



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del consejo educativo institucional y desempeño docente en la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, Puno-2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y
Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Vicente Ferrer Tapia Fernandez

ASESORA:

Dra. Liliam del Rocio Gil Aquino

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ2019

PÁGINA DEL JURADO

**Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
PRESIDENTE**

**Dr. Wilbert Zegarra Salas
SECRETARIO**

**Dra. Liliam del Rocio Gil Auino
VOCAL**

DEDICATORIA

A Dios por ser el guía en mi vida profesional, a mi esposa Silvia e hijos Renzo, Jordano y Acxel, quienes fueron mi fortaleza y con su apoyo lograron que concretice este anhelo.

Vicente Ferrer

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por haberme fortalecido en el proceso de formación y permitirme ser parte de ella, a los señores Docentes, que me impartieron su sabiduría y conocimientos, como Docente del área de comunicación y de manera muy especial a la maestra, Dra. Liliam Rocío Gil Aquino, asesora de este trabajo.

Así mismo agradecer al cuerpo Directivo y docentes de la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, por brindarme el máximo apoyo para el desarrollo de este trabajo de investigación.

El Autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vicente Ferrer Tapia Fernández, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 01222310, con la tesis titulada "La gestión del Consejo Educativo Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, Puno 2017" declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio, piratería, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo, 10 febrero de 2018.



.....

Vicente Ferrer TAPIA FERNANDEZ

DNI: 01222310

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador:

De conformidad con los lineamientos establecidos y dando cumplimiento al reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de Maestría de la Facultad de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, pongo a consideración vuestra la revisión y evaluación del trabajo de investigación denominado: Gestión del consejo educativo institucional y desempeño docente en la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, Puno, 2017, con la finalidad de validar el nivel de participación del Concejo Educativo Institucional, así como también el apoyo a la gestión institucional, pedagógico y administrativo.

La realidad educativa a nivel de nuestro país afronta un serio deterioro del servicio educativo, el cual se expresa tanto en los resultados de aprendizaje, como en la existencia de amplios sectores excluidos del derecho a la educación. En esa medida se tiene el desafío y compromiso imperioso de garantizar a los estudiantes de la IES. San Andrés una educación de calidad y equidad con cambios innovadores acordes al avance de la ciencia y tecnología y la globalización de nuestra sociedad, por consiguiente considerar el rol que debe asumir y cumplir el Concejo Educativo Institucional.

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para su evaluación y aprobación.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionados al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	30
1.4.1. Problema principal.....	30
1.4.2. Problemas específicos.....	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	33
1.6.1. Hipótesis general.....	33
1.6.2. Hipótesis específicas.....	33
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1. Objetivo general.....	34
1.7.2. Objetivos específicos.....	35
II. METODO.....	36
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables operacionales.....	37
Variable Independiente.....	37
Variable dependiente.....	37
2.2.1 Operacionalización de hipótesis, variables e indicadores.....	37
2.3. Población y Muestra.....	38

2.3.1. Población.....	38
2.3.2. Muestra.....	38
2.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de Datos.....	40
2.4.1. Técnicas.....	40
2.4.2. Instrumentos.....	40
2.4.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados.....	42
2.5. Métodos de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS.....	44
3.1. Aspectos generales.....	44
3.2. Interpretación y análisis.....	45
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIONES.....	75
VII. REFERENCIAS.....	76
ANEXOS.....	78
ANEXO 01.....	79
ANEXO 02.....	82
ANEXO 03 VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS.....	85
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	93
CONSTANCIA DE EJECUCIÓN.....	96
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 La gestión del CONEI en relación al desempeño docente de la IES. San Andrés.....	45
Tabla N° 02 Gestión del CONEI en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	46
Tabla N° 03 Participación del CONEI en grupos de trabajo en la solución de problemas en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	48
Tabla N° 04 Participación del CONEI a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la IES. San Andrés de Atuncolla	49
Tabla N° 05 Participación del CONEI en la solución de problemas en la IES. San Andrés de Atuncolla	51
Tabla N° 06 Gestión pedagógica del CONEI en relación al desempeño docente en la IES. San Andrés de Atuncolla	53
Tabla N° 07 Práctica de valores en los integrantes del CONEI en la IES. San Andrés de ATuncolla	54
Tabla N° 08 Participación del CONEI en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes de la IES. San Andrés de Atuncolla	56
Tabla N° 09 El CONEI en la mejora progresiva de la metodología de enseñanza de los docentes de la IES. San Andrés de Atuncolla.....	57
Tabla N° 10 Frecuencia del CONEI en la organización de cursos de capacitación y actualización de docentes en la IES.San Andrés de Atuncolla.....	59
Tabla N° 11 Gestión administrativa del CONEI en relación al desempeño docente de la IES. San Andrés de Atuncolla.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Gestión del CONEI en la IES. San Andrés de Atuncolla	47
Figura N° 02 Participación del CONEI en grupos de trabajo en la solución de problemas en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	48
Figura N° 03 Participación del CONEI a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la IES. San Andrés de Atuncolla	50
Figura N° 04 Participación del CONEI en la solución de problemas en la IES. San Andrés de Atuncolla.	51
Figura N° 05 Práctica de valores en los integrantes del CONEI de la IES. San Andrés de Atuncolla	55
Figura N° 06 Participación del CONEI en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	56
Figura N° 07 El CONEI en la mejora progresiva de la metodología de enseñanza de los docentes en la IES. San Andrés de Atuncolla	58
Figura N° 08 Frecuencia del CONEI en la organización de cursos de capacitación y actualización para docentes en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	59
Figura N° 09 Participación del CONEI en el control de las horas efectivas de clase para el rendimiento de los docentes en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	63
Figura N° 10 Empatía de los integrantes del CONEI en las preocupaciones de los estudiantes y docentes en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	64
Figura N° 11 Resultado de desempeño docente en la IES. San Andrés de Atuncolla.....	66

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la gestión del Consejo Educativo Institucional y su correlación con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017", surge considerando que existe deficiencias en la gestión pedagógica, administrativa e institucional en las Instituciones Educativas Secundarias, por otro lado el rol que desempeña este órgano en la participación, concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente, ética y democrática, en su debido cumplimiento.

El presente estudio se delimitó dentro de la investigación de tipo descriptivo – correlacional, con una metodología cuantitativa; la población está constituida por 75 miembros de la comunidad educativa, siendo la muestra representativa de 65 estudiantes, 07 docentes y 03 Administrativos, a quienes se ha aplicado el cuestionario de gestión institucional, pedagógica y administrativa, así mismo el instrumento de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

Se concluye que la gestión del Consejo Educativo Institucional en relación al desempeño docente es ineficiente, el Consejo Educativo Institucional tiene una participación deficiente, se desprende el 41,3% que representa a 31 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tienen una deficiente práctica de valores, Por otro lado, el 22,6% que corresponde a 17 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente práctica de valores, los que se comprenden en la gestión pedagógica y se determina que existe incumplimiento en sus funciones acorde a normas emanadas por el Ministerio de Educación.

PALABRAS CLAVE: Gestión, Consejos Educativos Institucionales, Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the management of the institutional Board of education and its correlation with the teaching performance in the institution educational secondary San Andrés of Atuncolla, Puno - 2017 ", is born whereas There is pedagogical, administrative and institutional management in secondary educational institutions, on the other hand, the role played by this body in the participation, consultation and monitoring citizen for a transparent school management, ethical and democratic in its proper performance.

The present study was delimited within the research of descriptive - correlational study, a quantitative methodology; the population is composed of 75 members of the educational community, being the representative sample of 65 students, teachers 07 and 03 administrative, who has been the institutional, educational and administrative management and as a second questionnaire instrument is that of teaching performance in the institution educational secondary San Andrés of Atuncolla, Puno.

It is concluded that the management of the Institutional Educational Board in relation to the teaching performance is inefficient, because the 6.6% corresponding to 05 respondents think that the Institutional Educational Board has a very poor participation, it is inferred the 41.3% that It represents 31 respondents, those who declare that the members of the CONEI have a deficient practice of values, On the other hand, the 22.6% corresponding to 17 respondents think that the Institutional Educational Board has very deficient practice of values, which are they understand in the pedagogical management and it is determined that there is noncompliance in their functions according to norms emanated by the Ministry of Education

Keywords: Management, institutional educational tips, performance teacher.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A pesar de la importancia que tiene el Consejo Educativo Institucional, se pudo percibir que existe desconocimiento de las funciones del CONEI, los directores, muy poco dan a conocer del rol que cumple al personal de las II.EE. con el fin de evitar sean "fiscalizados" en sus funciones. Por otro lado la Unidad de Gestión Educativa Local y el Ministerio de Educación muy poco dan el seguimiento en cuanto a: Plan de Trabajo, reuniones, intervenciones. Esperando que se le dé la importancia respectiva que esta instancia cumple.

El presente estudio de investigación tiene por finalidad conocer el nivel de gestión del Consejo Educativo Institucional, como apoyo a la gestión institucional, pedagógica y administrativa de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, así determinar la correlación con el desempeño docente, puesto que en los agentes educativos hay preocupación sobre el rol eficiente o no de este organismo dentro de las Instituciones Educativas, principalmente con el fin de optimizar y viabilizar la labor que desempeña en las instituciones educativas.

A nivel pedagógico, administrativo e institucional, las Instituciones Educativas sopesan falencias y debilidades muy serias el mismo que incide en la formación integral y pedagógica de los estudiantes. En esa medida es importante saber la función de los Consejos Educativos Institucionales en las instituciones educativas.

Así mismo conocer el rol protagónico de los miembros del CONEI, en relación a los objetivos institucionales que involucren a la comunidad educativa orientadas a una participación activa, de concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente y ética para optimizar el desempeño docente y la calidad de la educación.

Según García, D. (2016) la calidad de la educación es la pesadumbre y compromiso nacional. El interés por esta problemática, podría presagiarse, de parte

de las autoridades educativas, brindando más y mejor atención al desarrollo intelectual de los profesores; a la necesidad de estructuras de apoyo que tiene el profesorado; así mismo la falta de investigación educativa en la escuela; la carencia de autonomía y descentralización de las instituciones educativas.

ORELAC-UNESCO (2007), dan a conocer que la calidad de la educación es un derecho fundamental de todas las personas, teniendo como características principales el respeto a los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia. En esa medida la educación de calidad, tiende a considerar un mayor nivel educativo para el desarrollo humano del país, elevar la productividad, el fortalecimiento de la democracia y alcanzar una adecuada calidad de vida.

Casanova (2012), citó a Carr y Kemmis (1988), sostuvieron a la calidad de la enseñanza como el proceso de mejora continua de la labor del docente en el desarrollo del aprendizaje formativo.

La Ley N° 28044 - Art. 69° manifestó que el CONEI es un organismo de participación, concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente, ética y democrática en el que están representados todos los actores de la escuela: directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y madres de familia y miembros representantes de la comunidad. Así mismo, la UNESCO (2008, 78) planteó que la misión del consejo escolar es elevar la calidad del servicio educativo mediante el control social. Participar en el CONEI podría ser una oportunidad para el desarrollo de habilidades para el ejercicio ciudadano y sobre todo, para mejorar la calidad educativa en nuestro país.

1.2. Trabajos Previos

Dentro de las principales tesis relacionadas con las variables de estudio, se encontró los siguientes estudios, los cuales se consideró pertinente tomarlos en cuenta:

Campoverde, M. (2014). En su tesis que realizó: “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014”. Titulación licenciada en ciencias de la educación mención educación básica, Universidad Técnica Particular de Loja, sus principales conclusiones fueron:

- El desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Belisario Quevedo, supone un rol importante dentro de los procesos de formación académica en referencia de los ámbitos de gestión legal, planificación del aprendizaje, liderazgo, y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente.
- Se ha demostrado que los principales aspectos convenientemente evaluados pertenecen al desempeño de los docentes de la entidad y a la comunicación entre docentes-alumnos fuera del aula.

Así mismo, Sonia, M. (2017). En su tesis: “Factores que inciden en el rendimiento académico de estudiantes del primer año de la carrera de trabajo social, 2017”. Tesis de maestría para optar el grado académico de magíster en educación superior, mención: elaboración y evaluación de proyectos educativos. Planteó las conclusiones que se indican:

- Llegó a la conclusión que los factores significativos que inciden en rendimiento académico son el nivel socioeconómico, el tipo de familia, las condiciones personales, la práctica educativa, la educación secundaria y la procedencia cultural, reafirmado mediante las frecuencias estadísticas que validan los resultados en las gráficas respectivas.

Por otro lado, Mauricio, I. (2016). En su estudio: “Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile”. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Economía. Pontificia Universidad Católica de Chile. En el trabajo que se citó, el sr. Mauricio llegó a la conclusión de que las mejoras en la calidad de los docentes se midieron en base ganancias del

puntaje SIMCE de los discentes. Con todo, es posible que la evaluación docente conlleve a mejoras en la calidad de los docentes que no son observables en pruebas estandarizadas, tanto en habilidades cognitivas como no cognitivas. De esta manera, la presente investigación sólo da una medida parcial de los potenciales efectos positivos asociados a este proceso.

Del mismo modo, Ucañán, V. (2011). En su estudio que realizó: “Funciones del Consejo Educativo Institucional y la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Región Callao, 2011”. Tesis para optar el grado académico de: Magíster en administración de la educación, Universidad César Vallejo de Trujillo, 2011.

Concluyó que el resultado obtenido del contraste de la hipótesis general señala que existe relación positiva fuerte entre las Funciones del Consejo Educativo Institucional y la gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Región Callao, 2011; así mismo al correlacionar por dimensiones se mostró correlaciones moderadas significativas.

Trujillo, B. (2012). En su tesis: “Gestión del CONEI y su influencia en el producto de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ancón – 2012”. Tesis para obtener el grado de doctor en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo, Trujillo. En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones: El análisis de los datos, requirió de la prueba de Chi cuadrado para determinar la asociación de las variables y de la prueba de regresión para establecer el nivel de influencia del CONEI. El análisis de los datos, permitió determinar que el logro del producto de gestión en las IE, en un 9% se debió a la influencia de la gestión desarrollada por el CONEI.

Por su parte, Bellido, V. (2011). En su investigación: “Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011”. Tesis para optar el grado académico de magister en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando –UGEL N° 06 de Ate Vitarte, 2011 (Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,775, correlación positiva fuerte).

Cárdenas, A. (2013). En su investigación: “El nivel de eficacia de los documentos de gestión pedagógica y su relación con la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20189 de Cañete”. Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación Mención en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Llegó a la conclusión de que existe correlación positiva alta de 0.852 (Valor r de Pearson) entre el nivel de eficacia de los documentos de Gestión Pedagógica que se establece en la Institución Educativa N° 20189 de Cañete y el desempeño docente.

Asi mismo, Yupanqui, E y Valencia, M. (2014). En su investigación: “La relación del clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo durante el año 2014”. Tesis de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Administración de la Educación. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Los autores concluyeron: que es poco significativa la relación porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional y el desempeño docente es regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) también demostraron que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional y el desempeño docente es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

Finalmente, Achata, C. y Quispe, Y. (2017). En su estudio: “El Currículo Nacional y el Desempeño Docente en la IEP N° 70010 GUE San Carlos de Puno, 2017”. Tesis para optar el grado académico de Magister. Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Los autores concluyeron: El grado de correlación entre el conocimiento del Currículo Nacional y el desempeño docente de la

Institución Educativa Primaria N° 70010 GUE San Carlos de Puno es significativo siendo la correlación $r_s = 0,578$. Así mismo el grado de correlación entre el conocimiento del Currículo Nacional y la dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70010 GUE San Carlos de Puno fue moderada.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Concejo Educativo Institucional

Refirió (El Ministerio de Educación, 2006), “Es un organismo de participación, concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente, ética y democrática, el mismo que está constituido por la comunidad educativa de la institución, directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y madres de familia y miembros representantes de la comunidad”. (p. 103).

Por otro lado, la UNESCO (2008, p. 78) manifestó que el rol protagónico del Consejo Educativo Institucional es mejorar la calidad del servicio educativo mediante el control social.

Creación del Concejo Educativo Institucional

Al respecto , “En nuestro país, a partir del año 2003 se ha creó como un mecanismo formal para promover la participación, concertación y vigilancia: Está promovido y reglamentado desde el gobierno, que se constituyen en una oportunidad para generar una dinámica democrática en las escuelas. La Ley General de Educación 28044 plantea dar mayor autonomía a las escuelas y promover la participación de sus miembros en las decisiones”. (DS 009- 2005-ED, artículo 22).

Gestión Educativa Participativa

“Se refiere a las diversas formas de participación de los miembros de una determinada institución educativa que están orientadas a desarrollar procesos de participación, proyección, humanización, motivación, holístico, formativo y creativo.”

Al respecto el (Ministerio de Educación 2006), indicó lo siguiente: *“Participar en sentido estricto, es desarrollar una acción colectiva, y por tanto organizada, en interés de terceros, orientada al bien común y a buscar la satisfacción de necesidades sociales”* (p. 56).

La participación de la comunidad educativa es importante por lo siguiente:

- a) La educación es competencia de todos. Para buscar el cambio de la educación se necesita del compromiso de cada uno de los actores con las políticas educativas. Caso contrario, dichas políticas sufren bloqueos en su instrumentación y puesta en marcha.
- b) Al respecto, se plantea la necesidad de construir consensos y soportes en torno a la política educativa en todos los niveles del sistema educativo y de la sociedad.
- c) Así mismo, el sistema educativo debe ser considerado como una escuela democrática y de participación ciudadana. Por lo que sólo desarrollando espacios de participación el sistema educativo podrá cumplir con ese aspecto tan importante, que es su función social.

Gestión para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación

Al respecto (Linares, 2008) manifestó: “El proceso del mejoramiento inicia satisfaciendo al cliente (estudiante), es aquí donde interviene la gestión

de la calidad de la educación, para brindarle al estudiante un adecuado servicio”

Gestión

Como es sabido: “La gestión, es la acción de conducir a un grupo humano a concretizar el logro de los objetivos institucionales. En esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica”.

Para ello se debe tener en cuenta los procesos de la gestión como son: la planificación, organización, dirección, coordinación y control

Gestión Pedagógica

Así mismo se indica: “La gestión pedagógica es entendida como una estrategia de relevancia en la calidad de la enseñanza, puesto que da a conocer la función que cumple la institución educativa en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes”.

Por otro lado: el autor manifestó: “La Gestión Pedagógica en las instituciones educativas resulta bastante polémica quizá porque el concepto mismo surgido de las teorías organizacionales y administrativas pareciera no tener lugar en el escenario pedagógico. Rodeada de responsabilidad en sus funciones laborales y satisfechas de la labor que realiza, tanto dentro como fuera de la institución, para que de esta manera el resultado de la labor educativa sea excelente” (Linares 2008).

Elección de Representantes

Es necesario hacer algunas precisiones con respecto a la elección de representantes ante el CONEI de las Instituciones Educativas, para ello, las normas son claras al respecto:

Por otra parte, (El Ministerio de Educación, 2016), refirió, “El período de representación de los consejos Educativos Institucionales de las Instituciones Educativas Públicas es de dos años. El representante de los estudiantes, si está en el penúltimo año de estudios, es elegido por un año. El proceso electoral se realiza en los tres últimos meses del año lectivo” (p. 114).

Cada estamento elige un representante por voto universal, secreto y directo teniendo en cuenta:

- Representante de los padres de familia que tienen el cuidado y responsabilidad de su menor hijo que estudia en la Institución Educativa, y no integra el Comité de la Asociación de Padres de Familia.
- Representante de los estudiantes, quien debe tener una conducta aprobatoria, así mismo no ser repitente en el año lectivo inmediato anterior.
- Representante de los ex alumnos.
- El o los representantes del personal docente, quienes deben haber aprobado la evaluación correspondiente al año anterior, si la hubo, y no estar sometidos a procesos administrativos en curso.
- Representante del personal administrativo, quien debe haber aprobado la evaluación correspondiente al año anterior, si la hubo, y no tener procesos administrativos en curso.

- La representación de los padres de familia y la de los estudiantes termina al dejar la Institución Educativa, ya sea por retiro del hijo, o haber concluido sus estudios.
- En cada uno de los casos indicados, para poder ser representante ante el Consejo Educativo Institucional se requiere no estar cumpliendo sanción disciplinaria ni penal.
- Si hubiera ausencia de los representantes de los ex alumnos, no imposibilita la instalación y funcionamiento.

Funciones del CONEI

Según el Decreto supremo 009-2005-ED sobre Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, son funciones del Consejo Educativo Institucional:

- Participar en la formulación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.
- Participar en el Comité de Evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo de la institución, de Acuerdo con la normatividad específica que emita el ministerio de Educación.
- Vigilar el acceso, matrícula oportuna y asistencia de los estudiantes en la Institución Educativa.
- Cautelar el cumplimiento de los derechos y principios de universalidad, gratuidad, equidad y calidad en las Instituciones Educativas públicas.
- Vigilar el adecuado destino de los recursos de la Institución educativa y aquellos que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de

la Asociación de Padres de Familia, estén comprometidos con las actividades previstas en el Plan Anual de Trabajo.

- Colaborar con el director en garantizar el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, el número de semanas lectivas y la jornada del personal docente y administrativo para alcanzar el tiempo de aprendizaje requerido para los diferentes niveles y modalidades.
- Cooperar con el Consejo Participativo Local de Educación de su circunscripción.
- Propiciar la solución de conflictos que se susciten en ésta, priorizando soluciones concertadas frente a quejas o denuncias que no impliquen delito.
- Opinar sobre los criterios de autoevaluación de la Institución Educativa y los indicadores de desempeño laboral.

En el Manual del Concejo Educativo Institucional se precisa con mayor amplitud que las funciones son las siguientes:

a) En aspectos de Participación:

- Participar en la formulación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, Proyecto Curricular de Centro y demás instrumentos de gestión educativa.
- Promover mecanismos y modelos de participación de los actores educativos de la sociedad civil, para contribuir al buen clima y liderazgo institucional, así como en la evaluación de la gestión de la institución orientada a mejorar su prestigio en la comunidad.

- Participar en el cuadro e distribución de secciones y horas efectivas de clase mediante un representante en la comisión respectiva.
- Fortalecer la organización, funcionamiento y seguimiento de “Círculos de Mejoramiento de la Calidad del Aprendizaje y Enseñanza” “Círculos de Investigación – Innovación” y otras formas de organización de estudiantes, personal docente y administrativo conducentes a elevar la calidad de los servicios educativos.
- Proponer acciones concretas de sensibilización en la comunidad educativa orientadas a la conservación del local y uso adecuado del mobiliario y equipos de la Institución Educativa.
- Proponer a la dirección, normas de convivencia para el personal y alumnado de la Institución Educativa y criterios de participación en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- Velar por el cumplimiento de las normas de convivencia y asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa.
- Participar en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo de la Institución.
- Promover mecanismos de tipo académico, deportivo y cultural con otras instituciones y la conformación de organizaciones juveniles.
- Promover mecanismos de reconocimiento y estímulos al personal docente y administrativo, que destaquen en su desempeño en el aula y en la Institución Educativa, y a los estudiantes según los resultados obtenidos en el marco del Proyecto Curricular de Centro y en el Proyecto Educativo Institucional.
- Proponer a la Asociación de Padres de Familia por medio de su representante, mecanismos e instrumentos para contribuir a la mejora

de los aprendizajes de sus hijos, desde la familia y en la Institución Educativa, a partir de aprender a escuchar a los hijos, del mejor uso del tiempo para el estudio en el hogar, el apoyo en la ejecución de las tareas escolares y la práctica vivencial de los valores.

En aspectos de concertación:

- ✓ Promover el establecimiento de vínculos con las organizaciones e instituciones de la localidad que potencien el uso de los recursos existentes.
- ✓ Brindar apoyo a la Dirección de la Institución Educativa en la resolución de conflictos que se susciten al interior de ella
- ✓ Generar acuerdos que fortalezcan la mejora de la gestión pedagógica, institucional y administrativa de la Institución Educativa, en el Marco del Programa Nacional de Emergencia Educativa, priorizando los procesos de aprendizaje – enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico matemático, promoción de comportamientos de vida organizada en función de valores, y una cultura de derechos en cada aula de la Institución Educativa.

b) En aspectos de vigilancia:

- ✓ Vigilar la equidad en el acceso y permanencia de los estudiantes.
- ✓ Cautelar y vigilar la ejecución del presupuesto participativo anual de la Institución Educativa y de la Asociación de Padres de Familia en función del Proyecto Educativo Institucional y los demás instrumentos de gestión. El Plan Operativo Anual de la APAFA deberá estar articulado al Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.

- ✓ Ejercer acciones de vigilancia en el desempeño de los actores de la Institución Educativa y evitar acciones externas que afecten el buen funcionamiento institucional, promoviendo el trabajo digno, la gestión transparente y participar en su evaluación.
- ✓ Supervisar el número de horas efectivas de clase que reciben los alumnos de acuerdo al número de horas programadas según el Plan de Estudios y el Cuadro de Distribución de Secciones y horas de clase por sección, grados y turnos.
- ✓ Verificar el uso efectivo de horas de clase por secciones, áreas curriculares según la secuencialización de contenidos / competencias del Proyecto Curricular de Centro.
- ✓ Confirmar la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.
- ✓ El Consejo Educativo Institucional deberá elegir entre sus integrantes a un miembro veedor para el proceso electoral de la APAFA, quien deberá informar sobre los resultados al Consejo Educativo Institucional.

Periodicidad de reuniones y quórum del CONEI

“El consejo Educativo Institucional se reúne ordinariamente por lo menos cuatro veces al año; extraordinariamente, las veces que sea convocado por el Director, en función de las necesidades de la Institución Educativa o, a pedido de la mitad más uno de sus miembros. El quórum para iniciar la sesión es de la mitad más uno de sus miembros. Los acuerdos que se tomen constan en el acta firmada por todos los asistentes, la que debe ser de público conocimiento en la Institución Educativa o Programa.”

1.3.2. Desempeño Docente

La práctica de la evaluación del desempeño docente no es nueva; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse.

Fuschs, (1997), manifestó: “El uso sistemático de la evaluación de desempeño en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes. Los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la Primera Guerra Mundial, especialmente dirigidos a operarios y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la Segunda Guerra Mundial”.

Al respecto Mondy y Noe (1997), también indicaron: “Toda evaluación es un proceso de estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo merece destacarse que la Evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad para las organizaciones”.

Así mismo, Fuschs (1997), señaló que: “Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”

Para Werther y Davis (1989) sostienen que: “Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe

identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados”.

Al respecto (El Ministerio de Educación, 2000), manifiesta: “La evaluación de desempeño es la revisión sistemática del desempeño de un docente en su trabajo, que es usada para determinar cuán eficientemente se ha desempeñado a una persona durante un determinado período” (p. 170).

Por su parte Chiroque, también sostuvo: “Cuando se hace referencia a desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En esa instancia, la “evaluación de desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

Canales (2001), al respecto planteó: “A la evaluación se le considera como un proceso de en base a ciertos parámetros o criterios de referencia e información recogida con diferentes instrumentos, con la finalidad de tomar decisiones en los ámbitos que corresponden”.

Técnicas para evaluar el desempeño

En general, existen varias técnicas para evaluar. Entre otras podemos mencionar a las siguientes:

Técnicas directas	Técnicas indirectas
. Observación.	. Análisis de documentos.
. Entrevista individual.	. Encuesta.
. Reunión con docentes.	. Autoevaluación

➤ **Observación:** Consiste en la percepción directa de los hechos educativos. Algunos hechos por registrarse son: proceso de

enseñanza – aprendizaje, participación de los alumnos, uso de materiales, ambiente pedagógico, etc. Instrumentos de recojo de información: fichas, guías, anecdotarios. Todo ello necesita planificarse con anterioridad.

- **Entrevista individual:** Consiste en una comunicación interpersonal. Requiere un clima de sinceridad y confianza. Se recomienda tener previsto, con anterioridad, objetivos, preguntas y manera de conducción.

- **Reunión con docentes:** Consiste en el encuentro del Director con grupos pequeños de docentes. Su finalidad es encontrar resultados óptimos que mejoren el proceso de enseñanza – aprendizaje. Sirve para recoger sugerencias, informaciones, intercambiar experiencias, tomar decisiones, solucionar problemas, etc. Favorece el desarrollo de cooperación y solidaridad.

- **Análisis de documentos:** Es decir el análisis sistemático y objetivo de los documentos elaborados (programación curricular, registros, sesiones de aprendizaje, cuadernos de los alumnos). Se debe tener en cuenta: la selección y priorización de documentos en función a lo que se quiere evaluar. Por ello, es importante valorar su calidad, consistencia, trascendencia y aplicabilidad en la realidad.

- **Encuesta:** Proceso que implica recoger opiniones, actitudes, prácticas y sugerencias sobre aquello que se desea conocer. Es importante tomar en cuenta la participación de los padres de familia, alumnos y de la comunidad educativa en general. Es ésta que se hizo uso para la recolección de la información de la segunda variable.

- **Autoevaluación:** Es evaluarse a sí mismo, con objetividad e imparcialidad. Puede realizarse en forma individual o grupal. Es importante la creación de un clima adecuado.

Luego de haber reflexionado un poco sobre la utilidad de los resultados de la evaluación del desempeño, los resultados nos pueden ayudar a:

- **Capacitar al personal:** Significa dar a conocer éste sus fortalezas y debilidades. Las debilidades son objetivos para la capacitación.
- **Asesorar al docente:** Para su desarrollo o mejoramiento del desempeño de sus funciones.
- **Aplicar estímulos y sanciones:** Recordando que el estímulo puede ser muy útil para incrementar la frecuencia de una conducta deseada. La sanción no debe ser una ocasión para “castigar” al docente, sino más bien una llamada de atención sobre su desempeño con miras a orientar su comportamiento.

Refiere (El Ministerio de Educación, 2000), “Es importante recordar que la disciplina consiste en tomar conciencia y comprometerse a una norma o conjunto de reglas básicas. Los resultados de la evaluación constituyen la base para planificar y desarrollar medidas correctivas que pueden llevarse a cabo mediante la capacitación.” (p. 177).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1 Problema Principal

¿En qué medida la gestión del Consejo Educativo Institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Puno - 2017?

1.4.2 Problemas específicos

¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con la planificación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?

¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con el proceso de enseñanza y aprendizaje del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?.

¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con la capacitación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?

¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?

¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?.

¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?

1.5. Justificación del Estudio:

Es necesario conocer sobre las políticas educativas que implementa el Ministerio de Educación y sobre todo ver el impacto social respecto a su nivel de efectividad de la conformación, organización y funcionamiento de los Consejos Educativos Institucionales.

La sociedad requiere la implementación de estrategias que contribuyan en su desarrollo, por ello se hace imprescindible que las nuevas formas de gestión que se propone, realmente sean el motor de cambio. En este caso, los Consejos Educativos Institucionales que propician la gestión participativa en las instituciones educativas del país deben ser la alternativa que se busca para solucionar los diversos problemas institucionales.

Los directamente beneficiados serán los estudiantes que son la razón de ser de la educación, así mismo los directivos, docentes, padres de familia y comunidad en general, porque a partir de estos resultados se deben proponer alternativas en las políticas educativas que permitan viabilizar y optimizar la calidad del servicio educativo.

Una prioridad que tiene relevancia significativa en la sociedad actual, es mejorar en las diferentes instituciones educativas la gestión escolar. En ese sentido, el presente trabajo tiene por finalidad conocer la problemática de los Consejos Educativos Institucionales y su relación con la calidad del servicio educativo, principalmente en los siguientes aspectos:

- La gestión institucional.
- La gestión pedagógica.
- La gestión administrativa.
- La calidad del desempeño docente.

La presente investigación es importante puesto que coadyuva en el fortalecimiento de la organización y funcionamiento a nivel de las entidades educativas, particularmente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés, distrito de Atuncolla. Puesto que los Consejos Educativos Institucionales se constituyen en organismos que permitan viabilizar la organización e institucionalización, con la participación de directivos, maestros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general en la

gestión de la institución educativa. Se constituye como un órgano consultivo y deliberativo, encargado de coordinar y evaluar las actividades pedagógicas, administrativas y financieras de las instituciones educativas. Por ello es necesario conocer si los lineamientos que propone el Ministerio de Educación, si se aplican debidamente o no en las diferentes instituciones educativas.

Tiene una importancia científica en la medida que lo que se persigue es mejorar el desempeño docente a través de los Consejos Educativos Institucionales y para ello se hizo uso del aporte de las diferentes ciencias del conocimiento humano con los que se proponen alternativas de solución para mejorarlas.

Es preciso involucrarse en los quehaceres administrativos, pedagógicos e institucionales y conocer la realidad sobre las fortalezas y debilidades que se tienen en el interior de la Institución Educativa Secundaria San Andrés.

En lo social el estudio nos permite involucrarnos en la problemática educativa tanto de la comunidad y la Institución Educativa Secundaria San Andrés, y su relación con las exigencias y demandas que plantean los padres de familia para la formación adecuada de sus hijos, para que éstos tengan una adecuada inserción en la sociedad en la que vivimos que cada vez más formula retos que sólo serán asumidos por una formación que esté a la par con el desarrollo científico técnico.

1.6. Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General

La gestión ineficiente del Consejo Educativo Institucional se relaciona negativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

- ✓ La gestión del Concejo Educativo Institucional es ineficiente en la planificación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla , Puno - 2017
- ✓ El Concejo Educativo Institucional es ineficiente en el proceso de enseñanza y aprendizaje del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.
- ✓ El Concejo Educativo Institucional es ineficiente en la capacitación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.
- ✓ El desempeño docente es ineficiente en la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.
- ✓ El desempeño docente es ineficiente en la Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, de Atuncolla, Puno - 2017.
- ✓ El desempeño docente es ineficiente en la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar la gestión del Consejo Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.

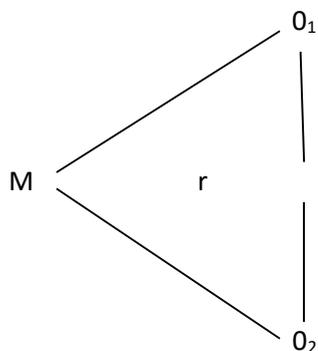
1.7.2. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar la gestión del Concejo Educativo Institucional que se relaciona con la planificación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.
- ✓ Identificar la gestión del Concejo Educativo Institucional que se relaciona con el proceso de enseñanza y aprendizaje del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.
- ✓ Determinar la gestión del Concejo Educativo Institucional que se relaciona con la capacitación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017
- ✓ Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.
- ✓ Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.
- ✓ Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación:

El diseño de la investigación corresponde el DESCRIPTIVO CORRELACIONAL de corte TRANSVERSAL, porque se hizo una medición y se pretende describir lo que ocurre en la realidad, analizando la existencia de la relación de enfoque cuantitativo del vínculo que existe entre las variables de investigación. Hernández (2014).



Donde:

M: Muestra (Consejo Educativo Institucional)

O₁: observación de la Variable 1 (Consejo Educativo Institucional)

O₂: observación de la Variable 2 (Desempeño docente)

r: Coeficiente de correlación (Consejo Educativo Institucional y Desempeño docente)

Determinar la gestión del Consejo Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.

Este diseño significa que se investigó a una muestra representativa del Consejo Educativo Institucional (M). Se aplicó un instrumento de investigación para recoger los datos de esta variable (O₁), así como se aplicó otro instrumento de investigación para la variable de desempeño docente (O₂).

Con los datos recogidos de las dos variables asociadas se procedió a determinar el grado de relación existente R con el modelo estadístico de correlación de Pearson.

2.2. Variables Operacionales:

➤ Variable Independiente (X)

Gestión del Consejo Educativo Institucional

➤ Variable dependiente (Y)

Desempeño docente

2.2.1 Operacionalización de Hipótesis, Variables e Indicadores

VARIABLE	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Consejo Educativo Institucional	(Ministerio de Educación 2016) Es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrático. (Ministerio de Educación Pág. 103.	Realización de reuniones, para la aprobación y/o acuerdos institucionales	Gestión institucional.	X_1 : Participación (Número de actividades)	Nominal
			Gestión pedagógica.	X_2 : Concertación. (Solución de problemas)	
			Gestión administrativa.	X_3 : Vigilancia ciudadana. (Cumplimiento de las normas).	
Desempeño docente	(Ministerio de Educación, 2000), "La evaluación de desempeño es la revisión sistemática del desempeño de un docente en su trabajo, que es usada para determinar cuán eficientemente se ha desempeñado una persona durante un determinado período" (p. 170).	Uso óptimo del tiempo, elaboración de material didáctico	Planificación docente.	Y_1 : Unidades didácticas (diversificación curricular)	Nominal
			Proceso enseñanza - aprendizaje.	Y_2 : Métodos de enseñanza (aprendizaje significativo)	
			Capacitación docente.	Y_3 : Actualización e implementación (idoneidad docente)	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por 75 miembros de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, 65 estudiantes, 07 docentes y 03 Administrativos.

TABLA Nº 01

POBLACIÓN DE ESCOLARES DE LA IES. SAN ANDRÉS DE ATUNCOLLA

GRADOS	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO	Adm	Doc.	TOTAL
I.E.								
IES. San Andrés	16	15	09	09	16	03	07	75

FUENTE : Nomina de matrícula IES. San Andrés

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

2.3.2 Muestra

La muestra de estudio corresponde a las denominadas muestras probabilísticas estratificadas proporcionalmente, tanto para la población de estudiantes como para docentes.

El tamaño de la muestra y el tipo de muestreo que se ha utilizado para seleccionar la muestra de alumnos y profesores es el siguiente:

a) Tamaño de la muestra

Se determinó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente ecuación (Sierra Bravo, R. 1979; 86) que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

DATOS:

n : Tamaño de la muestra.

Población (N1): 75 integrantes

El número 4 : Coeficiente de confiabilidad para el 94% de nivel
Confianza.

p y q : Son las probabilidades de éxito y fracaso que cada
integrante de la población.

E : Es el error seleccionado de 5.

FÓRMULA:

$$n = \frac{4(N) p \cdot q}{E^2 (N - 1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

Reemplazando valores:

$$n = \frac{4(75)50 \times 50}{5^2 (75 - 1) + 4 \cdot 50 \times 50} = 63.29 \approx 63$$

El tamaño de la muestra es de 65 estudiantes, 03 administrativos
y 07 docentes (total 75 miembros de la comunidad educativa)

b) Tipo de muestreo

Después de calcular el tamaño de la muestra, se utilizó el tipo de muestreo probabilística estratificado proporcional "Estratificado", en la medida que la población está dividida en secciones de acuerdo al nivel o semestre académico. Y proporcional, ya que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de estudiantes.

Cálculo del factor de proporción: estudiantes

$$f = n/N$$

$$f = 63/75$$

$$f = 0.84$$

TABLA N° 02

Muestra estratificada proporcional de los estudiantes

	Tamaño de la población	Determinación del tamaño muestral	Estratos de la muestra
I.E.S.		0.84	
IES. San Andrés	75	75x0.84	63

FUENTE: Archivo de la IES. San Andrés 2017

ELABORACIÓN: Por el Investigador

La muestra que se logra es de 63 estudiantes, según estratos por grados.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	Utilidad
V ₁ Concejo Educativo Institucional	Encuesta	Cuestionario	Medición: en Inicio, en proceso y satisfactorio (Minedu)
V ₂ Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Medición: en inicio, en proceso y satisfactorio (Minedu)

2.4.1. Descripción de Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron son:

La encuesta: técnica mediante la aplicación de un cuestionario de escala que permite recopilar datos de la población o la muestra

seleccionada, es decir para los estudiantes, docentes y administrativos.

2.4.2.1. Utilización del procesador sistematizado computarizado

Sistema computarizado SPSS Versión 15

a) Pruebas estadísticas

Se consideró cada una las hipótesis específicas para llegar a la hipótesis central, que se plantea anteriormente, se desarrolló cada una de ellas considerando los resultados alcanzados en las encuestas observadas.

1) Hipótesis

Ha: La gestión del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en la planificación del desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.

H0: La gestión del Consejo Educativo Institucional es eficiente en la planificación del desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno -2017.

2) Hipótesis

Ha: La gestión del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el ejercicio del desempeño docente en aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno 2017.

H0: La gestión del Consejo Educativo Institucional es eficiente en el ejercicio del desempeño docente en aula de la

Institución Educativa Secundaria San Andrés, de Atuncolla,
Puno 2017.

b) Nivel de significación: = 0.05 ó = 0.01

c) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=Gl}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} =$$

d) Cálculo del estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^3 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Para probar la hipótesis, se busca en la tabla de X^2 , (Chi-cuadrado) el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha=0.05$, se tiene, $K = 3$

$$X_{3,0.05}^2 = 7.815$$

e) Toma de Decisiones: Como; la hipótesis es negativa se debe tener un resultado por debajo de la chi cuadrada tabulada.

2.4. Métodos de análisis de datos:

El método de la investigación fue el DEDUCTIVO - ANALÍTICO, la investigación propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. A través de procedimientos deductivos. Es la vía de inferencias lógicas

deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis. La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo, es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. Del mismo modo, el método analítico, es aquél que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de sus elementos por separado observa y penetra en cada una de las partes de un objeto que se considera como unidad. En la investigación es aplicable desde el principio en el momento en que se revisan, uno por uno los diversos documentos que nos proporcionarán los datos buscados. Es provechoso en cuanto que proporciona nuevos elementos de juicio.

2.5. Aspectos Éticos:

La investigación realizada sobre la Gestión del Consejo Educativo Institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, fue autorizado por el Director de la IES. San Andrés, el mismo que se refirió a aspectos de gestión institucional y desempeño docente.

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, tomando en consideración los aspectos éticos correspondientes, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

Lo confidencial, considerando que la información que se obtuvo no será develada, divulgada ni usada para otro fin que no sea el académico.

Así mismo no implica el violentar deberes, derechos, normas, procedimientos y políticas que puedan perjudicar a las personas, grupos o instituciones involucradas en esta investigación, de tal manera no ocasionar perjuicio alguno, ya sean intencionales o no por parte del investigador.

III. RESULTADOS

3.1. Aspectos generales:

A continuación procederemos a describir el trabajo de campo con su respectivo procesamiento de datos y gráficos correspondientes, además de la contrastación de las hipótesis. En primera instancia daremos a conocer los reportes de la relación de la dimensión gestión institucional y su influencia con el desempeño docente, en segundo orden, la gestión pedagógica en relación al desempeño docente, en tercer lugar, la gestión administrativa en relación al desempeño docente, con sus respectivos indicadores planteados en cuadros y gráficos. Luego de los resultados por indicadores se correlacionará las variables propuestos para comprobar las hipótesis planteadas.

3.2. Reporte de los resultados de la gestión institucional del CONEI en relación al desempeño docente

Los resultados de la gestión institucional son el fruto del cuestionario aplicado a los estudiantes, los que corresponde a los primero cuatro ítems (ver anexo N° 01) está referido al desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

TABLA N° 01

**LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO- 2017**

Desempeño Docente	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Institucional												
Excelente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	1	1,3	2	2,6	1	1,3	0	0	4	5,3
Regular	8	10,6	16	21,3	6	8,0	1	1,3	1	1,3	32	42,6
Deficiente	2	2,6	14	18,6	9	12,0	3	4,0	1	1,3	29	38,7
Muy Deficiente	3	4,0	3	4,0	2	2,6	1	1,3	1	1,3	10	13,3
TOTAL	13	17,0	34	45,3	19	25,3	6	8,0	3	4,0	75	100

FUENTE : Cuestionario a estudiantes y docentes sobre gestión institucional, Cuadros N° 02, 03, 04, 05, y cuestionario del desempeño docente, cuadro N° 14

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Los reportes del cuadro N° 01, sobre la gestión institucional y su influencia en el desempeño docente es muy notoria, se observa las relaciones más altas, el 21,3% que corresponde a 16 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tienen una gestión institucional regular.

Por otro lado el 18,6% que corresponde a 14 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tiene una gestión institucional deficiente.

Sin embargo, el 8,0% que es igual a 6 encuestados manifiestan que los docentes tienen un buen desempeño mientras que el CONEI logra una gestión institucional regular.

Del mismo modo, el 12,0% que corresponde a 9 encuestados manifiestan que los profesores tienen un desempeño docente bueno y el CONEI logra una gestión institucional deficiente.

Por otro lado, en la gestión institucional se observa que el 38,7% que es igual a 29 encuestados, manifiestan que el CONEI tiene una gestión institucional deficiente, del mismo modo, el 42,6% que representa a 32 encuestados declaran que efectúan una gestión institucional regular y un 13,3% que representa a 10 encuestados, opinan que el CONEI efectúa una gestión institucional muy deficiente.

Efectuándose la correlación de la gestión institucional y su influencia con el desempeño docentes, se logra:

a.- Una chi cuadrado calculado = **3,8713**

b.- Grados de Libertad = 16

c.- Nivel de significancia = 0.999

d.- Con una chi tabulada = 3,9417

3.2.1. Reporte de los resultados de la gestión institucional del CONEI según indicadores

Los resultados de la gestión institucional están dados por cuatro indicadores, los que se desarrollaran a continuación en cuadros y gráficos.

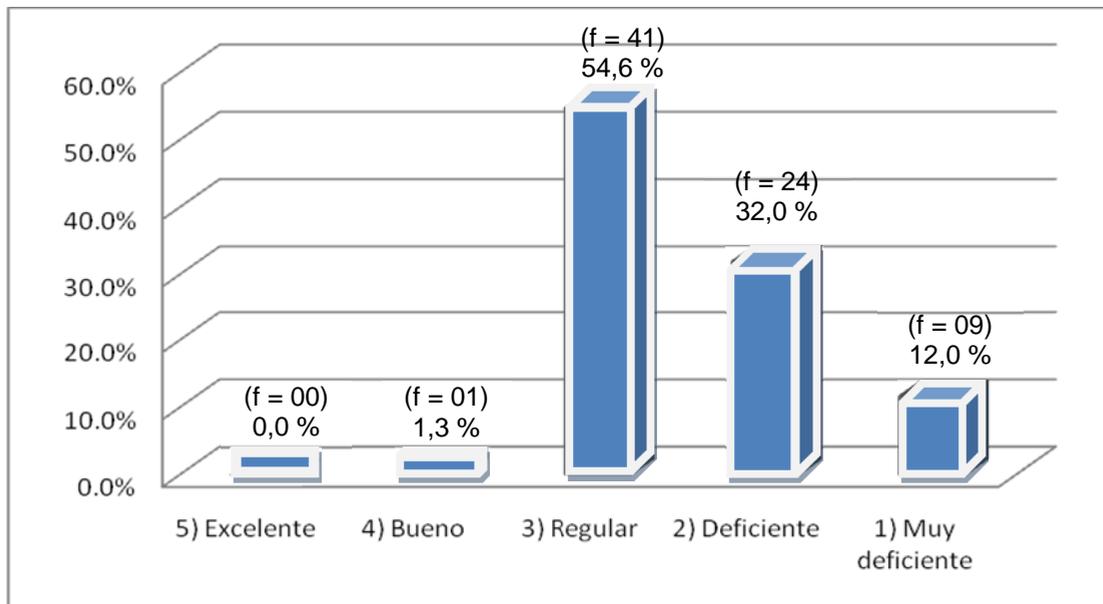
TABLA Nº 02
GESTION DEL CONEI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017

CATEGORÍAS	Nº de estudiantes fi	Porcentaje hi
1) Excelente	00	0,0
2) Bueno	01	1,3
3) Regular	41	54,6
4) Deficiente	24	32,0
5) Muy deficiente	09	12,0
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 01

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA Nº 01
GESTION DEL CONEI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN
ANDRÉS, PUNO - 2017



Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 54,6% que representa a 41 encuestados, los que declaran que el CONEI tiene un regular liderazgo en la gestión institucional.

Del mismo modo, el 32,0% que representa a 24 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tienen una deficiente gestión institucional.

Por otro lado, el 12,0% que corresponde a 09 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene una gestión institucional muy deficiente.

Por el contrario, el 1,3% que es igual a 01 encuestado, lo que declara que el Consejo Educativo Institucional tienen una gestión institucional excelente.

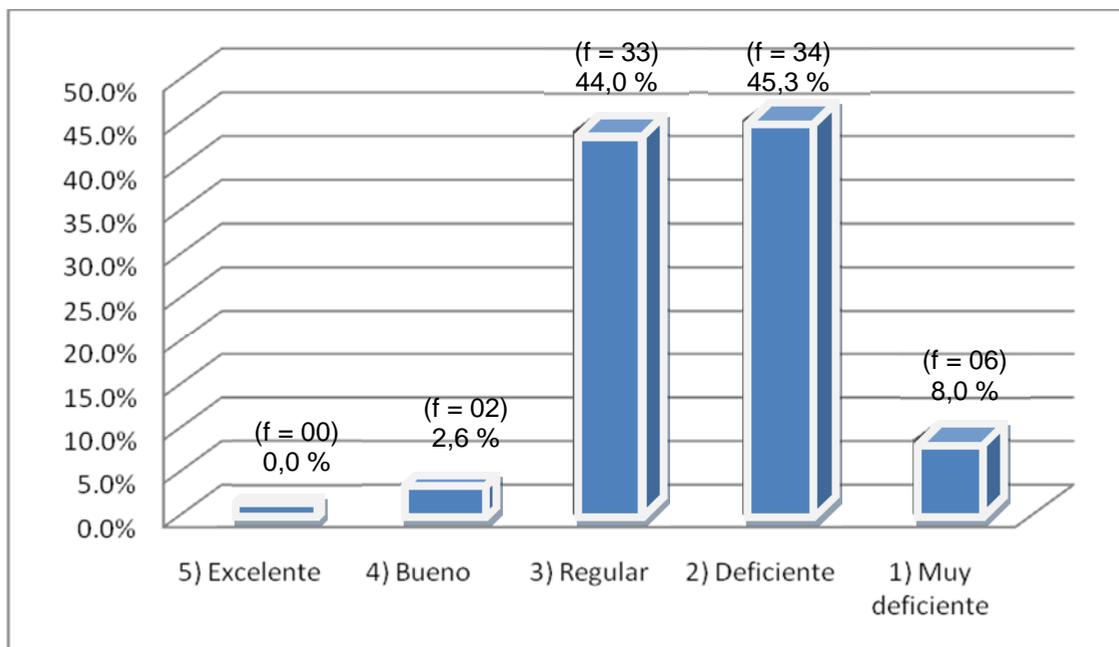
TABLA N° 03
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN GRUPOS DE TRABAJO EN LA SOLUCIÓN
DE PROBLEMAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN
ANDRÉS, PUNO - 2017

CATEGORÍAS	Nº de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	00	0,0
4) Bueno	02	2,6
3) Regular	33	44,0
2) Deficiente	34	45,3
1) Muy deficiente	06	8,0
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 02

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 02
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN GRUPOS DE TRABAJO EN LA SOLUCIÓN
DE PROBLEMAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN
ANDRÉS, PUNO 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 02

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Del cuadro y gráfico se desprende el 45,3% que representa a 34 encuestados, los que declaran que el CONEI tiene una deficiente participación en grupos de trabajo en la solución de problemas en la gestión institucional

Del mismo modo, el 44,0% que representa a 33 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular participación en grupos de trabajo en la solución de problemas que comprende la gestión institucional.

Por otro lado, el 8,0% que corresponde a 06 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene una participación en grupos de trabajo muy deficiente en la solución de problemas que corresponde a la gestión institucional.

Por el contrario, el 2,6% que es igual a 02 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena participación en grupos de trabajo en la solución de problemas en la gestión institucional.

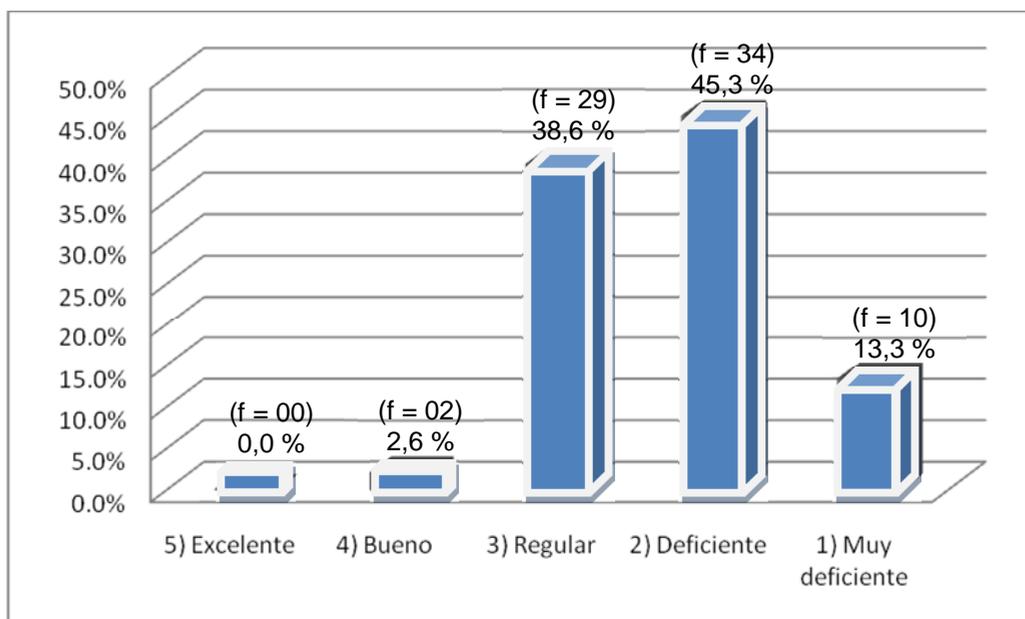
TABLA N° 04
PARTICIPACIÓN DEL CONEI A TRAVÉS DE UNA COMUNICACIÓN
HORIZONTAL CON DOCENTES, ESTUDIANTES Y DIRECTIVOS EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017

CATEGORÍAS	N° de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	00	0,0
4) Bueno	02	2,6
3) Regular	29	38,6
2) Deficiente	34	45,3
1) Muy deficiente	10	13,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 03
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 03

PARTICIPACIÓN DEL CONEI A TRAVÉS DE UNA COMUNICACIÓN HORIZONTAL CON DOCENTES, ESTUDIANTES Y DIRECTIVOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 03

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Del cuadro y gráfico se desprende el 45,3% que representa a 34 encuestados, los que declaran que el CONEI tiene una deficiente participación a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la gestión institucional.

Del mismo modo, el 38,6% que representa a 29 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular participación a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la gestión institucional.

Por otro lado, el 13,3% que corresponde a 10 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene una participación muy deficiente a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la gestión institucional.

Por el contrario, el 2,6% que es igual a 02 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena participación a través de una comunicación horizontal con docentes, estudiantes y directivos en la gestión institucional.

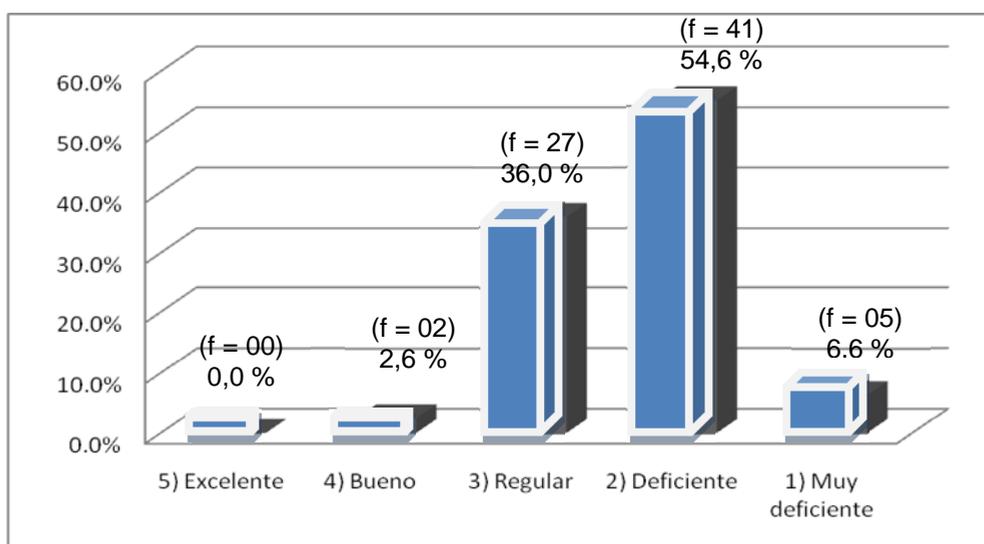
TABLA Nº 05
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017

CATEGORÍAS	Nº de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	00	0,0
4) Bueno	02	2,6
3) Regular	27	36,0
2) Deficiente	41	54,6
1) Muy deficiente	05	6,6
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 04

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA Nº 04
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 04

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 54,6% que representa a 41 encuestados, los que declaran que el CONEI tiene un deficiente participación en la solución de problemas en la gestión institucional.

Del mismo modo, el 36,0% que representa a 27 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular participación en la solución de problemas, en la gestión institucional.

Por otro lado, el 6,6% que corresponde a 05 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene una participación muy deficiente en la solución de problemas, en la gestión institucional.

Por el contrario, el 2,6% que es igual a 05 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena participación en la solución de problemas, en la gestión institucional.

3.3. REPORTE DE LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL CONEI EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados de la gestión pedagógica son frutos del cuestionario aplicados a los estudiantes, docentes y personal administrativo de la muestra de estudio, los que constituyen cuatro ítems, para correlacionarlo con el desempeño docente, de la Institución Educativa secundaria San Andrés de Atuncolla, provincia de Puno, Región Puno.

TABLA N° 06

**GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN
RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS DE ATUNCOLLA, PUNO - 2017**

Desempeño Docente Gestión Pedagógica	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Excelente	0	0	1	1,3	0	0	0	0	0	0	1	1,3
Bueno	1	1,3	1	1,3	1	1,3	0	0	0	0	3	4,0
Regular	3	4,0	14	18,6	5	6,7	2	2,7	1	1,3	25	33,3
Deficiente	6	8,0	8	10,7	10	13,3	3	4,0	1	1,3	28	37,3
Muy Deficiente	3	4,0	10	13,3	3	4,0	1	1,3	1	1,3	18	24,0
TOTAL	13	17,0	34	45,3	19	25,3	6	8,0	3	4,0	75	100

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre gestión pedagógica, Cuadros N° 07, 08, 09, 10, y cuestionario del desempeño docente, cuadro N° 14

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Los reportes del cuadro N° 06, sobre la gestión pedagógica y su influencia en el desempeño docente es muy notoria, se observa las relaciones más altas, el 13,3% que corresponde a 10 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tienen una gestión pedagógica muy deficiente.

Por otro lado el 18,6% que corresponde a 14 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tiene una gestión pedagógica regular.

Sin embargo, el 13,3% que es igual a 10 encuestados manifiestan que los docentes tienen buen desempeño mientras que el CONEI logra una gestión institucional deficiente.

Del mismo modo, el 10,7% que corresponde a 08 encuestados manifiestan que los profesores tienen un desempeño docente regular y el CONEI logra una gestión institucional deficiente.

Por otro lado, en la gestión pedagógica se observa que el 37,3% que es igual a 28 encuestados, manifiestan que el CONEI tiene una gestión pedagógica deficiente, del mismo modo, el 33,3% que representa a 25 encuestados declaran que efectúan una gestión pedagógica regular y un 24.0% que representa a 18 encuestados, opinan que el CONEI efectúa una gestión pedagógica muy deficiente.

Efectuándose la correlación de la gestión institucional y su influencia con el desempeño docentes, se logra:

- a.- Una chi cuadrado calculado = 20,3756
- b.- Grados de Libertad = 16
- c.- Nivel de significancia = 0,20
- d.- Con una chi tabulada = 2
0,4651

3.3.1. Reporte de los resultados de la gestión pedagógica del CONEI según indicadores

TABLA N° 07
PRÁCTICA DE VALORES EN LOS INTEGRANTES DEL CONEI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017

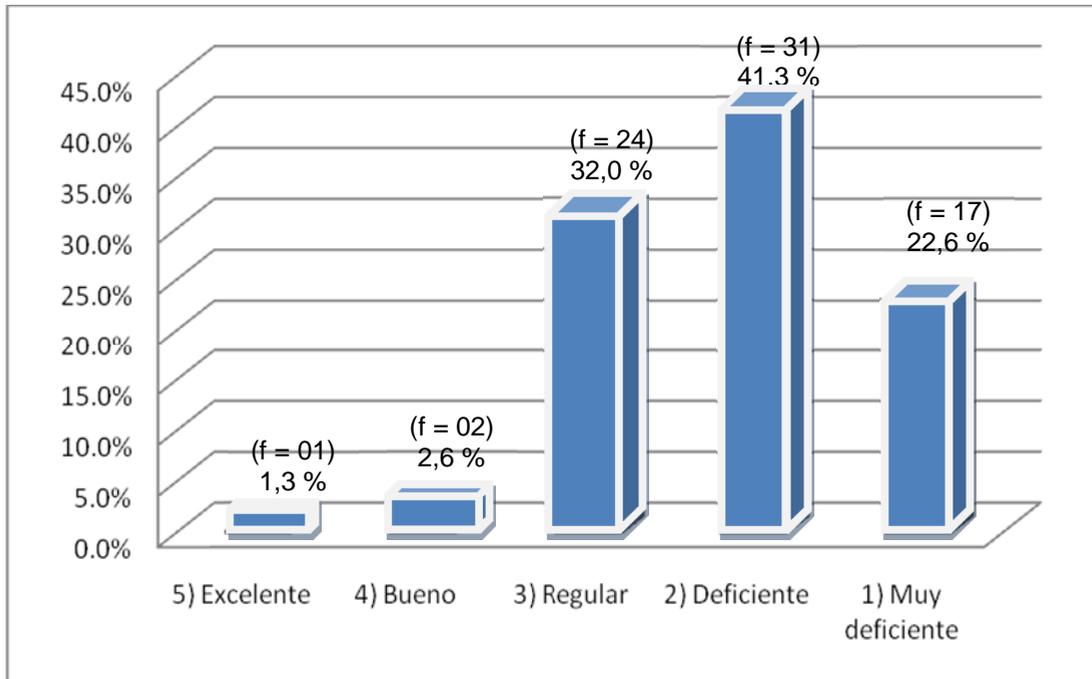
CATEGORÍAS	N° de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	01	1,3
4) Bueno	02	2,6
3) Regular	24	32,0
2) Deficiente	31	41,3
1) Muy deficiente	17	22,6
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión pedagógica, anexo N° 01, ítems 05

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 05

PRÁCTICA DE VALORES EN LOS INTEGRANTES DEL CONEI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión pedagógica, anexo N° 01, ítems 05

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 41,3% que representa a 31 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tienen una deficiente práctica de valores, los que comprende en la gestión pedagógica.

Del mismo modo, el 32,0% que representa a 24 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular práctica de valores, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por otro lado, el 22,6% que corresponde a 17 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente práctica de valores, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por el contrario, el 2,6% que es igual a 02 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena práctica de valores, los que comprende en la gestión pedagógica.

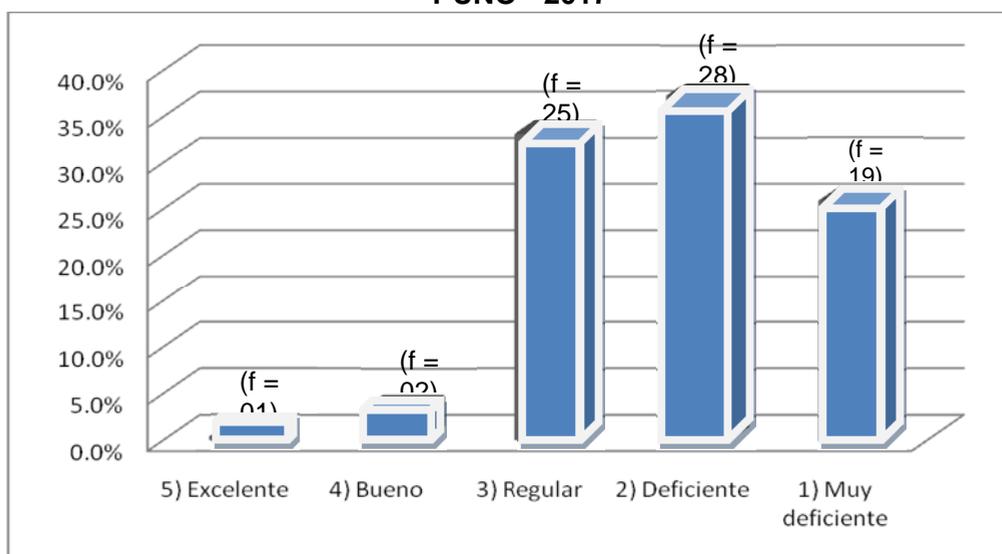
TABLA Nº 08
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN LA EVALUACIÓN PEDAGÓGICA DE
DOCENTES Y ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017

CATEGORÍAS	N° de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	01	1,3
4) Bueno	02	2,6
3) Regular	25	33,3
2) Deficiente	28	37,3
1) Muy deficiente	19	25,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 06

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA Nº 06
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN LA EVALUACIÓN PEDAGÓGICA DE DOCENTES Y
ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS,
PUNO - 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 06

ELABORACIÓN : Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 37,3% que representa a 28 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tienen una deficiente participación en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno, los que comprenden en la gestión pedagógica.

Del mismo modo, el 33,3% que representa a 25 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular participación en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes en la Institución Educativa, los que comprenden en la gestión pedagógica.

Por otro lado, el 25,3% que corresponde a 19 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente participación en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes en la Institución Educativa, los que comprenden en la gestión pedagógica.

Por el contrario, el 2,6% que es igual a 02 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena participación en la evaluación pedagógica de docentes y estudiantes en la Institución Educativa, los que comprenden en la gestión pedagógica.

TABLA N° 09

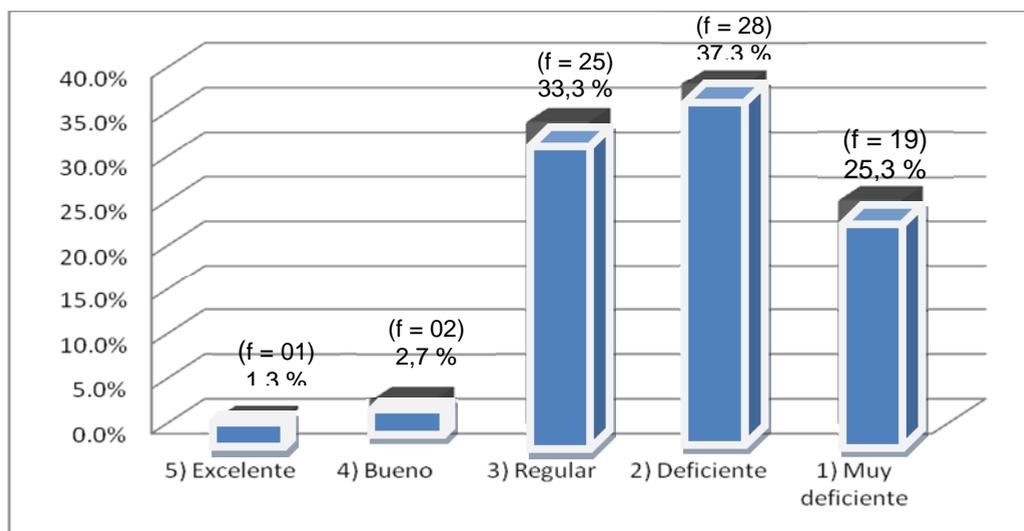
EL CONEI EN LA MEJORA PROGRESIVA DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES EN LA IES. SAN ANDRÉS, PUNO-2017

CATEGORÍAS	N° de estudiantes Fi	Porcentaje hi
1) Excelente	01	1,3
2) Bueno	02	2,7
3) Regular	25	33,3
4) Deficiente	28	37,3
5) Muy deficiente	19	25,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 07

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 07
EL CONEI EN LA MEJORA PROGRESIVA DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO-2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 07

ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 27,3% que representa a 28 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tienen una deficiente participación en la mejora de la metodología de enseñanza en los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Del mismo modo, el 33,3% que representa a 25 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular participación en la mejora de la metodología de enseñanza en los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por otro lado, el 25,3% que corresponde a 19 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente participación en la mejora de la metodología de enseñanza en los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por el contrario, el 2,7% que es igual a 02 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena participación en la mejora de la

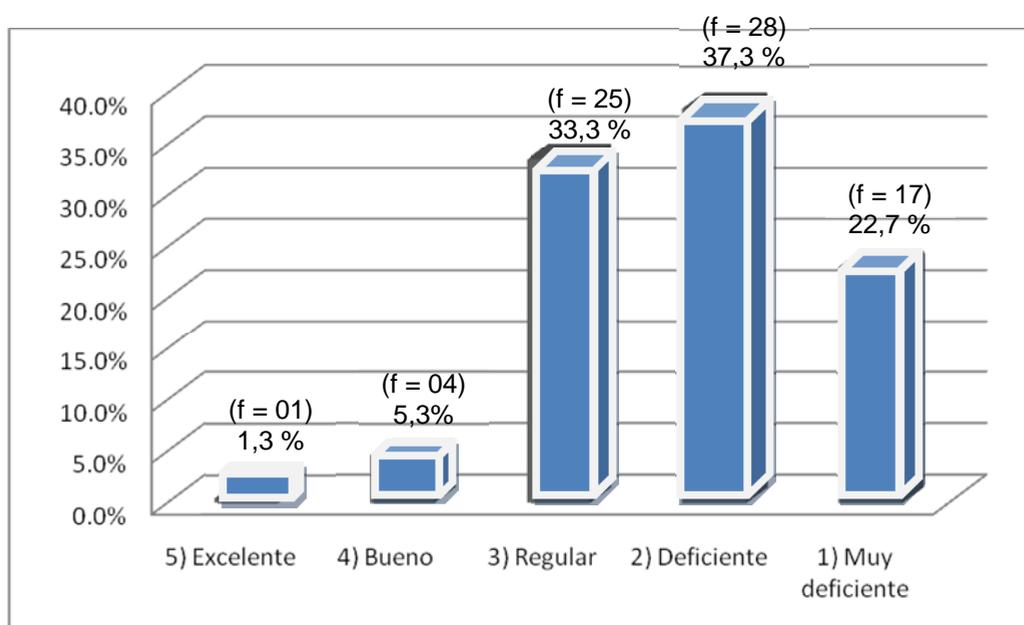
metodología de enseñanza en los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

TABLA N° 10
FRECUENCIA DEL CONEI EN LA ORGANIZACIÓN DE CURSOS DE
CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017

CATEGORÍAS	N° de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	01	1,3
4) Bueno	04	5,3
3) Regular	25	33,3
2) Deficiente	28	37,3
1) Muy deficiente	17	22,7
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 08
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 08
FRECUENCIA DEL CONEI EN LA ORGANIZACIÓN DE CURSOS DE
CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017



Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 37,3% que representa a 28 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tienen una deficiente organización de cursos de capacitación y actualización en los docentes de los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Del mismo modo, el 33,3% que representa a 25 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular organización de cursos de capacitación y actualización para los docentes de los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por otro lado, el 22,7% que corresponde a 17 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente organización de cursos de capacitación y actualización en los docentes de los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

Por el contrario, el 5,3% que es igual a 04 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena organización de cursos de capacitación y actualización en los docentes de los docentes de la Institución Educativa, los que comprende en la gestión pedagógica.

3.4. Reporte de los resultados de la gestión administrativa del CONEI en relación al desempeño docente - 2017

Los resultados de la gestión administrativa al igual que en las correlaciones anteriores, son frutos del cuestionario aplicados a los estudiantes de la muestra de estudio, los que constituyen dos ítems, para correlacionarlo con el desempeño docente, de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.

TABLA N° 11

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017**

Desempeño Docente Gestión Institucional	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente	0	0	1	1,3	0	0	0	0	0	0	1	1,3
Bueno	2	2,7	2	2,7	2	2,7	1	1,3	0	0	7	9,3
Regular	2	2,7	9	12,0	7	9,3	2	2,7	1	1,3	21	28,0
Deficiente	6	8,0	18	24,0	8	10,7	3	4,0	2	2,7	37	49,3
Muy Deficiente	2	2,7	4	5,3	3	4,0	0	0	0	0	9	12,0
TOTAL	12	17,2	34	45,3	20	26,7	6	8,4	3	4,0	75	100

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre gestión administrativa, Cuadros N° 12, 13 y cuestionario del desempeño docente, cuadro N° 14

Interpretación y Análisis

Los reportes del cuadro N° 11, sobre la gestión administrativa y su influencia en el desempeño docente es muy notoria, se observa las relaciones más altas, el 24,0% que corresponde a 18 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tienen una gestión administrativa deficiente.

Por otro lado el 12,0% que corresponde a 09 encuestados declaran que los docentes tienen un desempeño regular y el CONEI de la institución educativa tiene una gestión administrativa regular.

Sin embargo, el 10,7% que es igual a 08 encuestados manifiestan que los docentes tienen buen desempeño mientras que el CONEI logra una gestión administrativa deficiente.

Del mismo modo, el 9,3% que corresponde a 07 encuestados manifiestan que los profesores tienen un buen desempeño docente y el CONEI logra una gestión administrativa regular.

Por otro lado, en la gestión administrativa se observa que el 49,3% que es igual a 37 encuestados, manifiestan que el CONEI tiene una gestión administrativa deficiente, del mismo modo, el 28,0% que representa a 21 encuestados declaran que efectúan una gestión administrativa regular y un 12,0% que representa a 09 encuestados, opinan que el CONEI efectúa una gestión administrativa muy deficiente.

Efectuándose la correlación de la gestión institucional y su influencia con el desempeño docente, se logra:

- a.- Una chi cuadrado calculado = 10,7515
- b.- Grados de Libertad = 16
- c.- Nivel de significancia = 0,90
- d.- Con una chi tabulada = 9,3122

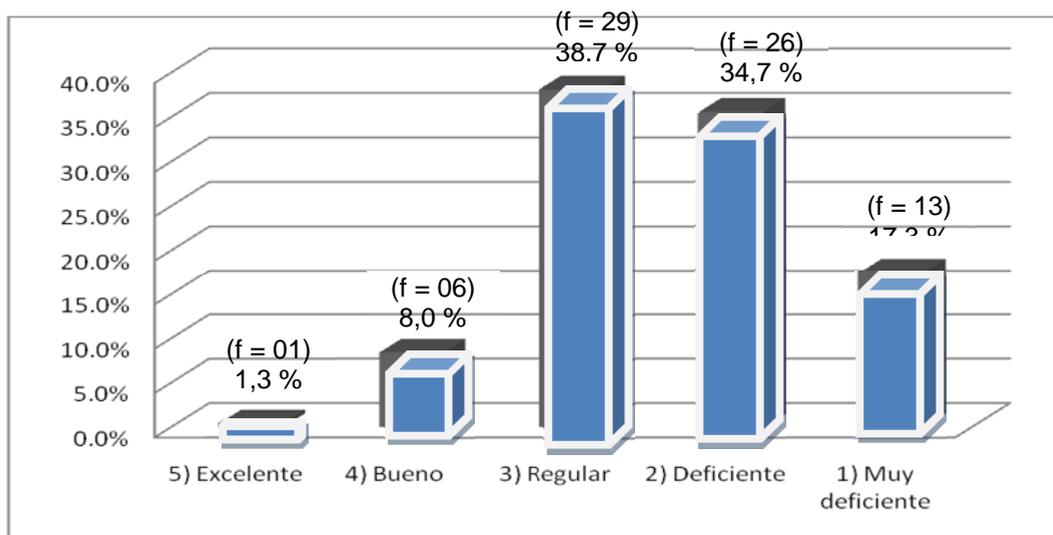
3.4.1. Reporte de los resultados de la gestión administrativa del CONEI según indicadores.

TABLA N° 12
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN EL CONTROL DE LAS HORAS EFECTIVAS DE CLASE, PARA EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017

CATEGORÍAS	Nº de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	01	1,3
4) Bueno	06	8,0
3) Regular	29	38,7
2) Deficiente	26	34,7
1) Muy deficiente	13	17,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 09
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA Nº 09
PARTICIPACIÓN DEL CONEI EN EL CONTROL DE LAS HORAS EFECTIVAS DE CLASE, PARA EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO – 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo Nº 01, ítems 09
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 38,7% que representa a 29 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tiene una regular participación en el control de las horas efectivas de clase, para el rendimiento del docente en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

Del mismo modo, el 34,7% que representa a 26 encuestados los que declaran que el CONEI tiene una regular participación en el control de las horas efectivas de clase, para el rendimiento del docente en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

Por otro lado, el 17,3% que corresponde a 13 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente participación en el control de las horas efectivas de clase, para el rendimiento del docente en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

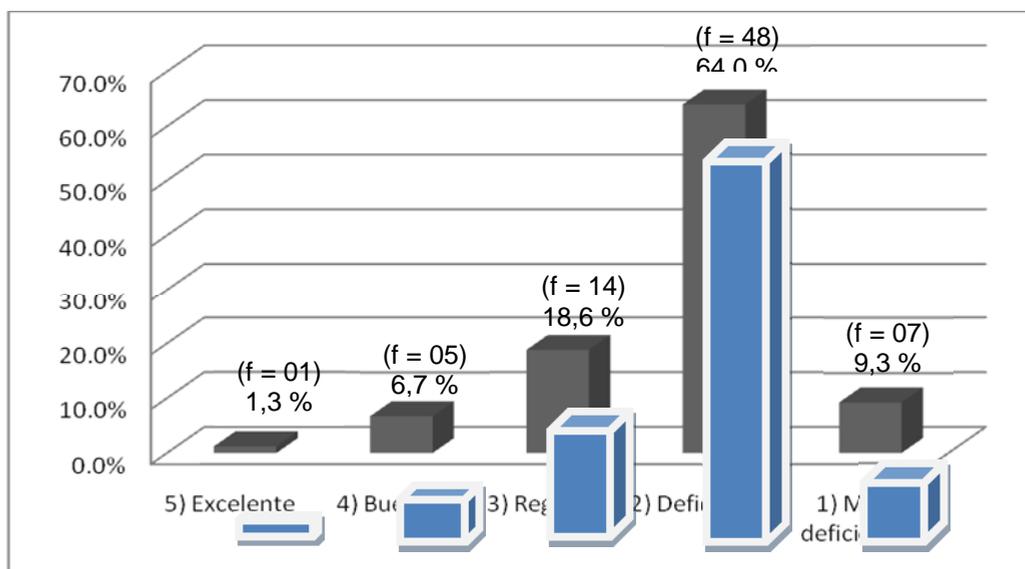
Por el contrario, el 8,0% que es igual a 06 encuestados, los que declaran que el CONEI tiene una buena participación en el control de las horas efectivas de clase, para el rendimiento del docente en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

TABLA N° 13
EMPATÍA DE LOS INTEGRANTES DEL CONEI EN LAS PREOCUPACIONES
DE LOS ESTUDIANTES Y DOCENTES, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO -2017

CATEGORÍAS	Nº de estudiantes Fi	Porcentaje hi
5) Excelente	01	1,3
4) Bueno	05	6,7
3) Regular	14	18,6
2) Deficiente	48	64,0
1) Muy deficiente	07	9,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 10.
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA N° 10
EMPATÍA DE LOS INTEGRANTES DEL CONEI EN LAS PREOCUPACIONES
DE LOS ESTUDIANTES Y DOCENTES, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre la gestión institucional, anexo N° 01, ítems 10.
ELABORACIÓN : Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 64,0% que representa a 48 encuestados, los que declaran que los integrantes del CONEI tiene una deficiente empatía en las preocupaciones de los estudiantes y docentes en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

Del mismo modo, el 18,6% que representa a 14 encuestados los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una regular empatía en las preocupaciones de los estudiantes y docentes en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

Por otro lado, el 9,3% que corresponde a 07 encuestados opinan que el Consejo Educativo Institucional tiene muy deficiente empatía en las preocupaciones de los estudiantes y docentes en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

Por el contrario, el 6,7% que es igual a 05 encuestados, los que declaran que el Consejo Educativo Institucional tiene una buena empatía en las preocupaciones de los estudiantes y docentes en la Institución Educativa, los que comprende en la gestión administrativa.

3.5. Reporte de los resultados sobre el desempeño docente de los profesores de la IES. San Andrés.

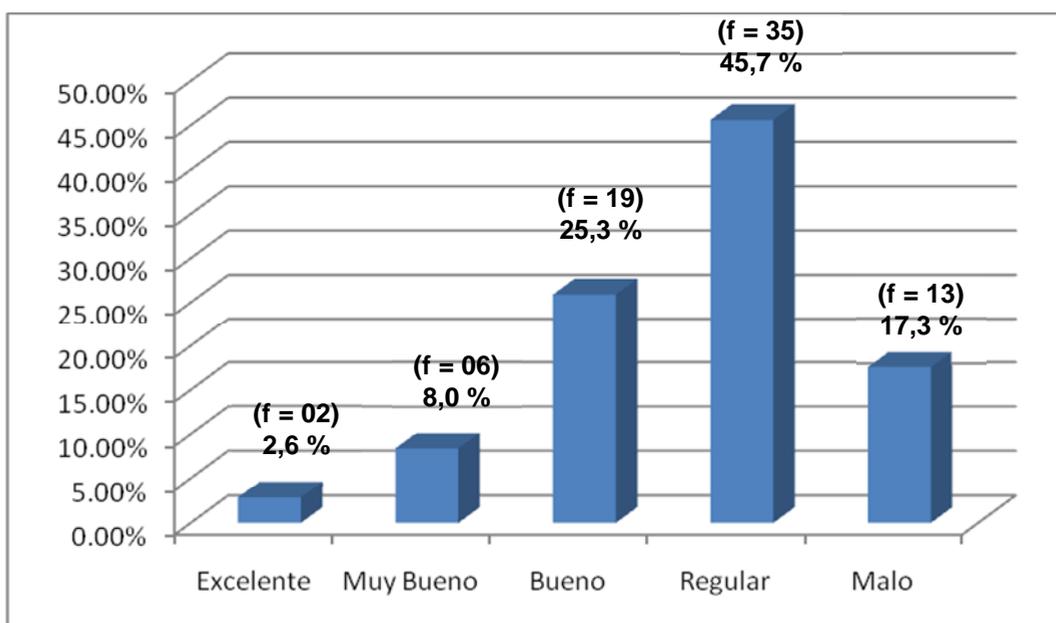
Los resultados del desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, son el fruto de la encuesta aplicados a los diferentes estudiantes, los que consta de diez ítems, (ver anexo N° 02)

TABLA Nº 14
RESULTADO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO-2017

CATEGORÍA	f _i	h _i (%)
Excelente	02	2,6
Muy Bueno	06	8,0
Bueno	19	25,3
Regular	35	46,7
Malo	13	17,3
TOTAL	75	100%

FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre el desempeño docente, anexo N° 02
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

FIGURA Nº 11
RESULTADO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA SAN ANDRÉS, PUNO - 2017



FUENTE : Cuestionario a encuestados sobre el desempeño docente, anexo N° 02
ELABORACIÓN: Por el Investigador.

Interpretación y Análisis

Del cuadro y gráfico se desprende el 46,7% que representa a 35 encuestados, los que declaran que los docentes tienen un desempeño regular dentro del aula.

Del mismo modo, el 25,3% que representa a 19 encuestados los que declaran que los docentes tienen un desempeño docente bueno.

Por otro lado, el 17,3% que representa a 13 encuestados los que opinan que los profesores tienen un mal desempeño docente.

Por el contrario, el 8,0% que es igual a 06 encuestados los que declaran que los docentes tienen un desempeño docente muy bueno; del mismo modo, el 2.6% que es igual a 02 encuestados los que declaran que los profesores tienen un desempeño docente excelente.

3.6. Prueba de hipótesis:

La prueba de hipótesis se realizará considerando las hipótesis específicas planteadas en el capítulo anterior para dar veracidad o falsedad de lo planteado, para tal hecho se mostrará las hipótesis y tomar decisiones según los resultados alcanzados.

3.6.1. Hipótesis estadísticas

1) Hipótesis

Ha: La gestión institucional del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

H0: La gestión institucional del Consejo Educativo Institucional es eficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

Según los resultados alcanzados en la primera relación de gestión institucional y su influencia en el desempeño docente:

a) Nivel de significación: = 0.05 ó = 0.01

b) Distribución Muestral.

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} =$$

c) Cálculo del estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^3 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Para probar la hipótesis, se busca en la tabla de X^2 , (Chi-cuadrado) el valor tabular con $(c-1)(r-1)$ grados de libertad = 16 y $\alpha = 0.999$

$$X_{16,0.999}^2 = 3.9417$$

d) Toma de Decisiones: Como; la hipótesis es negativa se debe tener un resultado por debajo de la chi cuadrada tabulada.

$$X_c^2 = 3.8713 < X_{16,0.999}^2 = 3.9417$$

Entonces, se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión institucional de los Consejos Educativos Institucionales es ineficiente en el desempeño docente de los Centros de Educación Básica Alternativa de la ciudad de Puno. En tal sentido es comprobada la hipótesis planteada.

2) Hipótesis

Ha: La gestión pedagógica de los Consejos Educativos Institucionales es ineficiente en el desempeño docente de los Centros de Educación Básica Alternativa de la ciudad de Puno.

H0: La gestión pedagógica de los Consejos Educativos Institucionales es eficiente en el desempeño docente de los Centros de Educación Básica Alternativa de la ciudad de Puno.

Según los resultados alcanzados en la segunda relación de gestión pedagógica y su influencia en el desempeño docente:

a) Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

b) Distribución Muestral.

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

c) Cálculo del estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^3 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Para probar la hipótesis, se busca en la tabla de X^2 , (Chi-cuadrado) el valor tabular con $(c-1) (r-1)$ grados de libertad = 16 y $\alpha = 0.20$

$$X_{16,0.20}^2 = 20.4651$$

d) Toma de Decisiones: Como; la hipótesis es negativa se debe tener un resultado por debajo de la chi cuadrada tabulada.

$$X_c^2 = 203756 < X_{16,0.20}^2 = 20465$$

Entonces, se acepta la hipótesis alterna, es decir, La gestión pedagógica de los Consejos Educativos Institucionales es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Provincia de Puno, Región Puno. En tal sentido es comprobada la hipótesis planteada.

3) Hipótesis

Ha: La gestión administrativa del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

H0: La gestión administrativa del Consejo Educativo Institucional es eficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

Según los resultados alcanzados en la tercera relación de gestión administrativa y su influencia en el desempeño docente:

a) Nivel de significación: = 0.05 ó = 0.01

b) Distribución Muestral.

oi: Frecuencia Observada.

ei: Frecuencia Esperada.

c) Cálculo del estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^3 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$
 Para probar la hipótesis, se busca en la tabla de X^2 , (Chi-cuadrado) el valor tabular con (c-1) (r-1) grados de libertad = 16 y = 0.80

$$X_{16,0.80}^2 = 11.1521$$

d) Toma de Decisiones: Como; la hipótesis es negativa se debe tener un resultado por debajo de la chi cuadrada tabulada.

$$X_c^2 = 107515 < X_{160,80}^2 = 11152$$

Entonces, se acepta la hipótesis alterna, es decir, La gestión administrativa del Consejo Educativos Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno. En tal sentido es comprobada la hipótesis planteada.

En conclusión, según a la hipótesis de trabajo, la gestión del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en relación al desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno, así se demuestra en la relación que se tiene de la gestión institucional, pedagógica y administrativa que influye en el desempeño docente de la Institución Educativa San Andrés.

IV. DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados, cabe mencionar, que según la hipótesis principal, entre la variable gestión del Consejo Educativo Institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, existe significatividad con el estudio estadístico realizado a través de un coeficiente de correlación bilateral para lo cual se destaca que el desempeño docente es regular y la gestión del CONEI, oscila entre regular y deficiente.

Como reflexión sobre este resultado es que tanto los trabajadores administrativos, como los estudiantes coinciden en que la gestión institucional tiene un nivel de correlación positiva pero en un nivel regular con la calidad del servicio educativo que se está ofreciendo en la institución educativa San Andrés de Atuncolla, Puno, del mismo que se puede deducir que la calidad del servicio no es óptima.

Por otro lado, al respecto, es que la opinión de los encuestados es tal, no obstante que no se sostiene en estándares de calidad, el Consejo Educativo Institucional, puesto que su rol buscar la calidad de la educación, medir procesos y resultados el proceso educativo de manera progresiva, de tal manera nuestro sistema educativo supere los graves subniveles de calidad existentes, en la que los más afectados resultan ser los estudiantes y por su puesto los sectores más pobres de la sociedad. Estos resultados son contrarios al trabajo realizado por Bellido, V. (2011). Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando.

Chuquimamani, T. (2014). El autor llega a las siguientes conclusiones:

La orientación que se da por el recojo de información que realiza la institución producto de la supervisión interna y la retroalimentación que realizan en las Instituciones Educativas Primarias de la Zona Noreste de Juliaca es de mero cumplimiento de las normas y carente de procesos adecuados de finalidad, estrategias y procesos de valoración de sus resultados, irrelevante, porque no cumplen con la función principal que les compete como especialistas; los que inciden de modo malo en el desempeño docente deficiente en la calidad de la formación integral de los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión institucional del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

SEGUNDA: La gestión pedagógica del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

TERCERA: La gestión administrativa del Consejo Educativo Institucional es ineficiente en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno.

CUARTA: El desempeño docente en la Institución Educativa San Andrés de Atuncolla, Puno es regular, con el 46.7% que corresponde a 35 encuestados, mientras el 25.3% que representa a 19 encuestados los que declaran que los docentes tienen un desempeño docente bueno, por el contrario, el 17.3% que representa a 13 encuestados los que opinan que los profesores tienen un mal desempeño docente, (Cuadro N° 14, Pág. 97)

QUINTA: Se llegó a la conclusión general, que la gestión del Consejo Educativo Institucional en relación a la influencia del desempeño docente es ineficiente, dado que no cumplen debidamente sus funciones en concordancia con las normas emanadas del Ministerio de Educación y según a los resultados logrados en las seis dimensiones investigadas.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere que el Ministerio de Educación, mediante sus órganos desconcentrados debe capacitar a todos los consejos educativos institucionales de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, para que cumplan con sus funciones y permitan una gestión educativa de calidad.

SEGUNDA: El Director de la Institución Educativa Secundaria, como presidente del consejo educativo institucional, debe asumir activamente el liderazgo para el funcionamiento de los consejos educativos institucionales porque se ha observado que la gestión en sus tres dimensiones es deficiente.

TERCERA: Los órganos intermedios del Ministerio de Educación deben hacer un seguimiento permanente sobre el funcionamiento de los consejos educativos institucionales de la región Puno.

CUARTA: Se debe propiciar que en forma periódica el consejo educativo institucional de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Provincia de Puno, Región Puno tenga encuentros para intercambiar experiencias que permitan fortalecer la gestión de las instituciones educativas.

VIII. REFERENCIAS

- Canales Quevedo, Isaac "Evaluación Educativa" Editorial Lemn, Lima – UNMSM 2001.
- Casanova Casanova, M. Antonia Giroux.H.A. "Manual de Evaluación Educativa" Editorial la Muralla S.A., 5ta. Edición, Barcelona Madrid, 1999.
- Chiroque Chunga, Sigfredo "Evaluación de desempeños docentes" www.educared.edu.pe/modulo/uplaad/96723594.
- Fuchs, Claudio "Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño". Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, 1997.
- Iguñiz, Manuel y Dueñas, Claudia "Dos miradas a la gestión de la escuela pública" Editorial Tarea, Lima, 1998.
- Isasi Cayo, Juan Felipe "La empresa es el hombre" Editorial Hemisferio, Lima, 2001.
- KLISBERG, Bernardo "Seis tesis de participación no convencional" Buenos Aires – Argentina, 1998.
- Ministerio de Educación "Cómo se construye la herramienta integral en la Red Educativa Rural" Unidad de Organización y Métodos, Lima, 2004.
- Ministerio de Educación "Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes" Santiago de Chile, 2000.
- Ministerio de Educación "Gestión institucional y administrativa" Módulo II Unidad de Capacitación en Gestión, Lima, 2000.
- Ministerio de Educación "Manual del Consejo Educativo Institucional" OAAE – UDECE, Lima, 2004.
- Ministerio de Educación "Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo" D.S. 009-2005-ED. Ediciones y Distribuciones MAS, Lima.
- Ministerio de Educación "Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo" D.S. 009-2005-ED Ediciones y distribuciones MAS, Lima, 2006.

- Mondy, R. y Noe, R. "Administración de Recursos Humanos". Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. 6ta. Edición, México, 1997.
- Paredes Calla, Jaime "La vigilancia ciudadana" Ediciones ALFA, Lima, 2002.
- Tedesco, Juan Carlos "El desafío educativo: calidad y democracia" Grupo editorial latinoamericano, Buenos Aires – Argentina, 1987.
- Trujillo Medrano, Betty. Tesis titulada Gestión del CONEI y su influencia en el producto de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ancón. Universidad César Vallejo de Trujillo. (2012)
- Ucañán Velásquez, Verónica. Tesis titulada Funciones del Consejo Educativo Institucional y la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Región Callao, 2011. Universidad César Vallejo de Trujillo. (2015).
- Universidad Católica San pablo "Capacitación a Miembros de CONEIs" Arequipa, 2006.
- Viñas Cirera, Jesús y Domense Francesh, Joan "Organización y gestión de Centros Educativos" Editorial Praxis, Barcelona, 1994.
- Werther W. y Davis, K. "Administración de Personal y Recursos Humanos" Editorial Mc Graw-Hill, México, 1989.

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO

PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS

El presente cuestionario es parte de la evaluación integral al Consejo Educativo Institucional, que tiene como objetivo contribuir al perfeccionamiento de la gestión educativa, en tal sentido le invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas. El cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún estudiante.

INSTRUCCIONES

Marque una de las alternativas correspondientes a cada pregunta, utilice lápiz para ello.

GESTIÓN INSTITUCIONAL

1.- En relación al liderazgo que asume el CONEI en la Institución Educativa, usted considera que es:

- 1) Excelente
- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

2.- Como considera usted que el CONEI de su institución participa en la solución de problemas trabajando en equipo:

- 1) Excelente
- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

3.- Los miembros del CONEI se relacionan con los estudiantes docentes y directivos, utilizando la comunicación horizontal en forma:

- 1) Excelente

- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

4.- La participación del CONEI en la solución de los problemas de la institución educativa, usted la considera:

- 1) Excelente
- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

GESTIÓN PEDAGÓGICA

5.- La práctica de los valores por parte del CONEI en forma cotidiana usted la considera:

- 1) Excelente
- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

6.- Cómo considera la participación del CONEI en su institución educativa en la evaluación pedagógica de docentes y alumnos:

- 1) Excelente
- 2) Bueno
- 3) Regular
- 4) Deficiente
- 5) Muy deficiente

7.- En su opinión el CONEI se preocupa por la mejora progresiva de la metodología de enseñanza de los docentes, en forma:

- 1) Muy buena

- 2) Buena
- 3) Regular
- 4) Mala
- 5) Muy mala

8.- Con qué frecuencia los miembros del CONEI han organizado cursos de capacitación y actualización para los docentes de su institución educativa:

- 1) Cuatro veces al año
- 2) Tres veces al año
- 3) Dos veces al año
- 4) Una vez al año
- 5) Nunca han organizado

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

9.- En relación al control de horas efectivas de clase, el CONEI participa activamente para optimizar el rendimiento de los docentes:

- 1) Siempre
- 2) Casi siempre
- 3) A veces
- 4) Casi nunca
- 5) Nunca

10.- El CONEI a través de sus integrantes, muestra una actitud de empatía al escuchar la preocupación de los estudiantes y docentes:

- 1) Siempre
- 2) Casi siempre
- 3) A veces
- 4) Casi nunca
- 5) Nunca

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA SAN ANDRÉS

El presente cuestionario es parte de la evaluación integral a los profesores, que tiene como objetivo contribuir al perfeccionamiento de la docencia, en tal sentido le invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas. El cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún estudiante.

INSTRUCCIONES

Marque una de las alternativas correspondientes a cada pregunta, utilice lápiz para ello.

1.- El profesor cumple con los objetivos de la asignatura:

- 1) Claramente
- 2) Con bastante claridad
- 3) Con alguna claridad
- 4) No se ha entendido la explicación
- 5) No ha explicado los objetivos

2.- En su opinión el profesor domina los contenidos de las asignaturas, en forma:

- 1) Muy buena
- 2) Buena
- 3) Regular
- 4) Mala
- 5) Muy mala

3.- El profesor transmite con claridad los contenidos:

- 1) Siempre
- 2) Casi siempre
- 3) A veces

4) Casi nunca

5) Nunca

4.- El profesor utiliza los medios de enseñanza (pizarra, transparencias, papelógrafos, videos, diapositivas, materiales audiovisuales, etc.) en función de las necesidades de la clase en forma:

1) Excelente

2) Adecuada

3) Regular

4) Deficiente

5) Muy deficiente

5.- El profesor motiva a los alumnos, es decir, despierta el interés por el tema a tratar:

1) Siempre

2) Casi siempre

3) A veces

4) Casi nunca

5) Nunca

6.- El profesor durante la clase promueve la participación del alumno:

1) En forma excelente

2) Muy bien

3) A veces

4) Rara vez

5) Nunca

7.- Las calificaciones que el profesor da a las evaluaciones se corresponden con el desempeño real de los alumnos:

1) Totalmente

2) En gran medida

3) En alguna medida

- 4) En poca medida
- 5) No se corresponde

8.- El profesor asiste a sus clases:

- 1) Siempre
- 2) No ha faltado más de dos veces
- 3) Ha faltado, más de dos veces y casi siempre ha recuperado
- 4) Ha faltado más de dos veces y no siempre ha recuperado
- 5) Falta frecuentemente y casi nunca ha recuperado

9.- La relación del profesor con los alumnos es:

- 1) Respetuosa y cordial
- 2) Respetuosa, pero no cordial
- 3) Tímida
- 4) Tirante y rígida
- 5) Irrespetuosa

10.- En comparación con otros profesores que ha tenido usted durante su vida como estudiante, considera la calidad del profesor, como:

- 1) Excelente
- 2) Muy buena
- 3) Buena
- 4) Regular
- 5) Mal

Muchas gracias.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION Y GESTION
EDUCATIVA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: Gestión del CONEI y
desempeño Docente en la IES. San Andrés de Atencalla Puno-2017
Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la Gestión del CONEI.
Investigadores : Vicente Ferrer Tapia Fernandez.

II. DATOS DEL EXPETO

Nombres y apellidos Dr Percy Vásquez Arce
Especialidad : Dr. en Ciencias de la Educación
Lugar y fecha: Puno, 15-02-2019

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

El trabajo de investigación evaluado, está elaborado de
acuerdo a las normas APA; dándole sentido para su
presentación.

2. CONTENIDO:

La investigación está en función a las variables:
CONEI y desempeño Docente; y seis dimensiones
para dichas variables.

3. ESTRUCTURA:

Esta elaborado de acuerdo a las normas y estatutos
de la escuela de Post-Grado de la Universidad
Cesar Vallejo.

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. Dr. Percy Vásquez Arce
DNI: 07413448

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión del CONEI y desempeño Docente en la IES. San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para evaluar la Gestión del CONEI.
 1.3 INVESTIGADORES: Vicente Ferrer Tapia Fernandez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

TRUJILLA, 16 ABRIL del 2017.


 Firma
 Mgt. o Dr. Dr. Percy Vasquez Arce

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION Y GESTION
EDUCATIVA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Titulo del trabajo de investigación: Gestión del CONEI y desempeño Docente en la I.E.S. San Andrés de Atuncolla, Puno-2017.
Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el desempeño Profesional.
Investigadores : Vicente Ferrer Tapia Fernandez

II. DATOS DEL EXPETO

Nombres y apellidos Dr. Percy Vázquez Arce
Especialidad : Dr. en Ciencias de la Educación
Lugar y fecha: Puno, 15-02-2019

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

El trabajo de Investigación Evaluado; está elaborado de acuerdo a las normas APA, dándole sentido para su presentación.

2. CONTENIDO:

la investigación está en función a las variables: CONEI y desempeño Docente, y seis dimensiones para dichas variables.

3. ESTRUCTURA:

Está elaborado de acuerdo a las normas y estatutos de la escuela de Post-Grado de la Universidad César Vallejo.

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma]
Firma
Mg. o Dr. Dr. Percy Vázquez Arce
DNI: 07413448

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Gestión del CONEX y desempeño docente en la I.E.S. San Andrés de Atuncella, Puno - 2017.*
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: *Cuestionario para evaluar el desempeño profesional.*
 1.3 INVESTIGADORES: *Vicente Ferrer Tapia Fernandez*

COM- PONEN- TE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2017


 Firma
 Mgt. o Dr. *Dr. Percy Vasquez Arco*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION Y GESTION
 EDUCATIVA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Titulo del trabajo de investigación: *Gestión del COMEI y desempeño docente en la IES: San Andrés de Atuncalla, Puno, 2017.*
 Nombre del instrumento: *Cuestionario para evaluar la gestión del COMEI.*
 Investigadores : *Vicente Ferrer Tapia Fernández*

II. DATOS DEL EXPETO

Nombres y apellidos *Blas Demetrio Santos Tintaya*
 Especialidad : *Procesos y Gestión Educativa*
 Lugar y fecha: *Puno, 15-02-2019*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

La presente investigación ha sido elaborado teniendo en cuenta las normas APA, el mismo que es exigencia de la SUNEDU.

2. CONTENIDO:

En la investigación ha considerado las dos variables, que son el COMEI y desempeño docente, así mismo las seis dimensiones de las variables en mención.

3. ESTRUCTURA:

se ha evidenciado que para su elaboración, se tomó en cuenta las normas y estatutos de la escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo.

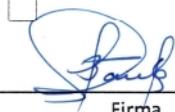
IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



 Firma

Mg. o Dr. *BLAS DEMETRIO SANTOS TINTAYA*
 DNI: *01295168*

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Gestión del CONEI y desempeño docente en la IES San Andrés de Atuncalla, Puno - 2017*
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: *Cuestionario para evaluar la gestión del CONEI*
 1.3 INVESTIGADORES: *Vicente Ferrer Tapia Fernández*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

ZARULLA, 15 AGOSTO del 2017


 Firma
 Mgt. o Dr. BLAS DEMETRIO SANTOS TINTAYA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION Y GESTION
EDUCATIVA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: *Gestión del COMEJ y desempeño docente en la IES: San Andrés de Atuncallo, Puma, 2017*
Nombre del instrumento: *Cuestionario para evaluar el desempeño profesional*
Investigadores : *Vicente Ferrer Tapia Fernández*

II. DATOS DEL EXPETO

Nombres y apellidos *Blas Demetrio Santos Tintaya*
Especialidad : *Maestría y Gestión Educativa*
Lugar y fecha: *Puma, 13-02-2019*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

La presente investigación ha sido elaborada teniendo en cuenta las normas APA, puesto que es exigencia de la entidad pertinente.

2. CONTENIDO:

En la investigación ha considerado las dos variables, que son el COMEJ y desempeño docente, así misma las seis dimensiones que se precisan.

3. ESTRUCTURA:

Se ha evidenciado que para su elaboración se tomó en cuenta las normas y estatutos de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. *Blas Demetrio Santos Tintaya*
DNI: *01245168*

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Gestión del CONEJ y desempeño docente en la IES. San Andrés de Ríuncolla, Puno, 2017*
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: *Cuestionario para evaluar el desempeño profesional*
 1.3 INVESTIGADORES: *Vicenta Ferrer Tapia Fernández*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

T. PUNO, 15. AGOSTO. del 2017.


 Firma
 Mgt. o Dr. *Blas De la Cruz Santos Tintaya*

ANEXO N° 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del consejo educativo institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿En qué medida la gestión del Consejo Educativo Institucional se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?</p> <p>Problema Específico 1 ¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con la planificación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno-2017?</p> <p>Problema Específico 2 ¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con el proceso de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la gestión del Consejo Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017</p> <p>Objetivo Específico 1 Identificar la gestión institucional que se relaciona con la planificación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.</p> <p>Objetivo Específico 2 Identificar la gestión del Concejo Educativo Institucional pedagógica que se relaciona con el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión ineficiente del Consejo Educativo Institucional se relaciona negativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno -2017.</p> <p>Hipótesis Específica 1 La gestión del Concejo Educativo Institucional es ineficiente en la planificación docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017)</p> <p>Hipótesis Específica 2 El Concejo Educativo Institucional es ineficiente en el proceso de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>V1: Consejo Educativo Institucional</p>	<p>Gestión Institucional.</p> <p>Gestión Pedagógica.</p>	<p>TÉCNICAS: - Encuesta</p>	<p>Diseño: Descriptivo correlacional.</p> <p>UNIVERSO: El 100% de alumnos y profesores de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Provincia de Puno, Región Puno.</p>

<p>enseñanza y aprendizaje del docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno- 2017?</p> <p>Problema Específico 3 ¿En qué medida la gestión del Concejo Educativo Institucional se relaciona con la capacitación docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno-2017?</p> <p>Problema Específico 4 ¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés, de la Región Puno - 2017?</p> <p>Problema Específico 5 ¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San</p>	<p>proceso de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno -2017.</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la gestión del Concejo Educativo Institucional que se relaciona con la capacitación docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.</p> <p>Objetivo Específico 5 Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San</p>	<p>del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Provincia de Puno, Región Puno.</p> <p>Hipótesis Específica 3 El Concejo Educativo Institucional es ineficiente en la capacitación docente de la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno-2017.</p> <p>Hipótesis Específica 4 El desempeño docente es ineficiente en la Gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.</p> <p>Hipótesis Específica 5 El desempeño docente es ineficiente en la Gestión Pedagógica del docente en el aula de la Institución Educativa Secundaria San</p>	<p>V 2: Desempeño docente</p>	<p>Gestión Administrativa.</p> <p>Planificación docente</p> <p>Proceso Enseñanza Aprendizaje.</p>	<p>INSTRUMENTOS: - Cuestionario de preguntas</p>	<p>MUESTRA: Se tomó en cuenta la cantidad de 65 estudiantes 03 personales administrativos y 07 Docentes de la Institución Educativa Secundaria San Andrés, Provincia de Puno, Región Puno.</p>
---	--	---	--------------------------------------	---	---	---

<p>Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?.</p> <p>Problema Específico 6</p> <p>¿En qué medida el desempeño docente se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017?</p>	<p>Andrés de Atuncolla, Puno - 2017.</p> <p>Objetivo Específico 6</p> <p>Determinar en qué medida el desempeño docente se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno – 2017.</p>	<p>Andrés de Atuncolla, Puno - 2017</p> <p>Hipótesis Específica 6</p> <p>El desempeño docente es ineficiente en la gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, Puno - 2017</p>		<p>Capacitación Docente.</p>		
--	---	--	--	------------------------------	--	--



UNIDAD BUDGETARIA Nº 011
I.E.S. - PUNO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN ANDRÉS" – ATUNCOLLA-PUNO
Creado el 30-11-1980 R.D. Nº 1210

C. M. Nº 0507533 C.L.E. Nº 443187



CONSTANCIA

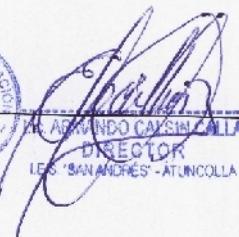
EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR - DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"SAN ANDRÉS" DE ATUNCOLLA - PUNO,

HACE CONSTAR:

Que, Bach. Vicente Ferrer Tapia Fernández, Docente de la I.E.S. "San Andrés" de Atuncolla, ha ejecutado su trabajo de Investigación Científica Titulado la Gestión del Consejo Educativo Institucional y su influencia con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria "San Andrés" de Atuncolla - 2017. Esto correspondiente al año escolar 2017 hasta el mes de Setiembre del 2017.

Otorgo la presente constancia al Director para los fines que estime conveniente.

Atuncolla, 27 de Setiembre del 2017



AL. ARMANDO CAYSIMALLA
DIRECTOR
I.E.S. "SAN ANDRÉS" - ATUNCOLLA

c.c.Arch.
ACC/ectv.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Vicente Ferrer Tapia Fernandez, identificado con DNI N° 01222310, egresado del Programa Académico de **Maestría en Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del Concejo Educativo Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria San Andrés de Atuncolla, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 01222310



Trujillo, 15 de febrero del 2018.