



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento
Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria
Red 01 Callao 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR:

Mgtr. George Edgar Ccasani Ramírez

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Presidente

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Secretario

Dra. Galia Susana Lescano López
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia, que me apoyó en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltante de mi vida.

Agradecimiento

A mis padres y seres queridos quienes me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis maestros quienes me guiaron por la senda académica y a lograr uno de mis más anheladas metas personales.

Declaración Jurada

Yo, George Edgar Ccasani Ramírez, estudiante del Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25460216, con la tesis titulada "Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016"

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.
- 5) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de marzo de 2017

Firma.....

George Edgar Ccasani Ramírez

DNI: 25460216

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primer capítulo se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las tres variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente, se presenta los anexos correspondientes.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1 Variable 1: Planeamiento estratégico	23
1.2.2 Variable 2: Políticas Públicas	35
1.2.3 Variable 3: Conflictos Laborales	43
1.2.4 Marco conceptual	50
1.3 Justificación	52
1.4. Problema	54
1.5 Hipótesis	56
1.6 Objetivos	57
II MARCO METODOLÓGICO	59
2.1 Variables	60
2.2 Operacionalización de variables	61
2.3 Metodología	63
2.4 Tipo de estudio	63
2.5 Diseño	63
2.6 Población, muestra, muestreo	64

2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	66
2.8	Métodos de análisis de datos	69
2.9	Consideraciones éticas	73
III	RESULTADOS	74
IV	DISCUSIÓN	85
V	CONCLUSIONES	90
VI	RECOMENDACIONES	92
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS		100
Anexo 1.	Matriz de Consistencia	101
Anexo 2.	Instrumentos	104
Anexo 3.	Validez del instrumento	112
Anexo 4.	Base de datos	124
Anexo 5.	Autorización	145
Anexo 6.	Artículo Científico	146

Índice de tablas

Tabla 1	Principales Teorías	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable Planeamiento Estratégico	61
Tabla 3	Operacionalización de la variable Políticas Públicas Educativas	62
Tabla 4	Operacionalización de la variable Conflictos Laborales	62
Tabla 5	Población	64
Tabla 6	Relación de Validadores	70
Tabla 7	Confiabilidad Cuestionario de Planeamiento Estratégico	71
Tabla 8	Confiabilidad Cuestionario de Políticas Públicas Educativas	72
Tabla 9	Confiabilidad cuestionario de Conflictos Laborales	73
Tabla 10	Distribución de docentes según políticas públicas	75
Tabla 11	Distribución de docentes según planeamiento estratégico	76
Tabla 12	Distribución de docentes según conflictos laborales	77
Tabla 13	Distribución de docentes según dimensión intrapersonal de conflictos	78
Tabla 14	Distribución de docentes según dimensión interpersonal de conflictos	79
Tabla 15	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	80
Tabla 16	Resumen del modelo	81
Tabla 17	Variables en la ecuación	81
Tabla 18	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	82
Tabla 19	Resumen del modelo	82
Tabla 20	Variables en la ecuación	82
Tabla 21	Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo	83
Tabla 22	Resumen del modelo	84
Tabla 23	Variables en la ecuación	84

Índice de figuras

Figura 1	Componentes del Planeamiento estratégico	28
Figura 2	Factores Inmersos y la formulación e Políticas Públicas	43
Figura 3	Distribución de docentes según políticas públicas	75
Figura 4	Distribución de docentes según planeamiento estratégico	76
Figura 5	Distribución de docentes según conflictos laborales	77
Figura 6	Distribución de docentes según dimensión intrapersonal de conflictos	78
Figura 7	Distribución de docentes según dimensión interpersonal de conflictos	79

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016; la población constituida por 320 docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población, en las cuales se han empleado las variables: Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel causal, de tipo básico que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de Conflictos Laborales en la escala dicotómica (si, no), Políticas Públicas en la escala dicotómica (si, no) y Planeamiento Estratégico en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) que brindaron información acerca de Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico, en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Palabras clave: Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico.

Abstract

The present research was to determine the incidence overall objective of Public Policy and Strategic Planning in labor disputes in Secondary Level Educational Institutions in the Network 01 in 2016 Callao Region; the population consists of 320 teachers, nonrandom sample considered the entire population, in which has been used variables: Managing conflict, Public Policy and Strategic Planning.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for purpose non-experimental design causal level, basic type who collected information in a specific period, which was developed by applying the questionnaires instruments: Disputes in the dichotomous scale (yes, no), Public Policy dichotomous scale (yes, no) and Strategic Planning in the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) that provided information about labor disputes, Public policy and Strategic Planning. in size, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that the Public Policy and Strategic Planning significantly impact the Industrial Disputes in Secondary Level Educational Institutions in the Network 01 in 2016 Callao Region.

Keywords: Managing conflict, Public Policy and Strategic Planning.

Resumo

A presente pesquisa foi determinar o objectivo global incidência de Política Pública e Planejamento Estratégico em conflitos laborais nas instituições de ensino de nível secundário da Rede 01 em 2016 Callao Região; a população é composta por 320 professores, amostra não aleatória considerada toda a população, em que foi utilizado variáveis: gestão de conflitos, políticas públicas e planejamento estratégico.

O método utilizado na pesquisa foi o hipotético dedutivo, esta pesquisa utilizado para o nível fins não-experimental projeto causal, tipo básico que coletou informações em um período específico, que foi desenvolvido pela aplicação dos instrumentos de questionários: Controvérsias em a escala dicotômica (sim, não), a escala dicotômica Políticas públicas (sim, não) e Planejamento Estratégico na escala de Likert (sempre, muitas vezes, às vezes, raramente, nunca mais), que forneceu informações sobre conflitos laborais, políticas públicas e planejamento estratégico. em tamanho, os resultados são apresentados graficamente e textualmente.

A pesquisa conclui que existe evidência significativa de dizer que a Política e Planejamento Estratégico Público impactar significativamente os conflitos laborais nas instituições de ensino de nível secundário da Rede 01 em 2016 Callao Região.

Palavras-chave: Gestão de conflitos, Política Pública e Planejamento Estratégico.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Granados (2012) realizó la siguiente tesis doctoral: *La solución de conflictos Colectivos laborales: especial Referencia a los sistemas autónomos* Universidad de Granada. El presente trabajo de investigación tiene por objeto el planteamiento dogmático, y el estudio de los sistemas de solución de conflictos colectivos laborales; centrándose especialmente en el análisis crítico de los sistemas normativos de carácter extrajudicial denominados de solución autónoma, de aquellos conflictos. El autor concluye que el Ordenamiento Jurídico Laboral se ha caracterizado por la variedad de sistemas de solución de conflictos Sin embargo, en los últimos veinte años tanto los interlocutores sociales como el propio Legislador han realizado un gran esfuerzo por el desarrollo y promoción, respectivamente, de los procedimientos autónomos de solución de conflictos; el ingente desarrollo de la «solución autónoma de conflictos» obliga al laboralista a realizar un exhaustivo estudio sobre la cuestión con el objeto de deslindar los problemas técnicos que sin duda su puesta en funcionamiento ha generado, y poder así articular propuestas de solución.

Krieger (2012). Tesis Doctoral: *Aportes para una teoría parcial de la metodología de planeamiento estratégico participativo en grandes organizaciones públicas*. Universidad de Buenos Aires. Método descriptivo comparativo, no experimental. El autor concluye que: Examiné la pertinencia de la metodología de investigación acción en el planeamiento estratégico participativo para grandes organismos del sector público concluyendo en la conveniencia de su uso y en el aporte original que esta estrategia significa en la transformación organizacional. Examiné la metodología de Planeamiento Estratégico Participativo de Grandes Organizaciones Públicas y su vinculación con la metodología de gestión por objetivos, es decir, pasé revista al proceso de llevar la estrategia a la operación en el ámbito público mediante la programación técnica operativa y lograr su correlato en la programación presupuestaria. Estudie los instrumentos de Planeamiento Estratégico Participativo de Organismos Públicos (PEPOP) en grandes

organismos en el marco de la investigación acción y analicé su capacidad transformadora. Para ello, consideré catorce hipótesis que abarcaron dos grandes dimensiones: A) Hipótesis acerca de los instrumentos de Planeamiento Estratégico Participativo de Organismos Públicos (PEPOP) en el marco de la investigación acción analizando su capacidad transformadora. El haber tomado el PEPGOP como un tema de investigación acción constituye uno de los aportes originales de esta tesis. Otro de los aportes estriba en haber validado el impacto de los instrumentos de investigación-acción sobre el cambio de la cultura organizacional, y sobre el mismo proceso de planificación estratégica y de transformación y que no se encuentran así formulados en la literatura comparada. B) Hipótesis acerca de la metodología de Planeamiento Estratégico Participativo de Organismos Públicos (PEPOP) y su vinculación con la metodología de gestión por objetivos de Organismos Públicos. Del análisis de las respuestas del comportamiento de las hipótesis comprobadas cuantitativamente en el caso SENASA, trianguladas con las respuestas de los informantes clave de cada uno de los otros organismos comparativamente estudiados, donde se aplicó la metodología del Planeamiento Estratégico Participativo de Grandes Organizaciones Públicas (PEPGOP). Se nota una correspondencia muy alta entre uno y otro tipo de respuesta. Esta constatación me permite afirmar que las hipótesis comprobadas para el caso SENASA pueden llegar a extenderse a otros organismos públicos. Puede afirmarse que estas hipótesis fueron correctamente exploradas y que pueden alimentar, sin riesgo, otros diseños descriptivos y explicativos, comprensivos y proyectivos y sobre todo pueden guiar futuros trabajos de investigación – acción sobre el Planeamiento Estratégico Participativo de Grandes Organizaciones Públicas (PEPGOP). La utilidad de las metodologías e instrumentos empleados también está comprobada en distintos contextos políticos, económicos y sociales y en distintas organizaciones, por lo tanto, aunque perfectibles, pueden guiar distintas intervenciones organizacionales en materia de planeamiento estratégico. Por último, se reafirman las dimensiones de participación, apoyo político (de autoridades políticas y plana gerencial de línea) de continuidad en el esfuerzo y en su direccionalidad, como elementos claves a tener en cuenta en la implementación de un planeamiento estratégico de organizaciones públicas. Se refuerza la idea que el Planeamiento Estratégico

Participativo de Grandes Organizaciones Públicas (PEPGOP) sólo culmina con éxito y realizaciones cuando se logra vincular la estrategia con la operación, logrando traducirla en programas técnico operativos y presupuestarios y si se la inserta en el accionar cotidiano. En resumen, la amplia comprobación de las hipótesis formuladas, y su concatenamiento en la propia puesta a prueba, la triangulación y la comparación de los hallazgos con el estado del arte en la materia, me permiten aseverar que se ha cumplido el objetivo de realizar un aporte para una teoría parcial de planeamiento estratégico participativo en grandes organizaciones públicas.

En Suecia, en la Universidad de Umea, Nordell (2012). En su tesis *“Strategic Planning in Japanese Companies a qualitative study on strategic planning with a focus on cultural aspects”*. “Planificación Estratégica de la Empresa Japonesa. Un estudio cualitativo sobre la planificación estratégica con un enfoque en los aspectos culturales”. El objetivo principal de esta tesis era proporcionar una comprensión más profunda en relación con el concepto de planificación estratégica en las empresas japonesas. Tenía dos propósitos: Comprender el proceso de planificación estratégica actual, de qué manera se utiliza en las empresas japonesas, y si la cultura japonesa influye en el proceso de planificación estratégica. La pregunta de investigación de esta tesis ha sido: ¿Cómo funciona el proceso de planificación estratégica en las empresas japonesas en el trabajo y ¿De qué manera es la cultura japonesa una influencia? Después del estudio cualitativo se llegó a las siguientes conclusiones: No existe un único proceso de planificación estratégica, el caso es específico para las empresas japonesas. El paso más importante en el proceso de planificación estratégica de las empresas japonesas, fue la creación de consenso. También se ha encontrado que la cultura japonesa ha tenido un gran impacto en el proceso de planificación estratégica, aunque parece que hay un cambio, cada vez más ágil y más internacional para poder competir en el mercado mundial. Las empresas japonesas también tienen que evaluar si la planificación estratégica debe ser utilizada como un camino hacia un mundo cada vez más globalizado, y en caso afirmativo, de qué manera.

Cámara, (2012), realizó la siguiente tesis doctoral para optar el grado de Doctora: *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación que existe entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Conflictos Intragrupales vividos por el profesorado de esos centros y su nivel de Compromiso Organizacional y de qué modo interactúan estas variables. Para el desarrollo de la investigación se utilizará una metodología Empírica, Cuantitativa, No experimental/Correlacional y Muestral. La población estuvo conformada por 6494 profesores, la muestra estuvo representada por 513 docentes. A las conclusiones a las que arribó la investigación fueron las siguientes: Según los resultados obtenidos, se concluye que el Conflicto de Tarea es lo que presenta mayor prevalencia y menor desvío estándar en la muestra estudiada, lo que corrobora la hipótesis planteada. Se verificó la existencia de asociaciones positivas fuertes entre los diferentes tipos de conflicto, lo que revela que la mayoría de los profesores que vive uno de los tres tipos de conflicto con frecuencia participa también frecuentemente en conflictos de los dos otros tipos.

Espinoza (2013), realizó la siguiente investigación para optar el grado de Doctor: *Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana*. El objetivo principal de la siguiente investigación fue determinar que el Plan Estratégico basado en un Modelo de Excelencia del Premio Nacional a la Calidad del Perú permite el alineamiento de la organización contribuyendo a mejorar la gestión y desarrollo de las empresas de Seguridad y Vigilancia Privada de Lima Metropolitana. El tipo de estudio es descriptivo y aplicativo, es una investigación de nivel descriptivo – correlacional. Se utilizó el método de observación, análisis, síntesis, inducción y deducción, presenta un diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, con énfasis en la descripción y correlación de las variables que conforman la hipótesis planteada. La población de estudio para el presente trabajo de investigación comprende a 232 empresas de seguridad y vigilancia privada ubicadas en Lima Metropolitana, la muestra estuvo representada por tres únicas grandes empresas que cotizan en la bolsa de

valores de su país de origen. A las conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: El uso como instrumento del plan estratégico basado en un modelo de excelencia en la gestión del Premio Nacional de la calidad del Perú los resultados fueron: G4S 58, Prosegur 53 y Securitas 51 puntos respectivamente. Que representan el 68%, 62% y 60% respecto al máximo que es de 85 puntos. Lo que significa que hay una participación moderada de los directivos en el Perú al cumplimiento del Plan Estratégico elaborado por las Casas Matrices que se encuentra en Europa. Según el resultado de la encuesta en cuanto al grado de satisfacción general con el servicio de seguridad y vigilancia privada en las agencias bancarias, el 3% están completamente satisfecho, 66% satisfechos y el 31% insatisfecho, lo que es comprobado con la fundamentación estadística. Los resultados de la encuesta nos revela en cuanto al grado de satisfacción en la calidad del servicio de seguridad y vigilancia privada de las agencias bancarias el 51% dejo estar satisfecho mientras un 49% no están de acuerdo, con lo que conlleva a una percepción de la falta de una política de servicios de seguridad de calidad hacia los clientes. Se concluye que si la organización se alinea adecuadamente a un modelo de excelencia en la gestión, pueden mejorar, desarrollar y ser sostenible en el tiempo y que puede extenderse a cualquier empresa del sector de Seguridad y Vigilancia Privada de Lima Metropolitana (pp. 155-156). El autor afirma que el planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas es necesario ya que permite que la institución tenga una ruta definida el cual les permita avanzar. Las autoridades se deben preocupar para que la institución logre un desarrollo con excelencia.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Ávila (2012). Tesis Doctoral: *Planeamiento Estratégico del Sector Bancario Peruano*. PUCP. La presente tesis desarrolla el plan estratégico del sector bancario peruano, sector que se considera importante debido a que soporta el desarrollo económico del país y que posee un gran potencial de crecimiento por las características favorables que vive el Perú actualmente. La metodología empleada tuvo como base una revisión bibliográfica así como publicaciones de actualidad y entrevistas con autoridades del sector que nos dieron su punto de

vista, visión y expectativas del sector bancario peruano según su trayectoria y experiencia en él. El autor concluye que el sector bancario peruano es sólido, seguro y en los últimos años ha experimentado una importante etapa de crecimiento, presentando alto potencial para continuar creciendo. Esta tendencia solo podría ser revertida si se produce una importante contracción del PBI. El sistema bancario peruano atraviesa una etapa propicia para crecer de manera ordenada, ampliando su cobertura e impulsando la bancarización de manera rentable. El sistema bancario peruano tiene en el uso de la tecnología una de sus principales fortalezas, principalmente porque: Permite mejorar los productos y servicios, haciéndolos más sencillos y simples de entender por los clientes. Permite optimizar los procesos haciéndolos más eficientes, por lo tanto es posible ofrecer productos más competitivos. Hace posible unificar las redes de atención fuera de oficinas: cajeros automáticos y cajeros corresponsales. El mayor uso de la telefonía celular y de Internet, significará una serie de oportunidades para el sistema bancario peruano, entre ellas: Potenciar los canales de atención para sus clientes: telefonía celular, Internet Mayor eficiencia al trasladar transacciones financieras a canales más económicos y eficientes. El sistema bancario peruano desempeña un rol muy importante en cuanto se refiere a la responsabilidad social, debido a: Los bancos deciden qué proyectos financian y que proyectos no financian. Reactiva varios sectores de la industria en el país, tales como: construcción e inmobiliario; además, consolida zonas comerciales, impulsa las inversiones en telecomunicaciones en provincias e impulsa las importaciones tecnológicas. La coyuntura macroeconómica del país es favorable para dar continuidad al crecimiento del sector bancario peruano, para lo cual los bancos deberán invertir y asumir un mayor riesgo, con el objeto de lograr una mayor bancarización, de manera rentable y sostenible. El análisis del sector bancario peruano muestra que la actual crisis internacional ha afectado ligeramente el crecimiento del PBI, aunque éste es sostenido, apoyado principalmente por las exportaciones de materia prima y la demanda interna, lo cual sugiere un riesgo asociado al precio de los commodities y al sobre endeudamiento de las familias. En la actualidad, el Perú cuenta con recursos suficientes para evitar una desaceleración de la economía, ya sea a través de la política monetaria o política fiscal, debido al superávit existente. Sobre la base de los ratios presentados, es

posible afirmar que el sector bancario peruano es uno de los más sólidos en Latinoamérica, lo cual le permite afrontar adecuadamente las mayores exigencias de los entes reguladores, asociadas a la protección del consumidor. El sector bancario peruano es atractivo en términos de las rentabilidades obtenidas por sus participantes, la entrada al sector es difícil debido a la exigente regulación y requerimientos financieros, el alto nivel de competitividad y el poder de negociación de los clientes; si a ello se suma la baja amenaza de los sustitutos, es posible concluir que los actuales participantes del sector se encuentran altamente protegidos. El sector bancario peruano es transparente pero no es percibido como tal, por lo cual resulta necesario simplificar sus procesos de contratación, las características de sus productos y servicios y brindar servicios ágiles y sencillos, que permitan mejorar la relación con sus clientes, lo cual deberá ser difundido adecuadamente para mejorar la percepción que se tiene de los bancos. Ha sido identificado un potencial para que el sector bancario peruano sea más eficiente, para lo cual será necesario uniformizar los gastos en redes fuera de oficinas (cajeros automáticos y cajeros corresponsales) para llegar a una mayor cantidad de clientes, tal como se hace en otros países de Latinoamérica (Chile y Venezuela), así como de Europa (España) y de EE.UU.

Rivera, (2012); en su Tesis de Maestría: *Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Lurigancho*. Pontificia Universidad Católica del Perú; planteó como objetivo la elaboración del plan estratégico de San Juan de Lurigancho del año 2012 al año 2021; la metodología comprende una investigación documental de enfoque cualitativo, teniendo como población el conjunto de documentos analizados y estudiados que permitieron elaborar la propuesta. Entre las principales conclusiones se tiene que el proceso estratégico, se han determinado siete Objetivos de Largo Plazo (OLP), entre los cuales destacan los siguientes: (a) el de tipo infraestructural, que es de gran relevancia para fomentar la inversión y el desarrollo económico del distrito; (b) el de tipo educacional, que busca incrementar la población con estudios técnicos en el distrito; y (c) el de tipo medio ambiental, que busca disminuir los niveles de dióxido de carbono (CO₂) y de contaminación sonora, así como mejorar el manejo de residuos sólidos. Asimismo, se ha planteado la necesidad de mejorar la

seguridad ciudadana, con lo que se favorece de esta forma el bienestar de la población y el establecimiento de nuevas empresas en el distrito. Se plantea implementar un tablero de control que permita controlar el cumplimiento y medir los resultados de cada Objetivo de Corto Plazo (OCP) propuesto. El logro de los objetivos es una tarea conjunta entre las entidades públicas y privadas, la población y el personal de la municipalidad, con la finalidad de que San Juan de Lurigancho deje de ser un distrito con altos niveles de pobreza e inseguridad ciudadana, y llegue a posicionarse como una fuente de productividad y bienestar económico para sus ciudadanos.

Meza, (2014). En su tesis Doctoral titulada: *Memorias e Identidades en Conflicto: el sentido del recuerdo y del olvido en las comunidades rurales de Cerro de Pasco a principios del siglo XXI*; planteo un estudio de enfoque cualitativo, de diseño documental etnográfico con el objetivo de dialogar sobre lo acontecimientos de conflictos y violencia social vivido en el Perú en el marco de la reconstrucción de la democracia en el Perú, a partir del gobierno de transición de Valentín Paniagua, la verdad se convierte en una condición necesaria para restaurar la ciudadanía plena, así como restablecer la ley y la legitimidad política luego de haber vivido una historia violenta producto de la guerra interna. En este sentido, la creación de la Comisión de la Verdad en este gobierno (y más adelante la Comisión de la Verdad y Reconciliación-CVR en el gobierno de Toledo) ha sido un mecanismo esencial en el establecimiento de una versión histórica –acaso la más importante del conflicto armado interno acontecido entre 1980 y el año 2000. Este proceso es decisivo en tanto busca lograr un grado de reconexión social y moral después de estos sucesos, así como la apertura dialógica entre los afectados y el Estado, dando lugar a la reconstrucción pública de la memoria de esa verdad negada por la “clase política” conservadora. Precisamente, gran parte de este sector quiere «voltear la página» e insiste en detener las investigaciones sobre la violación de los derechos humanos perpetrados por las fuerzas del orden. Para ellos es más importante no hurgar en el pasado, más aún es necesario “...perdonar sin investigar, sin sancionar, sin examinar críticamente el camino trágico que hemos transitado”. En vez de establecer una lectura crítica de los hechos de violencia intentan cerrar el paso al debate público de este proceso,

sus secuelas en los afectados y frenar la formación de una opinión pública en torno a estos contenidos. Entre sus principales conclusiones se tiene que En la reconstrucción de las memorias del pasado violento los afectados de este pueblo establecen –desde su posición de víctima (de Sendero luminoso o del Ejército) dos narrativas bien marcadas. La primera narrativa, es defendida por los familiares afectados por el Estado, quien actúa a través del ejército. Su contenido refiere que es importante esclarecer las causas que originaron las desapariciones y asesinatos de sus parientes, por tanto se debe exigir al Estado tomar en cuenta su verdad (familiares-testigos) para llevar a cabo el debido proceso a los responsables. La segunda narrativa, ha sido elaborada por los afectados, víctimas de Sendero Luminoso. Para ellos tomar venganza contra los responsables que atentaron la vida de sus seres queridos es fragmentar aún más a la comunidad rural. Por tanto asumen que es mejor olvidar el pasado, lo que importa es reafirmar los lazos de la unidad comunal. Estas narrativas se presentan como la disputa de la verdad de los hechos. La defensa de estas posturas se manifiesta en los debates (públicos) que organizan los afectados (del 2001 al 2005) en la ciudad de Cerro de Pasco y Huancayo. Pero, en marzo del 2005 estas jornadas tienen dificultades para continuar. El problema: ambos grupos no se ponen de acuerdo qué narrativa debe prevalecer como la verdad de los hechos del pasado.

1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Planeamiento Estratégico

Evolución del significado Planeamiento Estratégico

Existe muchas formas de enfocar el planeamiento estratégico respecto a la conceptualización del término planeación, es importante expresar lo expuesto por diversos investigadores de la ciencia administrativa, tales como: Machuca (2009), refiere que: “La planeación es el proceso en el que se estableces las metas y directrices apropiadas para el logro de los objetivos. Abarca la definición de los objetivos o metas de la organización, el establecimiento de una estrategia global

para alcanzar esas metas y el desarrollo de una amplia jerarquía de planes para integrar y coordinar las actividades” (p. 123).

Al diseñar un ambiente para el diseño efectivo y funcional de los individuos que trabajan en grupo, la tarea principal de un administrador es asegurarse de que todos comprendan el proyecto a realizar y los objetivos del grupo, así como los métodos para alcanzarlos. Si el esfuerzo de grupo se enfoca en ser efectivo, las personas debe saber lo que se espera se cumplan. Esta es la función de la planeación, la más básica de todas las funciones gerenciales.; el proceso de planeación es la herramienta para administrar las relaciones con el futuro; es una aplicación específica del proceso de tomar decisiones. Las decisiones que buscan influir en el futuro o que se pondrán en práctica en él son decisiones de planeación. Este proceso consiste en definir objetivos o resultados a alcanzar, al igual que los medios para realizarlos. Imaginar una situación futura y trabajar para construirla la mejor forma de evitar el futuro es inventarlo, precisa que: La planeación es el proceso de determinar como la organización puede llegar a donde quiere llegar. En términos más formales, la planeación es el desarrollo sistemático de los programas de acción encaminados a alcanzar las metas acordadas por la empresa por medio del análisis, la evaluación y selección de las oportunidades prevista (p.123).

Como conclusión podemos indicar que la planeación es la previsión que toma una organización para cumplir con sus objetivos futuros.

Estas definiciones clarifican una cualidad característica de la planificación estratégica, su carácter formal, en relación directa con la visión convirtiendo a la planificación cómo sistema integrado de decisiones.

Definición de Planeamiento estratégico

El Planeamiento Estratégico es el proceso sistémico construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos; involucra acciones de Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación (CEPLAN, 2014, p. 3).

En este sentido se puede decir que “El planeamiento estratégico contribuye a hacer realidad la visión compartida que como país tenemos sobre nuestro futuro, articulando los objetivos estratégicos, indicadores y metas Nacionales, sectoriales y territoriales e institucionales” (CEPLAN, 2014, p. 4).

Importancia de la Planificación Estratégica

Respecto a la Importancia Huamani (2013); refiere que:

La organización actúa en un escenario turbulento, donde, la única constante es el cambio. Así algunos de estos cambios son inevitables, como por ejemplo: la creciente competencia y/o tendencias tecnológicas; mientras que otros cambios son resultados de nuestros propios esfuerzos creativos, como el desarrollo de una cultura corporativa orientada hacia la atención del cliente, entre otros. El proceso de Planeamiento Estratégico comprende ambos tipos de cambio, los de carácter inevitable y los de carácter creativo. Ahora bien, la Planificación a Largo Plazo es un concepto antiguo de proyección hacia el futuro, mientras que el Planeamiento Estratégico es la interpretación moderna de tal concepto, el mismo que actúa de enlace entre lo que comúnmente conocemos como el pensamiento intuitivo y el pensamiento analítico. El Planeamiento Estratégico tiene como base al análisis (siguiendo el método científico) y a una modesta, pero no por ello menos importante, dosis de intuición. Así el Planeamiento Estratégico involucra el dominio de temas como la demanda por nuestros productos y/o servicios, los factores que afectan

nuestra capacidad de oferta, nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades; el análisis del entorno competitivo y cambios tecnológicos, así como las implicancias de carácter financiero inherentes a las decisiones operativas, más conocidas como amenazas (p.2).

El Planeamiento Estratégico se caracteriza por la dualidad equilibrada entre los procesos analítico e intuitivo. Esto permite simular entornos internos y externos sensibles a la empresa.

Factores a estudiarse en el planeamiento estratégico

Huamani (2013). Define los siguientes factores:

El entorno: La organización existe en el contexto de un complejo mundo comercial, económico, político, tecnológico, cultural y social. Este entorno cambia y es más complejo para unas organizaciones que para otras. Puesto que a la estrategia le incumbe la posición que mantiene una empresa con relación a su entorno, la comprensión de los efectos del entorno en la empresa es de importancia capital para el análisis estratégico.

Los recursos: Así como existen influencias externas sobre la organización y sobre su elección de estrategias, también existen influencias internas. Una de las formas de estudiar la capacidad estratégica de una organización es considerar sus puntos fuertes y sus puntos débiles (qué es lo que la organización hace bien y en qué falta, o donde se encuentra en ventaja o desventaja competitiva).

Las expectativas: Los que esperan del futuro los diferentes agentes es importante, pues influirá en lo que se considera aceptable en términos de estrategias anticipadas por la Alta Dirección. No obstante, las creencias y los supuestos que constituyen la Cultura Organizacional, aunque menos explícitas, también tienen una influencia importante.

Las bases: El entorno, los recursos y las expectativas, en el marco cultural y político de la organización proporcionan las bases del análisis

estratégico. Sin embargo, para comprender en qué posición estratégica se encuentra una empresa, es necesario considerar también en qué medida la orientación e implicaciones de la estrategia actual y los objetivos que sigue la organización están en línea con las implicaciones que pueden afrontarlas.

La ejecución del planeamiento estratégico es la parte más importante. El objetivo es preparar a cada organización para enfrentar a diferentes entornos para estar preparado ante posibles cambios para poder controlarlos en beneficio de la empresa.

Componentes del Proceso de Planificación Estratégica

La planificación estratégica en el ámbito público es una herramienta que nos ayudará al establecimiento de prioridades, objetivos y estrategias como apoyo a la definición de los recursos que necesitamos para lograr los resultados esperados, por lo tanto debe ser un proceso simple e incorporado en la rutina de la toma de decisiones directivas en el proceso presupuestario. Desde esta perspectiva, debemos contar con estándares de confiabilidad para identificar aspectos claves que apoyen la gestión organizacional, tales como la definición de la Misión, Objetivos Estratégicos, Estrategias, definición de metas e indicadores. En la figura 1 siguiente, se desarrolla un modelo básico de planificación estratégica (Armijo, 2011, p.12).

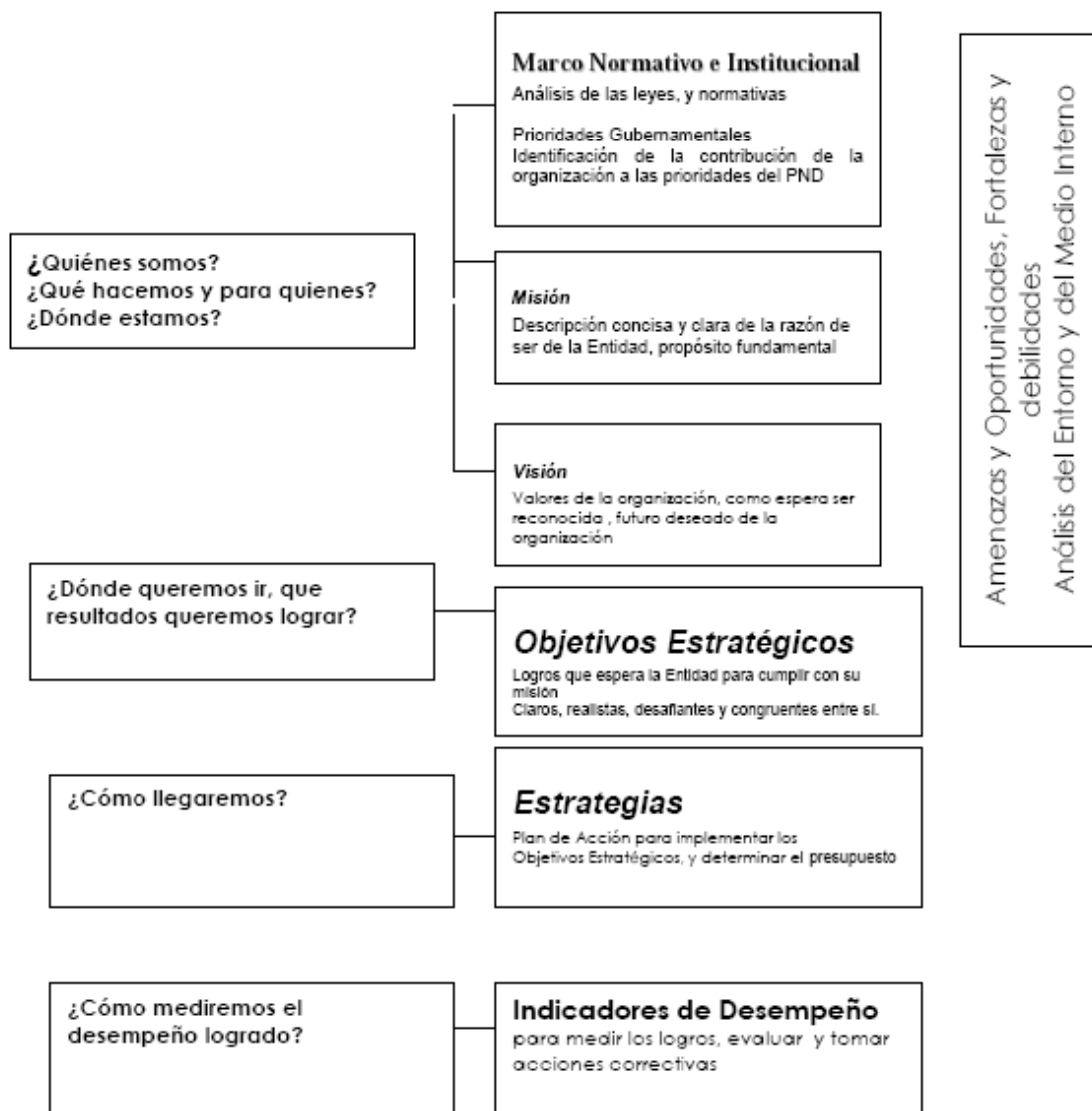


Figura 1. Componentes del Planeamiento estratégico

Factores Inmersos en la elaboración del planeamiento estratégico

Navarro (2012). Los describe como:

Declaración de la visión

La Visión es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa en el largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse. Visualice con su equipo el estado futuro deseado de la empresa. La visión responde a la pregunta: ¿qué queremos ser?

Declaración de la misión y establecimiento de valores

La misión de la empresa es su razón de ser, su propósito. Pregúntese a usted y a su equipo qué creen que el cliente espera de su empresa y expréselo en una lluvia de ideas, sin incluir las palabras calidad, precio y servicio, ya que son comodines frecuentemente utilizados, jerarquice las ideas de cada miembro del grupo para llegar a un consenso y redacte la misión con esas ideas. La misión responde a la pregunta: ¿cuál es nuestra razón de ser?

Análisis externo de la empresa

Analice y defina los entornos Político, Económico, Social, Tecnológico y Ecológico, que constituyen el análisis de entorno externo de la empresa. Identifique oportunidades y amenazas. Se evalúan aspectos que ya existen, así como aspectos que podrían existir (tendencias).

Análisis interno de la empresa

Consiste en el estudio de los diferentes aspectos o elementos que puedan existir dentro de una empresa, con el fin de conocer el estado o la capacidad con que ésta cuenta, y detectar sus fortalezas y debilidades. Para el análisis interno se evalúan los recursos que posee una empresa, ya sean financieros, humanos, materiales, tecnológicos, etc.

Establecimiento de los objetivos generales

Pregúntese ¿Bajo qué criterios tomamos decisiones? Son los resultados específicos que se desean alcanzar. Deben ser alcanzables, medibles y cuantificables en un tiempo determinado, para alcanzar la misión. Responde a la pregunta ¿Qué vamos a hacer? Estos objetivos se establecen teniendo en cuenta los recursos o la capacidad de la empresa, así como la situación del entorno.

Diseño, evaluación y selección de estrategias

Defina las estrategias, alternativas o cursos de acción para lograr los objetivos y la misión. Muestran el uso y la asignación de los recursos. Responde a la pregunta ¿Cómo vamos a hacerlo? Para formular la estrategia puede usarse la Matriz DOFA, un marco conceptual para un análisis sistemático que facilita el apareamiento entre las amenazas y

oportunidades externas con las debilidades y fortalezas de la organización.

Diseño de planes estratégicos

Finalmente, una vez que hemos determinado las estrategias que vamos a utilizar, se procede a diseñar los planes estratégicos, que consisten en documentos en donde se especifica cómo es que se van a alcanzar los objetivos generales propuestos, es decir, cómo se van a implementar o ejecutar las estrategias formuladas (p.23).

Al ejecutar la planeación se hace partiendo del enfoque global de la organización, el entorno y sus complicaciones van delineando el rumbo y los cambios necesarios.

Teorías del Planeamiento Estratégico

Guest (2010). Describe las siguientes teorías:

Teorías de sistemas George Chadwick: La planeación es un proceso de previsión humana y de acción, establece un paralelismo entre el método científico y el proceso de planeación. Del proceso de planeación entiendo que compara con el método científico ya que es necesaria la observación directa, formular hipótesis, poner a prueba la hipótesis para comprobarla y de este modo saber es funcional, así pues lo mismo sucede con el proceso de planeación.

Teoría del desarrollo o del cambio planificado Jorge Ahumada: Es una metodología para escoger alternativas, que se caracterizan por que permite verificar la prioridad, factibilidad y compatibilidad de los objetivos y seleccionar los instrumentos más eficientes.

Corriente prospectiva o de innovación Russell Ackoff: Es una toma de decisiones anticipada, proceso de decisión de lo que se va hacer y cómo se va hacer antes de necesitar actuar.

Corriente administrativa Fayol: Estimar el futuro y preparar provisiones tiene una gran similitud con lo que llamamos mantenimiento predictivo en

ingeniería una predicción a determinado tiempo de los problemas posibles que se puedan presentar en la maquinaria, así como las acciones para resolverlos.

Cada teoría establece un panorama de la planeación, siempre enfocada a cumplir con los objetivos. Cada una establece el diagnóstico de la problemática se basan la retroalimentación y en propuesta de soluciones de acuerdo con cada situación.

Dimensiones de la Planeación Estratégica

De acuerdo con la encuesta de planeamiento estratégico del autor Sánchez (2013), incorpora en el instrumento de su creación cuatro dimensiones del Planeamiento Estratégico, los cuales son: Dimensión de Diseño, Dimensión de Implementación, Dimensión de Monitoreo y Dimensión de Evaluación las mismas que a continuación se definen en opinión de diferentes autores”:

Dimensión de Diseño

AIU. (2010): “Diseñar es una tarea compleja, dinámica e intrincada. Es la integración de requisitos técnicos, sociales y económicos, necesidades biológicas, con efectos psicológicos y materiales, forma, color, volumen y espacio, todo ello pensado e interrelacionado con el medio ambiente que rodea a la humanidad” (p.22).

Andra (2012): “El Diseño Estratégico es una actividad de proyección, cuyo objeto es el conjunto integrado de los productos, de los servicios con las cuales una organización se presenta al mercado se coloca en la sociedad y, en este hacer, da forma a la propia estrategia”.

Prodintec (2015): “La única forma de mantener ventajas competitivas a nivel internacional es concibiendo nuevas formas de llevar a cabo las actividades empresariales, empleando nuevos procedimientos, actualizando constantemente

las condiciones técnicas de producción y revolucionando la comunicación. El Diseño es hoy una herramienta clave para generar estas ventajas competitivas”.

En el tiempo se ve la evolución del diseño y sus perspectivas de establecer formas más allá del tiempo, generando comunicaciones visuales, estrategias innovadoras que serán beneficiosas para las organizaciones en sus metas de competitividad.

Dimensión de Implementación

Lorette (2016). Define:

La implementación estratégica es crítica en el éxito de una compañía, consignando quién, dónde, cuándo y cómo se obtendrán los objetivos y las metas deseadas. Se enfoca en toda la organización. La implementación ocurre luego de estudiar las condiciones existentes, realizar análisis FODA e identificar problemas estratégicos y metas. La implementación involucra la asignación de tareas y líneas de tiempo a individuos que ayudarán a que la organización alcance sus metas.

Voltran (2010): “Esta etapa está asociada a la preparación y puesta en marcha de los proyectos que constituyen el plan estratégico. Aquí corresponde definir los proyectos con sus objetivos y metas, plazos y recursos involucrados (humanos y materiales), y asignar responsabilidades así como los recursos para la realización de los mismos” (p.10).

Príncipe (2010). Define:

Se refiere a estar “listos”, para iniciar el proceso de planeamiento en la organización, es decir generar las condiciones culturales para “comprender” los conceptos y exigencias del proceso (que va desde la mera supervivencia a corto plazo hasta el crecimiento planeado y sostenido). Entre las condiciones a revisar están la viabilidad de la

empresa, la vitalidad de sus productos y servicios, su cultura, su distribución y diseño, las expectativas de stakeholders, etc. (p.12).

La implementación de un Plan Estratégico debe estar orientado a la toma de decisiones de la organización. Para lograr el éxito este debe definir claramente los criterios para la toma de decisiones cotidianas que se puedan monitorear y evaluar.

Dimensión de Monitoreo

Scribd (2010): “Es la acción de reportar todos los casos ocurridos de una determinada condición en el área de influencia a las agencias correspondientes. Monitoreo de las acciones y la evaluación de resultados han estado siempre presentes como preocupación y como requisito en el diseño de las políticas, generalmente se los considera como dimensiones externas, controladoras y posteriores al proceso de desarrollo e implementación” (p.34).

Valle (2010): “La teoría de la planificación del desarrollo define el seguimiento o monitoreo como un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno” (p.1).

Iglesias (2010, cita a ONUSIDA, 2003): “Define el Monitoreo como un “rastreo sistemático de los elementos claves del desempeño de un programa/proyecto (aportes, actividades, resultados) y la Evaluación como una valoración episódica del cambio en los resultados propuestos la cual puede ser atribuible o no a la intervención del programa/proyecto” (p.4).

Tomando como base estas definiciones se puede definir el Monitoreo y Evaluación como una herramienta fundamental para orientar la toma de decisiones en las diferentes fases de ejecución de los programas o proyectos,

desde su concepción y diseño hasta su posterior valoración en términos de logros e impactos.

Dimensión de Evaluación

Iglesias (2010, cita a Rossi, 1999): “Definen la evaluación “como un instrumento para estudiar, comprender y ayudar a mejorar los programas en todos sus aspectos importantes, incluyendo el diagnóstico de los problemas a los que se dirigen, su conceptualización y diseño, su implementación y administración, sus resultados y su eficiencia” (p.4).

Andreu (2014). Define:

Es el instrumento que, en lo que a las organizaciones objeto de análisis se refiere, verifica la corrección de la propuesta de actividades y de su ejecución con respecto a los objetivos propuestos y el sistema de evaluación que se haya establecido para realizar su seguimiento, con la finalidad central de que sus conclusiones vehiculen las decisiones precisas para alcanzar una mayor cuota de relevancia en los objetivos, eficacia en su consecución y eficiencia en el uso apropiado de los recursos disponibles (p.8).

ULPGC. (2012): “Como una primera aproximación a la precisión conceptual del término, podemos decir que la palabra evaluación designa el conjunto de actividades que sirven para dar un juicio, hacer una valoración, medir “algo” (objeto, situación, proceso) de acuerdo con determinados criterios de valor con que se emite dicho juicio” (p.12).

En la rutina diaria, constantemente estamos calificando las acciones y decisiones que tomamos. Es un tipo de evaluación informal, que resulta de una información suficiente y adecuada. Pero en evaluaciones de tipo profesionales se necesita una evaluación sistemática y científica que pose validez y fiabilidad.

Aspectos importantes de la Planeación

La planeación como parte del proceso administrativo y de la administración como ciencia, requiere que se reconozca su importancia por todas las áreas de la organización, que estas a su vez hayan participado en la elaboración de los planes en lo que les compete, y que estos planes sean evaluados permanentemente para que se realicen los ajustes del caso y se pueda cumplir con los plazos establecidos para el logro de los objetivos; en este sentido para que la planeación responda a la realidad de la organización, requiere de tres requisitos importantes por parte de los encargados y en general de los responsables e integrantes de cada área, los que se presenta en el siguiente esquema:

De esta forma podemos indicar que la importancia de la planeación radica en que debe ser conocida por toda la organización, que la organización en su conjunta haya participado en su elaboración y que pueda ser evaluada a fin de realizar los ajustes necesarios.

1.2.2 Bases Teóricas de la Variable Políticas Públicas sector educación

Conceptualización del término

Las políticas públicas constituyen una disciplina académica que:

Integra elementos tanto teóricos como prácticos, y que a estas alturas del siglo XXI ya no podemos considerar como novedosa, principalmente porque es un tema que generó sus primeras inquietudes desde los ya añejos estudios de finales del siglo XIX a cargo de Wilson (1887). El estudio de las políticas públicas ha llegado para quedarse como una rama que brota de la Administración Pública y encaminada al perfeccionamiento del actuar gubernamental. Su estudio ha llegado de unos años a la fecha con un deseo de desarrollo y expansión muy agresiva que está transportando a los investigadores mexicanos a tomarla

con una formalidad mucho más activa que lo visto en décadas pasadas (González, 2012, pp. 99-100).

En este sentido se puede afirmar que la política es una ciencia, aunque existen otras opiniones que lo definen como el arte de gobernanza o gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses.

Es importante indicar que una política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Al implementarse una política, está de por medio alcanzar objetivos previamente definidos: es una acción con sentido.

Así mismo se puede decir que una política pública es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. Involucra acciones para satisfacer las demandas de los principales actores que son los ciudadanos de un país.

Evolución del término

Al respecto de hacer historia González, (2012, p. 109), refiere que:

Nos entrega una serie de definiciones en donde nos expone a las políticas como «una supradisciplina orientada a la búsqueda del aprovechamiento y caracterizada por una serie de diferentes paradigmas relacionados con las Ciencias Sociales contemporáneas». Siguiendo con la línea conceptual, se refiere al actuar público como «un problema sobre el cual algo pudiera o debería hacerse y la materializa como «las soluciones a los problemas con los que se enfrenta el poder gubernamental. Finalmente, nos describe la política pública como «una práctica social y no un evento singular o aislado, ocasionado por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o, establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas.

En este sentido se puede afirmar que según González (2012):

La política pública implica el establecimiento de una o más estrategias orientadas a la resolución de problemas públicos así como a la obtención de mayores niveles de bienestar social resultantes de procesos decisionales tomados a través de la coparticipación de gobierno y sociedad civil, en donde se establecen medios, agentes y fines de las acciones a seguir para la obtención de los objetivos señalado; en nuestro concepto concurren los aspectos institucionales, los fenómenos participativos, las fórmulas de representación y otros elementos relacionados con las dimensiones y rendimientos efectivos de la democracia, pero ante todo predomina un elemento central para su existencia que es la presencia de la autoridad gubernamental (p. 110).

Definición de la Políticas Públicas Educativas

Al respecto de definir el término

Vargas, (2014), concretamente refiere que:

Las políticas educativas (PE) son parte de la política pública de un Estado y como la educación es un derecho universal, estas políticas deberían tratar de poner en práctica medidas y herramientas que sean capaces de asegurar la calidad de la educación. De ahí que la PE es el nombre que se le da a una serie de medidas planificadas y puestas en práctica por un gobierno. La PE no nace de la nada, se inscribe en el marco más amplio de una filosofía de la educación y es el resultado de múltiples influencias de los sistemas sociales que actúan sobre el sistema educativo. Por tanto, la PE es el elemento esencial en la configuración del sistema educativo de un país, y el ministerio de Educación es el responsable de elaborarla para orientar cómo se va a desarrollar la educación. Esto significa definir el rumbo que deben tomar determinadas acciones para alcanzar un fin,

fijar el sentido que debe tener la educación en un momento y espacio determinados (p.11).

En este orden de ideas la Políticas Educativas, son el conjunto de acciones de los que pretende hacer con el sistema educativo, es decir, es la forma de organizar las instancias encargadas de impartir la educación, según corrientes y teorías educativas, psicológicas, sociológicas, administrativas; en tal sentido la política educativa define además, los comportamientos que son legítimos y valorados y los que no lo son o han dejado de serlo.

Sistema Educativo en el Perú

El sistema educativo en el Perú, tal como señala la Ley General de Educación, Ley N° 28044 (aprobada en julio de 2003), está organizado para responder a los fines y principios de la educación, así como, para adecuarse a las necesidades y exigencias del país. En este sentido su estructura contempla: Las etapas son períodos progresivos que se desarrollan en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Existen dos grandes etapas: La Educación Básica, orientada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, tiene un enfoque inclusivo, es obligatoria y cuando la imparte el Estado, es gratuita, y La Educación Superior, orientada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como al logro de competencias profesionales de alto nivel (Consejo Nacional de Educación, 2010, p. 7).

Modalidades Educativas

Es importante indicar que son alternativas de atención educativa en función de las características de las personas a quienes se destina el servicio; en este sentido el Consejo Nacional de Educación (2010) indica las siguientes modalidades:

La Educación Básica Regular es la modalidad dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo. La Educación Básica Alternativa es una modalidad que tiene los mismos

objetivos y calidad equivalente a la Educación Básica Regular y enfatiza la preparación para el trabajo de los estudiantes que no accedieron oportunamente a la educación regular o no pudieron culminarla. La Educación Básica Especial tiene un enfoque inclusivo y atiende a personas con necesidades educativas especiales, sea por discapacidad o por superdotación. La Educación a Distancia es una modalidad caracterizada por la interacción simultánea o diferida entre los actores del proceso educativo, aplicable a todas las etapas del sistema educativo (p. 7).

Niveles Educativos

En el transcurrir de la formación de los estudiantes tienen que ir avanzando en sus estudios, esto implica niveles a seguir, al respecto el Consejo Nacional de Educación (2010), refiere los siguientes niveles educativos.

Educación Inicial: constituye el primer nivel y atiende el desarrollo integral de los niños menores de seis años. Educación Primaria: tiene como finalidad educar integralmente a los niños, tanto en el despliegue de sus potencialidades como en la adquisición y desarrollo de conocimientos. Se realiza a través de seis grados, y tienen una duración de seis años. Educación Secundaria: ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica, afianzando su identidad personal y social. Tiene una duración de cinco años (p.7).

Política Pública Educativa en el Perú

En el Perú, dada la estabilidad democrática de los últimos años, en el año 2010 en diversas regiones del país culminando los períodos de gobierno 2006-2010 se realizaron procesos de balance de la implementación de los Proyectos Educativos Regionales, fruto de los cuales se recomendaron políticas prioritarias para el siguiente período de gobierno regional. Estas propuestas se trabajaron con los candidatos a la presidencia de cada gobierno regional de manera que fueran

incorporadas en los planes de gobierno. En algunas regiones se suscribieron pactos o compromisos por la educación y la infancia. Simultáneamente, en Encuentros Macro regionales convocados por el Consejo Nacional de Educación y la Mesa Interinstitucional de Gestión y Descentralización se fue consolidando una propuesta nacional, la que se discutió y aprobó en el VI Encuentro Nacional de Regiones de diciembre del año 2010. En ese proceso se acordó que la agenda se estableciera para un período de cinco años 2011-2016 con la finalidad de comprometer dos períodos de gobierno regional. Además del proceso de construcción regional antes señalado, se ha tomado en cuenta las “Propuestas de política de educación del Consejo Nacional de Educación” presentadas en octubre del año 2010. También se han tomado en cuenta otros procesos que están aún en curso tales como la formulación de las metas 2021 elaboradas por el MED, el CNE y la OEI que están aún pendientes de aprobación y el Plan Perú formulado por el CEPLAN que está en su etapa final de elaboración (Consejo Nacional de Educación 2011, p.7).

Aprendizajes y desafíos

No cabe duda que en un diagnóstico breve en el Perú existen una problemática que involucra una serie de factores escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes; igualmente factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica; como también existen factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente; ello implica que la propuesta pedagógica deba ser consensuada y diversificada, consecuencia de la ejecución de ciertas políticas públicas en el sector educación; en el sentido el Ministerio de Educación (2014), precisa que:

El Marco Curricular propone un conjunto delimitado de aprendizajes considerados fundamentales para encarar los desafíos que nos plantean el país y los tiempos actuales a todos los peruanos y peruanas, desde lo particular de nuestra diversidad. Al final de su escolaridad, todos los estudiantes deben haber logrado cada uno de ellos, pues en conjunto los habilitan para participar activamente en la sociedad peruana y la

comunidad mundial, sea en el campo productivo, social, científico, tecnológico o cultural en general, como agentes de cambio. Según la Ley General de Educación, la finalidad de la educación en el Perú es formar personas capaces de lograr su propia realización. Para ello, deben desarrollar competencias en cuatro ámbitos: la afirmación de su identidad y autoestima, el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno social y ambiental, la vinculación al mundo del trabajo y los retos en el mundo del conocimiento. Pero la ley señala, además, que la educación debe permitirles igualmente contribuir a superar los grandes desafíos que tenemos como país, tanto en la formación de una sociedad democrática, a la vez más justa e inclusiva y con identidad, como en la superación de la pobreza a través de un modelo de desarrollo sostenible, que proteja y aproveche nuestra biodiversidad, y nuestra integración a la llamada «aldea global» (LGE 28044, Art.9.) 1 Si ese es el horizonte de la educación básica, ¿qué es entonces lo que se requiere aprender en las escuelas para avanzar realmente en esa dirección? Responder esa pregunta requiere una lectura más precisa del país en sus dilemas y desafíos actuales. 2 ¿Cuáles son los desafíos y dilemas de los peruanos del siglo XXI que interpelan al currículo? (p. 32).

Dimensiones de las Políticas educativa

El Ministerio de Educación del Perú a través de la encuesta nacional de docentes de instituciones educativas públicas y privadas 2014; tuvo por finalidad recoger información actualizada de los docentes de instituciones públicas y privadas a nivel nacional sobre los recursos, condiciones, valores y políticas que influyen en su desempeño y desarrollo profesional; a través de una encuesta a nivel nacional, dirigida a una muestra representativa de docentes de instituciones de la educación básica regular; como objetivo general se tuvo el obtener información estadística confiable sobre los docentes de instituciones públicas y privadas de educación básica regular, sus características sociodemográficas y económicas, sus percepciones y aspiraciones profesionales; y como específicos identificar las necesidades y demandas del docente en torno a su trayectoria formativa y laboral

docente, necesidades/expectativas laborales y de formación docente; condiciones de trabajo docente (sociales, pedagógicas y de gestión); relaciones con instituciones gremiales y otras del sector educación; desempeño y evaluación docente; valores y creencias éticas y sociales; desafíos a la escuela nacional y escuelas públicas (Ministerio de Educación, 2014, p.1).

Al respecto de la necesidad de evaluar las políticas públicas, es importante indicar según UNICEF (2016):

Al 2014, 93.2% de los niños y niñas que se encuentra en edad de cursar la educación primaria asiste a una institución de este nivel. Al nivel inicial lo hacen el 74.6%. Finalmente, la cobertura secundaria es 81.5%. El problema de la educación peruana va más allá de la inasistencia a las aulas. Sin embargo, el nivel bajo de asistencia escolar de la población está relacionado con la disminución de la cobertura primaria. Además, está relacionado con el porcentaje insuficiente de alumnos que alcanzan los objetivos de aprendizaje en la competencia Comprensión de Textos y el área Matemática. Por ejemplo, al culminar el segundo grado de primaria en áreas urbanas apenas el 37.5% comprende lo que lee y en zonas rurales lo hace el 7.0% (1). En matemática, estas cifras bajan a 15.2 en las zonas urbanas y 4.1% en el área rural (p.1).

Según lo propuesto por el Ministerio de Educación se establecen los siguientes factores a considerar:

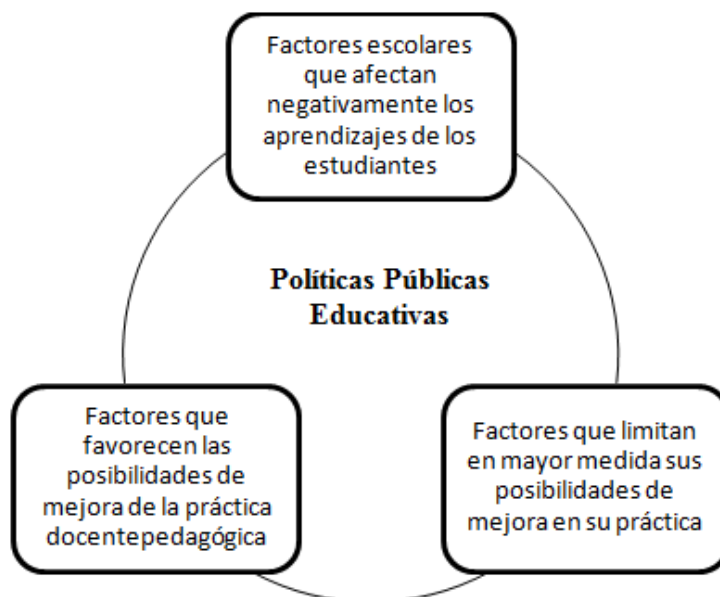


Figura 2. Factores Inmersos y la formulación de Políticas Públicas en el Perú (Ministerio de Educación, 2014)

1.2.3 Bases Teóricas de la Variable Conflictos Laborales

Definición de Conflictos Laborales

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2016); “se entiende por conflicto “combate, lucha, pelea; enfrentamiento armado; apuro, situación desgraciada y de difícil salida; problema, cuestión, materia de discusión; conflicto de competencia, de jurisdicción” (p. 1).

Asimismo, se puede afirmar que “En las relaciones laborales, conflicto que enfrenta a los trabajadores, a través de sus representantes, con los empresarios; afecta a una empresa o a un sector económico y su resolución tiene efectos generales” (Diccionario de la Real Academia Española, p.1).

Igualmente González (2012) al respecto refiere lo siguiente: “Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; involucra aspectos Intrapersonales y Extrapersonales” (p.4).

Mojica (2005, citado en González, 2012), refiere lo siguiente:

El conflicto puede definirse como diferencias incompatibles percibidas que resultan en interferencia u oposición mutua. En otras palabras, es un proceso en el cual una parte percibe que sus intereses están en oposición o se afectan adversamente por otra u otras partes (p.4).

Coser (2006, citado en Gómez, 2013)

El conflicto es una lucha sobre valores o reclamo de estatus, poder y recursos escasos en los cuales el objetivo de una de las partes en conflicto es no solamente obtener valores deseados sino también neutralizar, perjudicar o eliminar a sus rivales. Y afirma que un conflicto es social cuando trasciende lo individual y procede de la propia estructura de la sociedad (p.8).

De lo referido por el autor los conflictos se generan cuando las partes involucradas, tienen objetivos, intereses de por medio que aparentemente son discordantes. Los conflictos pueden llegar a desbordarse y requerir de la intervención de terceros para su solución; esto es, de ser judicializado o utilizar los medios alternativos para la solución de conflictos.

La inevitabilidad del conflicto

Es importante indicar que los principales actores de los conflictos son los seres humanos; con todos sus discrepancias, intenciones, emociones de por medio; en este sentido los conflictos y las disputas se pueden minimizar, pero la naturaleza de las interacciones empleado-empleador en una economía de mercado apunta a la inevitabilidad del conflicto; en el campo de las relaciones laborales en una economía de mercado, se acepta y reconoce que los empleados y la dirección poseen distintos intereses y que cierto conflicto es inevitable y deberá ser, por tanto, gestionado; el conflicto se puede manifestar como una disputa. Sin

embargo, la separación de intereses no debe necesariamente traducirse en disputas constantes; los empleados y los empleadores pueden trabajar juntos para resolver sus diferencias y llegar a un acuerdo mutuo sin que los desacuerdos se conviertan en conflictos formales; los intereses contrapuestos crean la necesidad de debatir y negociar; el interés en común brinda el impulso que permite llegar a un compromiso y a un acuerdo; los conflictos se pueden prevenir y resolver gracias al accionar de las partes mismas, sin intervención de terceros; también se pueden prevenir y resolver mediante servicios prestados por organismos respaldados u operados por el estado o por empresas del sector privado (OIT, CIF; 2013, p.12).

Formas del conflicto

Gómez (2013), lo explica como:

El pseudo-conflicto, situaciones derivadas de una mala comunicación, malentendidos y/o desconfianza, estereotipos, o desinformación, o derivadas de una percepción equivocada del propósito del otro o del proceso.

El conflicto latente que es el que no se muestra de forma agresiva ya que una o ambas partes no perciben la contraposición de intereses/necesidades o valores por lo que no se abordan o ni tan solo se reconocen como conflictos, bien porque no han explotado o porque no existen signos de violencia directa. Esto hará que sigan creciendo por su propia dinámica, llegando a desembocar en una situación genuinamente conflictiva. (p.12).

Las formas genuinas de conflicto son aquellas que se basan en diferencias esenciales y cuestiones incompatibles referidas a intereses, necesidades, deseos y valores. Dentro de las formas de conflicto encontramos el pseudo-conflicto, el cual empieza con una comunicación ineficiente. El conflicto latente, es aquel conflicto que se encuentra allí sin necesidad de haber explotado una de las partes. Estos conflictos es necesario solucionarlos a la brevedad posible.

Etapas del conflicto

Mojica (2015) refiere las siguientes etapas:

Primera etapa el pensamiento. Se refiere cuando las diferencias empiezan a crearse, pero el individuo opta por no tomarlo en serio, decirse así mismo “no pasa nada” esta etapa puede ser comparada con el autoengaño, decirse así mismo que las cosas están bien.

Segunda Etapa, si no se desecha ese pensamiento de diferencias y se le alimenta, se da paso al reconocimiento del conflicto y por ende a iniciar un sentimiento con tal referente, es decir, nos encontramos ante el sentimiento originado por el pensamiento.

Tercera Etapa, acción, etapa la he denominado así porque, si el pensamiento se hace fecundo da lugar al sentimiento, cuando el sentimiento se ha manifestado en nuestro ser, origina una acción, tal motivo, da como manifiesto al conflicto.

Cuarta Etapa, solución, esta etapa considero la mejor de todas porque se refiere al encausar el conflicto a situaciones productivas y de efecto enriquecedor y cuando el conflicto es inmanejable, en otras palabras no hay solución viable se dará la renuncia, abandonar el problema antes de involucrarse en una situación desgastante que no tendrá solución. (p.8).

El conflicto dentro de una empresa o institución tiene diversas etapas; si el conflicto entre el trabajador y el organizador se maneja eficientemente, redundara en beneficio para ambos y será una excelente motivación que mejore el trabajo y los resultados empresariales o institucionales; es preferible buscar las soluciones oportunas al conflicto cuando recién se inicia para evitar que estos crezcan y pasen a mayores y por consiguiente deterioren las relaciones sociales entre compañeros de trabajo.

Fuentes de origen del conflicto

Mojica (2015) las describe como:

Fallas en la comunicación, diferencias estructurales, ambigüedad de roles, recursos escasos, incompatibilidad de metas, sistemas de recompensa pobremente diseñados, diferencias de poder y estatus, diferencias personales y conflictos anteriores que no se han resuelto, existen diferentes estilos para manejar los conflictos, sin embargo es importante mencionar que estará intrínsecamente ligado a la personalidad del individuo, pues dependerá de sus vivencias, experiencias, para acudir a la solución (p.10).

No existe parámetros muy establecidos para tratar el tema de conflictos por su diversidad y ocasionalista, cada uno tendrá un trato diferente de acuerdo a la ocasión y a la ventaja de ambos en conflicto. Las fuentes del conflicto pueden encontrarse en las fallas de la comunicación y/o en el inadecuado manejo de conflictos, cualquiera sea el caso, siempre se debe buscar solucionar los de forma inmediata.

Teoría de los conflictos laborales

En el desarrollo de la teoría especializada de las relaciones laborales podemos distinguir dos etapas; la etapa de la emergencia, que se da aproximadamente entre los años veinte y treinta, y la segunda etapa, que ocupa las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo XX; en la etapa de la emergencia de la teoría podemos destacar tres escuelas o corrientes, en las que mencionamos a los principales autores y los conceptos centrales de dichas teorías:

Tabla 1

Principales Teorías Relacionadas a los Conflictos

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Escuela de Oxford	Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg, Otto Kahn- Freund	Reglamentación Regulación conjunta Autonomía de las partes Derecho vivo
Escuela de Wisconsin	J.R. Commons, Selig Perlman	Instituciones sociales/mercado Sindicalismo
Escuela de relaciones humanas	Elton Mayo, J.L. Moreno, Roethlisberger y Dickson	Integración, participación, grupos informales, valores compartidos, intereses comunes

Fuente Teoría sociológica de las relaciones laborales. Editorial UOC (Artiles, 2015, p.156).

Teorías de la acción orientada

Al respecto Artiles, (2015), refiere que:

Las teorías de la acción orientada nos ofrecen hoy una revisión crítica de la teoría de sistemas de Dunlop a la luz de las nuevas investigaciones (apoyadas en métodos cualitativos y estudios de casos descriptivos, como ha sido tradicional en el institucionalismo). Las teorías de la acción orientada intentan explorar el papel y la estrategia de los actores en las relaciones laborales en proceso de cambio. Podemos distinguir tres corrientes en el marco del paradigma de la acción orientada: las teorías de la elección racional, la teoría de las opciones estratégicas de los actores y la escuela de gestión de recursos humanos (p.225).

Dimensiones de los conflictos laborales

De acuerdo con el instrumento de conflictos laborales del autor Codina (2015), detalla las siguientes dimensiones: Dimensión intrapersonal y Dimensión extrapersonal, las mismas que se definen a continuación:

Dimensión 1: Intrapersonal

Codina (2015) refiere lo siguiente: “Los intrapersonales, que surgen como consecuencia de insatisfacciones y contradicciones dentro de las personas” (p.6).

Barón (2006) manifiesta lo siguiente: “Este tipo de conflictos remite al conflicto interior con uno mismo; en diversas ocasiones, nos debatimos entre aquello que queremos y aquello que debemos, conviven en nosotros alternativas que se presentan como dilemáticas” (p.4).

Araujo (2010) refiere que: “Los conflictos intrapersonales, son los que tiene el individuo consigo mismo; este tipo de conflictos se crea cuando las necesidades de las personas chocan con las del grupo social al que pertenece o bien el medio en el que se desarrolla”.

La dimensión intrapersonal es uno de los factores de los conflictos laborales; estos conflictos intrapersonales son aquellos que surgen dentro del mismo individuo consigo mismo, lo cual le impide poder desarrollarse con normalidad dentro de su ámbito laboral; es necesario que el empleado se alivie de este tipo de conflicto para que pueda ejercer su trabajo con entusiasmo y responsabilidad.

Dimensión 2: Interpersonal

Codina (2015) afirma que: “Surgen de enfrentamientos de intereses, valores, normas, deficiente comunicación, entre las personas; es así que los conflictos laborales, u organizacionales, que surgen de problemas vinculados con el trabajo,

y las relaciones que se establecen en este, entre individuos, grupos, departamentos, etc". (p.6).

García (2016) lo describe como:

Es el conflicto inherente a toda relación laboral entre los intereses de los trabajadores y los intereses del capital se traduce en el seno de las diferentes organizaciones laborales en múltiples conflictos colectivos entre dirección y sindicatos: conflictos en torno a salarios, jornada de trabajo y horarios, condiciones de trabajo y salud laboral, condiciones de jubilación, etc., contenidos todos ellos que se plantean y regulan en las negociaciones colectivas (p.20).

Barón (2006) al respecto afirma lo siguiente: "Son los conflictos que tienen lugar entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos" (p.4).

Este tipo de conflicto se realiza entre compañeros del entorno laboral; lo cual perjudica al crecimiento de la institución ya que estos trabajan con desgano y descontentos; es muy importante identificar como parte el conflicto, si desde la persona o si de la organización, pues dependiendo de eso tiene un tratamiento diferente.

1.2.4. Marco conceptual

Planeamiento estratégico

El Planeamiento Estratégico es el proceso sistémico construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos; involucra acciones de Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación (CEPLAN, 2014, p. 3).

Políticas Públicas

En este sentido se puede afirmar que la política pública implica el establecimiento de una o más estrategias orientadas a la resolución de problemas públicos así como a la obtención de mayores niveles de bienestar social resultantes de procesos decisionales tomados a través de la coparticipación de gobierno y sociedad civil, en donde se establecen medios, agentes y fines de las acciones a seguir para la obtención de los objetivos señalado; en nuestro concepto concurren los aspectos institucionales, los fenómenos participativos, las fórmulas de representación y otros elementos relacionados con las dimensiones y rendimientos efectivos de la democracia, pero ante todo predomina un elemento central para su existencia que es la presencia de la autoridad gubernamental (González, 2012, p. 110).

Políticas Públicas Educativas

Vargas, (2014), concretamente refiere que:

Las políticas educativas (PE) son parte de la política pública de un Estado y como la educación es un derecho universal, estas políticas deberían tratar de poner en práctica medidas y herramientas que sean capaces de asegurar la calidad de la educación. De ahí que la PE es el nombre que se le da a una serie de medidas planificadas y puestas en práctica por un gobierno. La PE no nace de la nada, se inscribe en el marco más amplio de una filosofía de la educación y es el resultado de múltiples influencias de los sistemas sociales que actúan sobre el sistema educativo. Por tanto, la PE es el elemento esencial en la configuración del sistema educativo de un país, y el ministerio de Educación es el responsable de elaborarla para orientar cómo se va a desarrollar la educación. Esto significa definir el rumbo que deben tomar determinadas acciones para alcanzar un fin, fijar el sentido que debe tener la educación en un momento y espacio determinados (p.11).

En este orden de ideas la Políticas Educativas, son el conjunto de acciones de los que pretende hacer con el sistema educativo, es decir, es la forma de organizar las instancias encargadas de impartir la educación, según corrientes y teorías educativas, psicológicas, sociológicas, administrativas; en tal sentido la política educativa define además, los comportamientos que son legítimos y valorados y los que no lo son o han dejado de serlo.

Conflictos Laborales

Igualmente González (2012) al respecto refiere lo siguiente: “Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; involucra aspectos Intrapersonales y Extrapersonales” (p.4).

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

La justificación teórica en la presente investigación implica la propuesta de una serie de conceptos referidos al planeamiento estratégico, conflictos laborales y políticas públicas educativas en un contexto de realidad del sector educación en el Perú; este enunciado de teorías permitirá entender cada uno de los términos y variables involucrados en la presente investigación.

1.3.2. Justificación Metodológica

Los resultados de la presente investigación permitirán explicar la validez de la aplicación del marco metodológico y de los instrumentos utilizados (cuestionarios de planeamiento estratégico, políticas públicas y conflictos laborales); así mismo, los procedimientos metodológicos seguidos en la presente investigación permitirán dar consistencia a los resultados obtenidos; siendo que pudieran aplicarse a otros estudios similares. Igualmente los instrumentos utilizados una

vez validados y evaluados su confiabilidad serán útiles en otros estudios que involucren variables similares.

1.3.3. Justificación Práctica

La presente investigación se justifica toda vez que la situación problemática por la que atraviesa el sector educación en el Perú, amerita que se realicen investigaciones que involucren variables como las diagnosticadas en el presente estudio: Planeamiento estratégico, Conflictos laborales y Políticas Públicas.

Igualmente la presente investigación se justifica toda vez que en el Perú no se han realizados estudios que involucren la propuesta de modelo de regresión logística que involucre las tres variables en medición.

Fundamentación Legal

Ley N° 28522, que crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.

Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 009-2009/CEPLAN/PCD que aprueba la Directiva para la Formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2010 – 2021.

Decreto Supremo N° 054-2011-PCM el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021.

Acta de suscripción del Acuerdo Nacional.

Decreto Legislativo N° 1088, que aprueba la Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

Decreto Supremo N° 046-2009-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del CEPLAN.

Resolución N° 026-2014-CEPLAN-PDC que aprueba la Directiva N° 001-2014-CEPLAN “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico”

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM que aprueba el Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016.

1.4. Problema

Es importante indicar que existen principios administrativos que rigen al sector público; ello implica que en contextos de modernización del Estado, todas las instituciones se vean comprometidas; ello parte por planificar todas las actividades; ello radica la importancia del planeamiento estratégico; al respecto Tito (2013), precisa que:

El planeamiento estratégico obliga a los ejecutivos a ver el planeamiento desde la macro perspectiva, señalando los objetivos centrales, de manera que nuestras acciones diarias nos acerquen cada vez más a las metas. Mantiene a la vez el enfoque en el futuro y el presente. Refuerza los principios adquiridos en la visión, misión y estrategias. Fomenta el planeamiento y la comunicación interdisciplinarios. Asigna prioridades en el destino de los recursos. Mejora el desempeño de la organización: Orienta de manera efectiva el rumbo de la organización facilitando la acción innovadora de dirección y liderazgo. Permite enfrentar los principales problemas de la organización: Enfrentar el cambio en el entorno y develar las oportunidades y las amenazas. El desarrollo de una planificación estratégica produce beneficios relacionados con la capacidad de realizar una gestión más eficiente, liberando recursos humanos y materiales, lo que redundará en la eficiencia productiva y en una mejor calidad de vida y trabajo para todos los miembros. Ayuda a mejorar los niveles de productividad, conducentes al logro de la rentabilidad (p.11)

Todas las acciones en las instituciones estatales deben ser planificadas y consensuadas más aún en el sector educación; en donde se requiere que los futuros ciudadanos logren los aprendizajes esperados:

En este Marco aparecen las Políticas Públicas Educativas que surgen de la necesidad de mejorar el sistema educativo; ello implica parte de un diagnóstico de debilidades y amenazas, al respecto Díaz (2016), indica que:

El primer problema, afirmó, radica en la falta de calidad y equidad. "Somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de los aprendizajes", sentenció Díaz, quien explicó que en la última prueba de Evaluación Censal Estudiantil (ECE) 2013, aplicada por el Ministerio de Educación, la diferencia entre los resultados de la región mejor calificada (Moquegua) y la peor calificada (Loreto) fue abismal. "Los niños de segundo de primaria de colegios de Moquegua obtuvieron resultados tres veces mejor que los de Loreto tanto en matemáticas como comprensión lectora", El segundo problema, enfatizó, es el enorme divorcio entre lo que propone el sistema educativo -a nivel superior- y lo que necesita el mercado actual. Las carreras en las cuales se está formando a los jóvenes muchas veces se hallan alejadas de las necesidades del sistema productivos. El gran riesgo es que, en algún momento, el crecimiento sostenido del país pueda paralizarse justamente por esa razón". Por último, pero no menos importante, la mala gestión de la ejecución del presupuesto en el sector es preocupante. Díaz aseguró que "anualmente [el Minedu] devuelve S/. 2. 850 millones al Tesoro Público". Además, las exigencias que implica manejar estos montos de dinero desbordan las capacidades en la administración. Sobre este punto recalcó que en el sector educación se necesita de una gestión más profesional, para lo que se requiere reclutar a los mejores talentos (p.11).

Sin embargo, toda esta problemática expuesta, es consecuencia de una serie de factores entre los que se encuentran los conflictos laborales internos que vive el sector; estos conflictos afectan la eficiencia en la propia institución por ello es importante gestionarlos de la forma más conveniente:

En este orden de ideas la presente investigación tiene como propósito determinar la incidencia de las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento

Estratégico en los Conflictos Laborales en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Hipótesis específica 2

Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Planeamiento estratégico

Definición Conceptual

El Planeamiento Estratégico es el proceso sistémico construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos; involucra acciones de Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación (CEPLAN, 2014, p. 3).

Variable Políticas Públicas Educativas

Vargas, (2014), concretamente refiere que:

Las políticas educativas (PE) son parte de la política pública de un Estado y como la educación es un derecho universal, estas políticas deberían tratar de poner en práctica medidas y herramientas que sean capaces de asegurar la calidad de la educación. De ahí que la PE es el nombre que se le da a una serie de medidas planificadas y puestas en práctica por un gobierno. La PE no nace de la nada, se inscribe en el marco más amplio de una filosofía de la educación y es el resultado de múltiples influencias de los sistemas sociales que actúan sobre el sistema educativo. Por tanto, la PE es el elemento esencial en la configuración del sistema educativo de un país, y el ministerio de Educación es el responsable de elaborarla para orientar cómo se va a desarrollar la educación. Esto significa definir el rumbo que deben tomar determinadas acciones para alcanzar un fin, fijar el sentido que debe tener la educación en un momento y espacio determinados (p.11).

En este orden de ideas la Políticas Educativas, son el conjunto de acciones de los que pretende hacer con el sistema educativo, es decir, es la forma de organizar las instancias encargadas de impartir la educación, según corrientes y teorías educativas, psicológicas, sociológicas, administrativas; en tal sentido la política educativa define además, los comportamientos que son legítimos y valorados y los que no lo son o han dejado de serlo.

Variable Conflictos Laborales

Definición Conceptual

Igualmente González (2012) al respecto refiere lo siguiente: “Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; involucra aspectos Intrapersonales y Extrapersonales” (p.4).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable Planeamiento Estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rangor
Diseño	Compromiso Planificación Organización Conocimiento	1 -10	5. Siempre 4. Casi siempre	Óptimo (148-200)
Implementación	Desempeño Socialización Comunicación Supervisión	11 -20	3. A veces 2. Casi nunca	Regular (94-147)
Montoreo	Temporalidad Información	21 - 30	1. Nunca	No Óptimo (40-93)
Evaluación	Rendimiento Comunicación Reprogramación	31 - 40		

Fuente: Goyzueta y Euribe. (UCV. 2013)

Tabla 3

Operacionalización de la variable Políticas Públicas Educativas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Factores escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes	Idioma	1-7		Óptima (16-20)
	Puntualidad			
	Programación			
	Contexto			
	Pedagogía			
Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica	TIC	8-14	1. Si 0. No	Media (8 -15)
	Infraestructura			
	Clima			
	Materiales e			
	Infraestructura			
Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente	Carga	15-20		No Óptima (0-7)
	Demandas			
	Directivas			
	Conocimiento			
	Acceso a Materiales y TIC			
	Disponibilidad tiempo	y		
	Coordinaciones			
	Acceso a Guías			
	Convocatorias y participación			

Fuente: Adaptado Ministerio de Educación (2016)

Tabla 4

Operacionalización de la variable Conflictos Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Intrapersonal	Intención	1-15	0. Si 1. No	Alta (20-30)
	Solución			Mediana (9-19)
	Esfuerzo			
Interpersonal	Negociación	16-30		Baja (0-8)
	Solución Posición			

Fuente: Adaptado de Codina (2015)

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo básica, sustentada teóricamente por:

Abarza, (2012). Quien define:

La investigación básica o pura se centra en principios fundamentales y en testear teorías. Erróneamente, se suponía que la investigación básica no tenía aplicaciones prácticas, pero la historia de la ciencia está repleta de ejemplos donde este tipo de investigación conduce a aplicaciones en el mundo real. Sólo porque la investigación no está dirigida específicamente a un set de circunstancias, no significa que en el futuro los descubrimientos de ese estudio no sean aplicados a un evento o eventos específicos” (p.6).

2.5. Diseño

La presente investigación es descriptiva, correlacional, no experimental, sustentada por:

Cazau, (2016). Define la investigación descriptiva como: “En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno” (p.26).

Ávila, (2016), define investigación no experimental como:

La investigación no experimental es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos. De acuerdo con Kerlinger (1983) la investigación Ex Post Facto es un tipo de “... investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables” (p.3).

Siendo el Nivel causal el que establece la influencia de dos variables independientes sobre otra variable dependiente.

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Constituido por 320 docentes en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Tabla 5

Población

Institución Educativa	Docentes
Francisco Izquierdo Ríos	59
General Prado	62
San Pedro	60
Callao	66
Dora Mayer	62
Darío Arrus	11
Total	320

Fuente: Dirección Regional del Callao (2016).

2.6.2. Muestra

Respecto al muestreo, fue censal y estuvo representada por 320 docentes. La muestra se considera censal puesto que se seleccionó el 100% de la población, al considerarla un número manejable de sujetos.

Chávez (1994) al respecto manifiesta que:

Una muestra censal poblacional implica la obtención de datos de todas las unidades del universo, acerca de la cuestiones que constituyen el objeto censado, los datos se recogen entre una muestra de unidades que representan el universo, dado que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforman (p.163).

Criterios de inclusión

Ser personal docente de nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Ser personal docente de nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, que son voluntarios.

Ser personal docente de nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, que asistieron el día de la prueba.

Criterios de Exclusión

No ser personal docente del nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Ser personal docente del nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao, que no son voluntarios.

Ser personal docente del nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao del 2016, que no asistieron el día de la prueba.

2.6.3. Muestreo

Al considerarse toda la población no se aplican técnicas de muestreo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

La Encuesta

Encuesta

Cantin, (2009): “La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (p.3).

Técnica del Software

Se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

2.7.2. Instrumentos

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	: Cuestionario de Planeamiento Estratégico
Autor	: Goyzueta y Euribe
Año	: 2013
Tipo de instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Evaluar el Planeamiento estratégico, en sus Dimensiones de Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación.
Población	: Personal docente

Número de ítem	: 40
Aplicación	: Directa
Tiempo de administración	: 50 minutos
Normas de aplicación	: El encuestado marcará en cada ítem la Alternativa de acuerdo a lo que considere respecto a lo observado en la elaboración y ejecución del Plan estratégico.
Escala	: De Likert
Niveles y Rango	: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Niveles	Rango
Optima	148 - 200
Regular	94 - 147
No óptima	40 - 93

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	: Cuestionario de Políticas Públicas en Educación
Autor	: Ministerio de Educación (2016)
Año	: 2016
Tipo de instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Realizar un diagnóstico de los factores escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes; factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica; factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente.
Número de ítem	: 20
Aplicación	: Directa
Tiempo de administración	: 30 minutos
Normas de aplicación	: El encuestado marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto a lo observado
Escala	: Dicotómica

Nivel	Rango
Optima	16 - 20
Media	8 - 15
No Óptima	0 - 7

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	: Cuestionario de Conflicto laboral
Autor	: Codina (2015)
Año	: 2015
Tipo de instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Diagnosticar el nivel de conflictos percibidos por el personal en sus dimensiones Intra y extra personal.
Número de ítem	: 30
Aplicación	: Directa
Tiempo de administración	: 30 minutos
Normas de aplicación	: El encuestado marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto a lo observado.
Escala	: Dicotómica
Niveles o rango	: Se establecen los siguientes

Nivel	Rango
Alta	20 - 30
Mediana	9 - 19
Baja	0 - 8

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 3.

2.8. Métodos de análisis de datos

Método Estadístico

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica.

Prueba hipótesis: Para Torres (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129).

La regresión logística (RL): Forma parte del conjunto de métodos estadísticos que caen bajo tal denominación y es la variante que corresponde al caso en que se valora la contribución de diferentes factores en la ocurrencia de un evento simple; en general, la regresión logística es adecuada cuando la variable de respuesta Y es polifónica (admite varias categorías de respuesta, tales como mejora mucho, empeora, se mantiene, mejora, mejora mucho), pero es especialmente útil en particular cuando solo hay dos posibles respuestas (cuando la variable de respuesta es dicotómica), que es el caso más común, la RL es una de las técnicas estadístico - inferenciales más empleadas en la producción científica contemporánea; surge en la década del 60, su generalización dependía de la solución que se diera al problema de la estimación de los coeficientes; el algoritmo de Walter - Duncan para la obtención de los estimadores de máxima verosimilitud vino a solucionar en parte este problema, pero era de naturaleza tal que el uso de computadoras era imprescindible (Fernández, 2011, p. 1). Así mismo para efectos del análisis de la información los rangos de la variable dependiente de tres se transformaron a dos ($1=-0, 2,3=1$) .

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Validez

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utilizaron los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

Tabla 6

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Joaquín Vértiz Osos	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Quero, (2010) define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cronbach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. El Coeficiente Alfa de Cronbach (α), se describe mediante la siguiente fórmula estadística: (p.67).

Donde:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right]$$

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

n : Número de ítems

$\sum \sigma_{X_i}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_X^2 : Varianza de la variable.

Tabla 7

Confiabilidad Cuestionario de Planeamiento Estratégico

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,944	40

Fuente: **Elaboración Propia (2016)**

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De 0.60 a 0.65 es indeseable
- Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable
- De 0.70 a 0.80 es respetable
- De 0.80 a 0.90 es buena
- De 0.90 a 1.00 muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 8

Confiabilidad Cuestionario de Políticas Públicas Educativas

Estadísticos de fiabilidad	
KR-20	Nº de elementos
,923	20

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De 0.60 a 0.65 es indeseable
- Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable
- De 0.70 a 0.80 es respetable
- De 0.80 a 0.90 es buena
- De 0.90 a 1.00 muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 9

Confiabilidad cuestionario de Conflictos Laborales

Estadísticos de fiabilidad	
KR-20	N° de elementos
,938	30

Fuente: **Elaboración Propia (2016)**

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De 0.60 a 0.65 es indeseable
- Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable
- De 0.70 a 0.80 es respetable
- De 0.80 a 0.90 es buena
- De 0.90 a 1.00 muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

3.10. Consideraciones éticas

Se siguieron los siguientes principios: Reserva de identidad de los trabajadores, citas de los textos y documentos consultados, no manipulación de resultado; en este sentido es importante considerar el tema de la investigación donde participan seres humanos, es el de las relaciones entre los administradores de la investigación y los sujetos en ella involucrados. Las relaciones interpersonales pueden ser trabajadas fuera de las variables consideradas contextuales, como circunstancias, lugar, país e institución, entre muchas otras. A pesar de las pautas y declaraciones, establecidas para regular éticamente los estudios, la confianza continúa siendo el principal valor de esta relación; sobre todo al momento de mantener en reserva los datos.

III. Resultados

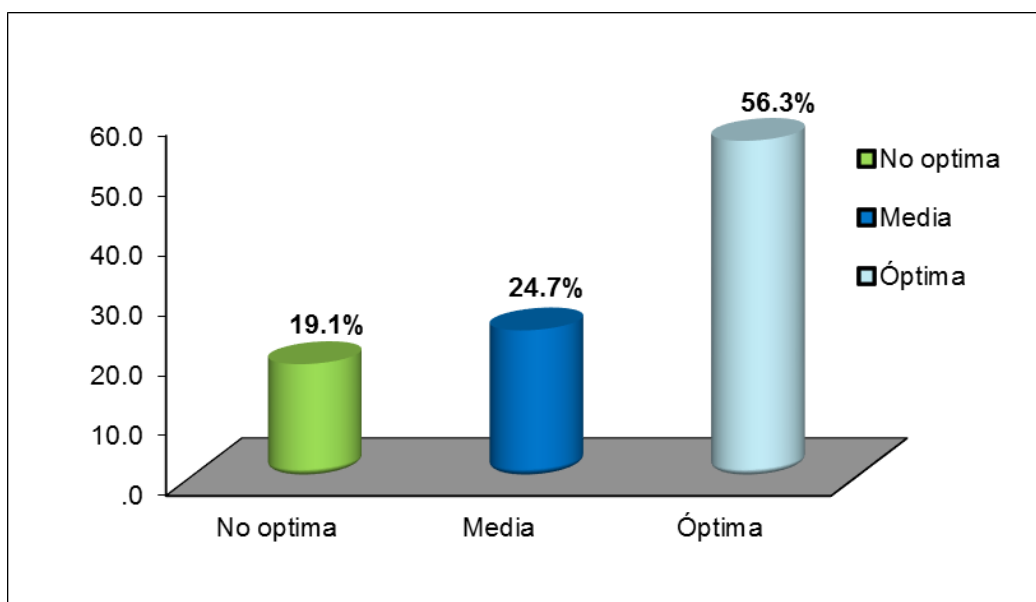
3.1. Descripción

Tabla 10

Distribución de docentes según políticas públicas en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No optima	61	19.1	19.1
Media	79	24.7	43.8
Óptima	180	56.3	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016



Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Figura 3. Distribución porcentual de docentes según políticas públicas en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Interpretación:

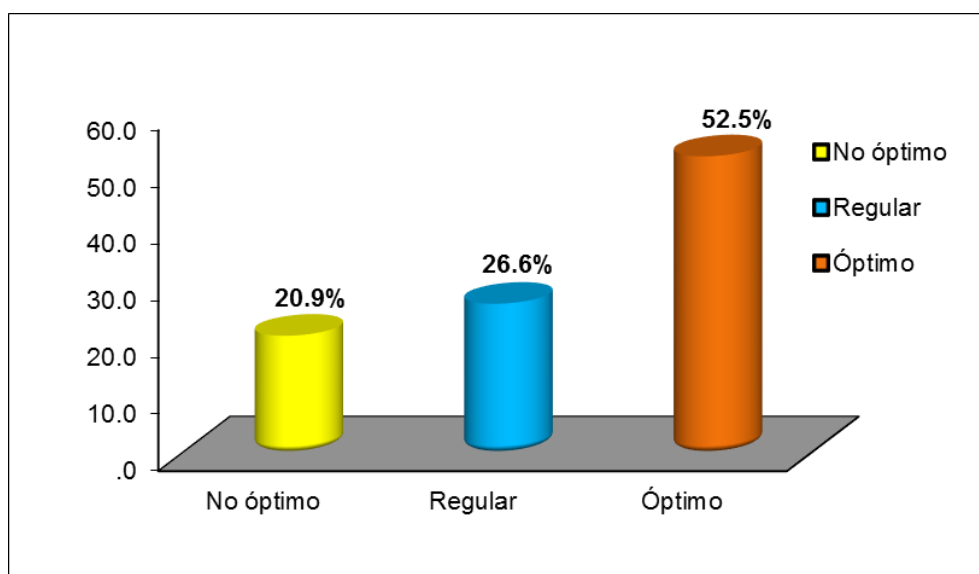
En la Tabla 10 y Figura 3 se observa que del total de docentes de Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao encuestados sobre políticas públicas, el 19.1% tiene una opinión no óptima, 24.7% media y 56.3% óptima.

Tabla 11

Distribución de docentes según planeamiento estratégico en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptimo	67	20.9	20.9
Regular	85	26.6	47.5
Óptimo	168	52.5	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016



Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Figura 4. Distribución porcentual de docentes según planeamiento estratégico en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Interpretación:

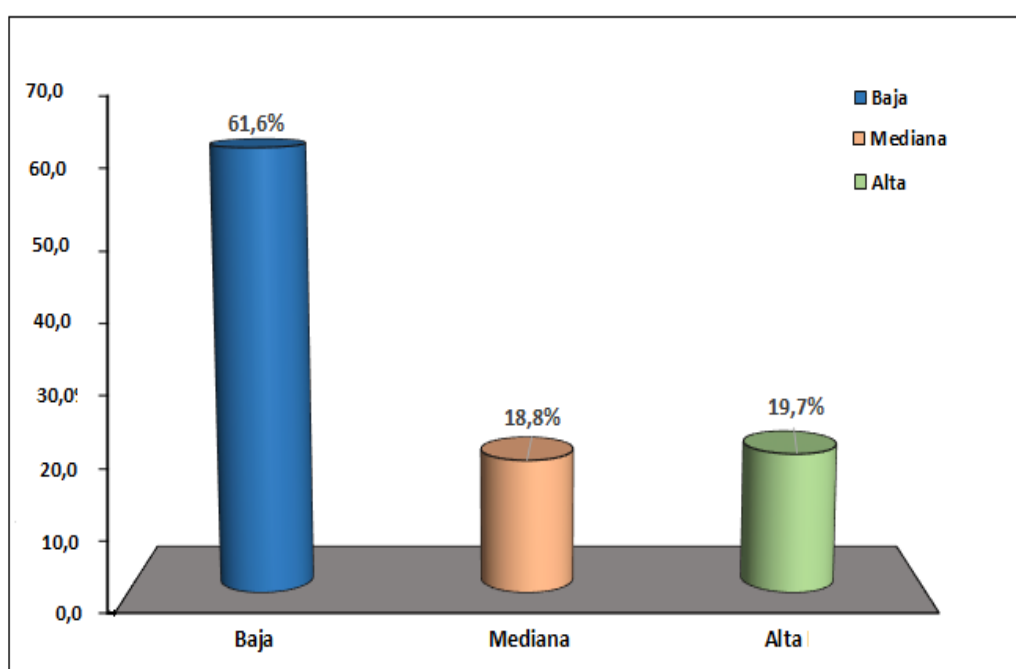
En la Tabla 11 y Figura 4 se observa que del total de docentes de Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao encuestados sobre planeamiento estratégico, el 20.9% tiene una opinión no óptima, 26.6% regular y 52.5% Óptima.

Tabla 12

Distribución de docentes según conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	197	61.6	61.6
Mediana	60	18.8	80.3
Alta	63	19.7	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016



Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Figura 5. Distribución porcentual de docentes según conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Interpretación:

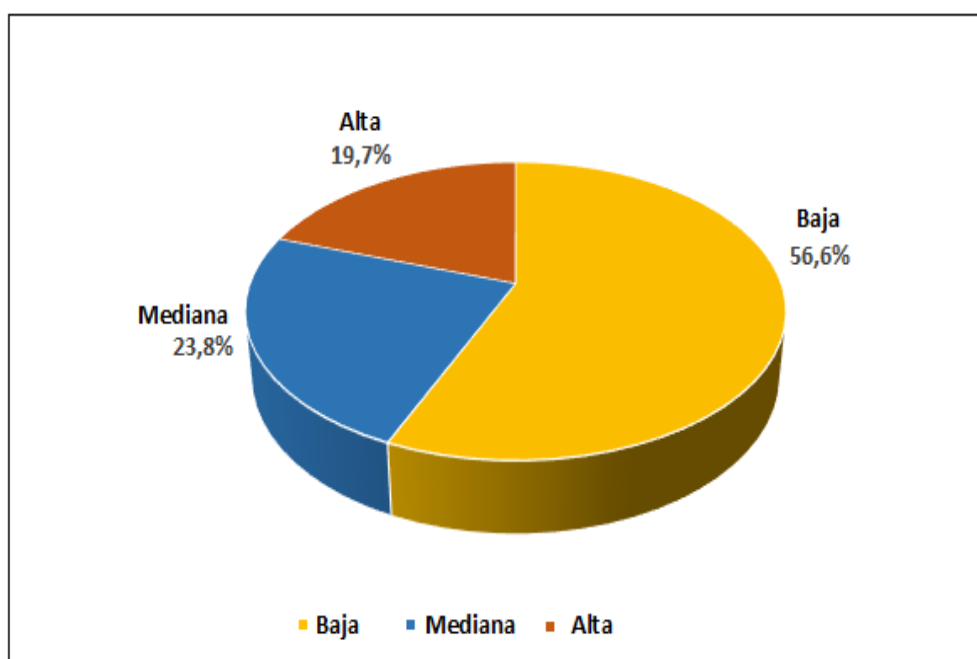
En la Tabla 12 y Figura 5 se observa que del total de docentes encuestados de Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao sobre los conflictos laborales, el 61.6% de docentes opina que existe baja percepción de Conflictos laborales, el 18.8% mediana y 19.7% alta.

Tabla 13

Distribución de docentes según dimensión intrapersonal de conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	181	56,6	56,6
Mediana	76	23,8	80,3
Alta	63	19,7	100,0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016.



Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Figura 6. Distribución porcentual de docentes según dimensión intrapersonal de conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016

Interpretación:

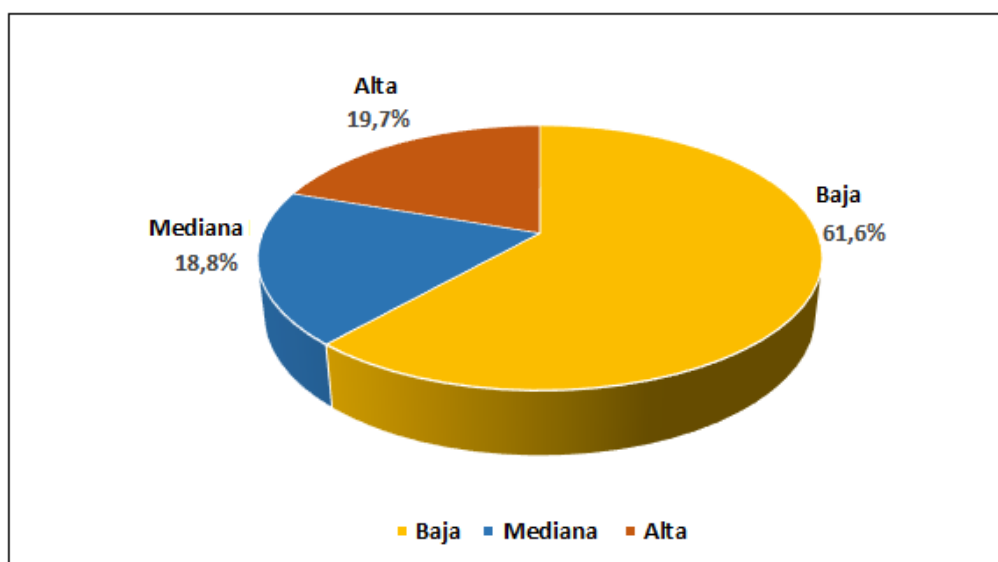
En la Tabla 13 y Figura 6 se observa que del total de docentes de Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao encuestados sobre dimensión intrapersonal de conflictos laborales, el 56.6% opina que existe baja, 23.8% mediana y 19.7% alta.

Tabla 14

Distribución de docentes según dimensión interpersonal de conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	197	61,6	61,6
Mediana	60	18,8	80,3
Alta	63	19,7	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016



Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Figura 7. Distribución porcentual de docentes según dimensión interpersonal de conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016

Interpretación:

En la Tabla 14 y Figura 7 se observa que del total de docentes de Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao encuestados sobre dimensión interpersonal de conflictos laborales, el 61.6% opina que existe baja, el 18.8% mediana y 19.7% alta.

Prueba de Hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis se empleará la regresión logística binaria.

Hipótesis General

H0: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico no influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

H1: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Tabla 15

Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo

		Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	333,599	2	,000
	Bloque	333,599	2	,000
	Modelo	333,599	2	,000*

Decisión: Como **p-value* = 0.00 < 0.05**, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 16

Resumen del modelo

Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	100,165 ^a	,647	,872

Además según la tabla 16, el 87.2% de la variación de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico; siendo que la prueba R cuadrado de Nagelkerke da el porcentaje de afectación de las variables independientes sobre la dependiente.

Tabla 17

Variables en la ecuación políticas públicas y planeamiento estratégico

	B	E.T.	Wald
Paso 1 ^a X1_Políticas_Publicas(1)	-4,242	,575	54,342
X2_Planeamiento_Estrateg (1)	-4,415	,639	47,673
Constante	5,333	,690	59,825

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 5.333 - 4.242x_1 - 4.415x_2$$

Sub hipótesis 1

H0: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico no influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

H1: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Tabla 18

Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo

		Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	248,969	2	,000
	Bloque	248,969	2	,000
	Modelo	248,969	2	,000*

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016., es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 19

Resumen del modelo

Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	193,132 ^a	,541	,722

Además, según la tabla 19, el 72.2% de la variación de la dimensión Intrapersonal de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico; siendo que la prueba R cuadrado de Nagelkerke da el porcentaje de afectación de las variables independientes sobre la dependiente.

Tabla 20

Variables en la ecuación políticas públicas y planeamiento estratégico y dimensión intrapersonal de los conflictos

		B	E.T.	Wald
Paso 1 ^a	X1_Politicas_Publicas(1)	-3,232	,402	64,583
	X2_Planeamiento_Estrateg (1)	-2,108	,392	28,959
	Constante	2,566	,291	77,759

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.566 - 3.232x_1 - 2.108x_2$$

Sub hipótesis 2

H0: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico no influyen significativamente en la dimensión interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

H1: Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016

Tabla 21

Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo

		Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	293,847	2	,000
	Bloque	293,847	2	,000
	Modelo	293,847	2	,000*

Decisión: Como **p-value* = 0.00 < 0.05**, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 22

Resumen del modelo

Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	141,279 ^a	,601	,808

Además según la tabla 22, el 80.8% de la variación de la dimensión interpersonal de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico; siendo que la prueba R cuadrado de Nagelkerke da el porcentaje de afectación de las variables independientes sobre la dependiente.

Tabla 23

Variables en la ecuación políticas públicas y planeamiento estratégico y dimensión interpersonal de los conflictos

	B	E.T.	Wald
Paso 1 ^a X1_Políticas_Publicas(1)	-3,502	,453	59,823
X2_Planeamiento_Estrateg (1)	-3,277	,478	46,951
Constante	4,021	,476	71,423

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 4.021 - 3.502x_1 - 3.277x_2$$

IV. Discusión

4.1 Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente; esto es, el 72.2% de la variación de la dimensión Intrapersonal de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente; esto es, el 80.8% de la variación de la dimensión Interpersonal de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico.

Asimismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016; esto es, el 87.2% de la variación de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico.

También de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Granados (2012), puesto que coincide en afirmar que los conflictos requieren de existir en una organización; un tratamiento eminentemente técnico; esto es entender que existe toda una teoría que permite su entendimiento y tratamiento; para que no desborden y lleguen hasta en campo judicial o del uso de los mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Krieger (2012), puesto que coincide en afirmar que el planeamiento estratégico es un herramienta técnica que tiene que ser empleada por toda organización; esto es tan importante que existen dentro del estado toda una legislación y organismos para ser mejor elaboración como el caso del CEPLAN que es un organismo técnico especializado que ejerce la rectoría efectiva del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Universidad de Umea, Nordell (2012); puesto que coincide en afirmar que el paso más importante en el proceso de planificación estratégica de las empresas es la creación de consenso y la participación de todos los elementos de la organización en donde la evaluación debe ser utilizada como un camino hacia un mundo cada vez más globalizado, y en caso afirmativo, de qué manera.

Igualmente de los hallazgos encontrado la presente investigación corrobora lo planteado por Cámara, (2012), puesto que coincide en afirmar que los conflicto que existen en las organización surgen desde que en sus miembros existe la percepción de tener objetivos diferentes, esto es que muchas veces no hay compatibilidad entre las metas y objetivos institucionales que en algunos casos no toman en cuenta el desarrollo del trabajador, o al menos estos lo

perciben así por falta de participación en la elaboración de los planes generales, creándose discrepancias.

La presente investigación corrobora lo planteado por Ávila (2012), puesto que coincide en afirmar que para las empresas porque une las fortalezas comerciales con las oportunidades de mercado y brinda una dirección para cumplir con los objetivos.; un plan estratégico es un mapa de ruta para una empresa; incluye las metas y los objetivos para cada área crítica del negocio, entre los que se encuentran la organización, la administración, la mercadotecnia, las ventas, los clientes, los productos, los servicios y las finanzas. Estas áreas comerciales se distribuyen en un sistema integrado que permite que la organización pueda trazar una ruta de manera exitosa y encaminarse a cumplir sus metas.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Rivera, (2012); puesto que coincide en afirmar que el método general de planeamiento estratégico adoptado amplia y universalmente es el denominado Análisis FODA, que no es más que una forma estructurada de elaborar un diagnóstico concreto de la realidad interna de una organización y su relación con el medio externo en el cual se desenvuelve; de conformidad con este enfoque, el proceso de elaboración de un plan estratégico, que básicamente consiste en la determinación de la visión, misión y los objetivos de mediano y largo plazo, así como de las estrategias y cursos de acción necesarios para alcanzarlos, implica la identificación de las oportunidades y amenazas, así como de las fortalezas y debilidades. Idealmente, los objetivos estratégicos estarán sustentados en las fortalezas de la organización y en la superación de sus debilidades, con el fin de aprovechar las oportunidades externas y neutralizar las amenazas.

Asimismo, la presente investigación corrobora lo planteado por Meza, (2014), puesto que coincide en afirmar que es conveniente resaltar que aunque los conflictos propician el desequilibrio de la organización, también pueden verse como un área de oportunidad para mejorar; algunos métodos para solucionar los

conflictos son: la negociación, la conciliación (procedimiento por el cual el tercero reunirá a las partes en conflicto, las estimulará a examinar sus posiciones y les ayudará a idear sus propios intentos de solución), el arbitraje (procedimiento en el cual el tercero está facultado para tomar una decisión que ponga fin al Litigio) y la mediación (el tercero prestará una asistencia más directa a las partes para encontrar una solución aceptable, logrando incorporar sus propuestas como parte de la solución, de modo que las partes las sientan como propias), los tres últimos métodos requieren de la intervención de un tercero que ayude a ambas partes a solucionar el problema, y será abordado desde la misma naturaleza del conflicto, lo sustancial es llegar a una solución efectiva; el punto clave de estos métodos radica en la escucha activa, es decir que las partes involucradas en el conflicto tengan la oportunidad de poder expresar sus necesidades y que estas sean atendidas por la contraparte, en este sentido a partir del dialogo, la comunicación y la escucha activa se tienen mayores posibilidades para entender y enfrentar el conflicto, evitando con ello las suposiciones y falsa creencias que se tengan al respecto

IV. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.
- Segunda:** La presente investigación demuestra que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.
- Tercera:** La presente investigación demuestra que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Respecto a las Políticas Públicas se sugiere evaluar los factores que diagnostican las misma anualmente considerando que existe un instrumento que permite su medición, se sugiere que según los resultados se analice entre los miembros directivos de la organización a fin de tomar acciones para la mejora de los mismos.
- Segunda:** Respecto al Planeamiento Estratégico, este debe ser fruto de la participación de todos los miembros de la institución u organización, no debe ser impuesta sino fruto del trabaja en conjunto en este sentido se sugiere que cualquier planeamiento exitoso debe comenzar por una definición correcta de los temas a discutir; en un primer momento, los altos ejecutivos deben consensuar los principales asuntos (llámense oportunidades o amenazas) que afectarán el futuro de la organización.
- Tercera:** Respecto a los Conflictos Laborales se sugiere que de evidenciarse conflictos internos se tomen acciones para establecer un diálogo permanente entre autoridades y personal diverso; muchas veces existe resistencia al dialogo, en estos casos se sugiere la intervención de terceros a fin de aclarar situaciones que muchas veces benefician a ambas partes pero que no son entendidas así.

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Abarza, F. (2012). *Investigación aplicada vs investigación pura (básica)*. Recuperado de: <https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicada-vs-investigacion-pura-basica/>
- AIU. (2010). *Administración Estratégica*. Recuperado de: <http://cursos.aiu.edu/Diplomados/Administracion%20y%20MKT/Administracion%20Estrategica/Leccion%208/WORD/Sesi%C3%B3n%20%20Tutorial%20Administraci%C3%B3n%20Estrategica.pdf>
- Andra, G. (2012). *Diseño y Planificación de la Estrategia*. Recuperado de: http://www.andragogy.org/_Cursos/Curso00199/Temario/pdf%20leccion%203/Lecci%C3%B3n%203..pdf
- Andreu, M. (2014). *Evaluación estratégica Modelo teórico y aplicación*. Recuperado de: http://www.conca.cat/media/asset_publics/resources/000/003/944/original/T1_AV_ESP.pdf
- Araujo, G. (2010). *Conflicto intrapersonal*. México: (s.e)
- Armijo, M. (2011). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. ILPES/CEPAL. Recuperado de: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf
- Artiles, A. (2015). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Editorial UOC. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf
- Ávila, B. (2012). *Planeamiento Estratégico del Sector Bancario Peruano*. PUCP. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4557/avila_injante_Artega_murrugarra_pacheco_schroeder_bancario.pdf?sequence=1
- Ávila, H. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- Barón, E. (2006). *Manejo de conflicto*. Argentina (s.e)

- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. Tesis Doctoral). Universidad de Cádiz. España.
- Catín, S. (2009). *Estudio de la encuesta*. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss..pdf>
- CEPLAN (2014). *Importancia del Planeamiento Estratégico*. Recuperado de: <http://minagri.gob.pe/portal/download/pdf/pnapes/actividades/comision/importancia.pdf>
- Chávez, N. (1994). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: ARS Gráficas S.A
- Codina, A. (2015). *Manejo de conflictos*. Para una dirección efectiva. Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/manejo_de_conflictos_para_una_direccion_efectiva
- Consejo Nacional de Educación (2010). *Propuesta de metas educativas e Indicadores al 2021*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/Publicaciones/Folleto_Metas2021_setiembre.pdf
- Consejo Nacional de Educación (2011) *Políticas Educativas 2011 – 2016 Agenda Común Nacional–Regional*. Recuperado de: <http://www.unicef.org/peru/spanish/agendacomun.pdf>
- De Vellis G, (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología*, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación, México: Trillas.
- Díaz, H. (2016). *Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú Consejo Nacional de Educación*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-que-existen-sector-educacion-peru-noticia-1714189>

- Diccionario de la Real Academia española (09216). *Definiciones*. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=AGHyxGk>
- García, D. (2016). *Introducción a la teoría de la negociación*. Recuperado de:
<http://www.mediation.org/education/capitulo-1-5.pdf>
- Gómez, F. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*. Recuperado de:
http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2558/0477_GomezFunes.pdf?sequence=1
- González, G. (2012). *Los conflictos en la empresa. Definición, análisis y soluciones*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-la-empresa-definicion-analisis-soluciones/>
- González, M. (2012). *El estudio de las políticas públicas: un acercamiento a la disciplina*. Recuperado de:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/2/cnt/cnt6.pdf>
- Granados, G. (2012). *La solución de conflictos Colectivos laborales: especial Referencia a los sistemas autónomos*. España: Fondo Editorial Universidad de Granada.
- Guest, D. (2010). *Fundamentos de la teoría de la planificación*. Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:40OEKZe7JrAJ:es.slideshare.net/guestd39dbf0/fundamentos-de-la-teoria-de-la-planificacion+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Huamani, T. (2013). *Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional*. Recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05_n10/importancia.htm
- Iglesias, L. (2010). *Elementos Básicos de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de Proyectos sobre VIH*. Recuperado de:
http://www.one.cu/publicaciones/cepde/cuaderno3/articulo_7_monitoreo.pdf
- Krieger, M. (2012). *Aportes para una teoría parcial de la metodología de planeamiento estratégico participativo en grandes organizaciones públicas*. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1220_KriegerMJ.pdf

Ley N° 28044. *Ley General de Educación*. Congreso de la República del Perú

Lorette, K. (2016). *¿Qué es la implementación estratégica?*. Recuperado de:
<http://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-implementacin-estratgica-4652.html>

Machuca, A. (2009). *La organización del siglo XXI*. Perú. San Marcos.

Meza, A. (2014). *Memorias E Identidades En Conflicto: el sentido del recuerdo y del olvido en las comunidades rurales de Cerro de Pasco a principios del siglo XXI*. Pontifica Universidad Católica Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5659/MEZA_SALCEDO_AMERICO_DAVID_MEMORIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación (2014) *Marco Curricular Nacional Propuesta para el diálogo*. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/MarcoCurricular.pdf>

Ministerio de Educación (2016). *Encuesta Nacional de Docentes*. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Mojica, A (2015). *Administración de Conflictos*. Recuperado de:
<http://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-la-empresa-definicion-analisis-soluciones/>

Navarro, M. (2012). *Elementos de planeación estratégica*. Recuperado de:
http://www.munitel.cl/eventos/seminarios/html/documentos/2011/seminario_plan_comunal_de_salud_san_felipe/ppt17.pdf

OIT, CIF (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales*. Centro Internacional de Formación Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Príncipe, P. (2010). *Fundamentos, preparación y diseño de un plan estratégico*. Recuperado de:
<http://athanorperu.com/descargas/07Planeamiento%20estrategico.pdf>

Prodintec (2015). *Diseño estratégico. Guía Metodológica* Recuperado de:
http://www.prodintec.es/catalogo/ficheros/aplicaciones/fichero_16_4747.pdf

- Quero B. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Rivera, A. (2012). *Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Lurigancho*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4554/CARBAJAL_DIAZ_MEZA_YEPEZ_DISTRITO_SJL.pdf?sequence=3
- Sánchez, R. (2012). *Patrones y estilos de comunicación de pareja: Diseño de un inventario*. Recuperado de: http://www.um.es/sero/v19/v19_2/08-19_2.pdf
- Scribd. (2010). *Monitoreo Estratégico*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/10329481/monitoreo-estrategico#scribd>
- Tito, P. (2013). *Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05_n10/importancia.htm
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. (2da ed.). Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos.
- ULPGC. (2012). *Elementos para una definición de evaluación*. Recuperado de: http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38196/tema_5_elementos_para_una_definicion_de_evaluacion.pdf
- UNICEF (2016). *Educación básica, equitativa y de calidad*. Recuperado de: <http://www.unicef.org/peru/spanish/education.html>
- Universidad de Umea, Nordell (2012). *Strategic Planning in Japanese Companies A qualitative study on strategic planning with a focus on cultural aspects*
Planificación Estratégica de la Empresa Japonesa
- Valle, E. (2010). *Monitoreo e indicadores*. Recuperado de: <http://www.oei.es/idie/monitoreoeindicadores.pdf>
- Vargas, E. (2014). *El papel de la política educativa*. Recuperado de: <http://acento.com.do/2014/opinion/8157032-el-papel-de-la-politica-educativa/>
- Voltran, C. (2010). *Planificación estratégica: concepto y aspectos Básicos*. Recuperado de: <http://.ebock/2013/justificacion-e-importancia-de.html>

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: CONFLICTOS LABORALES, POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL SECUNDARIA RED 01 CALLAO 2016						
AUTOR: Mgtr. GEORGE EDGAR CCASANI RAMÍREZ						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p> <p>Determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Intrapersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p> <p>Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en la dimensión Interpersonal de los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.</p>	Variable Dependiente: CONFLICTOS LABORALES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Intrapersonal	Intención Solución Esfuerzo	1-15	Alta (20-30)
			Interpersonal	Negociación Solución Posición	16-30	Mediana (9-19) Baja (0-8)
			Variable Independiente: POLÍTICAS PÚBLICAS			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factores escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes	Idioma Puntualidad Programación Contexto Pedagogía TIC Infraestructura	1-7	Optima (16 -20)
			Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica	Clima Materiales e Infraestructura Carga Demandas Directivas Conocimiento	8-14	Media (8 - 15) No Óptima (0 -7)
			Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente	Acceso a Materiales y TIC Disponibilidad tiempo Coordinaciones Acceso a Guías Convocatorias y participación	15-20	
			Variable Independiente: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO			
Diseño	Compromiso Planificación Organización Conocimiento	1 -10	Óptima (148-200)			

			Implementación	Desempeño Socialización Comunicación	11 -20	Regular (94-147)
			Montoreo	Supervisión Temporalidad Información	21 - 30	
			Evaluación	Rendimiento Comunicación Reprogramación	31 - 40	No óptimo (40-93)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>NIVEL: Causal</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández et ál. (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN: Constituido por 320 docentes en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 320</p> <p>MUESTREO: Censal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable independiente: Planeamiento estratégico Técnica: encuesta Instrumentos: cuestionario de planeamiento estratégico Autor: Goyzueta y Euribe Año: 2013 Monitoreo: marzo- julio 2016 Ámbito de aplicación: red 01 región Callao 2016. Forma de administración: directa</p> <p>Variable independiente: Políticas públicas en educación Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario de políticas públicas en educación Autor: Ministerio de educación (2016) Año: 2016 Monitoreo: marzo- julio 2016 Ámbito de aplicación: red 01 región Callao 2016. Forma de administración: directa</p> <p>Variable dependiente: Conflictos laborales Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario de conflictos laborales Autor: adaptado de Codina (2015). Año: 2015. Monitoreo: marzo- julio 2016 Ámbito de aplicación: red 01 región Callao 2016. Forma de administración: directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Para Torres (2007) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema"(p.129).</p> <p>Nivel de Significación: Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Hernández, et ál: 2006; 445).</p> <p>Regresión Logística "La regresión logística es adecuada cuando la variable de respuesta Y es polifónica (admite varias categorías de respuesta, tales como mejora mucho, empeora, se mantiene, mejora, mejora mucho), pero es especialmente útil en particular cuando solo hay dos posibles respuestas (cuando la variable de respuesta es dicotómica)" (Fernández, 2011, p. 1).</p>

ANEXO 2

**Instrumento de la variable
Conflictos laborales**

Instrucciones:

Estimado (a) docente, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto a los conflictos laborales, en la institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión en la institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

N °	DIMENSIÓN INTRAPERSONAL	SI	NO
1	Intento buscar una situación de compromiso		
.2	Intento tener en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro		
3	En general soy firme en lo que atañe a la consecución de mis objetivos		
.4	Suelo intentar calmar mis sentimientos y preservar la relación		
5	Intento encontrar una solución a los problemas para evitarlos.		
6.	A veces sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.		
7.	Intento hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles		
8.	Intento evitar crear situaciones desagradables para mí mismo		

9.	Intento ganar tiempo para pensar		
10	Intento posponer el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez		
11	Generalmente soy firme al perseguir mis objetivos		
12.	Hago algunos esfuerzos por hacer las cosas a mi manera		
13	Intento hacer todo lo necesario para cortar las tensiones		
14.	Siempre tiendo a plantear una discusión directa sobre el problema		
15	Intento mostrar los beneficios y lo lógico de mi postura		
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL	SI	NO
16.	A veces dejo a los otros que asuman la responsabilidad de resolver el conflicto		
17	Más que negociar las cosas en las que no estamos de acuerdo, intento dar importancia a las cosas en las que los dos estamos de acuerdo		
18	Busco la ayuda de los otros para que funcione una solución		
19.	No insisto en algunos puntos con mis compañeros a cambio de conseguir otros		
20	Siento que las diferencias entre la gente no siempre merecen que uno se preocupe por ellas		

21.	Intento obtener todos mis objetivos y solucionar todo lo que me preocupa inmediatamente antes que mis compañeros.		
22	Suelo intentar calmar los sentimientos de los otros y calmar la relación		
23.	A veces evito tomar posiciones que crean controversia on mis compañeros		
24.	Le dejo al otro mantener algunas de sus posiciones, si él me deja mantener algunas de las mías		
25.	Propongo una posición intermedia a mis compañeros		
26.	Presiono a mis compañeros para que se haga lo que yo quiera		
27.	Yo les digo mis ideas y pregunto por las suyas		
28	Intento convencer a la otra persona de las ventajas de mi postura		
29.	Si le hace feliz a la otra persona, le puedo dejar mantener sus puntos de vista		
30.	Intento encontrar una solución justa de pérdidas y ganancias para ambos		

**Instrumento de la variable
Planeamiento Estratégico**

Instrucciones:

Estimado (a) docente, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto al planeamiento estratégico en la DGCC, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

	DIMENSION DE DISEÑO	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?					
2	¿Estoy satisfecho con los procedimientos que existen en este establecimiento para la planificación institucional?					
3	¿Estoy satisfecho con la visión declarada por el establecimiento?					
4	¿Considera que la Misión del PE es adecuada?					
5	¿Considera que la Visión del PE es adecuada?					
6	¿Se utilizó el análisis DAFO para elaborar el PE?					
7	¿Los objetivos del PE son adecuadas?					
8	¿Las metas del Pe son adecuadas?					
9	¿El PE y el Plan Operativo Institucional están articulados?					
10	¿Se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores para el PE?					
	DIMENSION DE IMPLEMENTACION	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	¿Estoy satisfecho con los mecanismos para socializar el PE?					
12	¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en este establecimiento para difundir el PE?					
13	¿Estoy satisfecho con la utilidad del PE para definir la identidad de este establecimiento, articular la buena convivencia y la gestión institucional?					
14	¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en este establecimiento para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?					
15	¿Estoy satisfecho con la forma en que el establecimiento analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?					
16	¿Estoy satisfecho con la implementación en el					

	establecimiento de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos?					
17	¿El personal de la Institución conoce la Misión y Visión del PE?					
18	¿El establecimiento aplica procedimientos para la formulación y/o revisión de su Planificación estratégica en los ámbitos institucional, administrativo y financiero?					
19	¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?					
20	¿El establecimiento asigna metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los profesionales que trabajan en él?					
	DIMENSION DE MONITOREO	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
21	¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?					
22	¿La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al PE?					
23	¿El proceso de toma de decisiones considera el análisis de resultados obtenidos del PE, las comparaciones con años anteriores?					
24	¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del PE, en relación a los resultados esperados?					
25	¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del PE?					
26	¿El establecimiento aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del PE?					
27	¿Se aplican procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del PE?					
28	¿Se dispone de sistemas para el análisis de los resultados obtenidos en referencia a estadísticas históricas y metas anuales establecidas?					
29	¿Estoy satisfecho con el análisis de los resultados que se realiza en este establecimiento, en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el Plan Estratégico y/o de Mejoramiento?					
30	¿Estoy satisfecho con los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que se aplican en la institución?					
	DIMENSION DE EVALUACION	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
31	¿La dirección cuenta con mecanismos para dar cuenta pública de los resultados organizacionales					

	y los asume responsablemente?					
32	¿Son adecuados los mecanismos que existen en este establecimiento para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?					
33	¿Es adecuado el sistema de planificación que tenemos en este establecimiento para los procesos de gestión?					
34	¿Es adecuada la evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico?					
35	¿Es adecuada la planificación del trabajo que se hace en este establecimiento para cada subsector de acuerdo con el PE?					
36	¿Son adecuados los mecanismos con que cuenta este establecimiento para supervisar y evaluar su gestión?					
37	¿Se aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico y/o Planes de Mejoramiento?					
38	¿Se cuenta con procedimientos para analizar y ajustar la coherencia entre las metas y los resultados obtenidos?					
39	¿Se aplica un sistema de análisis y evaluación de la efectividad de la planificación en los ámbitos administrativo y financiero?					
40	¿Existen sistemas para el seguimiento del presupuesto y verificar su coherencia con el Plan estratégico?					

Instrumento de la variable

Políticas Públicas Educativas

Instrucciones:

Estimado (a) docente, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto al planeamiento estratégico en su institución educativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

	Factores Escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes	Si	No
1	Como docente domino la lengua de mis estudiantes		
2	La Clases se inician sin retraso dentro de lo programado		
3	No existen ausencia de docentes todos son puntuales		
4	Los excesos de días feriados y vacaciones no son relevantes		
5	Existen adecuados métodos, enfoques y materiales para el desarrollo de las clases		
6	Existe acceso adecuado a las nuevas tecnologías (internet, web, etc.)		
7	Adecuada infraestructura y moviliario		
	Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica	Si	No
8	Existe un clima motivador en la institución educativa		
9	Infraestructura educativa moderna		
10	Materiales educativos adecuados y suficientes		
11	Actividad y carga extracurricular conveniente		
12	Demandas o reclamos injustificados de los padres		

13	Directivas/normativas conveniente en cantidad y contenido		
14	Conocimiento de estrategias para mejorar la práctica pedagógica		
	Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente	Si	No
15	Acceso y facilidades a material de consulta		
16	Acceso y facilidades a tecnología/internet		
17	Tiempo para reflexionar sobre práctica pedagógica y sistematizarla		
18	Intercambio pedagógico con colegas, círculos de calidad y otros		
19	Guía y acompañamiento pedagógico adecuada y al alcance de todos los docentes		
20	Convocatoria y participación para contribuir en la construcción de propuestas pedagógicas		

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Fertinidad		Relevancia		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION DE DISEÑO								
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?	X		X		X		
2	Estoy satisfecho con los procedimientos que existen en este establecimiento para la planificación institucional?	X		X		X		
3	Estoy satisfecho con la visión declarada por el establecimiento?	X		X		X		
4	Considera que la Misión del PE es adecuada?	X		X		X		
5	Considera que la Visión del PE es adecuada?	X		X		X		
6	Se utilizó el análisis DAFO para elaborar el PE?	X		X		X		
7	Los objetivos del PE son adecuadas?	X		X		X		
8	Las metas del PE son adecuadas?	X		X		X		
9	El PE y el Plan Operativo Institucional están articulados?	X		X		X		
10	Se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores para el PE?	X		X		X		
DIMENSION DE IMPLEMENTACION								
11	Estoy satisfecho con los mecanismos para socializar el PE?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en este establecimiento para difundir el PE?	X		X		X		
13	Estoy satisfecho con la utilidad del PE para definir la identidad de este establecimiento, articular la buena convivencia y la gestión institucional?	X		X		X		
14	Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en este establecimiento para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros? metas respecto de años anteriores?	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con la forma en que el establecimiento analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?	X		X		X		
16	Estoy satisfecho con la implementación en el establecimiento de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos?	X		X		X		
17	El personal de la Institución conoce la Misión y Visión del PE?	X		X		X		
18	El establecimiento aplica procedimientos para la formulación y/o revisión de su planificación estratégica en los ámbitos institucional, administrativo y financiero.?	X		X		X		
19	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	X		X		X		
20	El establecimiento asigna metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los profesionales que trabajan en él?	X		X		X		
DIMENSION DE MONITOREO								
21	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	X		X		X		
22	La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al PE?	X		X		X		
23	El proceso de toma de decisiones considera el análisis de resultados obtenidos del PE, las comparaciones con años anteriores?	X		X		X		
24	Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del PE, en relación a los resultados esperados?	X		X		X		
25	Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del PE?	X		X		X		
26	El establecimiento aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del PE?	X		X		X		
27	Se aplican procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del PE?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
INTERPERSONAL								
1	Intento buscar una situación de compromiso	X		X		X		
2	Intento tener en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	X		X		X		
3	En general soy firme en lo que añado a la consecución de mis objetivos	X		X		X		
4	Suelo intentar calmar mis sentimientos y preservar la relación	X		X		X		
5	Intento encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	X		X		X		
6	A veces sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.	X		X		X		
7	Intento hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles	X		X		X		
8	Intento evitar crear situaciones desagradables para mí mismo	X		X		X		
9	Intento ganar tiempo para pensar	X		X		X		
10	Intento posponer el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	X		X		X		
11	Generalmente soy firme al perseguir mis objetivos	X		X		X		
12	Hago algunos esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	X		X		X		
13	Intento hacer todo lo necesario para cortar las tensiones	X		X		X		
14	Siempre tiendo a plantear una discusión directa sobre el problema	X		X		X		
15	Intento mostrar los beneficios y lo lógico de mi postura.	X		X		X		
EXTRAPERSONAL								
16	A veces dejo a los otros que asuman la responsabilidad de resolver el conflicto	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Más que negociar las cosas en las que no estamos de acuerdo, intento dar importancia a las cosas en las que los dos estamos de acuerdo	X		X		X		
18	Busco la ayuda de los otros para que funcione una solución	X		X		X		
19	No insisto en algunos puntos con mis compañeros a cambio de conseguir otros por ellas	X		X		X		
20	Siento que las diferencias entre la gente no siempre merecen que uno se preocupe por ellas	X		X		X		
21	Intento obtener todos mis objetivos y solucionar todo lo que me preocupa inmediatamente antes que mis compañeros.	X		X		X		
22	Suelo intentar calmar los sentimientos de los otros y calmar la relación	X		X		X		
23	A veces evito tomar posiciones que crean controversia con mis compañeros	X		X		X		
24	Le dejo al otro mantener algunas de sus posiciones, si él me deja mantener algunas de las mías	X		X		X		
25	Propongo una posición intermedia a mis compañeros	X		X		X		
26	Prestono a mis compañeros para que se haga lo que yo quiera	X		X		X		
27	Yo les digo mis ideas y pregunto por las suyas	X		X		X		
28	Intento convencer a la otra persona de las ventajas de mi postura	X		X		X		
29	Si le hace feliz a la otra persona, le puedo dejar mantener sus puntos de vista	X		X		X		
30	Intento encontrar una solución justa de pérdidas y ganancias para ambos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **SUFICIENCIA** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**

22 Junio del 2016

Especialidad del evaluador: **LIC. EDUCACIÓN, ING. INDUSTRIAL.**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Factores Escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes							
1	Como docente domino la lengua de mis estudiantes	X		X		X		
2	La Clases se inician sin retraso dentro de lo programado	X		X		X		
3	No existen ausencia de docentes todos son puntuales	X		X		X		
4	Los excesos de días feriados y vacaciones no son relevantes	X		X		X		
5	Existen adecuados métodos, enfoques y materiales para el desarrollo de las clases	X		X		X		
6	Existe acceso adecuado a las nuevas tecnologías (internet, web, etc.)	X		X		X		
7	Adecuada infraestructura y mobiliario	X		X		X		
	Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Existe un clima motivador en la institución educativa	X		X		X		
9	Infraestructura educativa moderna	X		X		X		
10	Materiales educativos adecuados y suficientes	X		X		X		
11	Actividad y carga extracurricular conveniente	X		X		X		
12	Demandas o reclamos injustificados de los padres	X		X		X		
13	Directivas/normativas convenientes en cantidad y contenido	X		X		X		
14	Conocimiento de estrategias para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X		
	Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Acceso y facilidades a material de consulta	X		X		X		
16	Acceso y facilidades a tecnología/internet	X		X		X		
17	Tiempo para reflexionar sobre práctica pedagógica y sistematizarla	X		X		X		
18	Intercambio pedagógico con colegas . círculos de calidad y otros	X		X		X		
19	Guía y acompañamiento pedagógico adecuada y al alcance de todos los docentes	X		X		X		
20	Convocatoria y participación para contribuir en la construcción de propuestas pedagógicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

22 Junio del 2016

Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
COMISARIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?	X		X		X		
2	Estoy satisfecho con los procedimientos que existen en este establecimiento para la planificación institucional?	X		X		X		
3	Estoy satisfecho con la visión declarada por el establecimiento?	X		X		X		
4	Considera que la Misión del PE es adecuada?	X		X		X		
5	Considera que la Visión del PE es adecuada?	X		X		X		
6	Se utilizó el análisis DAFO para elaborar el PE?	X		X		X		
7	Los objetivos del PE son adecuados?	X		X		X		
8	Las metas del PE son adecuadas?	X		X		X		
9	El PE y el Plan Operativo Institucional están articulados?	X		X		X		
10	Se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores para el PE?	X		X		X		
	DIMENSION DE IMPLEMENTACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Estoy satisfecho con los mecanismos para socializar el PE?	X		X		X		
12	Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en este establecimiento para difundir el PE?	X		X		X		
13	Estoy satisfecho con la utilidad del PE para definir la identidad de este establecimiento, articular la buena convivencia y la gestión institucional?	X		X		X		
14	Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en este establecimiento para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con la forma en que el establecimiento analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?	X		X		X		
16	Estoy satisfecho con la implementación en el establecimiento de sistemas que aseguran la información, solidez y uso oportuno de los recursos?	X		X		X		
17	El personal de la Institución conoce la Misión y Visión del PE?	X		X		X		
18	El establecimiento aplica procedimientos para la formulación y/o revisión de su Planificación estratégica en los ámbitos institucional, administrativo y financiero?	X		X		X		
19	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	X		X		X		
20	El establecimiento asigna metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los profesionales que trabajan en él?	X		X		X		
	DIMENSION DE MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	X		X		X		
22	La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al PE?	X		X		X		
23	El proceso de toma de decisiones considera el análisis de resultados obtenidos del PE, las comparaciones con años anteriores?	X		X		X		
24	Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del PE, en relación a los resultados esperados?	X		X		X		
25	Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del PE?	X		X		X		
26	El establecimiento aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del PE?	X		X		X		
27	Se aplican procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del PE?	X		X		X		
28	Se dispone de sistemas para el análisis de los resultados obtenidos en referencia a	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
INTERPERSONAL								
1	Intento buscar una situación de compromiso	X		X		X		
2	Intento tener en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	X		X		X		
3	En general soy firme en lo que atañe a la consecución de mis objetivos	X		X		X		
4	Suelo intentar calmar mis sentimientos y preservar la relación	X		X		X		
5	Intento encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	X		X		X		
6	A veces sacrifico mis propios deseos por los de otras personas.	X		X		X		
7	Intento hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles	X		X		X		
8	Intento evitar crear situaciones desagradables para mí mismo	X		X		X		
9	Intento ganar tiempo para pensar	X		X		X		
10	Intento posponer el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	X		X		X		
11	Generalmente soy firme al perseguir mis objetivos	X		X		X		
12	Hago algunos esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	X		X		X		
13	Intento hacer todo lo necesario para cortar las tensiones	X		X		X		
14	Siempre tengo a plantear una discusión directa sobre el problema	X		X		X		
15	Intento mostrar los beneficios y lo lógico de mi postura	X		X		X		
EXTRAPERSONAL								
16	A veces dejo a los otros que asuman la responsabilidad de resolver el conflicto	X		X		X		
17	Más que negociar las cosas en las que no estamos de acuerdo, intento dar importancia a las cosas en las que los dos estamos de acuerdo	X		X		X		
18	Busco la ayuda de los otros para que funcione una solución	X		X		X		
19	No insisto en algunos puntos con mis compañeros a cambio de conseguir otros	X		X		X		
20	Siento que las diferencias entre la gente no siempre merecen que uno se preocupe por ellas	X		X		X		
21	Intento obtener todos mis objetivos y solucionar todo lo que me preocupa inmediatamente antes que mis compañeros	X		X		X		
22	Suelo intentar calmar los sentimientos de los otros y calmar la relación	X		X		X		
23	A veces evito tomar posiciones que crean controversia con mis compañeros	X		X		X		
24	Le dejo al otro mantener algunas de sus posiciones, si él me deja mantener algunas de las mías	X		X		X		
25	Propongo una posición intermedia a mis compañeros	X		X		X		
26	Presiono a mis compañeros para que se haga lo que yo quiera	X		X		X		
27	Yo les digo mis ideas y pregunto por las suyas	X		X		X		
28	Intento comenzar a la otra persona de las ventajas de mi postura	X		X		X		
29	Si le hace feliz a la otra persona, le puedo dejar mantener sus puntos de vista	X		X		X		
30	Intento encontrar una solución, justa de pérdidas y ganancias para ambos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Aplicable después de corregir: [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 00936465

Especialidad de evaluador: ADMINISTRACION

22 de Junio del 2016



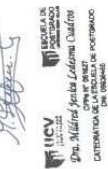
1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
 3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	Factores Escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Como docente domino la lengua de mis estudiantes	X		X		X		
2	La Clases se inician sin retraso dentro de lo programado	X		X		X		
3	No existen ausencias de docentes todos son puntuales	X		X		X		
4	Los excesos de días feriados y vacaciones no son relevantes	X		X		X		
5	Existen adecuados métodos, enfoques y materiales para el desarrollo de las clases	X		X		X		
6	Existe acceso adecuado a las nuevas tecnologías (internet, web, etc.)	X		X		X		
7	Adecuada infraestructura y mobiliario	X		X		X		
	Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe un clima motivador en la institución educativa	X		X		X		
9	Infraestructura educativa moderna	X		X		X		
10	Materiales educativos adecuados y suficientes	X		X		X		
11	Actividad y carga extracurricular conveniente	X		X		X		
12	Demandas o reclamos injustificados de los padres	X		X		X		
13	Directivas/normativas convenientes en cantidad y contenido	X		X		X		
14	Conocimiento de estrategias para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X		
	Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Acceso y facilidades a material de consulta	X		X		X		
16	Acceso y facilidades a tecnología/internet	X		X		X		
17	Tiempo para reflexionar sobre práctica pedagógica y sistematizarla	X		X		X		
18	Intercambio pedagógico con colegas - círculos de calidad y otros	X		X		X		
19	Guía y acompañamiento pedagógico adecuada y al alcance de todos los docentes	X		X		X		
20	Convocatoria y participación para contribuir en la construcción de propuestas pedagógicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA 22 de Junio del 2016
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936465
 Especialidad del evaluador: ADMINISTRACION



1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión
 3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Perfijación		Relevancia		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION DE DISEÑO								
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?	X		X		X		
2	Estoy satisfecho con los procedimientos que existen en este establecimiento para la planificación institucional?	X		X		X		
3	Estoy satisfecho con la visión declarada por el establecimiento?	X		X		X		
4	Considera que la Misión del PE es adecuada?	X		X		X		
5	Considera que la Visión del PE es adecuada?	X		X		X		
6	Se utilizó el análisis DAFO para elaborar el PE?	X		X		X		
7	Los objetivos del PE son adecuadas?	X		X		X		
8	Las metas del PE son adecuadas?	X		X		X		
9	El PE y el Plan Operativo Institucional están articulados?	X		X		X		
10	Se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores para el PE.?	X		X		X		
DIMENSION DE IMPLEMENTACION								
11	Estoy satisfecho con los mecanismos para socializar el PE?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en este establecimiento para difundir el PE?	X		X		X		
13	Estoy satisfecho con la unidad del PE para definir la identidad de este establecimiento, articular la buena convivencia y la gestión institucional?	X		X		X		
14	Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en este establecimiento para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con la forma en que el establecimiento analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?	X		X		X		
16	Estoy satisfecho con la implementación en el establecimiento de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos?	X		X		X		
17	El personal de la Institución conoce la Misión y Visión del PE.?	X		X		X		
18	El establecimiento aplica procedimientos para la formulación y/o revisión de su Planificación estratégica en los ámbitos institucional, administrativo y financiero.?	X		X		X		
19	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	X		X		X		
20	El establecimiento asigna metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y reevaluación de los profesionales que trabajan en él?	X		X		X		
DIMENSION DE MONITOREO								
21	Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?	SI	No	SI	No	SI	No	
22	La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al PE?	X		X		X		
23	El proceso de toma de decisiones considera el análisis de resultados obtenidos del PE, las comparaciones con años anteriores?	X		X		X		
24	Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del PE, en relación a los resultados esperados?	X		X		X		
25	Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del PE?	X		X		X		
26	El establecimiento aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del PE?	X		X		X		
27	Se aplican procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del PE?	X		X		X		
28	Se dispone de sistemas para el análisis de los resultados obtenidos en referencia a	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTERPERSONAL								
1	Intento buscar una situación de compromiso	X		X		X		
2	Intento tener en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	X		X		X		
3	En general soy firme en lo que añado a la consecución de mis objetivos	X		X		X		
4	Suelo intentar calmar mis sentimientos y preservar la relación	X		X		X		
5	Intento encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	X		X		X		
6	A veces sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.	X		X		X		
7	Intento hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles	X		X		X		
8	Intento evitar crear situaciones desagradables para mí mismo	X		X		X		
9	Intento ganar tiempo para pensar	X		X		X		
10	Intento posponer el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	X		X		X		
11	Generalmente soy firme al perseguir mis objetivos	X		X		X		
12	Hago algunos esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	X		X		X		
13	Intento hacer todo lo necesario para cortar las tensiones	X		X		X		
14	Siempre tengo a plantear una discusión directa sobre el problema	X		X		X		
15	Intento mostrar los beneficios y lo lógico de mi postura	X		X		X		
EXTRAPERSONAL								
16	A veces dejo a los otros que asuman la responsabilidad de resolver el conflicto	X		X		X		
17	Más que negociar las cosas en las que no estamos de acuerdo, intento dar importancia a las cosas en las que los dos estamos de acuerdo	X		X		X		
18	Busco la ayuda de los otros para que funcione una solución	X		X		X		
19	No insisto en algunos puntos con mis compañeros a cambio de conseguir otros	X		X		X		
20	Siento que las diferencias entre la gente no siempre merecen que uno se preocupe por ellas	X		X		X		
21	Intento obtener todos mis objetivos y solucionar todo lo que me preocupa inmediatamente antes que mis compañeros.	X		X		X		
22	Suelo intentar calmar los sentimientos de los otros y calmar la relación	X		X		X		
23	A veces evito tomar posiciones que crean controversia en mis compañeros	X		X		X		
24	Le dejo al otro mantener algunas de sus posiciones, si él me deja mantener algunas de las mías	X		X		X		
25	Propongo una posición intermedia a mis compañeros	X		X		X		
26	Presiono a mis compañeros para que se haga lo que yo quiera	X		X		X		
27	Yo les digo mis ideas y pregunto por las suyas	X		X		X		
28	Intento convencer a la otra persona de las ventajas de mi postura	X		X		X		
29	Si le hace feliz a la otra persona, le puedo dejar mantener sus puntos de vista	X		X		X		
30	Intento encontrar una solución justa de pérdidas y ganancias para ambos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
 3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2016

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores Escolares que afectan negativamente los aprendizajes de los estudiantes							
1	Como docente domino la lengua de mis estudiantes	X		X		X		
2	La Clases se inician sin retraso dentro de lo programado	X		X		X		
3	No existen ausencia de docentes todos son puntuales	X		X		X		
4	Los excesos de días feriados y vacaciones no son relevantes	X		X		X		
5	Existen adecuados métodos, enfoques y materiales para el desarrollo de las clases	X		X		X		
6	Existe acceso adecuado a las nuevas tecnologías (internet, web, etc.)	X		X		X		
7	Adecuada infraestructura y mobiliario	X		X		X		
	Factores que limitan en mayor medida sus posibilidades de mejora en su práctica pedagógica							
8	Existe un clima motivador en la institución educativa	X		X		X		
9	Infraestructura educativa moderna	X		X		X		
10	Materiales educativos adecuados y suficientes	X		X		X		
11	Actividad y carga extracurricular conveniente	X		X		X		
12	Demandas o reclamos injustificados de los padres	X		X		X		
13	Directivas/normativas conveniente en cantidad y contenido	X		X		X		
14	Conocimiento de estrategias para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X		
	Factores que favorecen las posibilidades de mejora de la práctica docente							
15	Acceso y facilidades a material de consulta	X		X		X		
16	Acceso y facilidades a tecnología internet	X		X		X		
17	Tiempo para reflexionar sobre práctica pedagógica y sistematizarla	X		X		X		
18	Intercambio pedagógico con colegas, círculos de calidad y otros	X		X		X		
19	Guía y acompañamiento pedagógico adecuada y al alcance de todos los docentes	X		X		X		
20	Convocatoria y participación para contribuir en la construcción de propuestas pedagógicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2016

ANEXO 4

BASE DE DATOS

N°	CONFLICTOS LABORALES																													
	Intrapersonal															Extrapersonal														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
18	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
19	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
20	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
21	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
29	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
32	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
33	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
34	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
39	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
41	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
42	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
49	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
50	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
51	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
52	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1
56	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
57	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
59	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	0	0	1	1	1																									

42	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
46	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
49	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
50	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
51	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
52	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
56	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
58	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
61	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
64	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
66	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
67	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
71	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
74	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
75	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
76	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
77	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
79	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
81	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
84	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
86	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
87	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
91	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
94	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
95	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
96	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
97	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
98	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
99	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1
100	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
101	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
102	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
103	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
104	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
106	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
107	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
109	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
110	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
112	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
113	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
114	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
115	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
116	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
117	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
118	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1

119	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
120	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
121	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
122	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
123	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
124	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
125	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
126	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
127	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
128	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
129	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
130	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
131	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
133	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
135	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
136	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
137	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
138	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
139	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
140	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
142	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
143	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
144	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
145	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
146	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
147	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
148	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
149	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
150	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
151	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
153	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
154	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
156	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
157	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
158	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
159	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
160	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
161	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
162	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
163	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
164	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
165	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
166	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
167	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
168	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
169	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
170	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
171	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
172	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
173	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
174	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
175	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
176	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
177	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
178	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
179	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
180	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
181	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
182	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
183	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
184	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
185	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
186	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
187	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
188	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
189	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
190	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
191	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
192	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
193	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
194	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
195	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1

3	3	3	1	3	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	3	1	3	1	3	5	1	1	1	3	1	3	1	3	5	1	1	3	1	1	3	
1																																						
9																																						
3	1	3	5	3	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
2																																						
0																																						

CONFLICTOS LABORALES PILOTO																																					
N°	Intrapersonal															Extrapersonal																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
18	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
19	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
20	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
21	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
26	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
29	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

POLÍTICAS PÚBLICAS PILOTO																				
N°																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
10	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
15	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
18	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
19	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
20	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1

ANEXO 5
CARTA DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
DR. JOSÉ GARCÍA SANTILLÁN**

AUTORIZA A:

Mg. George Edgar Ccasani Ramírez, identificado con DNI 25460216 la aplicación de la Encuesta para desarrollar la Tesis Doctoral titulada: **Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016**

Ruego a las Instituciones Educativas de la Red N° 1 otorgar las facilidades para la aplicación de la misma.

Callao, 05 de junio del 2016



LIC. RUTH HERBERT TAVARA CURAY
Directora de Gestión Pedagógica
Dirección Regional de Educación del Callao

ANEXO 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016.

2. AUTOR

George Edgar Ccasani Ramírez

edgarccasani@hotmail.com

Estudiante del Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016; la población constituida por 320 docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población, en las cuales se han empleado las variables: Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel causal, de tipo básico que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de Conflictos Laborales en la escala dicotómica (sí, no), Políticas Públicas en la escala dicotómica (sí, no) y Planeamiento Estratégico en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) que brindaron información acerca de Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico, en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

4. PALABRAS CLAVE

Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico.

5. ABSTRACT

The present research was to determine the incidence overall objective of Public Policy and Strategic Planning in labor disputes in Secondary Level Educational Institutions in the Network 01 in 2016 Callao Region; the population consists of 320 teachers, nonrandom sample considered the entire population, in which has been used variables: Managing conflict, Public Policy and Strategic Planning.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for purpose non-experimental design causal level, basic type who collected information in a specific period, which was developed by applying the questionnaires instruments: Disputes in the dichotomous scale (yes, no), Public Policy dichotomous scale (yes, no) and Strategic Planning in the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) that provided information about labor disputes, Public policy and Strategic Planning. in size, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that the Public Policy and Strategic Planning significantly impact the Industrial Disputes in Secondary Level Educational Institutions in the Network 01 in 2016 Callao Region.

6. KEYWORDS

Labor conflicts, Public Policy and Strategic Planning.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016, fue desarrollado con un diseño no experimental de nivel casual, tuvo como punto de partida la relación entre los conflictos laborales, las políticas públicas y el planeamiento estratégico de los docentes en Instituciones Educativas de Nivel Secundario de la Red 01 Callao 2016. La investigación consta de VII capítulos los cuales son detallados a continuación. El Capítulo I está constituido por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la fundamentación científica, el marco conceptual, el planteamiento del problema, que comprende el problema de investigación, la formulación del problema, que son interrogantes a los cuales responde la investigación; la hipótesis y los objetivos de la investigación. En el Capítulo II se presenta el marco metodológico, que comprende las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos. En el Capítulo

III se presentan los resultados de la investigación, los mismos que dan cuenta de los hallazgos logrados con sus respectivos análisis. En el Capítulo IV se procede a la discusión de los resultados de la investigación. En el Capítulo V se exponen a las conclusiones a las cuales arribó investigación. En el Capítulo VI se detallan las recomendaciones que se brindan. En el Capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación. Finalmente, se presentan los anexos correspondientes.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue de tipo básico, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel causal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Planeamiento Estratégico en la escala de Likert (Sí, No), Encuesta de Políticas Públicas de Educación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y Encuesta de Conflicto Laboral en la escala de Likert (Sí, No), que brindaron información acerca de los conflictos laborales, políticas públicas y el planeamiento estratégico en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Hipótesis Nula

Las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico no influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

Tabla 1

Variables en la ecuación políticas públicas y planeamiento estratégico

		B	E.T.	Wald
Paso 1 ^a	X1_Políticas_Publicas(1)	-4,242	,575	54,342
	X2_Planeamiento_Estrat eg(1)	-4,415	,639	47,673
	Constante	5,333	,690	59,825

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 5.333 - 4.242x_1 - 4.415x_2$$

Tabla 2

Distribución de docentes según políticas públicas en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No optima	61	19.1	19.1
Media	79	24.7	43.8
Óptima	180	56.3	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Tabla 3

Distribución de docentes según planeamiento estratégico en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptimo	67	20.9	20.9
Regular	85	26.6	47.5
Óptimo	168	52.5	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

Tabla 4

Distribución de docentes según conflictos laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	197	61.6	61.6
Mediana	60	18.8	80.3
Alta	63	19.7	100.0
Total	320	100.0	

Fuente: Red 01 en la Región Callao 2016

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de

Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016; esto es, el 87.2% de la variación de Conflictos Laborales es explicado por las Políticas Públicas educativas y el Planeamiento Estratégico. Asimismo, la presente investigación corrobora lo planteado por Granados (2012), puesto que coincide en afirmar que los conflictos requieren de existir en una organización; un tratamiento eminentemente técnico; esto es entender que existe toda una teoría que permite su entendimiento y tratamiento; para que no desborden y lleguen hasta en campo judicial o del uso de los mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra que las Políticas Públicas y el Planeamiento Estratégico influyen significativamente en los Conflictos Laborales en Instituciones Educativas de Nivel Secundaria en la Red 01 en la Región Callao 2016.

12. REFERENCIAS

- Granados, G. (2012). *La solución de conflictos Colectivos laborales: especial Referencia a los sistemas autónomos*. España: Fondo Editorial Universidad de Granada.
- Ministerio de Educación (2014) *Marco Curricular Nacional Propuesta para el diálogo*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/MarcoCurricular.pdf>
- Sánchez, R. (2012). *Patrones y estilos de comunicación de pareja: Diseño de un inventario*. Recuperado de: http://www.um.es/sero/v19/v19_2/08-19_2.pdf

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, George Edgar Ccasani Ramírez, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 25460216, con el artículo titulado: “Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Los Olivos 24 de marzo de 2017