identificar la situación actual, el avance de los procesos y, por ende, mejorar

Cabe recalcar que el sistema de evaluación de la gestión en el Colegio Nacional Experimental Ambato está orientado también a analizar lo correspondiente al Bachillerato Internacional (BI); y toda la estructura administrativa – pedagógica siempre vinculado a las disposiciones, instrumentos y propuestas del Ministerio de Educación en la autoevaluación Institucional del 24 de mayo del 2012 y cuenta con sesenta días para su aplicación.

Otro aspecto importante de la evaluación es hacer notar que la Institución orienta sus esfuerzos a prepararse para estar entre las mejores evaluadas. Esto requiere de esfuerzos de parte de cada uno de los componentes de la misma, sobre todo la planta docente en su desempeño.

Árbol de problemas

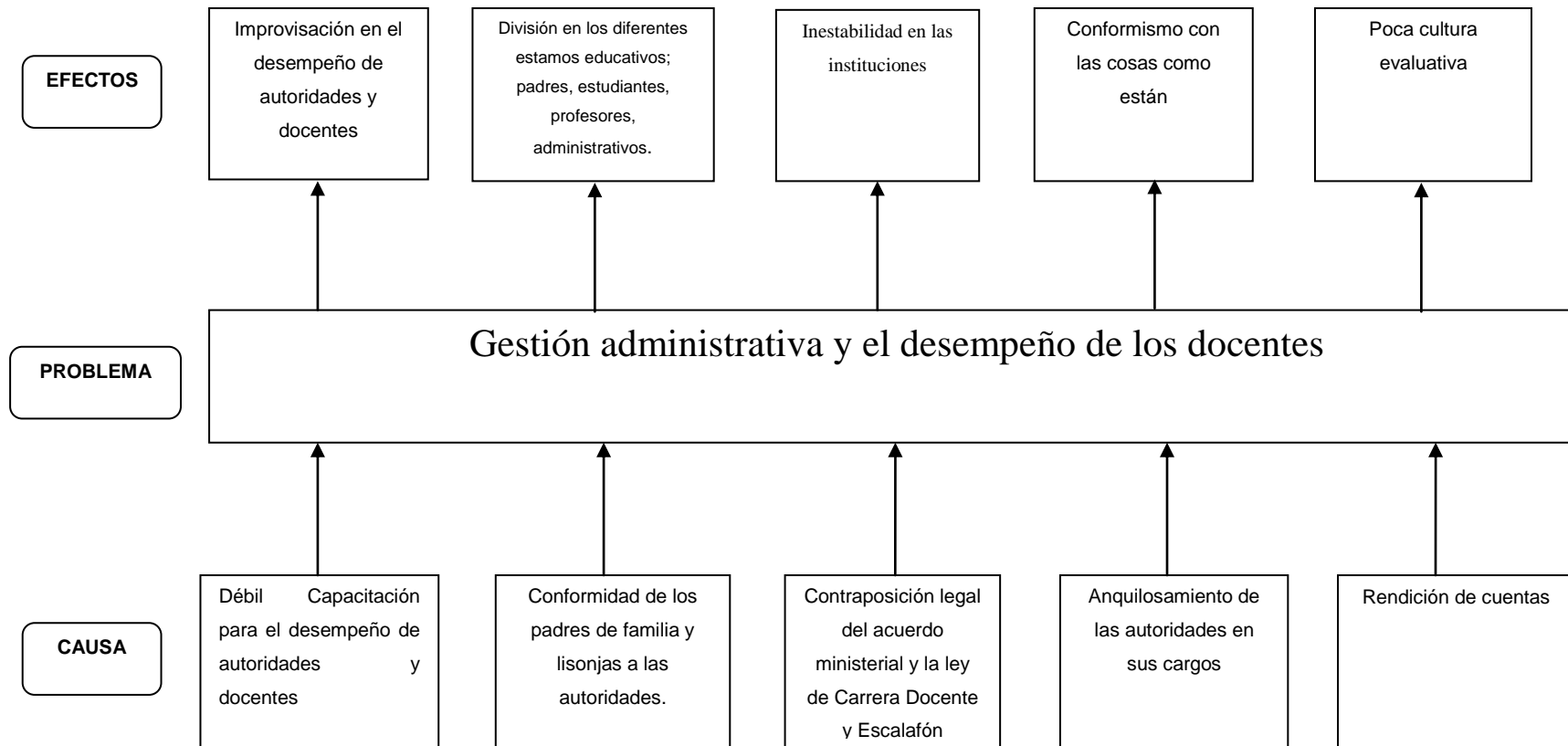


Gráfico No 1 Árbol de Problemas

Elaborado por: ESZ

1.2.2. Análisis Crítico

La débil capacitación para el desempeño de docentes y autoridades en cuanto a la gestión administrativa hará que tengamos improvisación en el manejo de las instituciones, siendo esto un motivo para que no haya voluntad en la comunidad educativa para el mejor desenvolvimiento.

Por otro lado, el desempeño de autoridades, docentes y rendimiento académico de estudiantes, ha dado lugar que los padres de familia estén conformes y exista adulo hacia las autoridades de turno lo que ha permitido la división de los diferentes estamentos de la institución, así como desempeño de docentes.

El Ministerio de Educación con la aplicación del decreto 446 del 09 marzo del 2009, en contraposición con lo estipulado en la ley de educación ha permitido que exista inestabilidad en las instituciones a nivel nacional con la subrogación de funciones.

Las autoridades a nivel nacional se creían dueños de sus puestos; que al ganar un concurso de merecimientos y oposición sería para toda la vida, por lo que dejaban siempre las cosas como estaban.

A nivel nacional con la aplicación de la rendición de cuentas en la educación, ha permitido detectar falencias y falta de cultura de evaluación en todos los docentes de las instituciones.

1.2.3. Prognosis

De mantenerse el sistema de gestión y de docencia en el Colegio Nacional Experimental "Ambato" sin un adecuado programa de evaluación dará como resultado el sucesivo deterioro de la gestión y de la docencia, implicando como consecuencia el desprestigio de la institución.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cuál es la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011?

1.2.5. Interrogantes de la investigación

- ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la institución?
- ¿Cuál es el desempeño de los docentes del Colegio Experimental Ambato?
- ¿Existe una alternativa de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes?

1.2.6. Delimitación de la Investigación

Campo: Educativo

Área: Gestión Administrativa

Aspecto: Gestión Administrativa y Desempeño docente.

Delimitación espacial: Colegio Nacional Experimental Ambato.

Delimitación temporal: Período comprendido el año lectivo 2010–2011

Unidades de Observación:

Autoridades

Docentes

Estudiantes

1.3. Justificación

La presente investigación surge del interés de contar en el Colegio Nacional Experimental Ambato con una evaluación de la gestión administrativa que se vea reflejada en la mejora del desempeño docente.

La importancia radica en que se innovarán los procesos administrativos y por ende el desempeño de los componentes de la institución.

Como beneficiarios de la investigación que se realizó están los directivos personal docente y de forma indirecta la comunidad educativa en general. Como cada institución tiene su propia realidad la presente investigación resulta original para la misma.

Existe factibilidad para la realización del trabajo ya que se cuenta con información bibliográfica y de internet suficiente así como el acceso directo a la información por el vínculo existente, ya que quien investiga labora en la Institución objeto de estudio.

De igual modo existe utilidad teórica basada en la fundamentación de las variables de la investigación y en el uso del conocimiento recibido.

La utilidad práctica está presente en la elaboración de un proyecto con los pasos teóricos asimilados y haciendo hincapié en la realidad de la Institución en la que se labora.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011

1.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de gestión administrativa de la institución.
- Determinar el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.
- Proponer una alternativa de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Revisados los trabajos en la Facultad de Ciencias Humanas y de Educación de la Universidad Técnica de Ambato, se encontró la siguiente tesis con un tema similar.

Elaborado por CHICAIZA, Mario

Reposa en el archivo de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Educación con el siguiente tema:

“Evaluación y gestión y su incidencia en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio Hermano Miguel de la ciudad de Latacunga periodo 2002 – 2003.

Llegando a la siguiente conclusión:

“La gestión administrativa en educación es un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en la administración general. De todas formas, desde finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos directores de una institución: el planeamiento, la organización, la dirección y el control”.

2.2. Fundamentación filosófica

La investigación se desarrolló tomando como base el paradigma crítico propositivo; **crítico.-** porque analiza una realidad socio-educativa y **propositivo.-** porque plantea una alternatividad de solución al problema dado que se analiza y describe en la gestión administrativa del Colegio Nacional Experimental Ambato y el desempeño de los docentes, desde la perspectiva de mejoras que se requiere y se plantean soluciones viables conducentes a elevar el nivel de gestión y desempeño de la Institución.

2.3. Fundamentación ontológica

La realidad no es estática, sino que está en constante cambio, por esta razón se tomó en cuenta para la realización de la investigación la realidad en la que se desenvuelve “La Gestión Administrativa en el Desempeño de los Docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato” desde su óptica al interior y su proyección hacia la comunidad que presta sus servicios así como a la comunidad en general de la ciudad, provincia y país; tomando en cuenta que actualmente la educación se orienta a cumplir con indicadores de gestión que llevan a categorizar a las Instituciones educativas.

2.4. Fundamentación epistemológica

La presente investigación fue asumida desde un enfoque epistemológico de totalidad concreta por cuanto se analizó la problemática: importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes que presentan múltiples consecuencias, se desarrolló en contextos del Colegio Nacional Experimental Ambato buscando su transformación, relacionando la variable de la gestión administrativa con la del desempeño de los docentes.

2.5. Fundamentación axiológica

La investigación busca fortalecer los valores gestión administrativa así como el desempeño docente del Colegio Nacional Experimental Ambato, sin duda alguna, se desarrollan en función del apego estricto a la ética y la axiología en general; es así que, como aspectos relevantes se citarían, por ejemplo: la responsabilidad; la tolerancia y el respeto como valores intrínsecos de la gestión y del desempeño.

2.6. Fundamentación sociológica

La estructura de la sociedad no está exenta de conflictos; los conflictos de la sociedad, a su vez, se transmiten a todos los estamentos y funciones de la misma, uno de ellos, es el que nos ocupa, el aspecto educativo como tal. En tal virtud los conflictos que se presentan en las instituciones educativas como parte de la sociedad son, sin duda, superables, una vez que se resuelva la problemática estudiada con alternativas viables de solución.

2.7. Fundamentación psicopedagógica

El Colegio Nacional Experimental Ambato centra su actividad psicopedagógica en los postulados de pensadores que han dado un valiosos aportes a la educación como son: Vigotsky; Ausubel; Bandura y otros que han gestado un modelo basado en el eje de la educación (ser humano – estudiante) y que resulta ser el constructivismo en donde los roles de docente, estudiante y administrativo se clarifican y sobre todo se orientan a la consecución de capacidades en los estudiantes con formación integral.

2.8. Fundamentación legal

Se basa la investigación en documentos que rigen la educación a nivel de país: Reglamento General; Ley de Educación; Ley de Carrera Docente y Escalafón y en específico el Acuerdo Ministerial 029 de mayo de 2006 y sus derivados (Instructivos y demás orientaciones para evaluación de la gestión y desempeño de la Instituciones educativas)

Acuerdo No. 446-2007

Que el artículo 68 de la Constitución política señala que el sistema nacional de educación incorporará en su gestión estrategias de

descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad. Los maestros y los educandos participaran en el desarrollo de los procesos educativos.

Que el Gobierno Nacional se encuentra empeñado en reordenar la administración y recursos del sector educativo, así como en dotar a la educación pública de procesos que permitirán el mejoramiento de la calidad, el desarrollo de un sistema nacional de evaluación y mecanismos de permanente capacitación docente.

Que el decreto Ejecutivo 708, del 5 de Noviembre de 2007, publicado en el suplemento del registro oficial N° 211 del 14 de Noviembre de 2007, reforma el reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y establece en uno de sus considerados “Que es imperativo aplicar el principio de alternatividad de los funcionarios que desempeñan cargos directivos en los establecimientos educativos, por lo que se debe establecer periodos fijos de gestión para estos cargos en los distintos niveles del sistema, propiciando la aplicación de la norma constitucional de igualdad de oportunidades de acceso”; y, en el artículo 10 expresa que “las personas que desempeñan los cargos de rector, vicerrector, inspector general y subinspector de los colegios, director y subdirector de escuela y directores y subdirectores de redes de los establecimientos de educación fiscal en todas las modalidades y niveles, duraran cuatro años en estas funciones y podrán ser re elegidos inmediatamente por una sola vez para estos cargos”.

Art. 1. Ámbito.- El presente Acuerdo Ministerial regla las disposiciones que se encuentran en las reformas introducidas al Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en lo referente al proceso de designación de autoridades de establecimientos públicos (fiscales y municipales) en todos los niveles y modalidades, incluidos los institutos Superiores públicos hispanos i bilingües (Pedagógicos, Técnicos y Tecnológicos).

Art. 2. De la delegación de autorización para la convocatoria.- La convocatoria de los concursos será autorizada por los Directores Provinciales de Educación, en representación del Ministerio.

Art. 3. De la convocatoria.- La convocatoria se publicara en la página web del Ministerio de Educación u otros medios de comunicación, sobre la base de requisitos y perfiles establecidos para todos los niveles y modalidades por el Ministerio de Educación. La convocatoria la realizara el Rector en el caso de los establecimientos secundarios e Institutos Superiores públicos; y, las Direcciones.

Provinciales hispanas y bilingües en el caso de los jardines, escuelas, redes educativas, jardines y escuelas de aplicación y redes de escuelas de prácticas de los Institutos Superiores Pedagógicos, y las instituciones educativas tienen denominaciones propias de la educación intercultural bilingüe.

Art. 4. De los requisitos.- Además de los previstos, para cada caso, en el Reglamento General de la Ley de la Carrera Docente, serán requisitos indispensables para participar en los concursos de méritos y oposición. Los siguientes: copia del documento de identificación (cédula); copia del certificado de votación, copia del título profesional debidamente certificada por el CONESUP; certificación del lugar de residencia a través de la presentación facturas de servicios públicos.

Art. 5. De los responsables del proceso de los concursos de méritos y oposición.- La Comisión de Excelencia para la Docencia será la responsable de organizar y ejecutar el proceso de los concursos de méritos y oposición para designación de autoridades de los establecimientos educativos públicos de los diferentes niveles y modalidades.

Para el caso de los institutos superiores pedagógicos hispanos y bilingües y para los institutos superiores técnicos y tecnológicos hispanos y bilingües, se integraran a cada una de las Comisiones de Excelencia para la Docencia un representante de la DINAMEP y uno de la DINEIB respectivamente, con voz pero sin voto.

- a) Un concurso de méritos en el que se calificara los títulos acreditados, los de capacitación y actualización, las investigaciones y obras publicitarias e inéditas, y la experiencia docente y/o directiva

- b) Un concurso de oposición en el que los aspirantes rendirán una prueba de razonamiento lógico y verbal; una prueba de conocimiento relacionado con la función por desempeñar; y, ante un jurado de la comunidad educativa del establecimiento respectivo, defenderán un proyecto de gestión educativa relacionado con la función por desempeñar y sostendrán una entrevista.

Red de Inclusiones Conceptuales

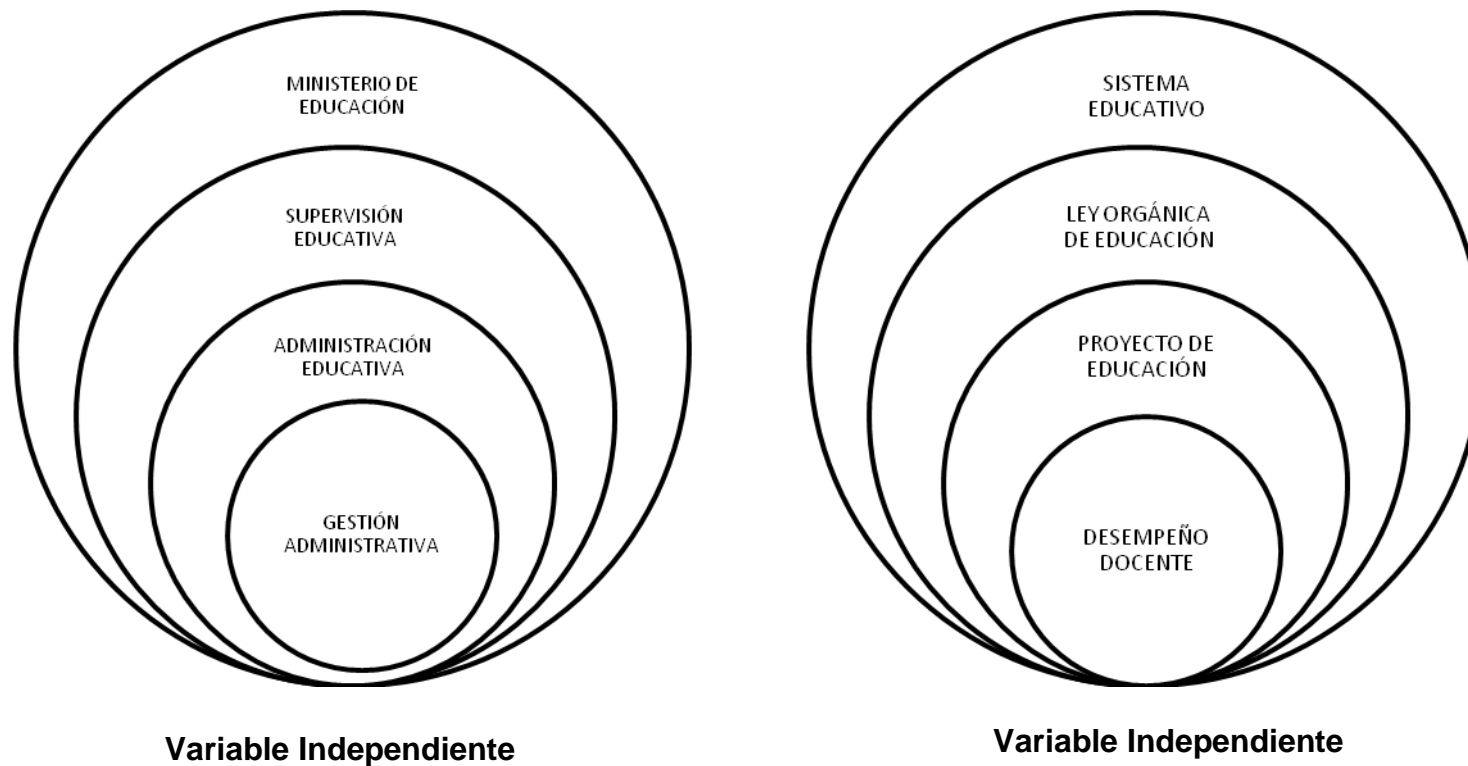


Gráfico N° 2. Inclusiones conceptuales

Elaborado por: ESZ

Constelación de ideas de la Variable Independiente

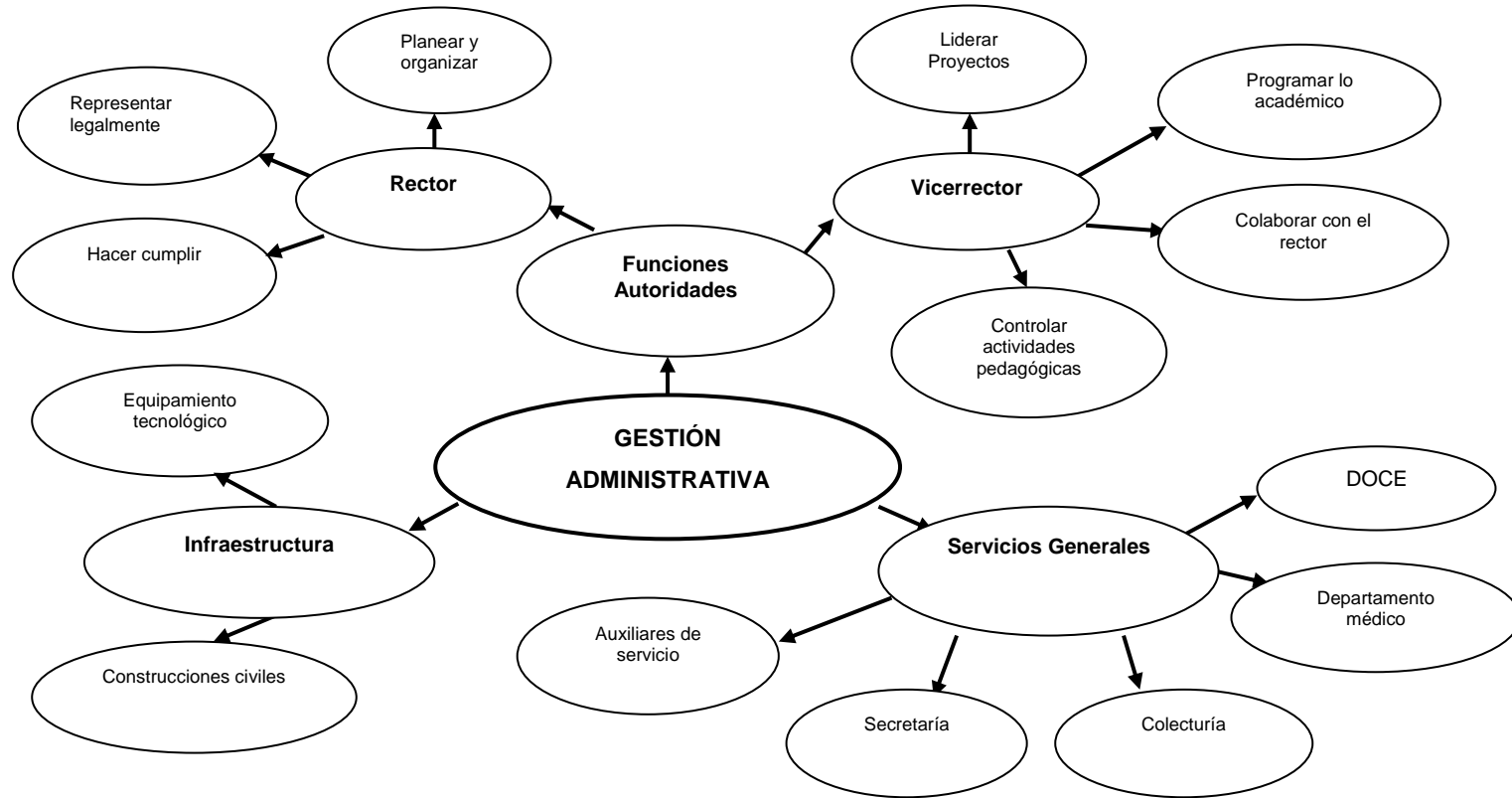


Gráfico N° 3. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

Elaborado por: ESZ

Constelación de ideas de la Variable Dependiente

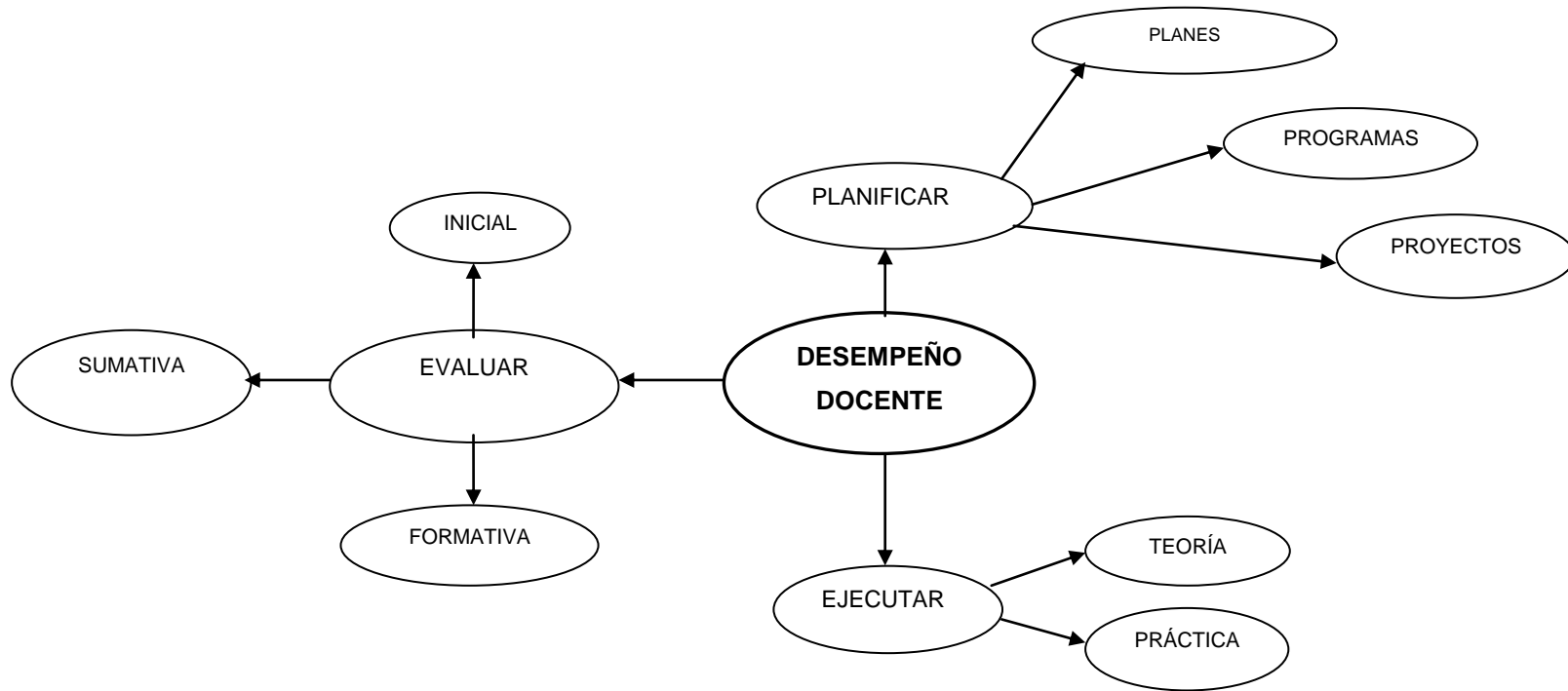


Gráfico N°4. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

Elaborado por: ESZ

2.9. Categorías de la variable Independiente

2.9.1. Ministerio de Educación

Ley de Carrera Docente y Escalafón

Art. 23.- El Ministerio de Educación y Cultura es responsable del funcionamiento del sistema nacional, de la formulación y ejecución de la política cultural y deportiva de la difusión del desarrollo científico y tecnológico.

Art. 24.- La autoridad superior del ramo es el Ministro de Educación.

Sus atribuciones y deberes en el área de educación son:

- a) Desarrollar una política unitaria y definida, de acuerdo con los principios y fines previstos en la Constitución y en esta Ley;
- b) Aprobar los planes y programas que deben aplicarse a nivel nacional o regional y velar por su cumplimiento.
- c) Crear, reorganizar, clausurar o suprimir establecimientos educacionales, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos respectivos;
- d) Autorizar o negar la creación de establecimientos de educación particular, suspenderlos o clausurarlos de conformidad con esta Ley y sus reglamentos; y,

La demás atribuciones que se definan en esta Ley y en el Reglamento Estructura del ministerio.-

Art. 28.- El Ministerio de Educación cuenta para su funcionamiento, además de las Subsecretarías, con las direcciones nacionales especializadas y las oficinas técnicas que se determinen en el Reglamento, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo educativo del país.

Además contara con una organización integrada por unidades de asesoramiento, de planificación y de ejecución.

2.9.2. Supervisión Educativa

Art. 38.- La supervisión es la función especializada encargada de velar por el cumplimiento de los fines y de las normas de educación y de promover el mejoramiento de la enseñanza y del desarrollo de las comunidades, mediante una acción sistemática y permanente.

Art. 39.- la supervisión, siendo principalmente un servicio de asesoramiento profesional y de control, tomará además en cuenta las opiniones de la comunidad, a fin de que el proceso educativo se desenvuelva en función de las necesidades de la misma.

Art. 40.- Para el desempeño del cargo de supervisión es indispensable poseer preparación especializada, residir por lo menos en los días laborables en el área del lugar del trabajo que le ha sido asignada, además de reunir los requisitos que determina el reglamento.

2.9.3. Administración Educativa

La Administración Educativa es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas.

El administrador educativo es responsable de la calidad del servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión.

Art. 23.- El sistema administrativo del Ministerio de Educación y Cultura comprende los siguientes subsistemas;

- a) CENTRAL con la responsabilidad de ejercer el gobierno, planificar, normar y controlar el sistema educativo y cultural del país, formular y ejecutar la política deportiva y de difusión del desarrollo científico y tecnológico.

- b) PROVINCIAL, responsable de la organización y aplicación de todo el sistema educativo en la actualidad docente y discente, en la jurisdicción provincial; y

- c) ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS, con la responsabilidad de cumplir con los fines y objetivos de la educación nacional.

Art. 29.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 24 de la Ley de Educación, el Ministro de Educación es la máxima autoridad del Ramo.

Sus atribuciones y deberes son los constantes en dicha disposición y además las siguientes:

- a) Administrar el sistema educativo nacional y asumir la responsabilidad del desarrollo de la educación, de la cultura y del deporte, con sujeción a las normas legales vigentes;

- b) Definir y desarrollar políticas educativas, culturales y deportivas, así como las de carácter científico y tecnológico, de conformidad con los principios y fines de la Ley de Educación y en Armenia con el Plan Nacional de Desarrollo:

- c) Aprobar el plan educativo nacional y los programas y proyectos que deban desarrollarse a nivel nacional y regional a vigilar su correcta y oportuna ejecución;

- d) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la educación, la cultura, la educación física, los deportes y la recreación;
- e) Crear, fiscalizar, reorganizar, clausurar o suprimir establecimientos educativos, de conformidad con la Ley y este Reglamento;
- f) Expedir acuerdos y resoluciones que regulen y reglamenten la marcha de la educación, de la cultura y del deporte;
- g) Resolver en última instancia, consultas y apelaciones, en materia de educación, así como las reclamaciones administrativas.
- h) Suscribir convenios y contratos relacionados con la educación;
- i) Aprobar estatutos de entidades educativas, deportivas de investigación pedagógica y de otras relacionada con el ramo;
- j) Fomentar y estimular la investigación científica, pedagógica y tecnológica, en coordinación con otros organismos del estado,
- k) Fomentar y estimular la publicación de textos y libros nacionales de valor educativo y científico
- l) Presidir los organismos colegiados, que le corresponde de acuerdo con la Ley;
- m) Dirigir la coordinación y cooperación con la Educación superior, para asegurar la integración del sistema educativo nacional;
- n) Proveer los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos y expedir acuerdos y resoluciones para implementar los planes educativos.

- o) Aprobar la proforma presupuestaria del sector educativo y presentarla al organismo competente;
- p) Vigilar la correcta administración del presupuesto y solicitar las reformas necesarias;
- q) Nombrar el personal directivo, docente, administrativo y de servicio que requiera el sistema educativo, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- r) Delegar atribuciones en el nivel que creyere conveniente para optimizar y facilitar el funcionamiento del sistema educativo
- s) Conceder comisiones de servicio, dentro del país y fuera de él; y licencias de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes;
- t) Autorizar la organización y funcionamientos de establecimientos educativos pilotos o experimentales de conformidad con las disposiciones del reglamento especial;
- u) Resolver los asuntos no contemplados en el presente reglamento previos los informes y dictámenes necesarios; y
- v) Las demás atribuciones determinadas en la ley o en los reglamentos.

2.9.4. Gestión Administrativa

TERRY, George. (2006) dice que:

“La Educación formal, que En teoría debería presentar una mayor sistematización, se ve enfrentada a distintos distractores tanto a nivel sistema cómo en el contexto en que se desarrolla, es así como la sociedad presenta potentes alteración que afectan a alumnos

como a profesores, de esta manera la educación se aleja de su objetivo que es el educar o transformar a un ser humano”.

De allí que la administración educacional como ciencia educativa, introduce elementos de orden y racionalidad a la educación formal haciéndola más potente y efectiva

2.9.5. Gestión Administrativa Educativa

En la página electrónica [http:// ww.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm](http://ww.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm); dice que:

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

Funciones de autoridades.

Autoridades

- a) Rector
- b) Vicerrector; y
- c) Inspector General

Organismos

- a) Consejo Directivo
- b) Junta General de Directivos y Profesores
- c) Junta de Profesores de Curso
- d) Junta de Directores de Área
- e) Junta de Profesores de Área
- f) Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil
- g) Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil
- h) Secretaria
- i) Colecturía
- j) Servicios Generales; y
- k) Unidades de Producción.

Art. 94.- Los establecimientos de nivel medio, de acuerdo con sus posibilidades podrán contar con otros organismos, cuyos deberes y atribuciones se determinarán en el reglamento interno del establecimiento.

a) DEL RECTOR

Art. 95.- El rector es la primera autoridad y el Representante Oficial del establecimiento, es de libre nombramiento y remoción con parte del Ministro de conformidad con las disposiciones de la Ley Escalafón y sueldos del Magisterio Nacional.

Art. 96.- Son deberes y atribuciones del Rector:

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias y más disposiciones impartida por las autoridades competentes.
- b) Administrar el establecimiento y responder por su funcionamiento y por la disciplina, dentro del plantel y fuera de el;
- c) Ejercer o delegar la supervisión pedagógica, de conformidad con el reglamento interno;
- d) Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de la jornada de trabajo. En los establecimientos de doble jornada, el

Rector distribuirá su tiempo de conformidad con las disposiciones del Reglamento Interno.

- e) Vincular la acción del establecimiento con el desarrollo de la comunidad;
- f) Presidir el Consejo Directivo y la Junta General
- g) Promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación actualización y desarrollo profesional del personal docente y administrativo
- h) Presentar al Director Provincial de Educación y Cultura el plan institucional, el informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo.
- i) Responsabilizarse, solidariamente con el colector, el manejo de los fondos del establecimiento;
- j) Conceder licencia al personal del establecimiento, hasta por treinta días en el transcurso del año lectivo, por causas debidamente justificadas;
- k) Legalizar los documentos oficiales que son de su responsabilidad y suscribir, conjuntamente con el secretario, los títulos que confiere el establecimiento;
- l) Admitir nuevos alumnos, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias correspondientes;
- m) Declarar aptos para presentarse a los exámenes de grado a los alumnos que hubieren cumplido con los requisitos correspondientes,
- n) Autorizar las matriculas extraordinarias y la recepción de exámenes de conformidad con este reglamento;
- o) Asignar al personal las comisiones ocasionales que fueren necesarias;
- p) Nombrar profesores accidentales y sustitutos; convocar a concurso de merecimientos para llenar las vacantes de profesores y aceptar las renuncia del personal docente, administrativo y de servicio y comunicar a la Dirección Provincial respectiva;

- q) Designar tribunales para la defensa de los trabajos de investigación o demostración de los trabajos prácticos y para la recepción de los exámenes de grado.
- r) Tener un mínimo de cuatro y un máximo de ocho horas semanales en clase en los planteles que tiene menos de mil alumnos;
- s) Dar a conocer a la Junta General de Directivos y Profesores, en su última sesión, el informe anual de labores;
- t) Autorizar gastos e inversiones por el valor de hasta tres salarios mínimos vitales con aplicación a la respectiva partida del presupuesto del establecimiento e informar al Consejo Directivo;
- u) Celebrar contratos, previa aprobación del Consejo Directivo, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias del establecimiento y con las disposiciones legales correspondientes;
- v) Expedir los nombramientos del personal administrativo y de servicio, comunicar al Consejo Directivo para su ratificación, y dar a conocer a la Dirección Provincial respectiva;
- w) Estimular y sancionar al Personal Docente, Administrativo y de Servicio de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes;
- x) Suministrar oportunamente a la Dirección Provincial de Educación y Cultura correspondiente, la información estadística del establecimiento y más datos solicitados por las autoridades;
- y) Aprobar la distribución del trabajo y el horario elaborado por una Comisión especial designada por el Consejo Directivo;
- z) Organizar actividades culturales sociales, deportivas de defensa del medio ambiente y de educación para la salud, con la participación del establecimiento y la comunidad.

b) DEL VICERRECTOR

Art. 97.- El vicerrector es la segunda autoridad del establecimiento; es de libre nombramiento y remoción por parte del Ministro de Educación y

Cultura, con sujeción a las disposiciones de la Ley de Escalafón y sueldos del Magisterio Nacional.

Art. 98.- Son deberes y atribuciones del Vicerrector:

- a) Asumir el rectorado en ausencia del titular
- b) Responsabilizarse de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del establecimiento, en coordinación con el Rector
- c) Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de la Jornada Estudiantil;
- d) Presidir la Junta de Directores de Área
- e) Asesorar al Rector en asuntos técnicos y administrativos
- f) Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector el Consejo Directivo
- g) Informar periódicamente al Rector y al Consejo Directivo del cumplimiento de sus funciones
- h) Ejecutar otras acciones delegadas por el Rector o señaladas en el Reglamento Interno del plantel;
- i) Cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias y mas disposiciones impartidas por el Rector y los organismos competentes; y
- j) Tener un mínimo de cuatro y un máximo de ocho horas semanales de clase, en los establecimientos que hubiere mínimo de mil alumnos

Art. 99.- En los establecimientos de educación media, con mas de dos mil alumnos y dos jornadas de trabajo diario, habrá dos vicerrectores.

En este caso, cada vicerrector atenderá una jornada

c) DEL INSPECTOR GENERAL

Art. 100.- Los establecimientos de educación media tendrán un inspector general, designado por el Ministro. Los establecimientos que funcionen en dos jornadas o tengan más de dos mil estudiantes, contarán con un subinspector general nombrado por el Ministro.

Art. 101.- Son deberes y atribuciones del Inspector General:

- a) Participara en la ejecución de plan institucional;
- b) Cumplir y hacer cumplir, las leyes reglamentos y mas disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento;
- c) Mantener el orden y disciplina de los alumnos;
- d) Organizar y controlar la labor de los inspectores de curso;
- e) Laborar durante toda la jornada estudiantil;
- f) Controlar la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio e informar diariamente al rector de las novedades que se presentaren
- g) Desarrollar acciones pendientes a asegurar el bienestar social en la formación moral y cívica de los alumnos;
- h) Mantener buenas relaciones con autoridades, personal administrativo y de servicio, padres de familia y miembros de la comunidad;
- i) Comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades superiores al personal docente, alumnos y padres de familia;
- j) Cumplir las comisiones y disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento;
- k) Llevar los registros de asistencia de los profesores, personal administrativo y de servicio, así como organizar y controlar los de asistencia y disciplina de los alumnos;
- l) Orientar al personal de Inspección en el manejo de libros, formularios y mas documentos concernientes a la actividad escolar;
- m) Conceder permiso a los alumnos por causas debidamente justificadas hasta por cinco días consecutivos; y

- n) Justificar la inasistencia de los alumnos, cuando ésta exceda de dos días consecutivos.

d) DEL CONSEJO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

Art. 120.- Es un organismo técnico y asesor encargado de impulsar y dinamizar la orientación educativa y los servicios destinados al bienestar estudiantil, en el establecimiento.

Art. 121.- Está integrado por el vicerrector que lo preside, el coordinador del departamento de orientación o el orientador, en los casos que no exista el departamento; el Inspector General, un representante de los Profesores Guías del Ciclo básico, un representante de los Profesores Guías del Ciclo Diversificado nombrados por el rector, y el médico

Art. 122.- Corresponde al consejo de orientación y bienestar estudiantil:

- a) Formular las políticas que guíen las labores de orientación y bienestar estudiantil del establecimiento,
- b) Aprobar el plan anual elaborado por el departamento de orientación y bienestar estudiantil,
- c) Poner en práctica acciones que comprometan la participación del personal directivo, docente y administrativo, así como de estudiantes y padres de familia, en los programas de orientación y bienestar estudiantil.
- d) Analizar los informes anuales y ocasionales presentados por el servicio de orientación y bienestar estudiantil y formular recomendaciones pertinentes; y
- e) Evaluar los programas de orientación y bienestar estudiantil desarrollados en el establecimiento.

e) DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

Art. 123.- La orientación es consustancial al proceso de formación de los alumnos y se organizara en los establecimientos de todos los niveles y modalidades del sistema.

Art. 124.- En los establecimientos del nivel medio, los servicios de orientación y bienestar estudiantil estarán a cargo del departamento correspondiente, integrado así:

El orientador que lo dirige, un trabajador social y otros profesionales necesarios.

Art. 125.- En los establecimientos de nivel medio en los cuales hubiere dos o más profesores orientadores, el consejo directivo designará entre ellos al coordinador del departamento, quien durara dos años en sus funciones pudiendo se elegido.

Art. 126.- Las funciones de profesor orientador, serán ejercidas exclusivamente, por profesionales de Psicología Educativa y orientación.

Art. 127.- La orientación y funcionamiento de este departamento así como los deberes y atribuciones de sus integrantes, serán establecidos en un reglamento especial.

f) DE LA SECRETARÍA

Art. 128.- La secretaría estará desempeñada por un profesional del ramo y tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Llevar los libros, registros y formularios oficiales y responsabilizarse de su conservación, integridad, inviolabilidad y reserva. En caso de infracción, el secretario será sancionado de acuerdo con la Ley.

- b) Organizar, centralizar y mantener actualizada la estadística y el archivo del establecimiento;
- c) Tramitar la correspondencia oficial y llevar un registro de ingreso y egreso de la misma;
- d) Conferir previo decreto del Rector, copias y certificaciones;
- e) Suscribir en base a las disposiciones reglamentarias y conjuntamente con el Rector los documentos de carácter estudiantil;
- f) Realizar las convocatorias escritas de acuerdo con las indicaciones del Rector;
- g) Recopilar y conservar debidamente organizados los instrumentos legales que regulan la educación, tales como: Leyes, reglamentos, resoluciones, acuerdos, circulares, planes y programas de estudio;
- h) Desempeña sus funciones con oportunidad y cortesía, responsabilidad y ética profesional:
- i) Laborar ocho horas diarias; y
- j) Cumplir las demás obligaciones determinada en la Ley y los Reglamentos y por las Autoridades del Establecimiento.

Art. 129.- El personal auxiliar de secretaria es solidariamente responsable de la integridad, inviolabilidad, reserva y buen manejo de los libros, registros, archivos y documentos a su cargo.

g) DE LA COLECTURÍA

Art. 130.- El titular de la colecturía será un profesional del ramo contable, caucionado, de acuerdo con las disposiciones señaladas en las leyes y reglamentos pertinentes, a cuyo cargo estarán los fondos y bienes del establecimiento.

Los funcionarios que trabajen en la Colecturía estarán sujetos a las disposiciones de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.

Art. 131.- Son deberes y atribuciones del Colector:

- a) Cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes y responsabilizarse de los bienes y recursos presupuestarios del establecimiento;
- b) Participar en la elaboración de la pro forma del presupuesto;
- c) Atender oportunamente los egresos que sean debidamente justificados, así como recaudar con diligencia los fondos y asignaciones del establecimiento.
- d) Presentar al Consejo Directivo o al Rector informes sobre el estado financiero del establecimiento y las necesidades presupuestarias mensualmente o cuando fueren solicitado;
- e) Suscribir, conjuntamente con el rector, cheques y comprobantes de pagos;
- f) Mantener actualizado el inventario de los bienes, muebles e inmuebles;
- g) Participar en la elaboración de los inventarios del establecimiento y en las actas de entrega recepción:
- h) Laborar ocho horas diarias; e
- i) Cumplir las demás obligaciones puntualizadas en la Ley, Reglamento Interno y más disposiciones emanadas de las autoridades del establecimiento.

h) DE LOS SERVICIOS GENERALES

Art. 132.- Se considera como servicios generales, los siguientes:

- Biblioteca
- Transporte
- Talleres
- Laboratorios
- Teatro
- Gimnasios

- Canchas Deportivas
- Internado
- Comedores Escolares y otros que se organizaren en función de los objetivos del establecimiento.

La organización y funcionamiento de estos servicios serán regulados por el reglamento interno del establecimiento. El Inspector General ejercerá la supervisión de estos servicios.

Art. 133.- El Guardalmacén, en caso de hacerlo, será caucionado; vigilará, responderá por el buen uso de los bienes a su cargo y mantendrá actualizado el inventario de los mismos.

2.9.5. Categorías de la variable Dependiente

2.9.5.1. Sistema Educativo

Art. 10.- Son objetivos generales:

- a) Promover el desarrollo integral, armónico y permanente de las potencialidades y valores del hombre ecuatoriano.
- b) Desarrollar su mentalidad crítica, reflexiva y creadora;
- c) Formar sus conciencia de libertad, solidaria, responsabilidad y participación, dentro del sistema democrático sustentando en el reconocimiento de los derechos humanos;
- d) Desarrollar las aptitudes artísticas, la imaginación creadora y la valoración de las manifestaciones estéticas;
- e) Ofrecer una formación científica, humanística, técnica, artística y practica, impulsando la creatividad y la adopción de tecnologías apropiadas al desarrollo del país:

- f) Integrar la educación con el trabajo y el proceso productivo especialmente en los campos agropecuarios, industrial y artesanal, de acuerdo con los requerimientos del país;
- g) Fortalecer la conciencia cívica, la soberanía y nacionalidad, respetando la identidad cultural de los diferentes grupos étnicos y de sus genuinas expresiones;
- h) Desarrollar el conocimiento de los recursos naturales e incentivar su defensa y su aprovechamiento racional y equitativo para obtener el equilibrio ecológico y el crecimiento socioeconómico del país.
- i) Fomentar la comprensión, valoración, defensa y conservación de la salud, el deporte, la educación física, la recreación individual y colectiva y la utilización adecuada del tiempo libre; y
- j) Crear condiciones adecuadas de mutuo conocimiento y estimación de realidades y valores educativos, culturales, cívicos y morales con todos los pueblos y, en especial, con los de mayor afinidad.

2.9.5.2. De la estructura del sistema educativo

Art. 11.- El sistema educativo nacional es único y comprende dos subsistemas:

- a) Escolarizado, hispano e indígena.
- b) No escolarizado, hispano e indígena

2.9.5.3. Ley Orgánica de Educación

Art. 1.- La presente ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que debe inspirar y orientar la educación, establecer la regulaciones básicas para el gobierno, organización y mas funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

PRINCIPIOS Y FINES

Art. 2.- La educación se rige por los siguientes principios:

- a) La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio De Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país.
- b) Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;
- c) Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitara el ejercicio de este derecho;
- d) El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;
- e) La educación oficial es laica y gratuita en todos los niveles. El Estado garantiza la educación particular.
- f) La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- g) El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y erradicación del analfabetismo.
- h) La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia.
- i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica técnica, acorde con las necesidades del país; y,
- j) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Art. 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano mundial;
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.

2.9.5.4. Proyecto de Educación

Desempeño docente

<http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml>

Desempeño: significa cumplimiento del deber, de funciones.

Desempeño docente: se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, explícitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes del Ecuador del Siglo XXI.

2.10. Hipótesis

La Gestión Administrativa incide en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, provincia del Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011

Señalamiento de variables

Variable Independiente: Gestión Administrativa

Variable Dependiente: Desempeño de los docentes

Término de relación: Incide

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

El enfoque es predominantemente cualitativo porque hace un estudio de una realidad en busca de la comprensión de los fenómenos sociales que en ella se desarrollan en base de un enfoque contextualizado con énfasis en el proceso y en una perspectiva desde adentro asumiendo una realidad dinámica.

3.2. Modalidades de Investigación

3.2.1. Investigación documental- bibliográfica

Porque para el trabajo se revisó documentos tales como: acuerdos, leyes, reglamentos, proyectos, folletos, textos, títulos, cursos realizados, planificaciones.

3.2.2. Investigación de Campo

Porque se trabajo con los: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoya en técnicas de recolección de datos como observación, encuestas, de ahí que los resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto.

3.2.3. De intervención Social

Porque se plantea una alternativa de solución al problema investigado, Importancia de la gestión administrativa y el desempeño de los docentes.

3.3. Niveles o Tipos de Investigación

3.3.1. **Exploratorio.-** porque se inicio revisando el contexto del problema a nivel macro, micro y de manera especial en el nivel micro sobre la problemática de la gestión administrativa y la práctica docente en el Colegio Nacional Experimental Ambato.

3.3.2. **Descriptivo.-** porque la investigación en base de los datos de la contextualización se describió el problema del Colegio Experimental Ambato en relación a la gestión administrativa y su importancia en el desempeño de los docentes.

3.3.3. **Asociación de variables.-** porque se vinculan la variable independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes) y se presentan aportes y características que se orientan al cumplimiento del objetivo general del estudio (Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011)

3.4. Población y muestra

POBLACIÓN		
INFORMANTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Autoridades	5	0,25
Docentes	130	6,47
Estudiantes	1875	93,28
Total	2010	100

Cuadro No 1 Población

Considerando que el número de estudiantes es numeroso se procede a obtener una muestra

Cálculo del tamaño de la muestra para estudiantes.

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

$$n = \frac{1875}{(0.08)^2(1875-1) + 1}$$

$$n = 145$$

Se aplicó la encuesta a 145 estudiantes del Colegio Experimental Ambato

Cálculo del tamaño de la muestra para docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

$$n = \frac{130}{(0.08)^2(129-1) + 1}$$

$$n = 71$$

Se aplicó la muestra a 71 docentes

MUESTRA		
INFORMANTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Autoridades	5	2,26
Docentes	71	32,12
Estudiantes	145	65,62
Total	221	100

Cuadro No 2 Muestra

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Variable Independiente: Gestión Administrativa

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Proceso que se cumple como: la planificación organización, ejecución, y control de funciones en la institución educativa.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Cronogramas • Proyecto Educativo Institucional • Proyecto Institucional • Planes Operativos Anuales 	¿Existe planificación adecuada en la institución? ¿Existe un Proyecto Educativo Institucional? ¿Se realizan los Planes Operativos Anuales?	Observación	Registro específico
	Organización	Organigramas Estructurales Organigramas Funcionales Organización Departamental	¿Cómo es la organización funcional en la Institución? ¿Funciona organizadamente los departamentos de la institución?		
	Ejecución	Cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional. Cumplimiento de Planes Operativos Anuales Cumplimiento de Planes	¿Se da cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional? ¿Se realizan los Planes Operativos Anuales? ¿Se cumple con el Proyecto Institucional?	Encuesta	
	Control	Evaluación Permanente Seguimiento Retroalimentación	¿Cómo se realiza el control de la institución? ¿Se cumple con la retroalimentación en la institución? ¿Se hace un seguimiento permanente en la institución?		

Cuadro No 3 Gestión Administrativa

3.6. Técnicas e instrumentos.

Como técnica se utilizó la Observación, para revisar documentos personales de los directivos que nos permitirán que tipo de documentos personales poseen tales como: títulos, cursos realizados, cargos desempeñados, años de servicio, sanciones y si es un docente activo o jubilado mediante el registro específico.

También se utilizó la Encuesta que es otra técnica de recolección de datos que fue aplicada a los estudiantes, docentes y directivos de la institución, mediante un cuestionario, que es un instrumento de fácil manejo.

Ver anexo 1, anexo 2, anexo 3

3.7. Plan para recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<ul style="list-style-type: none"> • Para Establecer el nivel de gestión administrativa de la institución. • Determinar el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato. • Proponer una alternativa de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes
¿De qué personas u objetos?	Directivos, personal docente, estudiantes
¿Sobre qué aspecto?	Gestión administrativa – desempeño docente
¿Quién?	Elizabeth Salinas
¿Cuándo?	Periodo 2010 – 2011
¿Dónde?	Colegio Nacional Experimental Ambato
¿Cuántas veces?	Prueba piloto (1) Prueba definitiva (1)
¿Qué técnicas de recolección?	Observación-Encuesta
¿Con qué?	Registro específico y Cuestionario
¿En qué situación?	Citas previas coordinadas con los Autoridades docentes y estudiantes.

Elaborado por: ESZ

3.8. Plan para el procesamiento de la Información

Los datos recogidos se transforman siguiendo el siguiente proceso:

- Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

3.9. Análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo de marco teórico.
- Comprobación de hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Encuesta a docentes

1. ¿Conoce Ud. si las autoridades de la Institución se preocupan por mejorarla?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	33,80
NO	37	52,11
PARCIALMENTE	10	14,08
TOTAL	71	100,00

Cuadro No 5 pregunta 1 docentes

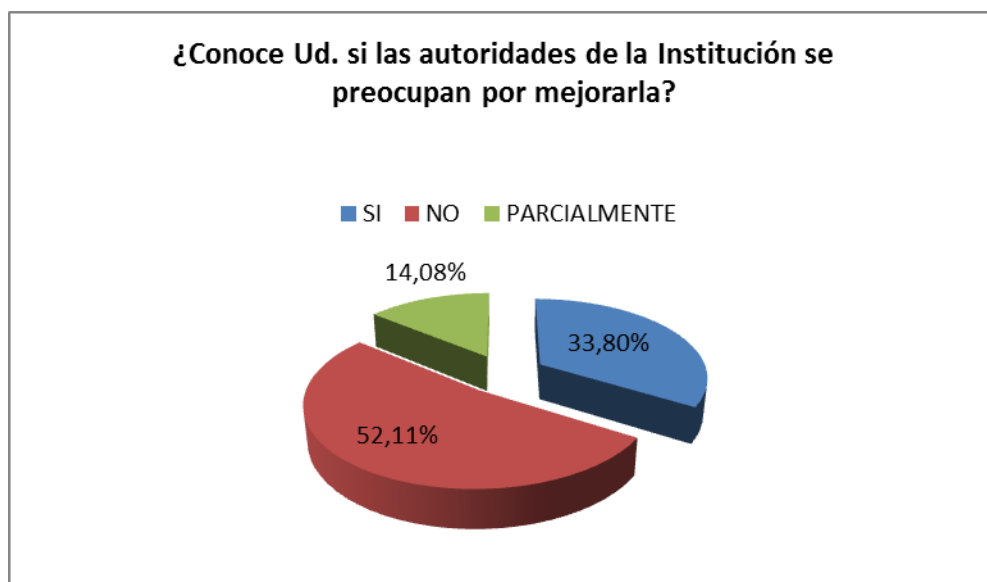


Gráfico No 5 pregunta 1 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de docentes encuestados, el 52.11% responde conocer que las autoridades se preocupan por mejorar la Institución; 33.80% responde lo contrario y que parcialmente se preocupan las autoridades responde el 14.08%, de esto se puede deducir que la mayor parte de docentes palpan que existe en el Colegio Experimental Ambato autoridades preocupadas por mejorarlo.

2. ¿Funcionan organizadamente los Departamentos de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	31	43,66
NO	27	38,03
PARCIALMENTE	13	18,31
TOTAL	71	100

Cuadro No 6 pregunta 2 docentes

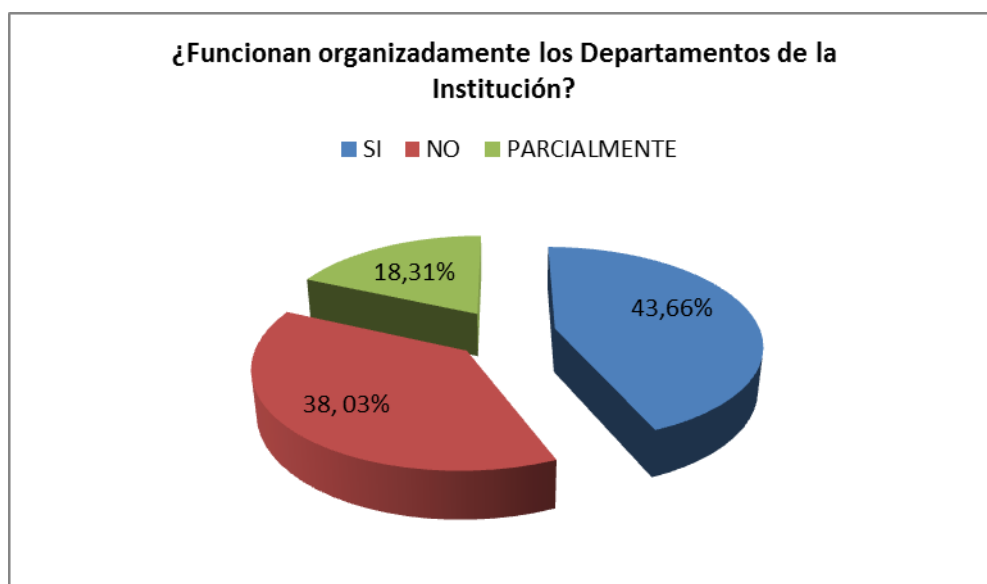


Gráfico No 6 pregunta 2 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de docentes encuestados, el 43.66% responde que funcionan organizadamente los departamentos de la Institución; el 38.03% responde negativamente y que parcialmente funcionan responde el 18.31%, Con estas respuestas, el mayor porcentaje afirma que hay un funcionamiento organizado, pero existe un porcentaje considerable (38,03%) y que debe ser tomado en cuenta respecto al funcionamiento organizado de los departamentos.

3. ¿El Rector mantiene diálogo con los maestros para realizar un proyecto?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	33,80
NO	36	50,70
PARCIALMENTE	11	15,49
TOTAL	71	100

Cuadro No 7 pregunta 3 docentes

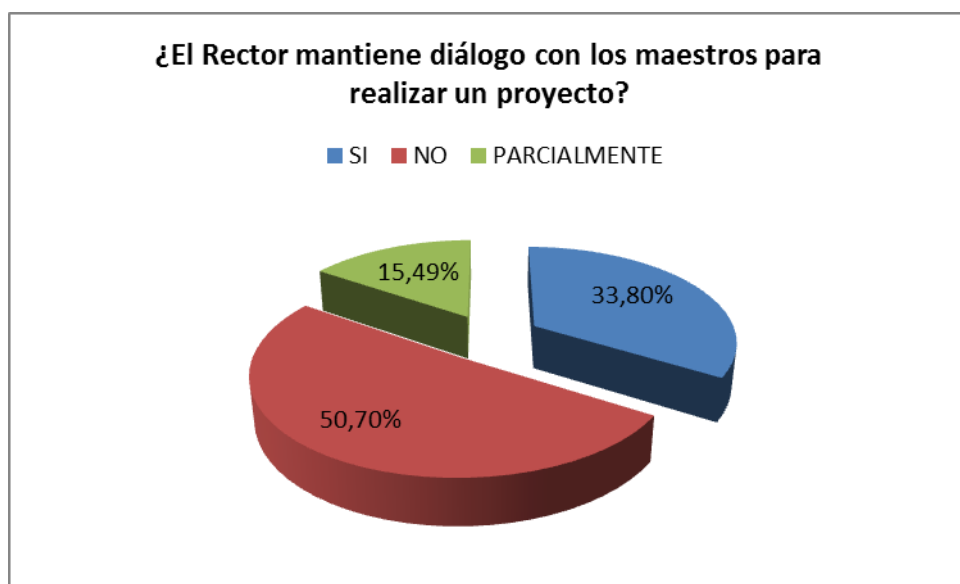


Gráfico No 7 pregunta 3 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 50,70% de docentes encuestados responde que el rector no mantiene diálogo con los maestros para realizar un proyecto; el 33,80% responde afirmativamente y que parcialmente dialoga responde el 15,49%. Es claro, entonces que el Rector de la Institución debe reorientar su proceso de comunicación a fin de llegar al 100% de docentes que se considere comunicado y sobre todo involucrado con los proyectos del Plantel.

4. ¿Conoce sobre los proyectos de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	36,62
NO	32	45,07
PARCIALMENTE	13	18,31
TOTAL	71	100

Cuadro No 8 pregunta 4 docentes

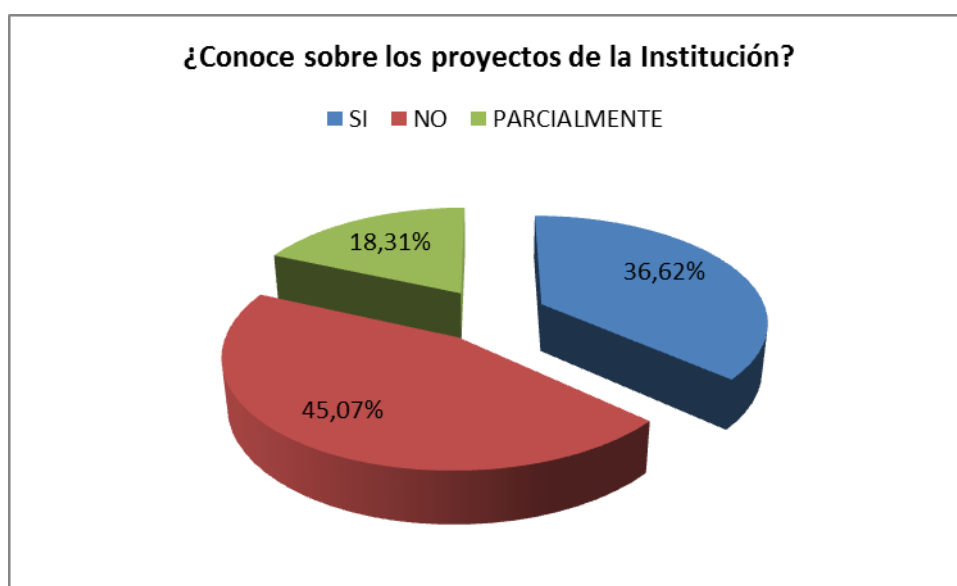


Gráfico No 8 pregunta 4 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 45,07% de docentes a los que se les realizó la encuesta responde que no conoce los proyectos de la Institución; el 36,62% responde afirmativamente y que parcialmente conoce dichos proyectos responde el 18,31%, de estos resultados se deduce que, como se señalara en la anterior pregunta, se deben revisar los mecanismos de involucrar al personal docente en los proyectos para que los conozcan y sean parte de ellos.

5. ¿Existe una planificación adecuada en la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	42,25
NO	29	40,85
PARCIALMENTE	12	16,90
TOTAL	71	100

Cuadro No 9 pregunta 5 docentes

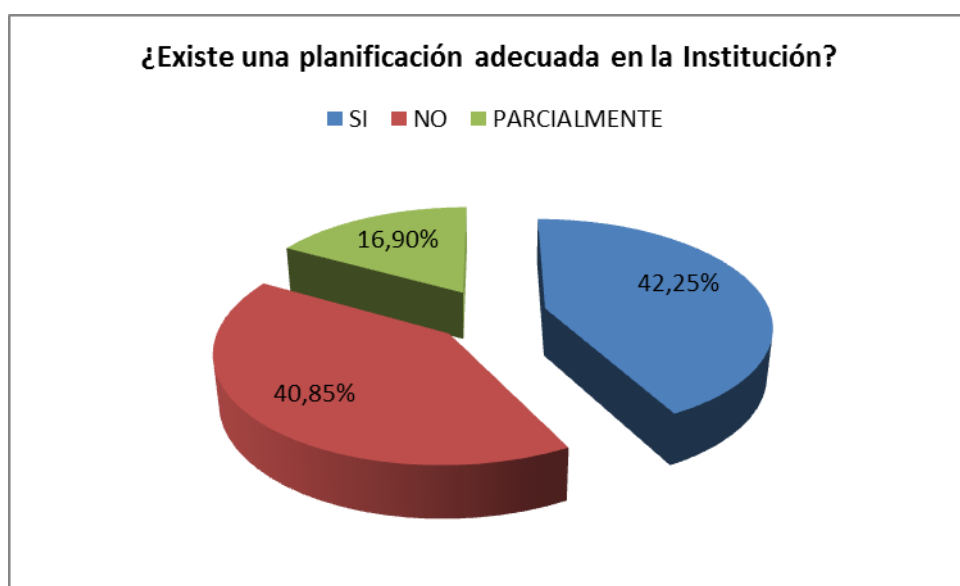


Gráfico No 9 pregunta 5 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de docentes encuestados el 40,85% no existe una planificación adecuada; otro 42,25% responde lo contrario; mientras que el 16,90% restante dice que parcialmente hay una planificación adecuada, de estos resultados se concluye que, hay disparidad de criterios respecto a la planificación, a pesar de que, la mayoría responde afirmativamente, sin embargo, a nivel directivo se debe tomar en cuenta estas respuestas.

6. ¿Las autoridades de la Institución, dan a conocer el Proyecto Institucional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	40,85
NO	27	38,03
PARCIALMENTE	15	21,13
TOTAL	71	100

Cuadro No 10 pregunta 6 docentes

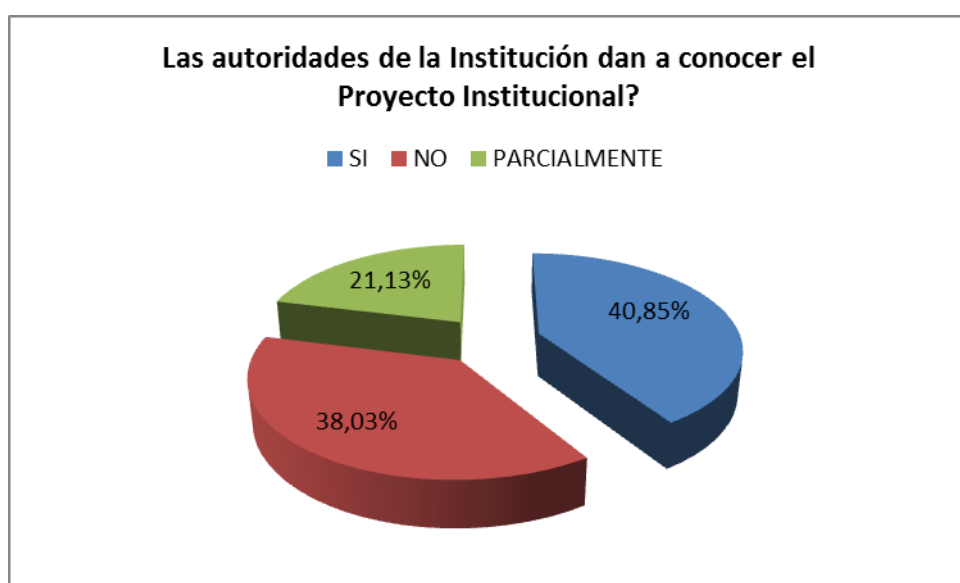


Gráfico No 10 pregunta 6 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación: Del total de docentes encuestados el 40.85% responde que las autoridades dan a conocer el Proyecto Institucional; el 38,03% responde lo contrario; mientras que el 21,13% restante sostiene que parcialmente se da a conocer la planificación, de estos resultados se tiene que, se debe potenciar lo referente a la difusión del proyecto Institucional toda vez que es el instrumento que da las pautas del desenvolvimiento de todos sus componentes.

7. ¿Se cumple con lo planificado en la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	49,30
NO	28	39,44
PARCIALMENTE	8	11,27
TOTAL	71	100

Cuadro No 11 pregunta 7 docentes

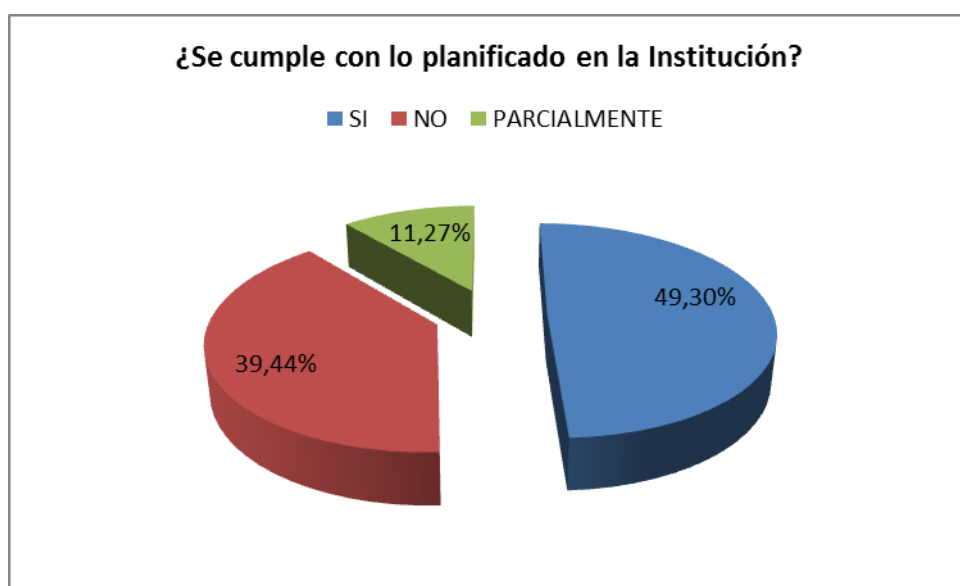


Gráfico No 11 pregunta 7 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 49,30% de docentes encuestados responde que se cumple con lo planificado en la Institución; el 39,44% responde lo contrario; mientras que el 11,27% restante sostiene que parcialmente se cumple con la planificación, de estas respuestas se concluye que se deben difundir los resultados de la gestión a los docentes a fin de que la percepción pase a ser positiva en la totalidad de docentes.

8. ¿Se hace un seguimiento permanente en la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	29,58
NO	40	56,34
PARCIALMENTE	10	14,08
TOTAL	71	100

Cuadro No 12 pregunta 8 docentes

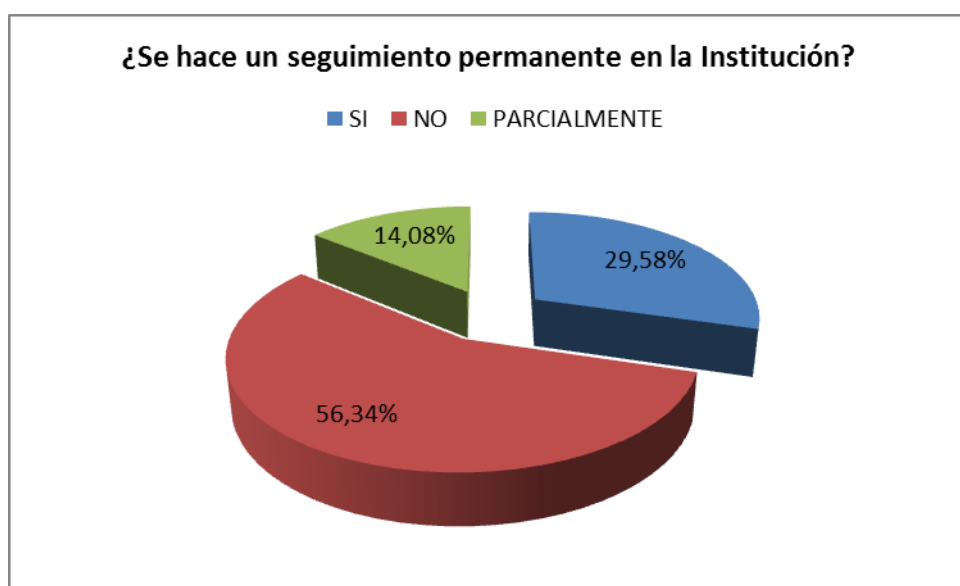


Gráfico No 12 pregunta 8 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 56,34% de docentes encuestados responde que no se hace un seguimiento permanente en la Institución; el 29,58% responde lo contrario; mientras que el 14,08% restante sostiene que parcialmente se hace un seguimiento, de estas respuestas se deduce que debe aumentarse las estrategias de seguimiento a fin de conocer los resultados y tomar acciones correctivas a la gestión.

9. ¿Presentó en el tiempo señalado su planificación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	53,52
NO	7	9,86
PARCIALMENTE	26	36,62
TOTAL	71	100

Cuadro No 13 pregunta 9 docentes

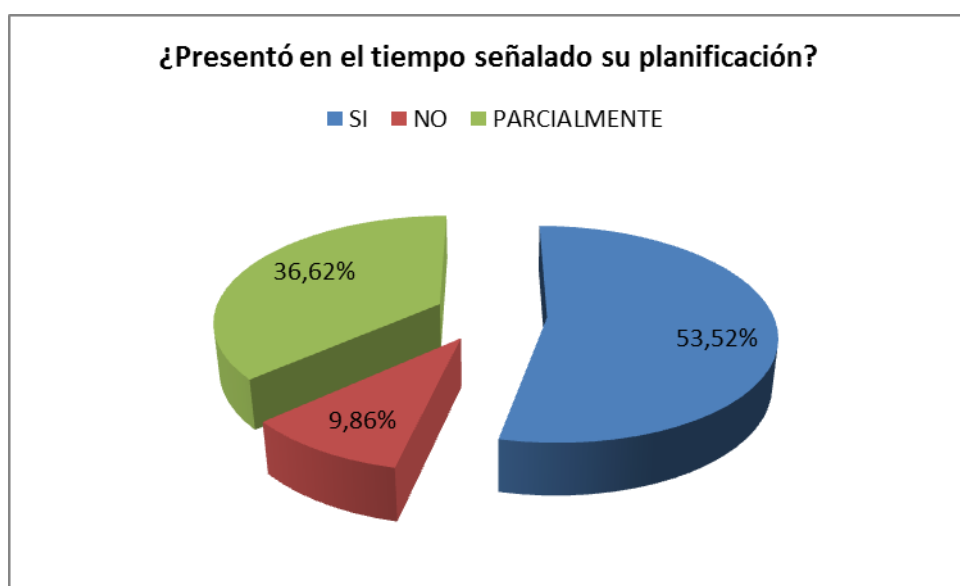


Gráfico No 13 pregunta 9 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 53,52% de docentes encuestados responde que ha presentado a tiempo su planificación; el 9,86% responde lo contrario; mientras que el 36,62% restante sostiene que parcialmente ha cumplido a tiempo, de estas respuestas se desprende que la mayoría de docentes ha cumplido con su responsabilidad de planificar su gestión, pero, debe tenderse a que el 100% cumpla eficazmente con esta responsabilidad.

10. ¿Hay organización en los servicios de los departamentos de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	40,85
NO	33	46,48
PARCIALMENTE	9	12,68
TOTAL	71	100

Cuadro No 14 pregunta 10 docentes

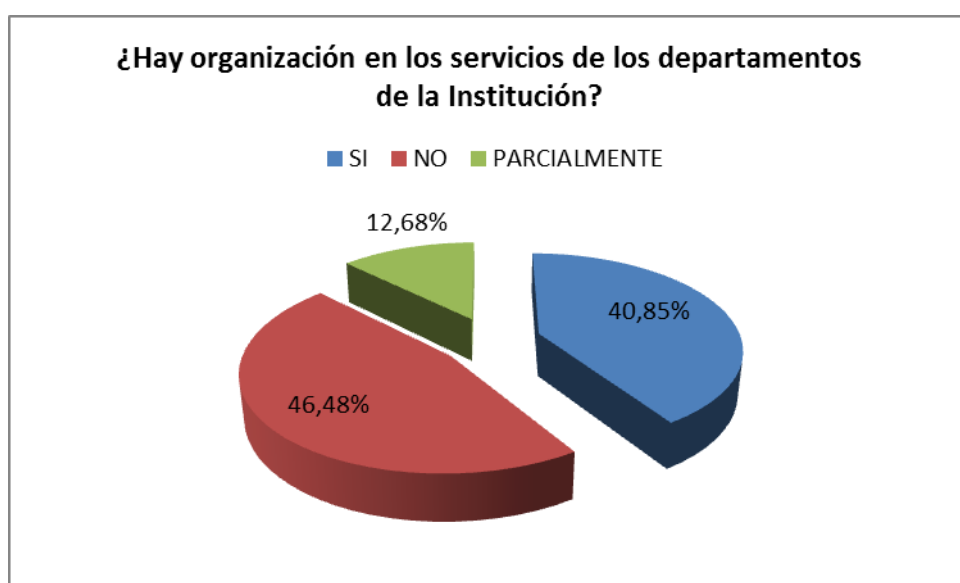


Gráfico No 14 pregunta 10 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de encuestados el 46,48% responde que no hay organización en los servicios de los departamentos de la Institución; mientras que un 40,85% responde que si hay organización y que parcialmente hay organización responde el 12,68% restante, de estas respuestas se desprende que existe descontento con la organización de los servicios por lo que se debe gestionar con los involucrados a fin de superar este desfase.

11. ¿Conoce la estructura orgánica de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	59,15
NO	1	1,41
PARCIALMENTE	28	39,44
TOTAL	71	100

Cuadro No15 pregunta 11 docentes

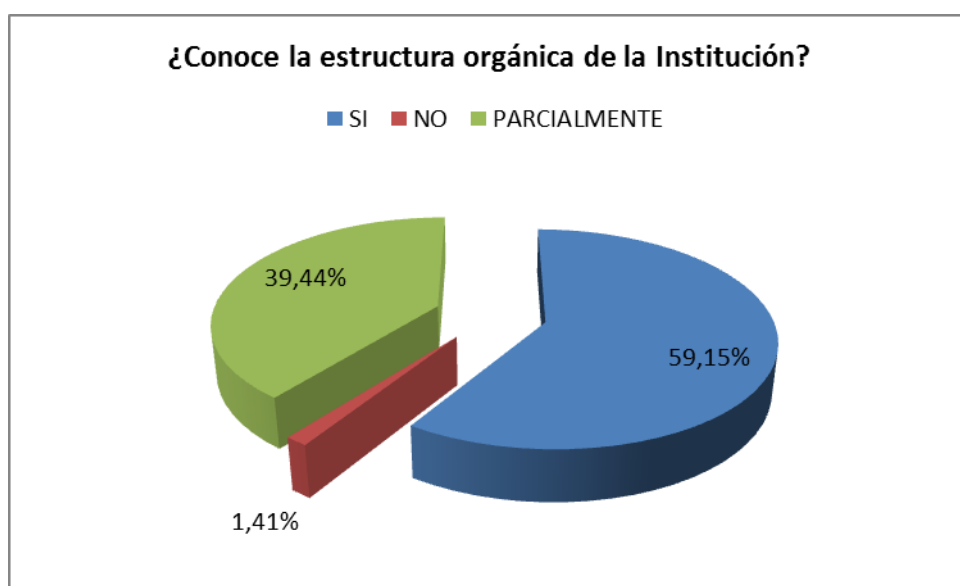


Gráfico No 15 pregunta 11 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de encuestados el 59,15% responde que conoce la estructura orgánica de la Institución; otro 1,41% responde no conocer y que parcialmente conoce responde el 39,44% restante, de estas respuestas se razona que debe reforzarse el conocimiento de la estructura orgánica de la Institución a fin de que sea conocida por todos.

12. ¿Participó en la elaboración del Reglamento Interno Institucional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	54,93
NO	24	33,80
PARCIALMENTE	8	11,27
TOTAL	71	100

Cuadro No 16 pregunta 12 docentes

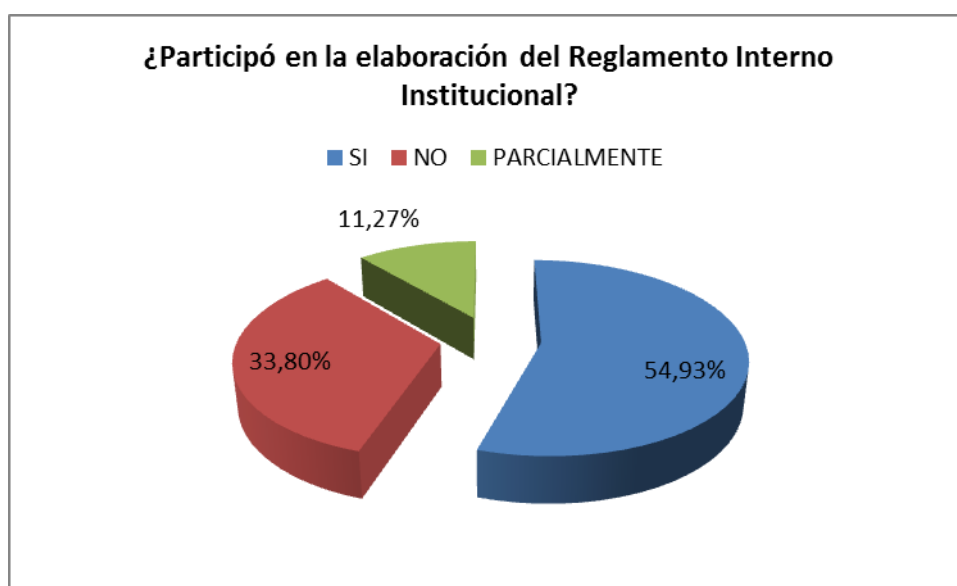


Gráfico No 16 pregunta 12 docentes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de encuestados el 54,93% responde que participó en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución; otro 33,80% responde no haber participado y que parcialmente participó responde el 11,27% restante, de estas respuestas se desprende que debe involucrarse a todo el personal en la elaboración, conformando equipos de gestión y aportando con criterios para que exista el involucramiento de todos en la elaboración de este documento ya que así exigen ciertas instancias a nivel Ministerial (RETEC) con indicadores de evaluación que miden estos aspectos

4.2. Encuesta a estudiantes

1. ¿Conoce Ud. Si las Autoridades de la Institución se preocupan por mejorarla?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	36,55
NO	77	53,10
PARCIALMENTE	15	10,34
TOTAL	145	100,00

Cuadro No17 pregunta 1 estudiantes

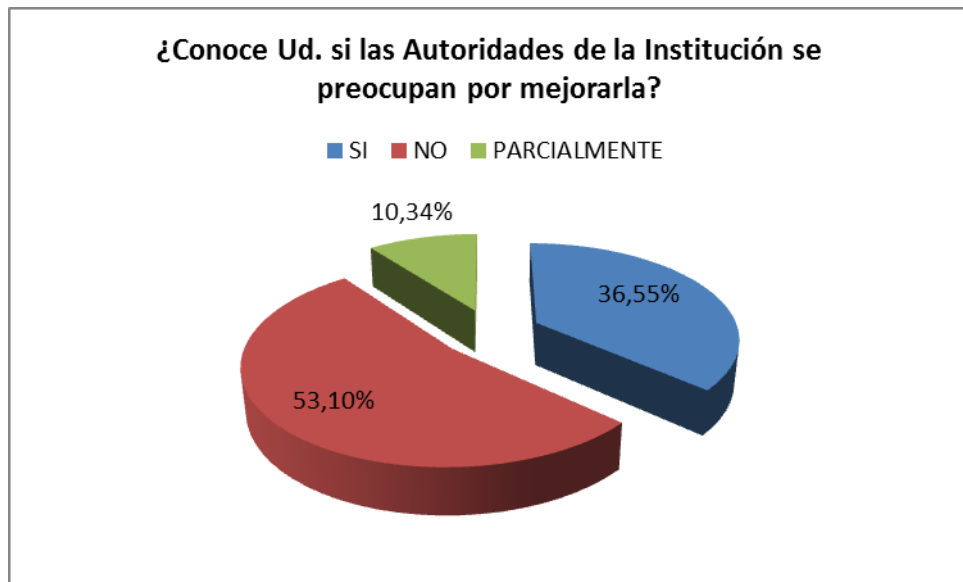


Gráfico No 17 pregunta 2 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de estudiantes encuestados, el 53,10% responde que las autoridades no se preocupan por mejorar la Institución; 36,55% responde lo contrario y que parcialmente se preocupan las autoridades responde el 10,34%, de esto se puede deducir que la mayor parte de estudiantes tienen el criterio que no existe en el Plantel preocupación por parte de las autoridades para mejorarlo.

2. ¿Funcionan organizadamente los Departamentos de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	32,41
NO	73	50,34
PARCIALMENTE	25	17,24
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 18 pregunta 2 estudiantes

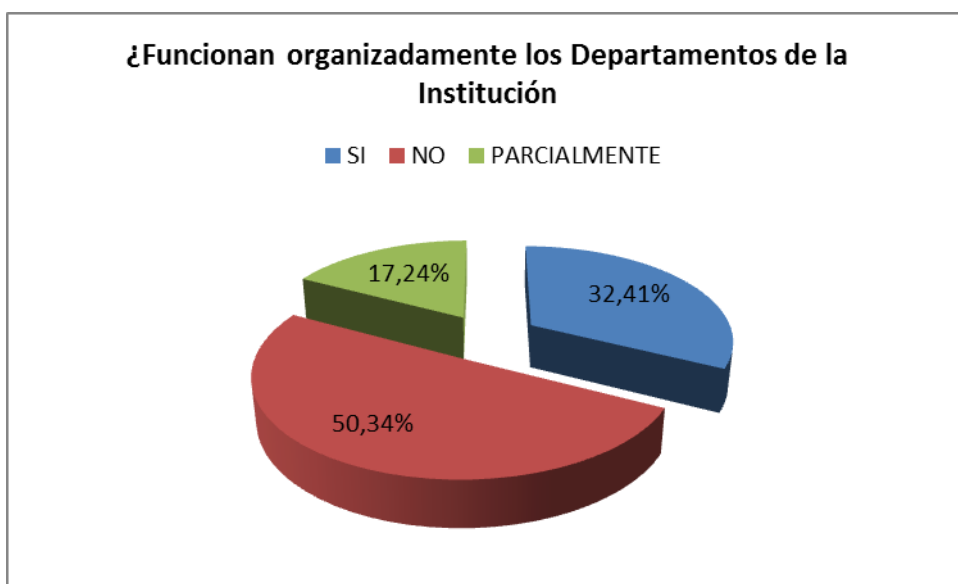


Gráfico No 18 pregunta 2 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de estudiantes encuestados, el 50,34% responde que no funcionan organizadamente los Departamentos de la Institución; 32,41% responde lo contrario y que parcialmente funcionan organizadamente los Departamentos responde el 17,24%, de esto se desprende que la mitad de estudiantes no ven organización en el Plantel lo que invita a re estructurar y tomar acciones al respecto.

3. ¿El Rector mantiene diálogo con los estudiantes para realizar un proyecto?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	26,90
NO	69	47,59
PARCIALMENTE	37	25,52
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 19 pregunta 3 estudiantes

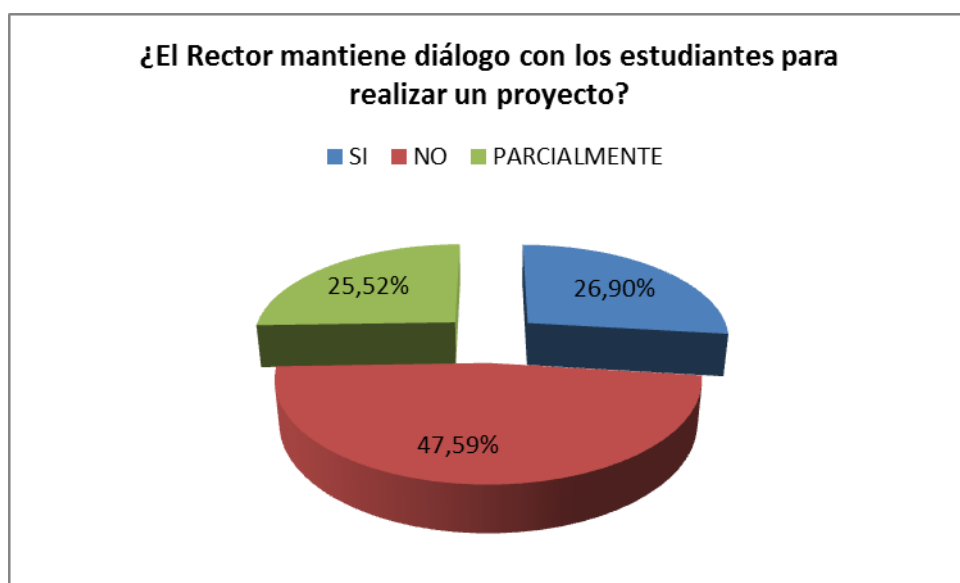


Gráfico No 19 pregunta 3 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: 47,59% de estudiantes encuestados responde que no mantiene dialogo con el Rector para realizar un proyecto; 26,90% responde afirmativamente y que parcialmente se mantiene un diálogo responde el 25,52%, de esto se tiene que la mayoría no participa de diálogos con el Rector y esto debe corregirse debido al involucramiento que debe existir por parte de todos los componentes, especialmente el estudiantado.

4. ¿Conoce sobre los proyectos de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	28,97
NO	59	40,69
PARCIALMENTE	44	30,34
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 20 pregunta 4 estudiantes

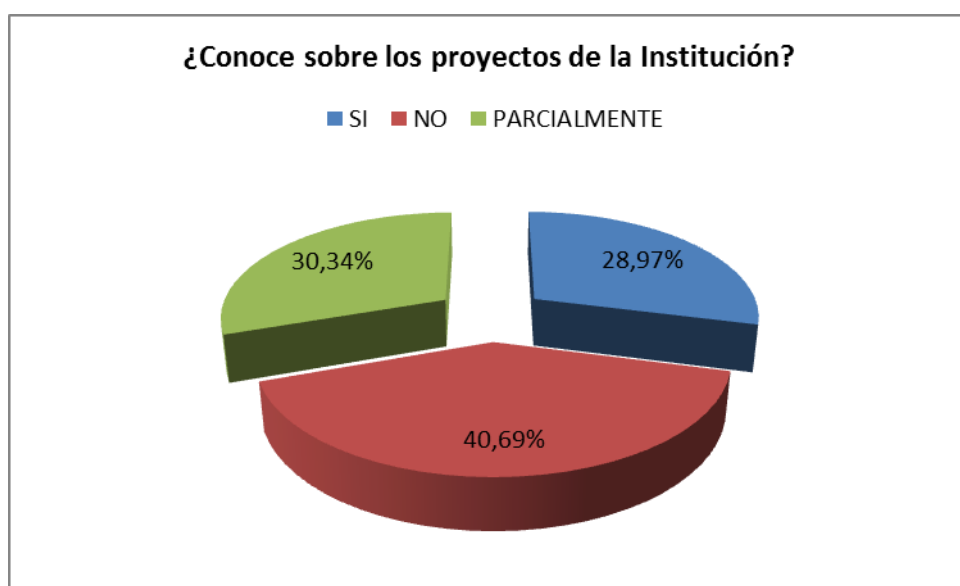


Gráfico No 20 pregunta 4 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: 40,69% de estudiantes encuestados responde no conocer sobre los proyectos de la Institución; 28,97% responde afirmativamente y que parcialmente conoce sobre los proyectos responde el 30,34%, de esto se puede concluir que lo interpretado en las respuestas anteriores se confirma dado que falta involucrar al estudiantado en la gestión.

5. ¿Existe una planificación adecuada en la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	32,41
NO	50	34,48
PARCIALMENTE	48	33,10
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 21 pregunta 5 estudiantes

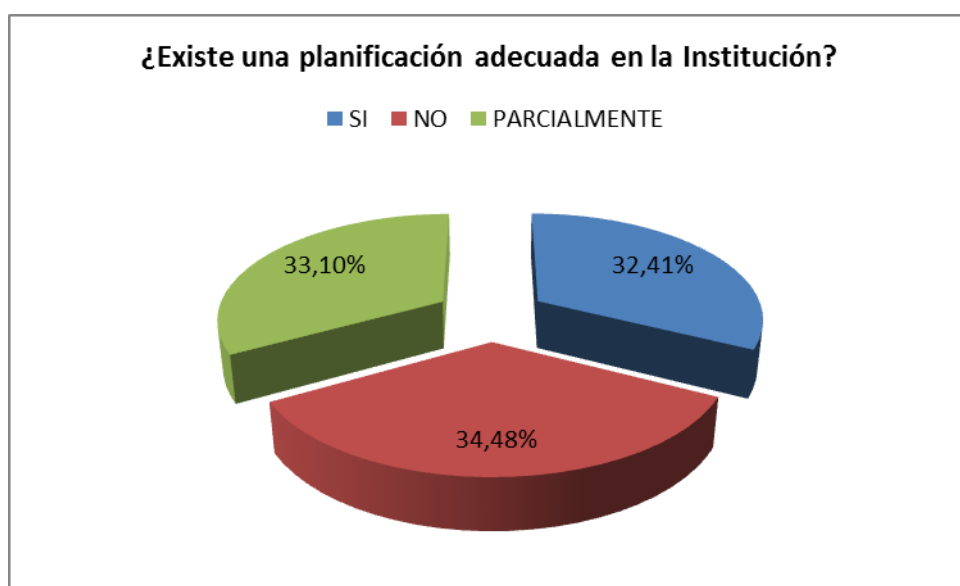


Gráfico No 21 pregunta 5 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 34,48% de estudiantes encuestados responde que no existe una adecuada planificación en la Institución; 32,41% responde afirmativamente y que parcialmente existe una planificación adecuada responde el 33,10%, de esto se desprende que existe división de criterios en este tema, es importante homologar estos criterios a fin de que se conviertan en respuestas positivas una vez que los estudiantes sean socializados respecto a la planificación en el Plantel.

6. ¿Las autoridades de la Institución dan a conocer el Proyecto Institucional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	32,41
NO	53	36,55
PARCIALMENTE	45	31,03
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 22 pregunta 6 estudiantes

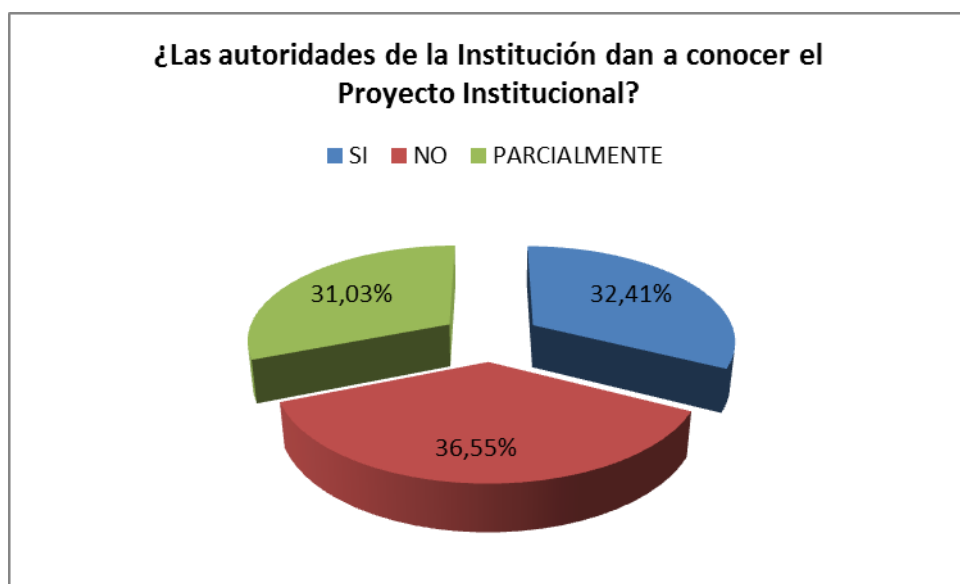


Gráfico No 22 pregunta 6 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de estudiantes encuestados, el 36,55% responde que no se da a conocer por parte de las autoridades el Proyecto Institucional; 32,41% responde afirmativamente y que parcialmente se da a conocer responde el 31,03%, de esto se puede colegir que existe, igual que en la respuesta anterior división de criterios, esto debe hacer reflexionar a fin de tomar acciones tendientes a homologar la información en pos de que los estudiantes conozcan la marcha del Plantel.

7. ¿Se cumple con lo planificado en la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	34,48
NO	43	29,66
PARCIALMENTE	52	35,86
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 23 pregunta 7 estudiantes

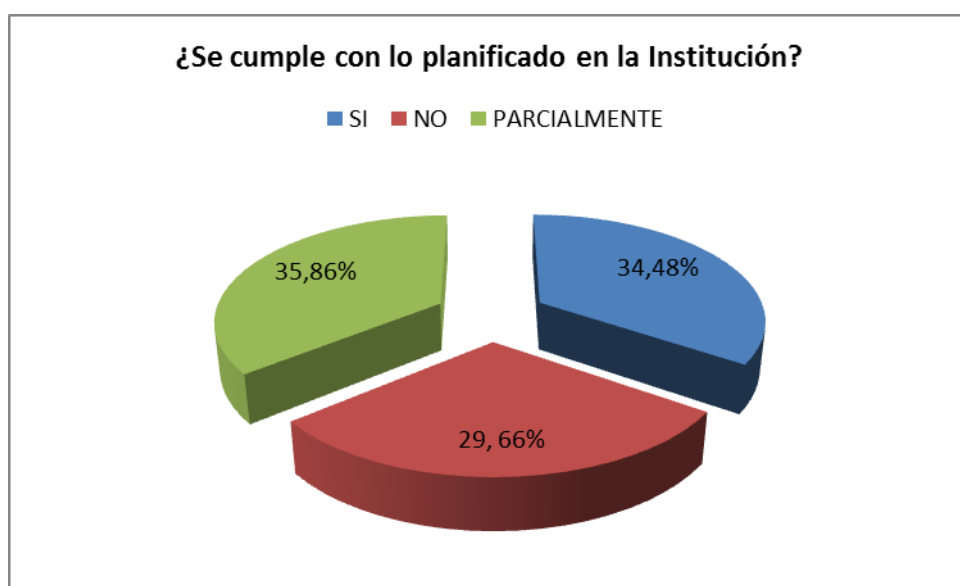


Gráfico No 23 pregunta 7 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: Del total de estudiantes encuestados, el 35,86% responde que parcialmente se cumple con lo planificado en la Institución; 34,48% responde afirmativamente y de forma negativa responde el 29,66%, de esto se puede colegir que en estas respuestas se nota, igualmente, división de criterios que deben procurar ser uniformes luego de socializaciones, involucramiento e informes hacia toda la comunidad educativa.

8. ¿Las autoridades han equipado los laboratorios?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	74	51,03
NO	16	11,03
PARCIALMENTE	55	37,93
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 24 pregunta 8 estudiantes

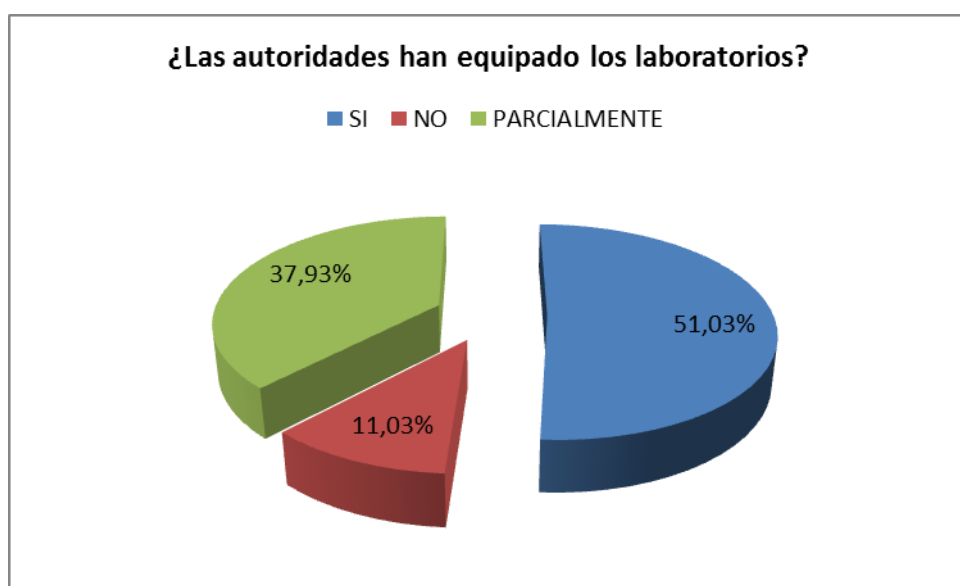


Gráfico No 24 pregunta 8 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 51.03% de estudiantes encuestados responde que las autoridades han equipado los laboratorios; el 11,03% responde de forma negativa y el 37,93% que parcialmente han sido equipados los laboratorios, de esto se desprende que la mayoría de estudiantes encuestados ven que ha existido implementación en los laboratorios, hay un porcentaje considerable que no concuerda con la mayoría, esto posiblemente porque sus especialidades no son afines a las que fueron implementadas con laboratorios.

9. ¿Conoce la estructura orgánica de la Institución?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	28,97
NO	38	26,21
PARCIALMENTE	65	44,83
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 25 pregunta 9 estudiantes

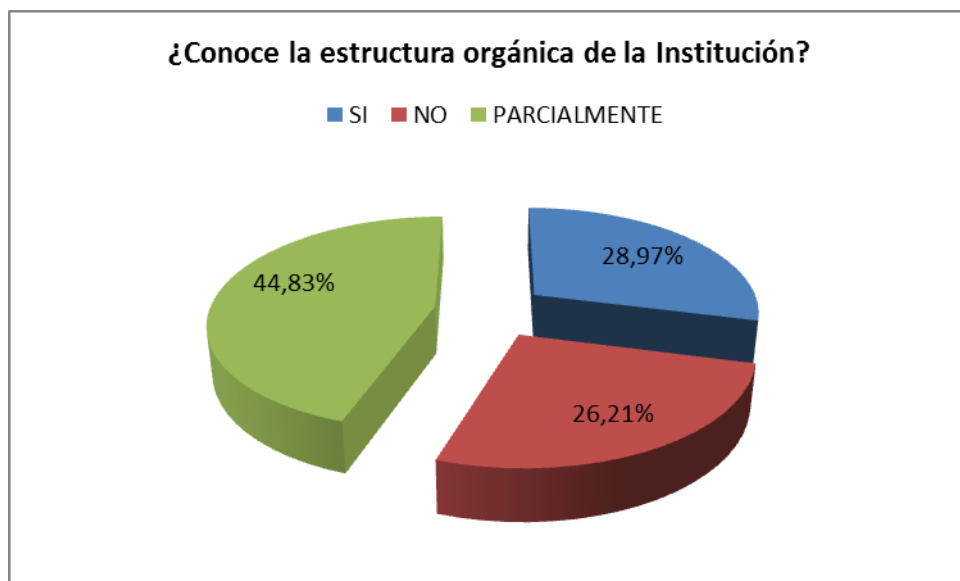


Gráfico No 25 pregunta 9 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 44,83% de estudiantes encuestados responde que parcialmente conoce la estructura orgánica de la Institución; el 26,21% responde de forma negativa y el 28,97% que si conoce dicha estructura, de esto se desprende que la mayoría de estudiantes no posee un conocimiento cabal de la estructura orgánica, aspecto que debe ser tomado en cuenta para que haya difusión por parte del resto de componentes del Plantel para dar a conocer la estructura al estudiantado.

10. ¿El maestro participa en las actividades extra clase?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	26,90
NO	55	37,93
PARCIALMENTE	51	35,17
TOTAL	145	100,00

Cuadro No 26 Pregunta 10 estudiantes

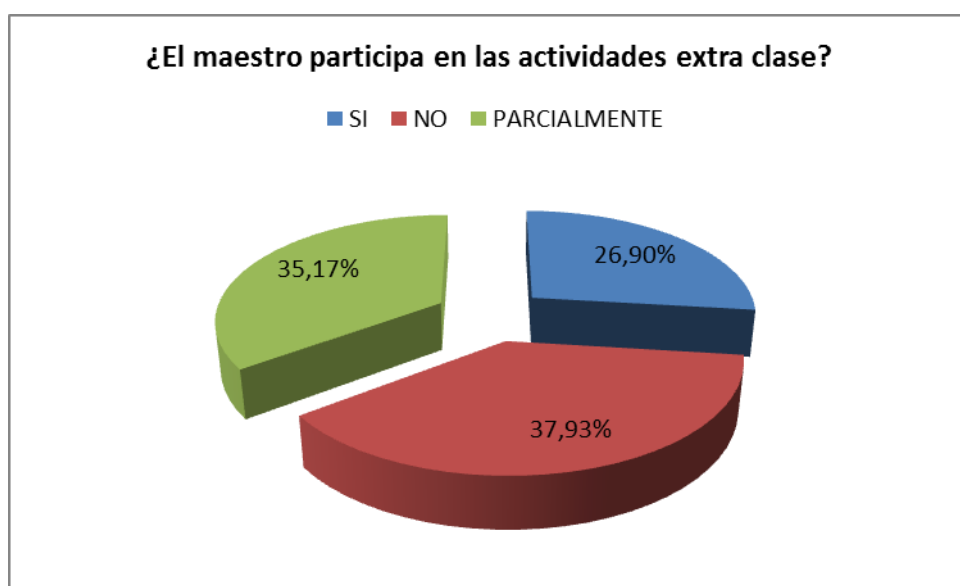


Gráfico No 26 pregunta 10 estudiantes

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

Análisis e interpretación: El 37,93% de estudiantes encuestados responde que no participa el maestro en actividades extra clase; otro 26,90% responde de forma afirmativa y el 35,17% que parcialmente hay la participación de docentes, esto hace notar que, según la percepción de los estudiantes, falta participación de los docentes en actividades extra aula, aspecto a ser tomado en cuenta para corregirlo.

4.3. Verificación de Hipótesis

4.3.1. Planteo

H₀: “La gestión administrativa no incide en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua año lectivo 2010 – 2011”.

H₁: “La gestión administrativa incide en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua año lectivo 2010 – 2011”.

4.3.2. Definición del Nivel de Significación.

El nivel de significación escogido para la presente investigación es del 0.05% (95%).

4.3.3. Elección de la prueba estadística.

Se utilizó la fórmula del Chi-Cuadrado (χ^2)

$$\chi^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$

En donde:

χ^2 = Chi-Cuadrado

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

Docentes

Pregunta 3. ¿El Rector mantiene diálogo con los maestros para realizar un proyecto?

Pregunta 7. ¿Se cumple con lo planificado en la Institución?

Estudiantes

Pregunta 5. ¿Existe una planificación adecuada en la Institución?

Pregunta 10. ¿El maestro participa en las actividades extra clase?

4.3.4. Frecuencias Observadas – Esperadas

FRECUENCIA OBSERVADA

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS			TOTAL
	SI	NO	PARCIALMENTE	
PREGUNTA 3 (DOCENTES)	24	36	11	71
PREGUNTA 7 (DOCENTES)	35	28	8	71
PREGUNTA 5 (ESTUDIANTES)	47	50	48	145
PREGUNTA 10 (ESTUDIANTES)	39	55	51	145
TOTAL	145	169	118	432

$$Fe = \frac{(\text{Total o marginal de renglón}) (\text{Total o marginal de columna})}{N}$$

FRECUENCIA ESPERADA

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS			TOTAL
	SI	NO	PARCIALMENTE	
PREGUNTA 3 (DOCENTES)	23,8	27,8	19,4	71,0
PREGUNTA 7 (DOCENTES)	23,8	27,8	19,4	71,0
PREGUNTA 5 (ESTUDIANTES)	48,7	56,7	39,6	145,0
PREGUNTA 10 (ESTUDIANTES)	48,7	56,7	39,6	145,0
				432,0

Cuadro No 27 Frecuencias Observadas de las encuestas

Fuente: Encuestas

Elaborado por: ESZ

4.3.5. Zona de Aceptación o Rechazo

Grados de Libertad (gl) = (Filas – 1) (Columnas – 1)

$$gl = (f- 1) (c - 1)$$

$$gl = (3-1) (4 - 1)$$

$$gl = 2 \times 3$$

$$gl = 6$$

Nivel de Significación = 0.05%

El valor tabulado de X^2 (**$x^2 t$**) con 6 grados de libertad y su nivel de significación del 0.05% es igual al **12.592**

$$\mathbf{x^2 t = 12.592}$$

El valor tabulado de Chi cuadrado es tomado de la tabla previamente establecida.

4.3.6. Cálculo Matemático

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ²
				E
24	23,8	0,2	0,03	0,00
36	27,8	8,2	67,64	2,44
11	19,4	-8,4	70,45	3,63
35	23,8	11,2	124,75	5,23
28	27,8	0,2	0,05	0,00
8	19,4	-11,4	129,81	6,69
47	48,7	-1,7	2,79	0,06
50	56,7	-6,7	45,22	0,80
48	39,6	8,4	70,45	1,78
39	48,7	-9,7	93,49	1,92
55	56,7	-1,7	2,97	0,05
51	39,6	11,4	129,81	3,28
432	432,0		x² =	25,88

Cuadro No 28 Cálculo matemático

Fuente: Encuesta

Elaborado por: ESZ

$\chi^2_c > \chi^2_t = 12.592$ se rechaza Ho.

4.3.7. Decisión

$\chi^2_c = 25.88 > \chi^2_t = 12.592$ se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa:

“La gestión administrativa incide en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua año lectivo 2010 – 2011”.

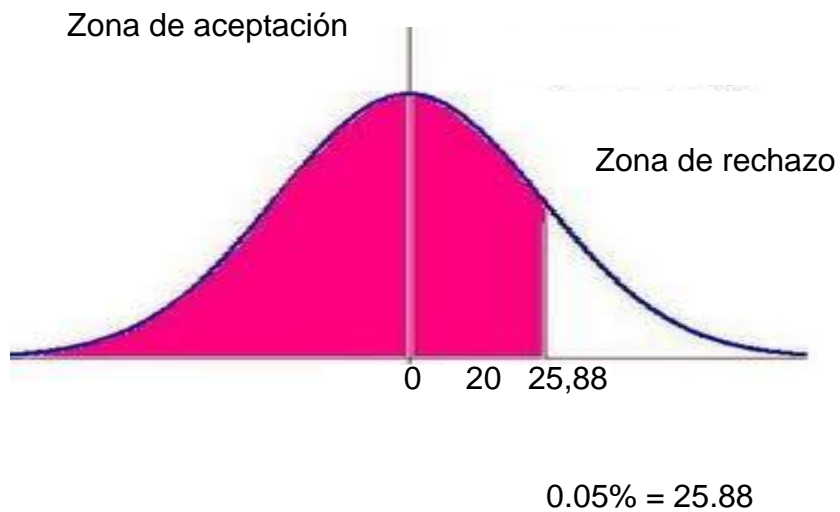


Gráfico No 27 Curva Normal

Elaborado por: ESZ

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato como se puede concluir luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis.
- El nivel de la gestión administrativa de la institución debe renovar lo que conllevará a mejorar el desempeño de todos los componentes.
- El desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato no está claramente identificado.
- Hay la necesidad de plantear alternativas de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato

5.2. Recomendaciones

- Todos los componentes del Colegio Nacional Experimental Ambato deben colaborar para mejorar la gestión administrativa y el desempeño docente.
- La gestión administrativa debe planificar y aplicar estrategias que mejoren su nivel lo que colaborará en la mejora de toda la marcha Institucional.
- Se debe identificar con claridad el desempeño docente con la correcta aplicación de una evaluación que permita conocer la realidad actual y las acciones a implementar para corregir lo que sea necesario y mantener lo que está bien.
- Elaborar una Guía de evaluación del desempeño docente del personal del Colegio Nacional Experimental Ambato.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. Título:

Guía de evaluación del desempeño docente del personal del Colegio Nacional Experimental Ambato.

6.1.1. Institución ejecutora

Colegio Nacional Experimental Ambato

6.1.2. Beneficiarios

Comunidad Educativa del Colegio Experimental Ambato

6.1.3. Ubicación

La institución está ubicada en la provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, Parroquia La Merced, Av. Albornoz, Av. Unidad Nacional, calle Vargas Torres y calle García Moreno

6.1.4. Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: Agosto 2012

Final: Diciembre 2012

6.1.5. Equipo técnico responsable

Autora: Elizabeth Salinas Zamora

Directivos y Docentes de la Institución

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el estudio realizado con los integrantes del Colegio Nacional Experimental Ambato se concluye que existen aspectos de la administración que deben mejorarse porque no todos los docentes y directivos están informados de aspectos inherentes a la gestión administrativa.

La gestión administrativa de una Institución requiere atender a varios frentes y a todos con el mismo nivel de interés y apoyo pues todas aportan a la buena marcha del Plantel, es por eso que quien gestiona la administración debe tener a la mano datos que le permitan tomar decisiones.

Factores como Plan Institucional, participación en proyectos, Planificación y otros no son conocidos por el total de componentes del Plantel. La comunicación institucional requiere del compromiso de los Directivos para que fluya de forma eficiente; sin embargo la parte central del manejo de las Instituciones educativas está en la gestión académica cuyo responsable es el docente, de ahí que, es menester que se cuente con datos relevantes para conocer su desempeño porque esta información es vital en la marcha de toda la Institución, pero sobre todo en los estudiantes que están en proceso de formación y requieren que ésta sea de calidad.

6.3. JUSTIFICACIÓN

La estructura organizacional del Colegio Nacional Experimental Ambato con interrelación y compromiso, funciona y debe mejorar día a día su accionar. Sin embargo, el desempeño de los docentes requiere de atención y seguimiento permanente porque es el centro del proceso

enseñanza – aprendizaje y del que se desprenden las labores de otros departamentos.

Estudiantes y docentes están en permanente interacción de la cual se produce información que debe ser analizada e interpretada para la mejora de la gestión administrativa. De ahí que se propone una guía que presente con claridad resultados del desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato para mejorar permanentemente el proceso enseñanza – aprendizaje y por ende el rendimiento de los estudiantes.

La propuesta es factible e innovadora, requiere de investigar aspectos que cotidianamente desarrolla el docente y medir su eficiencia, eficacia y efectividad a fin no de castigar sino de potenciar la labor. Para efectos de la planificación de la propuesta, se cuenta con el apoyo del personal Directivo del Colegio Nacional Experimental Ambato y sus integrantes así como acceso a fuentes de información para su sustentación.

Como beneficiarios de la propuesta está la comunidad del Colegio Nacional Experimental Ambato porque el seguimiento permanente y la evaluación de las labores repercuten en el prestigio y avance de todo el Plantel.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. Objetivo General

Aplicar la Guía de evaluación del desempeño docente del personal del Colegio Nacional Experimental Ambato para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de la evaluación de las labores con perspectivas de conocer la realidad para mejorar en lo que se requiera y potenciar los aspectos positivos.
- Capacitar a la comunidad educativa en la aplicación de la guía para que se involucren y ayuden en el proceso.

6.5. Análisis de factibilidad

La propuesta es factible para llevar a cabo a la práctica debido a que las autoridades del plantel, los docentes y estudiantes desean aprovechar las oportunidades de la evaluación del desempeño

En lo que respecta a lo técnico – operativo, se debe anotar que la Institución cuenta con el espacio físico en su infraestructura y con la apertura de Directivos y Docentes; así como de estudiantes y representantes/padres de familia para aplicar estrategias que permitan conocer la realidad del proceso enseñanza – aprendizaje en el Plantel.

Desde el punto de vista financiero, los gastos que se generen para la aplicación de la presente propuesta no son significativos y pueden ser solventados por los recursos de la Institución toda vez que son en beneficio del conocimiento de una realidad que debe ser tomada en cuenta como lo es el desempeño docente en lo que respecta a cumplimiento de planificaciones y otros elementos.

6.6. Fundamentación

6.6.1. Guía

De acuerdo al contexto en el cual se lo aplique, el término guía ostenta diversos significados. En términos generales, se entiende por guía aquello o a aquel que tiene por objetivo y fin el conducir, encaminar y dirigir algo para que se llegue a buen puerto en la cuestión de la que se trate.

Este tipo de función que se describe, se la puede hallar materializada tanto en una persona como en algún elemento específico que es de uso muy corriente y recurrente para la mayoría de las personas.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica, explícitas leyes que establecen las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones en del Siglo XXI. Según dirección electrónica

http://www.ceo.udg.mx/QUE_ES_CEO/Escuela

6.7. Evaluación del desempeño docente

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la literatura que habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con

los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal, es realmente reciente.

Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas.

Según página web: <http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/>

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite

caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión 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 alumnos 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.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes.

Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o

indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la Administración.

Según página web:

http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=evaluacion+del+desempe%C3%B1o+docente+en+ecuador&source=web&cd=2&ved=0CCoQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.unl.edu.ec%2Fmedia%2Fevdesdoc09.doc&ei=nB04T_n6JcqBgwfD3rDoBQ&usq=AFQjCNGE9kN-ISvj_1iZKxRW9p7SzinQ7g

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

La función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionantes tales como los culturales, políticos y económicos.

El modelo económico neoliberal es el marco en donde se desarrollan los procesos educativos, y por tanto es necesario señalar algunos de los rasgos del mencionado modelo: La mercantilización de todo lo existente en el mundo para obtener las máximas ganancias posibles; la generación de mayor producción a menores costos a fin de conquistar los mercados, tomando a la competitividad como principio esencial; la integración del proceso productivo a nivel mundial, para conseguir mercados libres de toda restricción; el control de los grandes monopolios internacionales con la sujeción y el apoyo de los estados nacionales (globalización de la economía); el impulso de la privatización y de la ideología empresarial.

Para efectivizar el modelo económico neoliberal los países deberán privatizar el sector público, reducir el gasto público en la áreas sociales (salud, educación y empleo) y reducir el estado a su mínima expresión.

Según Villarroel (Programa de Autoevaluación Institucional, 2005), el embate neoliberal está orientado a que la academia responda a los mandamientos del mercado, “La modificación de currículos para responder a lo que el mercado reclama incide, a su vez, en la preferencia por el carácter técnico-operativo de la educación, en desmedro de la

formación cultural, ética y ciudadana...”; “Se instala políticas de estímulo al desempeño docente, según las cuales los maestros que más “producen” tendrán opciones a estímulos.

Esta es una estrategia utilizada para calificar desde una nueva perspectiva productivista e individualizada el trabajo de los docentes e impulsar la investigación y mejora de la práctica docente”.

6.7.1. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.

Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben como ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y

requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Según página web: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>

6.8.METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO PLAN DE ACCIÓN

FASES	ETAPAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO	METAS
Sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> Socialización 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación Compilación y selección de textos e ilustraciones Envío de mail a cada docente 	<ul style="list-style-type: none"> Autora 	<ul style="list-style-type: none"> Económico Tecnológico Material bibliográfico Internet 	Agosto 2012.	Imprimir la guía
Capacitación de la guía y aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> Introducción Presentación Ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de programación Presentación de la guía Envío de mail a cada docente 	<ul style="list-style-type: none"> Autora 	<ul style="list-style-type: none"> Económico Material bibliográfico Internet 	Agosto 2012.	Presentar y socializar la guía.
Ejecución y Evaluación del impacto de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> Inicio Desarrollo Final 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuestas Análisis de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Autora Docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario de encuesta 	Diciembre 2012	Aplicar la guía.

6.9. Administración de la Propuesta

La propuesta será administrada por la Autora bajo la supervisión y guía del Vicerrectorado del Plantel.

6.10. Previsión de evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades, profesores y estudiantes
2. ¿Por qué evaluar?	Porque es necesario conocer el cumplimiento de los objetivos y metas.
3. ¿Para qué evaluar?	Para determinar el impacto socio-educativo de la propuesta.
4. ¿Qué evaluar?	Conocimiento, reconocimiento y práctica de los docentes.
5. ¿Quién evalúa?	Vicerrectorado, docentes y estudiantes.
6. ¿Cuándo evaluar?	Diciembre 2012
7. ¿Cómo evaluar?	A través de procesos de autoevaluación, hetero evaluación y co evaluación.
8. ¿Con qué evaluar?	Mediante encuestas

FORMATOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

FORMATO 1 AUTOEVALUACIÓN

COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

1. INFORMACIÓN GENERAL

Docente:

Área:

Fecha: Hora:

Objetivo:

- “Reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula”

2. AUTOEVALUACIÓN

a. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

- ✓ Trato a los estudiantes con cortesía y respeto
Si () NO ()
- ✓ Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles el respeto ni agredirles verbal o físicamente
Si () NO ()
- ✓ Tomo en cuenta las sugerencia, criterios, opiniones de los estudiantes
Si () NO ()
- ✓ Me preocupo por la ausencia de los estudiantes, llamo a sus padres o representantes
Si () NO ()

✓ Reajusto la planificación en base a los resultados obtenidos en la evaluación

Si () NO ()

✓ Utilizo en las clases material didáctico y/o tecnologías de la información y comunicación

Si () NO ()

✓ Propicio el desarrollo de aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales en los estudiantes

Si () NO ()

✓ Utilizo bibliografía actualizada

Si () NO ()

c. DESARROLLO EMOCIONAL

✓ Siento que a los estudiantes les gusta mi clase

Si () NO ()

✓ Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes y colegas

Si () NO ()

✓ Me siento estimulado por mis superiores

Si () NO ()

✓ Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo

Si () NO ()

d. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

- ✓ Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes

Si () NO ()

- ✓ Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes

Si () NO ()

- ✓ Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, registros, informes o cuadernos

Si () NO ()

e. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

- ✓ Respeto y cumpla las normas académicas institucionales

Si () NO ()

- ✓ Entrego la información requerida (planes, instrumentos de evaluación, etc.) en los plazos establecidos

Si () NO ()

- ✓ Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos establecidos por las autoridades

Si () NO ()

f. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

- ✓ Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad

Si () NO ()

COLEGIO EXPERIMENTAL AMBATO
GUÍA DE EVALUACIÓN A DOCENTES

SE CONSIGNARÁ UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5

ÁREA	ASPECTOS	INSPECCIÓN					JEFE(A) DE AREA						DOCENTES	CALIFICACION	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13
NÓMINA		PUNTUALIDAD	RELACIONES INTERPERSONALES	CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS	CONTROL DE DISCIPLINA	REGISTRO LECCIONARIO	ENTREGA PLANES Y EVALUACIONES	AVANCE ACADEMICO	ENVÍO TAREAS	INGRESO CALIFICACIONES	MANEJO REGISTROS	DESEMPEÑO EN EL AULA	ELABORA EJECUTA PROYECTOS	AUTOEVALUACIÓN	
CIENCIAS EXACTAS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGLÉS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CIENCIAS NATURALES		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. FÍSICA		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. SOCIALES		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LENGUAJE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota:

Los parámetros de Inspección serán tomados del lector biométrico y de los leccionarios para ser llenados de acuerdo a cada Área y Docente.

Los parámetros de Jefatura de Área serán llenados de las Actas que se generan y para el desempeño en el aula de las Visitas que realiza el Vicerrectorado del plantel.

FUENTES DE CONSULTA

<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml>

<http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/>

BIBLIOGRAFÍA

- AMARO GUZMÁN, RAYMUNDO, Administración de Personal, Editorial 3ra. Edición, Santo Domingo, 2000.
- ADMINISTRACIÓN, McGraw-Hull Interamericana Editores, S.A. de C.V. 5ta. Edición, México, 1999.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Edición. Espasa, 1970, Madrid
- ESPINOSA DE ANGULO, Luz María (1997). Metodología de la labor educativa. Fundación Universitaria para la Cultura FUC, Segunda edición, Pereira.
- HERRERA, Luis y otros. (2008). Tutoría de Investigación Científica. Empresdane Gráficas Cía. Ltda. Quito
- MANTILLA, W.(1995). El docente y la ciencia II. Facultad de ciencias sociales y humanas UNAD. Ediciones Arfín. Tercera Edición,. Santafé de Bogota.
- MUÑOZ, J. F. & QUINTERO J. (2001). Como desarrollar competencias investigativas en educación. Editorial Cooperativa Editorial Magisterio. Colección aula abierta. Capítulo III. Pp. 83 – 107.
- PARDO, G.(1999). Introducción a la evaluación de la gestión docente Facultad de ciencias sociales y humanas UNAD. Editorial Hispanoamericanas Ltda. Santafé de Bogotá. Primera Edición.

- TERRY, George: **Principios de Administración**, Ed. Continental, México D.F.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

- http://books.google.com.ec/books?id=3peF_dZUveYC&printsec=frontcover&dq=gestion+administrativa&source=bl&ots=AbKCAwWaQu&sig=pJr_WJAbNQ8aLPwFm892zE&hl=es&ei=qJtcTI3HBsL38Abi1cH6Ag&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=7&ved=0CDIQ6AEwBg#v=onepage&q&f=false
- <http://www.monografias.com/trabajos11/ladmyges/ladmyges.shtml>
- <http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>
- <http://www.lie.upn.mx/docs/ADMINIS001.pdf>
- http://www.oei.es/docentes/articulos/estandares_desempeno_docente_reyes.pdf
- <http://www.slideshare.net/mecheal/desempeo-docente>
- <http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml>
- [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas del MBE.pdf](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf)
- <http://retec.webar.net/site/e-project.asp>

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
ENCUESTA A SER APLICADA A LOS/AS ESTUDIANTES DEL
COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO

Objetivo: Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011

DATOS GENERALES:

Sección del colegio en que estudia: MATUTINA () VESPERTINA ()

Instrucciones:

Escoja una alternativa de las que se plantea.

Lea detenidamente antes de contestar.

La encuesta es anónima por lo que se pide que responda sinceramente.

Su respuesta correcta ayudará a realizar efectivamente un trabajo de investigación

DATOS ESPECÍFICOS:

Nº	PARÁMETRO	SI	NO	PARCIALMENTE
1	¿Las autoridades de la institución se preocupan por mejorarla?			
2	¿Existe una planificación adecuada en la institución?			
3	¿Funciona organizadamente los departamentos de la institución?			
4	¿Conoces sobre los proyectos de la institución?			
5	¿El rector mantiene dialogo con los estudiantes para realizar un proyecto?			
Nº	PARÁMETRO	SI	NO	PARCIALMENTE
6	¿Las autoridades han equipado los laboratorios?			
7	¿Las autoridades de la institución dan a conocer el Proyecto Institucional?			

8	¿Se cumple con lo planificado en la institución?			
9	¿El profesor mantiene motivada la clase?			
10	¿El maestro demuestra seguridad en los contenidos científicos?			
11	¿Es puntual en el cumplimiento de su labor docente?			
12	¿La presentación personal del docente es correcta?			
13	¿El maestro participa en las actividades extra clase?			
14	¿Tú profesor registra la asistencia de los estudiantes?			
15	¿La evaluación está prevista en la planificación del maestro?			
16	¿El profesor toma en cuenta las diferencias individuales?			
17	¿Permite y fomenta la participación estudiantil?			
18	¿El maestro demuestra organización lógica y didáctica en su clase?			
19	¿La presentación personal del docente es correcta?			
20	¿Evalúa el aprendizaje durante el desarrollo de la clase?			

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

ENCUESTA A SER APLICADA A LOS/AS PROFESORES DEL COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO

Objetivo.- Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011.

DATOS GENERALES:

Sección del colegio en la labora: MATUTINA () VESPERTINA ()

Instrucciones:

Escoja una de las alternativas de las que se plantea.

Lea detenidamente antes de contestar.

La encuesta es anónima por lo que se pide que responda sinceramente.

Su respuesta correcta ayudará a realizar efectivamente un trabajo de investigación.

DATOS ESPECÍFICOS:

Nº	PARÁMETRO	SI	NO	PARCIALMENTE
1	¿Conoce Ud. Si las autoridades de la institución se preocupan por mejorarla?			
2	¿Funcionan organizadamente los departamentos de la institución?			
3	¿El rector mantiene diálogo con los			

	maestros para realizar un proyecto?			
4	¿Conoce sobre los proyectos de la institución?			
5	¿Existe una planificación adecuada en la institución?			
6	¿Las autoridades de la institución dan a conocer el Proyecto Institucional?			
7	¿Se cumple con lo planificado en la institución?			
8	¿Se hace un seguimiento permanente en la institución?			
9	¿Presento en el tiempo señalado su planificación?			
10	¿Hay organización en los servicios de los departamentos de la institución?			
11	¿Conoce la estructura orgánica de la institución?			

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

LISTA DE COTEJO

Lugar de observación: Colegio Nacional Experimental Ambato Fecha de Observación: 27 de Septiembre Documentos Observados: Proyectos Observados: Autoridades		
OBJETIVO: Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011		
INSTRUCTIVO: A la derecha de cada aspecto trace una X en la columna que corresponde, para indicar si se cumple o no los requerimientos establecidos		
ASPECTOS DE PRESENTACIÓN	SI	NO
¿Existe planificación adecuada en la institución?		
¿Existe un Proyecto Educativo Institucional?		
¿Se realizan los Proyectos Operativos Anuales?		
¿Funciona organizadamente los departamentos de la institución?		
¿Se da cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional?		
¿Qué aptitudes presentan los docentes y autoridades de la institución?		
¿El docente realiza actualizaciones permanentes?		
¿Cuál es el nivel de conocimiento de los docentes para su desempeño?		
¿Existe comunicación entre los miembros de la comunidad educativa?		
¿El maestro evalúa el aprendizaje durante el desarrollo de la clase?		

ANEXO 4
REGISTRO ESPECÍFICO

COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO											
ÁREA: FECHA:											
	DESEMPEÑO DOCENTE										
	APTITUDES DOCENTES				ACTITUDES DOCENTES					SUMA	
	TÍTULOS	CURSO DE CAPACITACIÓN	ACTUALIZACIÓN DOCENTE	CAPACIDAD	TOLERANCIA	RESPETO	COMUNICACIÓN	PUNTUALIDAD	CORDIALIDAD	APTITUDES	ACTITUDES
1.-											
2.-											
3.-											
4.-											
5.-											
6.-											
7.-											
8.-											
9.-											
10.-											
11.-											
12.-											
13.-											
14.-											
15.-											
16.-											
17.-											
18.-											
19.-											
20.-											