



Organización sindical docente y gestión educativa de la
institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles
Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Juan Alfredo Pósito Bautista

ASESORA:

Dra. Flor De María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA- PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PÓSITO BAUTISTA JUAN ALFREDO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

ORGANIZACIÓN SINDICAL DOCENTE Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SOR ANA DE LOS ÁNGELES CALLAO, 2018

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

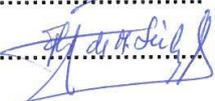
PRESIDENTE: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Lidia Neyra Huamani

Firma: 

VOCAL: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Reajuste la Tesis según el estilo APA.

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi madre Rosa, a mi esposa Kelly y mis hijos Alejandra, Diego y Vania, seres a quienes amo entrañablemente y comparto este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la enseñanza brindada a través de profesores experimentados y competentes.

A mi profesora-asesora la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre por su paciencia y sabiduría que permitieron orientarme en la elaboración de esta investigación.

A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles por otorgarme la oportunidad de investigar una problemática que ayudará a la institución.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juan Alfredo Pósito Bautista, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018”, presentada, en 120 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de junio de 2018

Juan Alfredo Pósito Bautista

DNI: 16692121

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.; dado que a la luz de la administración pública moderna, el éxito de la gestión educativa depende del papel que cumplen cada uno de los docentes y se sustenta en una organización sindical docente que considere prioritarios aspectos de la gestión educativa.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos. El primer capítulo es la introducción en donde se expone la realidad problemática, los trabajos previos internacionales y nacionales, las teorías relacionadas del tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo es el método compuesto por el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, 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 presentan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas; y finalmente se presentan los anexos.

Señores miembros del jurado el informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su evaluación y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Internacionales	18
1.2.2. Nacionales	223
1.3. Teorías relacionadas al tema	267
1.3.1. Organización sindical docente.	267
1.3.2. Gestión educativa.	367
1.4. Formulación del Problema	445
1.5. Justificación	456
1.6. Hipótesis	468
1.7. Objetivos	479
II. Método	51
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, Operacionalización	524
2.3. Población, muestra	568
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	568
2.5. Métodos de análisis de datos	62
2.6. Aspectos éticos	602
III. Resultados	613

3.1. Estadística descriptiva	624
3.2. Estadística inferencial	735
IV. Discusión	779
V. Conclusiones	824
VI. Recomendaciones	846
VII. Referencias bibliográficas	868
Anexos	902
Anexo 1. Artículo científico.	
Anexo 2. Matriz de consistencia.	
Anexo 3. Autorización de la institución.	
Anexo 4. Instrumentos.	
Anexo 5. Validación de instrumentos.	
Anexo 6. Base de datos.	

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Organización sindical docente.	546
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Gestión educativa.	557
Tabla 3.	Baremo de la variable Organización sindical docente.	60
Tabla 4.	Baremo de la variable Gestión educativa.	60
Tabla 5.	Juicio de expertos.	61
Tabla 6.	Resultados del análisis de fiabilidad de las variables.	61
Tabla 7.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la organización sindical docente.	624
Tabla 8.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la libertad sindical.	635
Tabla 9.	Descripción de las frecuencias de los niveles del convenio colectivo de trabajo.	646
Tabla 10.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la negociación colectiva.	657
Tabla 11.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la gestión educativa.	66
Tabla 12.	Descripción de las frecuencias del nivel de la dimensión institucional.	679
Tabla 13.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión administrativa.	70
Tabla 14.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica.	71
Tabla 15.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión comunitaria.	702
Tabla 16.	Tabla cruzada: Organización sindical docente Vs. Gestión educativa.	713
Tabla 17.	Correlación entre la organización sindical docente y la gestión educativa.	735
Tabla 18.	Correlación entre la libertad sindical y la gestión educativa.	746
Tabla 19.	Correlación entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa.	757

Tabla 20. Correlación entre la negociación colectiva y la gestión educativa. 768

Lista de figuras

Figura 1.	Diagrama de la investigación.	52
Figura 2.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la organización sindical docente.	62
	3	
Figura 3.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la libertad sindical.	634
Figura 4.	Descripción de las frecuencias de los niveles del convenio colectivo de trabajo.	645
Figura 5.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la negociación colectiva.	656
Figura 6.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la gestión educativa.	667
Figura 7.	Descripción de las frecuencias del nivel de la dimensión institucional.	678
Figura 8.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión administrativa.	689
Figura 9.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica.	70
Figura 10.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la dimensión comunitaria.	701
Figura 11.	Tabla cruzada: Organización sindical docente Vs. Gestión educativa.	712

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue correlacional y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los docentes de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y para nuestro estudio estadístico se tomó a toda la población de 70 docentes de secundaria como una muestra censal.

El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva débil de 0,423 por la cual se concluyó que existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Palabras clave: Organización sindical docente, gestión educativa, libertad sindical, convenio colectivo de trabajo, negociación colectiva.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between the teacher union organization and educational management in the public school Sor Ana De Los Angeles Callao during the 2018 period.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its level was correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey for secondary teachers of the public educational institution Sor Ana De Los Angeles and for our statistical study the entire population of 70 high school teachers was taken as a census simple.

The result of the investigation showed that there is a weak positive correlation of 0.423 for which it was concluded that there is a direct relationship between the teacher union organization and educational management in the public educational institution Sor Ana De Los Angeles Callao during the 2018 period.

Key words: Teacher union organization, educational management, freedom of association, collective bargaining agreement, collective bargaining.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En los espacios sociales dominados por las relaciones humanas, casi desde sus inicios surgió una disputa entre propietarios, dueños del capital y la maquinaria con los trabajadores, dueños de su fuerza de trabajo. Esta disputa, irreconciliable a veces en el tiempo, se ha presentado y desarrollado a partir de diversos fenómenos de convivencia accidentada que reflejó a lo largo del tiempo relaciones de poder, abuso y equilibrio.

Los propietarios, utilizaron siempre los medios a su alcance para obtener el mayor lucro posible a costa del esfuerzo desplegado por las masas obreras en fábricas e industrias y en cuanta actividad extractiva y comercial. Aliándose con autoridades, políticos y un sistema afines a su causa, aglomeraron riquezas e impunidad que en muchos casos excedía los niveles de humanidad y respeto por el otro, a quien compraba su mano de obra. Es en medio de esta situación que surgen los primeros gremios o asociaciones de obreros y trabajadores como una alternativa de defensa y negociación ante al abuso de propietarios y dueños de grandes fábricas y corporaciones que con su capital de respaldo e influencia habían desnivelado la balanza largamente a su favor. Estas organizaciones gremiales, empujadas por causas comunes, tuvieron antecedentes en la Francia de la Revolución Francesa, los gremios obreros británicos y en general los países de Europa. Estos gremios anduvieron abandonados a su suerte, dependiendo casi siempre de su propia capacidad de negociación e influencia a expensas de un estado y poder gobernante que muchas veces les dió la espalda en la atención a su problemática, aliándose con el bloque más conveniente. Malos sabores atormentaron a la clase trabajadora, casi desde siempre; los gremios fueron vistos como entes retadores e incómodos a los cuales había que amedrentar o sobornar, y cuando esta fórmula no funcionaba, se llegaba al hostigamiento, la persecución y hasta el crimen. Es en los EE.UU. donde la situación se tornó tan o más dramática que en el panorama europeo, cuando en la primera década del siglo XX, los sindicatos y gremios de obreros textiles fueron reprendidos de manera brutal por la fuerza pública, protectora de los grandes capitales textiles y

comerciantes que ostentaban influencia y poder en autoridades y gobierno. La jornada de ocho horas, es el resultado de una cruel represión y martirio de obreros no solo en Chicago, también en Nueva York y otras ciudades estadounidenses. La madurez de la clase trabajadora promovió que líderes varones y mujeres asuman la defensa de sus derechos ciudadanos y aspiraran cada día a un equilibrio con el poder capitalista. Todo este panorama de complicados roces sociales, acomodados y reacomodados siguió su camino durante casi todo el siglo XX.

En las etapas contenidas entre 1985 y 1995 se originó una situación muy crítica en la reorganización del vínculo entre los países latinoamericanos y el Caribe con la economía mundial del nuevo orden (Castells, 1998). Fueron periodos críticos que se enfocaron en optimizar las economías de la región, creando para ello un nuevo marco de relación entre Estado y sociedad, acciones específicas para este fin, fueron detener la crisis de inflación económica y privatizar empresas públicas.

La situación educativa sufrió un revés mayor aun, con presupuestos escasos que fueron en contra de la ampliación y enriquecimiento de la calidad de los procesos educativos, siendo necesario reformar los mecanismos de un modelo educativo en riesgo. En ese panorama, una novel etapa de crecimiento escolar se juntó con nuevos replanteamientos en la agenda educativa (Cepal, 1992). Aquí, es donde surge una nueva problemática educativa de dos direcciones, por un lado la calidad del servicio escolar y los tratamientos sociales y profesionales de los gremios y organizaciones de maestros.

Poco antes, concretamente en los periodos entre 1950 y 1960, en el momento en que la mayoría de los países latinoamericanos se realizó el mayor crecimiento en los sistemas educativos, las organizaciones sindicales docentes consiguieron aumentar su poder y se establecieron con delegados formales para pedir mejoras salariales y condiciones laborales. Por otro lado, los Estados concordaban en la preocupación de fortalecer un ente magisterial que haga posible el desarrollo y crecimiento del sistema educativo. En ese mismo periodo

se realizó un fenómeno de migración de la gestión administrativa educativa a nivel nacional con personal de las organizaciones sindicales (Grindle, 2004). Esta especie de alianza social permitió establecer contactos permanentes entre las administraciones públicas y los representantes docentes de cuyas dinámicas resultaron legislaciones que tuvieron un correlato de protección y derechos laborales al servidor docente consolidando la acción y organización sindical de sus gremios representativos; panorama social que desde la década de los 90 ha cambiado.

Las organizaciones sindicales, de origen público o privado, ya sea en la forma de sindicato, federación, confederación, gremio, asociación, etc. cumplieron un papel importante en la defensa de los derechos laborales y son las llamadas a restablecer un equilibrio al amparo de la legislación laboral vigente respaldada por un estado tutelar. Las denominaciones de estas organizaciones es variada: sindicatos, asociaciones, colegios profesionales. Para el caso docente, se refieren a sus miembros como “profesores”, ligadas a representaciones de clase media o utilizan el término “maestros”, mientras que otras adoptan el concepto clasista de “trabajadores”. Esta diversidad expresa la tensión entre las identidades laborales y profesionales (Palamidessi, 2003). Lastimosamente a la fecha, las organizaciones sindicales docentes gozan de mala imagen, reforzada desde medios de comunicación y prensa que las califican como violentistas, comunistas, ociosos y delincuentes.

Los gremios sindicales, cual rivales sociales, fueron arrinconados y perseguidos por los grupos de poder capitalista. En el Perú se vivió una grave modalidad a partir de la política estatal de los noventa, buscando eliminar el poder sindical y desequilibrar la balanza a favor de un nuevo orden liberal en el cual los sindicatos representaban un obstáculo; corolario de esta nefasta política fue el asesinato del dirigente de la CGTP Pedro Huillca Tecse, en diciembre de 1992. Al margen de los autores de tal crimen, sus efectos fueron críticos para todas las organizaciones sindicales públicas y privadas. Luego de esta acción el desaliento, el temor y la desorganización fueron lo común ante un panorama de desprestigio, apoyado desde los medios y desde los poderes contrarios. A la fecha son

mostradas como entidades violentas conformadas por desadaptados que solo buscan aumento de remuneraciones, trabajo sin supervisión ni desempeño de calidad en sus servicios.

La coyuntura política y sindical peruana nos ubicó en lo acontecido en la huelga de docentes públicos del 2017 encabezada desde las regiones al margen de su núcleo sindical dirigencial nacional conocido como CEN del Sutep; los efectos de este movimiento y fenómeno complejo y único a la vez, llegaron a que todo un gabinete ministerial sea reemplazado debido a un mal manejo de la declarada ilegal huelga que dejó sin clases y alimentos a cientos de miles de alumnos de las zonas más vulnerables y pobres del país. La huelga significó en medio de esta guerra de poderes entre Legislativo y Ejecutivo, que se utilicen distintos mecanismos para acertar golpes políticos vestidos de control parlamentario o constitucional entre los personajes políticos de ambos bloques antagónicos. Se percibió que los maestros y su medida de lucha, tuvieron tal impacto que puso en jaque al gobierno y producto de esa coyuntura social sumado al choque político de poderes, el cambio del gabinete fue su resultado.

En cuanto a la imagen docente, se relaciona a dirigentes y profesores con ideas subversivas y como integrantes de movimientos de fachada senderistas, sin embargo, la legislación docente prohíbe el ejercicio de la docencia a quienes hayan recibido sentencia por delitos de terrorismo. El gremio magisterial cuenta con una planilla estatal de más de 300,000 docentes en plazas nombradas y algo más de 120,000 contratados. En los acontecimientos de la huelga del 2017, totalmente atípica, se identificaron varios factores que marcaron una realidad nueva en el proceso sindical, los cuales podrían determinar la creación de nuevas formas de organización y compactación del gremio. Para muchos profesores, esta situación es una oportunidad para preparar una defensa válida ante las evaluaciones de desempeño docente programadas por el Minedu las cuales buscarían, a opinión de ellos, un despido masivo que de pie a una escalada de privatizaciones de las escuelas públicas.

La I.E. pública Sor Ana de los Ángeles, tiene 33 años de presencia educativa en el cercado del Callao. Con un personal docente variopinto por la edad, preparación académica, tiempo de servicio y liderazgo docente, para una población escolar aproximada de 1500 alumnos en el nivel secundario, cuenta con equipo directivo, Apafa, una infraestructura básica y de regular operatividad. La escuela goza de posicionamiento educativo en la comunidad pero presenta problemáticas de gestión desencadenadas por diversas formas de acción y relación entre sus diversos actuantes. Sumado a esto se presentó la última huelga nacional acatada por una entusiasta mayoría de docentes, propiciando nuevos liderazgos. La Organización Sindical Docente ha elegido, después de algunos años a su comité sindical conformado por nueve secretarías lo que le permite representatividad ante los diversos niveles organizacionales dentro y fuera de la institución.

Ante la poca atención al fenómeno sindical docente actual y su relación con accionar de las gestiones educativas en la escuela pública, ante nuevos contextos surgidos y una sociedad expectante que desea cambios en la educación del país, surge la expectativa de observar las implicancias o relaciones existentes entre la organización sindical docente y la gestión educativa de la I.E. Sor Ana de los Ángeles y realizar un aporte necesario a este tipo de temáticas que por tendencias actuales, ofrecerían nuevos panoramas en un presente de cambios.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Villarreal (2015), señaló en la tesis *El sindicato y comité de empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*, tesis de la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito. Concluyó que los organismos sindicales deben impulsar que las oportunidades lleguen a todos por igual, deben primordialmente atender las necesidades de unificación de la fracción excluida, ocuparse de las zonas más afectadas por la labor precaria y por los empleos informales.

Del Río (2015), señaló en la tesis *Crisis del sindicalismo y cultura sindical: hacia una comprensión de los factores endógenos de la crisis*, tesis de la Universidad de Chile en Santiago. Concluyó que el modelo de sindicalismo del que damos cuenta, aporta a la crisis sindical, en tanto sus ejes fundamentales son funcionales a la mantención de la institucionalidad laboral, del modo de producción y del sistema económico. Así, la particularización del conflicto impedirá que se observen las problemáticas estructurales que están a la base de las problemáticas cotidianas que viven los trabajadores, limitando el quehacer sindical a cuestiones sumamente específicas, que pueden acomodarse o mejorarse, pero manteniendo siempre los conflictos sobre los cuales se sustenta la relación laboral. La estrategia de relación con la empresa basada fundamentalmente en la comunicación, que concibe la posibilidad de una relación armónica con la empresa, reviste la relación laboral de neutralidad y en relación con la particularización, niega la existencia de conflictos estructurales.

Rivera (2015), en su tesis *Comprensiones epistémicas, conceptuales y metodológicas que fundamentan la relación entre los valores estratégicos institucionales y los sistemas de gestión de las instituciones educativas de básica y media de la ciudad de Manizales*, tesis de la Universidad de Salamanca, elaboró un análisis de concepciones epistémicas, conceptuales y metodológicas en relación al valor estratégico con la gestión de escuelas de media y básica. Concluyó que en todas las instituciones estudiadas, (58), se comprobó la presencia de valores corporativos integrados al plan estratégico. La presencia de muchos de estos se notaron antes del inicio de los diseños e implementaciones de los Sistemas de Gestión y fueron elaborados como también insertados en los planes estratégicos. Los niveles táctico y operativo poca incidencia, apropiación y movilización de estos valores han tenido, por lo puede deducirse que la trascendencia y vida de los mismos en el contexto organizacional ha sido discreta. En términos normales al integrarse acciones para un SGC en las actividades de la organización, el rol, funcionalidad e impacto de los valores cambia, pero esto se ha dado en poco porcentaje. Es preciso tener en cuenta que aunque conceptualmente son elementos teóricos, en relación con los sistemas se

convierten en lineamientos de acción, de la cotidianidad, más aún, en principios de la gestión organizacional. Como característica de estos valores es que en un porcentaje importante (75%) se halló la presencia de valores universales que denotaron las condiciones éticas mínimas para el actuar de las personas, sea en la interacción del trabajo con otros, con la organización o con la sociedad. Esta estrategia por parte de las organizaciones de integrar dentro de su direccionamiento estratégico valores humanos universales, que hacen parte de la vida de todo ser humano y por tanto se incluyen dentro de su proyecto vital, es positiva puesto que ha fortalecido la identificación de los funcionarios con ellos y el encuentro de puntos de articulación entre el proyecto de vida individual y el proyecto de la organización. Estos valores universales son aplicables en todos los escenarios de vida y de servicio en los que se mueven las personas y por tanto crean un ambiente positivo en el que los funcionarios perciben que tales valores son los de ellos y que por tanto están en el lugar correcto, pues hay integración entre proyecto de vida individual y colectivo.

Díaz (2015), señaló en la tesis *Sindicalismo y liderazgo sindical venezolano del Sector Alimento del Edo, Aragua*, tesis de la Universidad de Carabobo de La Morita. Se propuso analizar las condiciones personales y actitudinales de los sindicalistas líderes venezolanos del rubro alimentos en su afán por resistir ante los cambios en las nuevas formas organizadas de trabajo. Se concluyó que la dimensión datos de origen del dirigente presentaba que los miembros de las comités directivos de los diversos sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz son venezolanos de origen, cuya edad es mayor a 30 años, siendo la mayoría de ellos, más del 50%, varones. Esta situación indica de forma precisa, las dificultades de estas organizaciones para atraer o incluir a personal joven, que representan una parte importante del estrato económico activo. A pesar de que en los últimos años se evidenció que las mujeres están integrándose a estas organizaciones, se puede afirmar que dentro de este sector social, este proceso es lento. A razón de estas dos situaciones, previamente descritas, el estudio hace hincapié en la promoción laboral de estos dos segmentos sociales, jóvenes y mujeres, muy activos y con expectativas de integración a la economía del país. Por otro lado, en la dimensión preparación o

formación académica, se constató que los representantes del sindicato no tienen una adecuada formación, habiendo llegado solo hasta el bachillerato, situación que juega en su contra al estar frente a las gestiones y negociaciones como representante laboral, siendo la recomendación atender este problema con una formación adecuada, ya sea de base o complementaria, pues su mejora y solución, brindará las competencias personales y los conocimientos de la organización, el gremio, y el entorno laboral, legal, social y político para dirigir acciones que beneficien a su gremio, como también a la organización empresarial que los acoge. Producto de la investigación, se puede desprender que hay resistencia a las adecuaciones tecnológicas que influyen en las actividades productivas, tomando en cuenta que su desarrollo y aplicación genera impactos negativos en la contratación laboral, pero, sin restar las oportunidades que derivan de su uso, como también la velocidad con que se procesa y comparte la información de naturaleza sindical ya sea a nivel nacional e internacional, entre otras.

Ortiz (2014), señaló en la tesis *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*, tesis de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” de Tegucigalpa. Los propósitos de la investigación fueron dentro de las acciones y procesos de gestión estudiar el liderazgo pedagógico. Aplicando un enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo, el diseño no experimental y con una población de 46 escuelas, se concluyó que el liderazgo pedagógico en las dinámicas y acciones de gestión en los centros educativos, es de suma prioridad para la planeación y ejecución de transformaciones en sus distintos estamentos y componentes sociales, sus dinámicas y procesos relativos al hecho educativo beneficiando al servicio que estos proveen. La revisión y reformulación de sus instrumentos directivos y estratégicos han cobrado un nuevo ímpetu a partir de la colaboración y participación de los integrantes de cada una de estas instituciones.

1.2.2. Nacionales

Damas y Oliva (2017), en la tesis *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*; tesis de la Universidad César Vallejo de Lima, presentaron un estudio para determinar la existencia de alguna relación vinculante para ambas variables que corresponde a los estudiantes conformantes de la muestra de las escuelas comprendidas en la UGEL N° 01. Fue un estudio descriptivo correlacional, y se utilizó cuestionarios como resultado de la aplicación de la técnica de la encuesta. Se recolectó datos de una muestra conformada por 267 estudiantes del 4º año de secundaria, una confiabilidad de 95% y un 0.05% de margen de error. Los resultados del estudio evidenciaron la presencia de una relación significativa, donde el aplicativo calculó un 0.87 de índice entre gestión educativa institucional y un índice de 0.85 para la segunda variable, significando que cuando la primera variable se desarrolla de forma eficiente, se presenta una relación de satisfacción de los estudiantes, corroborado también, por lo significativo entre los datos estadísticos encontrados en los resultados de sus variables. Se deduce que a partir de lo hallado, la gestión del director en favor del servicio a estudiantes y sus padres, surte efecto en el desenvolvimiento de ellos cual bloque social unido que servirá en la satisfacción, fortaleza social, competencias y habilidades que redundarán en un mejor desempeño ante situaciones y retos que propicien aprendizajes de calidad en los alumnos.

Sosa (2017), señaló en la tesis *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente en las I.E. de Puente Piedra*, tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen desempeño. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo la población estuvo constituida por 1,260 docentes, siendo la muestra de 294 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos, se usó un cuestionario compuesto por 14 ítems de tipo cerrado, cuyos datos fueron tabulados en cuadros, donde fueron calculadas las frecuencias y porcentajes, continuando luego con el análisis e interpretación de los resultados para

contrastar las hipótesis. Finalmente se concluyó que la gestión educativa influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E. estudiadas; la gestión directiva influye directamente en el marco del buen desempeño docente; la gestión pedagógica influye en gran medida en el marco del buen desempeño docente; la gestión de la comunidad permite mejorar e influye en el buen desempeño docente; mientras que la gestión administrativa y financiera influyen también.

Díaz (2017), en la tesis *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*, tesis de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de Iquitos, tuvo como objetivo central conocer la calidad de la gestión educativa en el proceso de la acreditación, en escuelas estatales nivel secundario. La investigación presentó nivel descriptivo, diseño no experimental, su población de estudio estuvo compuesta por 17 instituciones educativas. Se utilizó un cuestionario aplicado a estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas cuyos resultados indicaron que el 41.2% de las escuelas estatales tienen un nivel regular de calidad de gestión; el 76.5% regular dirección institucional, el 76.5% regular desempeño docente; el 52.9% regular relación de trabajo conjunto entre familias y comunidad; el 47.1% regular para el uso de la información; y el 58.8% regular para infraestructura y recursos.

Chacalla (2015), señaló en la tesis *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*, tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Este estudio tuvo como propósito de investigación determinar cuáles fueron los motivos por lo que la protección a través de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical no es efectiva durante el periodo de prueba, legislado según norma del art. 12 en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. El estudio se consideró como una investigación básica y descriptiva que utilizó técnicas e instrumentos de recojo de datos, la consulta de información se realizó en empresas y entidades; para la construcción del marco teórico y el cuestionario de expertos en las acciones de trabajo en campo, presentando en gráficos y cuadros estadísticos los

datos y resultados obtenidos. De estos últimos los más importantes, mencionaron que la aplicación del artículo 12 de la LRCT en la términos prácticos y operativos, resultan un arma de impacto mixto que reconoce por un lado, los derechos del trabajador de integrar una organización sindical y a la vez otorga potestad al empleador de resolver el nexo laboral con el trabajador sindicalizado durante este periodo; el estudio precisa también que nuestra regulación normativa como marco general está en relación y proporción al derecho comparado exigido por la OIT pero en este ámbito se evidencia la presencia de países que otorgan mayor protección al derecho de integrar sindicatos al trabajador con estabilidad laboral, iniciado en el primer día de ingreso a labores. Como conclusión este trabajo expuso y demostró que los alcances de la actual legislación no otorga real espacio protectorio a la estabilidad laboral, porque en términos reales esta no existe, por lo tanto no se garantiza el ámbito y fueros sindicales. Como recomendación propuso modificar la normatividad de tal forma que se proteja el derecho al trabajo durante el periodo considerado como de prueba que otorgue una garantía al desempeño y continuación laboral del trabajador, sin que esto perjudique su derecho de afiliación en una organización sindical.

Ramos (2015), señaló en la tesis *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015*, tesis de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Esta investigación se propuso determinar cuál fue el nivel de influencia del liderazgo directivo en la gestión de las escuelas públicas del nivel primario del distrito en mención. Aquí se sometió a investigación a los profesores y personal directivo de todas las escuelas públicas localizadas en el distrito indicado, conformando todos ellos la muestra. Se aplicó como instrumentos, la encuesta y entrevista, conociéndose las opiniones de profesores y directivos en relación al liderazgo directivo y de gestión. Luego de haber analizado y medido la variable independiente, liderazgo directivo, se determinó que se presentan variedades en relación a los tipos y estilos de liderazgo en los directivos. Muchas de estas variedades, se reflejan en situaciones como la conformación social de los actuantes, su procedencia de estratos sociales distintos, formación en universidades e institutos para enseñanza docente, de tipo

escolarizado como también a distancia. En otro aspecto, la deficiencia directiva como de gestión de las II.EE. queda establecida en razón a las responsabilidades no cumplidas en la mayoría de las ocurrencias estudiadas sobre todo en el aspecto del rol directivo. En lo referente al aspecto social, este se presenta con problemas motivados por un inadecuado clima institucional el cual responde a factores de índole cultural, social y político. En el análisis se determinó que en la variable dependiente gestión educacional, se perciben resultados de deficiencia en el liderazgo directivo para las dimensiones institucional, administrativa y pedagógica. En lo estadístico, los datos fueron procesados utilizando el análisis interpretativo a partir de la estadística descriptiva e inferencial, con resultados presentados en cuadros y gráficos, resultados contrastados con la prueba de hipótesis del chi cuadrado, siendo sus resultados un 5% de significancia en la prueba de hipótesis, prueba bilateral, en cuyo calculo estadístico se observó que la ocurrencia ha sido mayor que lo estimado para la hipótesis nula, la hipótesis alterna es aceptada y la nula se rechaza en las dos variables. En conclusión, el liderazgo directivo presenta una significativa influencia en la gestión educacional de las escuelas de gestión pública del nivel primario en el distrito indicado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Organización sindical docente.

Teoría general

La variable organización sindical docente se fundamenta en la teoría humanista propuesta por Elton Mayo, mencionado por Jiménez (2000) quien en sus experiencias aplicadas en la fábrica Western Electric Company, en Illinois, EE.UU., al estudiar las causas de la eficiencia e ineficiencia, bajo entornos humanizantes con motivación al personal se evidenció la importancia que tiene la constitución de equipos de trabajo con propuesta y decisión de los mismos trabajadores, sin direccionamiento de jefes y/o superiores, situación que permitió el aumento de la productividad. Sumado a esto se concluyó en la importancia que tienen para estos equipos, los cuales a pesar de no estar integrados de manera formal, las características de personalidad e interacción aspectos que otorgan facilidades para crear espacios sólidos propicios para las relaciones humanas (p. 50).

Otorgar espacios alternativos de participación y expresión libres al personal trabajador o empleado profesional en lo que corresponde a su desempeño, propicia que haya contextos favorables para desarrollar y/o producir teniendo en cuenta la socialización y expectativas de ellos mismos a nivel individual y grupal, entre sus pares y jefes o superiores, total son seres humanos que responden a estímulos de grupo y motivación que determinan su accionar.

Conceptualización.

Para Varela (2016), las organizaciones sindicales o sindicatos son “asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados”.

Las organizaciones sindicales pueden establecerse en cualquier empresa sea esta pública o privada, su propósito principal como lo definió Varela es defender los intereses laborales como puesto de trabajo, funciones, actividades, obligaciones, condiciones contractuales y económicas como remuneraciones, prestaciones de los trabajadores afiliados.

Parecida definición presenta Chiavenato (2007), en la cual afirmó que una organización sindical o sindicato es una organización cuyo objetivo es la búsqueda de medios o formas que permitan defender sus intereses de tipo común y afines a todos sus miembros. Estas presentan tipos de sindicatos ya sea para empleados o trabajadores y sindicatos de empleadores. En la administración pública, los sindicatos se pueden conformar en gremios y federaciones, las cuales son instituciones que agrupan a sindicatos en el mismo rubro o actividad en la modalidad de empleados o empleadores con un mínimo de cinco integrantes. Son considerados de grado o nivel superior, las federaciones que como asociaciones sindicales tienen mayor representatividad e integrantes, las cuales a su vez se pueden reunir en torno a otras llamadas confederaciones, organizaciones sindicales de amplitud territorial y representatividad nacional, que integran a tres federaciones de sindicatos de empleados o de empleadores como mínimo. En la lucha social por alcanzar sus logros reivindicativos para sus intereses y bases, las organizaciones sindicales de trabajadores y/o de empleados pueden hacer uso de medios de acción que presionen o propicien negociaciones con los organismos y organizaciones estatales o privadas, contando para ello con la huelga, los grupos de activistas o movimiento sindical y otras formas de presión sindical (p. 370).

En razón a lo anterior, las organizaciones sindicales o sindicatos pueden aplicar diversas medidas para que los empleadores respeten al trabajador, estas medidas generalmente afectan el funcionamiento de las instituciones por ende, afectan directa e indirectamente a los usuarios o clientes; por ello los sindicatos previamente tratan de llegar a acuerdos, si estos no se establecen y/o cumplen usaran los medios de acción y negociación a su alcance para que las organizaciones cumplan con los acuerdos.

Por otro lado, Mondy y Noe (2005, p. 9) afirmaron que el sindicato está integrado por:

Empleados que se unen con el propósito de negociar con su patrón. Los sindicatos son considerados un factor ambiental externo porque, básicamente, se convierten en un tercer actor al negociar con la empresa. En una organización sindicalizada, el sindicato, en lugar del empleado individualmente, negocia un contrato colectivo con la administración.

Todo tipo de negociación entre empleado y empleador es supervisada por el sindicato con el propósito de que los acuerdos se cumplan, el empleado afiliado al sindicato goza de la asesoría de los empleados con más experiencia y cuentan con el respaldo propio que la organización haya creado para asegurar sus objetivos en la lucha por su reivindicación.

Para nuestro estudio y en razón a los teóricos precedentes hemos considerado a la organización sindical docente como un cuerpo social conformado de acuerdo a ley por el gremio de profesores al servicio de las escuelas públicas del país, siendo su rol de importancia en las relaciones con el sector del Ministerio de Educación y desde este con el estado y sus niveles de gobierno y poderes establecidos como también con todos los ámbitos de la sociedad. Su condición actual de sindicato unitario y de carácter nacional le da pleno accionar determinante en las políticas educativas nacionales en común al marco normativo constitucional como también al de las leyes 28044 y 29944, leyes de Educación y Reforma Magisterial.

Dimensiones.

Libertad sindical.

Según Varela (2016, p. 39) se ubica en el centro de los valores de la OIT, consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de

la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998). Es un derecho consignado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de organizaciones sindicales, sean de trabajadores o empleadores es requisito básico para la negociación colectiva y el diálogo social. [...]. La ley extiende una protección contra todo acto de discriminación que afecte la libertad sindical, protección que se ejerce contra todo acto que tenga por consecuencia, condicionar la retención del puesto de trabajo sin afiliarse al organismo sindical u obligar a abandonar o despedir en cualquier otra modalidad o participación en actividades sindicales (p.39)

En alusión y refrendo a lo anterior, la Constitución Política del Perú (1993) en el capítulo II indica que el Estado promueve y protege el derecho a la libertad sindical, la negociación y la huelga reconociendo en los trabajadores el derecho de sindicación, sin distinciones ni autorización de tal forma que se estimule y promueva el desarrollo, protección y defensa de sus derechos así como la mejora de las condiciones sociales y económicas de sus agremiados (p. 6)

El reconocimiento del derecho a la sindicación del trabajador se encuentra normado en la Constitución Política del Perú que respalda la libertad sindical sin tener ninguna distinción, sin contar con autorizaciones previas para elaborar estudios, desarrollo, protecciones y defender los derechos e intereses de todo trabajador; primando en ella la mejora social, económica y moral de los trabajadores que pertenecen al sindicato. Las organizaciones no pueden eliminar o reducir la libertad sindical con actos discriminatorios.

Convenio colectivo de trabajo.

Según Varela (2016) es la situación acordada y cuyo cumplimiento tiene como fin ejercer una regulación de los diversos entornos y condiciones laborales y productivas además de establecer similares controles en referencia a la relación entre las relaciones entre trabajadores y empleadores, sean públicos o privados. Estas relaciones se pueden concretar entre uno o varios sindicatos u

organizaciones sindicales, o ante su no presencia o existencia, por los dirigentes representativos del gremio conformante, sean estos elegidos según acto voluntario, expreso y refrendado por autorización previa de sus bases o afiliados con, un gremio, grupo o colectivo empleador o varias organizaciones de ellos, o representantes acreditados legalmente, sean de origen o tipo público o privado (p. 40).

Rescatamos de este proceso de relaciones en torno al convenio colectivo dos aspectos, por un lado, la representatividad delegada por los trabajadores o empleados en sus dirigentes sindicales lo cual brinda una característica propia de los entes sociales de asociarse y elegir autónomamente, y por otro lado, la capacidad de establecer acuerdos que coadyuven a beneficiar las facetas del entorno laboral mismo y a sus actores involucrados, situación que favorecería de forma directa la productividad o la generación de servicios adecuados para la ciudadanía y la sociedad en general.

El mismo Varela (2016) precisó que el convenio colectivo de trabajo es conocido también como contrato colectivo de trabajo o pacto colectivo de trabajo. El Estado peruano en su carta magna vigente, reconoce en el art. 28 [...], este derecho puntualizando que existe el deber de promoverla. Por mandato constitucional los acuerdos alcanzados en una negociación colectiva tienen fuerza vinculante dentro de los contextos legal y laboral, pudiendo las partes acordar aspectos según ley. Una convención colectiva obliga a las partes celebrantes actuales como a los posteriores el cumplimiento del mismo, siendo sus características: el modificar los aspectos y formas contractuales y documentarias de la relación laboral; regir al día siguiente del vencimiento del acuerdo anterior, con ciertas excepciones contempladas en la ley; regir durante el período que acuerden las partes, el cual es casi siempre a un año; continuar vigente aún si no se estableció acuerdo previo sin perjudicar lo estipulado o cuando las partes autorizan su renovación; continuar vigente hasta el vencimiento de su plazo (p. 41).

El mismo autor, señala que los convenios colectivos deben refrendarse formalmente por escrito en triplicado, uno para cada parte y el tercero remitido a Autoridad del sector de trabajo para su registro y archivamiento. Por otro lado es correcto precisar que no todos los empleadores están llamados a negociar colectivamente, para ello deben acreditar como mínimo un año de funcionamiento, teniendo en cuenta el momento en que inicia sus actividades, en cumplimiento o en morosidad de tramites dispuesto por ley (p. 42)

Como ya se explicó el convenio colectivo de trabajo esta normado dentro de la Carta Magna concretamente en el artículo 28, donde lo más resaltante es el deber de fomentarla; este convenio tiene por naturaleza estar dentro del ámbito de la concertación entre las partes involucradas, empleador, empleado y sindicato, en donde se deberá fijar el alcance de la negociación, las limitaciones o exclusiones en la negociación y que estén de acuerdo a la ley.

El D.S. N° 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (1992) en su art. 29 dispone que:

Son disposiciones de ley que se integran inmediatamente a los contratos suscritos por cada trabajador, que ejercen control, regulación y cumplimiento del mismo. Estas disposiciones, estando en aplicación se interpretan y aplican como tal de acuerdo al orden normativo.

Son acuerdos sujetos a compromiso y aceptación común, que constituyen los deberes y derechos del trabajador dentro del convenio y son interpretadas dentro del marco de las reglas establecidas en el contrato.

Son cláusulas delimitadoras las que están orientadas a reglamentar el entorno y la vigencia del convenio, también son interpretadas dentro del marco de las reglas del contrato.

Negociación colectiva.

Varela (2016), consideró:

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, en el sentido de obligar a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. (p. 42)

En palabras de Acevedo (2014), citado en Varela (2016, p. 41) la negociación colectiva “busca equilibrar y componer el conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores a partir del diálogo entre ellas con la finalidad de establecer o mejorar las condiciones de trabajo y empleo (entendido en el más amplio sentido)

Siempre el convenio colectivo se aplicará en el entorno que los actores acuerden, estos podrán ser:

De la empresa, su aplicación es general a todos los trabajadores o también a los que pertenecen a una categoría, departamento o área determinada de la empresa.

De un rubro o giro de negocio o comercio, que involucra solo a los trabajadores que realizan una misma actividad o una parte de la misma.

De una organización, que aplica a todos sus integrantes que practican la misma profesión, oficio o especialidad en diferentes empresas.

Con relación a la negociación colectiva, toda organización sindical que logre afiliar a la mayor cantidad de trabajadores o empleados relacionados a su

ámbito de acción, asumirá la representación de todos estos incluyendo a todos aquellos que no se encuentran afiliados y si existiese muchas organizaciones sindicales en un mismo entorno, estos podrán representarlos de manera conjunta.

Importancia.

Las organizaciones sindicales o sindicatos son importantes porque “se han desarrollado sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y, ante todo, de los trabajadores industriales para la tutela de sus justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción” (Consejo Pontificio Justicia y Paz, 2009, p. 169).

Siempre las organizaciones sindicales docentes están tratando de conseguir el bien común, son considerados un elemento positivo de orden social y de solidaridad y por este motivo se convierten en un factor preponderante en la vida social, cultural, laboral y educativa del país. Reconocer la tarea o función que realizan los docentes siempre ha sido un problema que hasta ahora no tiene solución, porque siempre se aborda desde el ámbito de los procesos históricos o simplemente desde los procesos institucionales muy complejos que hasta el momento no han permitido un adecuado despegue del sector educativo, por otro lado la aprobación de nuevas leyes y normas que a opinión y juzgamiento de los docentes restringen y/o recortan cada vez más sus derechos adquiridos, generan un descontento que se debe tomar en cuenta para alcanzar un auténtico reconocimiento del estado y de toda la sociedad en su conjunto.

Derecho colectivo del trabajo.

Se sustenta para los casos en que las acciones a tomar por acuerdo negociado, no culminen en un establecimiento común, por lo que el sindicato tiene y puede recurrir a mecanismos conciliadores, posteriormente, si no se llega a un acuerdo pueden llegar al uso de un arbitraje, asimismo y muy a parte a la decisión del arbitraje, los trabajadores pueden ejercer su derecho a huelga.

Conciliación.

La conciliación según Varela (2016, p. 53), señaló:

Un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

El proceso de conciliación debe ser flexible y simple en su desarrollo y ejecución, para ello el conciliador debe ejercer un papel muy activo en la mediación de las partes pero lo más importante es el interés de los actores para que la conciliación llegue a beneficiar a ambas partes, por ello el papel mediador del conciliador es tan relevante. No existe un límite para las reuniones de conciliación, es importante señalar que los actores tienen potestad para reunirse a iniciativa de sus intereses personales o colectivos o por indicación expresa de alguna autoridad del sector.

Huelga.

Es una alternativa de solución que se puede ejecutar en el momento del arbitraje. Varela (2016) precisa que ante el hecho decidido voluntariamente en mayoría por los trabajadores, estos pueden detener de manera colectiva el trabajo, procediendo a desarrollarse de forma autónoma y sin violencia por los afiliados con el abandono de los diversos centros y puestos de labores.

La huelga se origina generalmente por el no cumplimiento de los acuerdos o normas laborales y reglas del contrato de trabajo, además por la negativa para el cumplimiento de la resolución judicial ejecutoriada. La huelga es la última medida luego de la negociación directa frustrada y la conciliación, esta debe estar aceptada por más de la mitad de los trabajadores.

Toda huelga deberá ser comunicada y deberá estar sujeta a las siguientes normas, según Varela (2016, p. 54):

- a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
- e) Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose para la declaración de la huelga.

Es necesario aclarar que la huelga deberá desarrollarse en forma pacífica sin la necesidad de recurrir a la violencia tanto a las personas como las instalaciones de la empresa. Cuando la huelga se presenta de forma prolongada y genera consecuencias graves para la empresa o sector, o quizás se presenten ocurrencias que surjan de acciones violentas, deberá actuar el Ministerio a cargo del sector trabajo para resolver y poner fin al conflicto.

Arbitraje.

El arbitraje según Varela (2016) puede estar conformado por de un árbitro único, un tribunal ad-hoc, una institución representativa, alguna autoridad laboral o cualquier otra modalidad que las partes decidan; esto quedará constatado en una acta de compromiso. Para efectos o casos en que no haya acuerdos, de oficio se conformará un tribunal conformado por un árbitro, un presidente y un representante de la autoridad o del sector (p. 59).

Un árbitro tendrá la libertad absoluta para solicitar u ordenar la entrega en el plazo establecido de las pruebas y elementos de juicio que son necesarios para que dé solución al conflicto. Durante este plazo de tiempo puede convocar a los actores por separado o a la vez, con el propósito de aclarar o necesitar las propuestas de las partes.

1.3.2. Gestión educativa.

Teoría general

La variable gestión educativa se fundamenta en la teoría expuesta por James Burngam en 1941 la cual consiste según Ramírez y Ramírez (2016), indicó:

La distribución y racionalización del trabajo humano es el factor que da origen a una estructura organizacional denominada burocracia. Todos los empleados públicos integran lo que se conoce comúnmente como burocracia pública. Todos los empleados vinculados a las empresas privadas conforman la burocracia privada. (p. 274)

Conceptualización.

Para Tedesco (1999), la gestión es un conjunto de acciones que de forma transversal cruza las actividades administrativas, ocupando un espacio que le permite vincularse a los procesos educativos, administrativos, sociales, laborales y pedagógicos". (p. 23)

En la actualidad la palabra gestión ya no solo está relacionada con la administración, si no a varios ámbitos de la vida tanto personal como profesional del ser humano, es común escuchar la gestión de los servicios de salud, la gestión educativa, la gestión universitaria, entre otros.

Para complementar lo anterior se expone lo escrito por Álvarez y Iturbe (2005) que definen la gestión como un todo de acciones que cambian y se adaptan relacionando los aspectos y espacios que presenta la administración general con aquellos propios de la organización o sector, dirigido por un líder preparado y competente que orienta los esfuerzos de forma coordinada y organizada para alcanzar los objetivos y fines de la institución (p. 56).

Por el dinamismo de las situaciones en los sectores es importante considerar a la gestión, todo sector debe contemplar la planeación, organización, dirección y control elementos de la gestión que conllevan a que el sector sea eficiente, pero no es estático sino dinámico por cuanto debe ser continuo y en constante cambio para ajustarse a la situación real del sector.

Para Osorio (2012) la acción de gestionar se orienta en la aplicación de procesos de dirección, administración y logro de metas proyectadas, movilizandolos recursos disponibles para tal efecto, siendo así necesarias la coordinación, motivación, articulación eficaz de los recursos materiales y humanos que posee la organización para la obtención de metas y objetivos dentro de un entorno eficiente y eficaz (p. 45).

Es muy acertada la conceptualización precedente por cuanto gestionar es administrar los recursos con un propósito que orienta el alcanzar los objetivos y metas trazadas en las políticas, normas y procedimientos de la institución; para ello se cuenta con procedimientos y personal competentes que logran los objetivos dentro del contexto de eficacia y eficiencia.

También se suele mencionar la gestión privada y la gestión pública, por este motivo para Álvarez (2011) esta última sería el paquete de actividades planificadas que ejecutan los funcionarios y servidores públicos, los que asignados y ubicados según la entidad y servicio ofrecido apuntan a alcanzar los fines, objetivos y metas proyectadas utilizando estrategias con un conjunto de herramientas y procedimientos válidos según las etapas y procesos desarrollados por la Administración del estado, sumándole a esto los recursos establecidos

normativamente para implantar sistemas administrativos y funcionales que respondan a la priorización de planes y programas que estén debidamente enmarcados y alineados a los planes y políticas públicas de la nación (p.89).

No existe mucha diferencia entre la gestión privada y pública en vista que ambas se basan en el concepto de la gestión y ambos ámbitos buscan lograr sus objetivos y metas institucionales u organizacionales, utilizando las políticas, reglas, procesos y procedimientos que contribuyan y respalden a los servidores y funcionarios en el cumplimiento de sus metas según el área, entidad y sector.

Otra definición relevante es la proporcionada por Andía (2013), el cual precisa que es toda acción o conjunto de estas a través de las cuales toda institución apunta a alcanzar sus fines, objetivos y metas que estén en dirección y en correlato a las políticas nacionales y/o de gobierno propuestas por el Poder Ejecutivo, siendo así que por su extensión, temática y problemática se presentan con características complejas y encontrándose supeditadas al interés y cuestionamiento de la sociedad en general (p. 125).

Toda gestión estatal, llámese también pública, es principalmente un gerenciamiento de lo que se sabe y/o conoce de administración pública y como en toda administración se busca solucionar problemas y favorecer las acciones de servicio a la población a través de entidades públicas establecidas en base a las teorías y elementos de la administración, para esto se requiere de personal altamente calificado y competente que pueda anticiparse en el planeamiento de acciones que den solución a los problemas presentes y futuros de forma organizada, como también elaborar y proyectar soluciones útiles que permitan la cohesión real de la sociedad.

Dentro de la gestión estatal se puede catalogar a la Gestión Educativa como "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996, p. 23).

La gestión pública enfocada al ámbito educacional, según Unesco en el Perú (2011), es un paquete de actividades y acciones desarrolladas y ejecutadas por un directivo combinando lo pedagógico con lo gerencial, aplicando en ello diversas estrategias adecuadas según el contexto que contiene a la institución educativa, de tal forma que haya un impacto favorable en los actores involucrados, tomando como inicio los objetivos institucionales que permitan alcanzar el servicio educativo proyectado y cumplir con el rol social asignado por el estado. La gestión pública educativa es el desempeño fundamental del director y su plana directiva. (p. 9)

Esta definición explica de manera clara y exacta lo que significa la gestión educativa, ya que engloba la parte pedagógica y administrativa a la vez, la gestión educativa parte desde inicial hasta la superior y es competencia del director hacer las veces del gerente y tomar las mejores decisiones a favor de la institución educativa, siempre que se hagan dentro de la ley.

En esa misma línea, la gestión educativa presenta dos rasgos característicos fundamentales que según Deuris (1999), citado en Gallegos (2004) vienen a ser, primero, el articular las formas, medios, recursos y fines con los fines proyectados de tal manera que se logre constituir en un activo básico que se manifiesta de forma cualitativa como también factible de medición. A partir de esto la gestión puede introducir distintas acciones que hacen que se ejecuten teniendo en cuenta un todo de ideas, propósitos, objetos, voluntades, etc., cuya manifestación pueden ser precisas, contrarias, simples, complejas, evidentes, tácitas, etc., no obstante su presencia es real (p. 21).

Por otro lado, la ley N° 28044, precisa que, la gestión educativa es un todo de acciones que conforman un estructurado proceso de aseguramiento de las características de la prestación que se imparte en los colegios. Para ello se aplica de manera desconcentrada en todas las regiones y ámbitos del país a partir de sus diversos niveles gubernamentales y entidades del sector, lo que consolida la unidad del sector (Art. 123°). La misma ley contempla en su Artículo 124° que la gestión educativa se presenta con ciertas cualidades que le permiten enfocarse

favorablemente en las acciones y procesos del aprendizaje, además de orientarla hacia lo formativo y basarse en resultados obtenidos con eficacia e integralidad, sin descuidar la unidad del sistema; por su impacto estas son: participativas y comunitarias, simples y desconcentradas, sistémicas y unitarias.

Los aspectos antes descritos están totalmente relacionados y son válidos para entender la gestión educativa como el proceso que está orientado a la optimización de los resultados logrando los niveles de eficacia y eficiencia establecidos y deseados por las instituciones. Por último es importante resaltar su carácter participativo y social sobre la cual se fundamenta la gestión educativa, sin descuidar su esencia gerencial; por este motivo se adopta la posición de la representación peruana de la Unesco (2011), que puntualiza la naturaleza, el carácter social del servicio educativo, el estricto matiz de gerencia, así como la utilidad a los espacios pedagógicos llevándolos hasta la máxima performance y calidad en el resultado de los aprendizajes (p.14).

Dimensiones.

Ante la abundante variedad de dimensionamientos teorizados para la Gestión Educativa, se eligió una de las nociones más precisas como también adecuada por su comprensión y favorable a la investigación, la señalada por Frigerio (1992), quien indicó (citado por Unesco en el Perú, (2011, p. 16), cuatro dimensionamientos: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; indicando:

Institucional.

Corresponde a la organización de la institución, estructura, dependencias y funciones de todos sus integrantes; sumado a lo anterior, las formas en que se relacionan como también la normatividad explícita e implícita que rige sus procedimientos y acciones. (Unesco en el Perú, 2011, p. 35).

Aquí identificamos la contribución para identificar las formas como los integrantes educativos se organizan para el óptimo desempeño de la escuela en general. Para ello se deben seguir y acomodarse a ciertas condiciones de un sistema general, además evaluar las acciones o procesos incorporados a la organización de la institución educativa, y así dar cuenta de su funcionamiento. Para ello se toma en cuenta la estructura formal e informal; la primera en base a los organigramas, el uso de los espacios y el tiempo, la división del trabajo y la distribución de tareas y la segunda a través de los vínculos, ritos y ceremonias que sobresalen en la institución, las miles de formas de interrelacionarse, los estilos en las prácticas cotidianas.

Dentro de esta dimensión es fundamental la promoción y valoración del desarrollo de las capacidades y habilidades del trabajador y de la institución, para que esta última pueda desempeñarse y desarrollarse con competencia, autonomía y flexibilidad, otorgando espacios para la realización de cambios y adecuaciones que transforman el ambiente social. Para ello es importante tener siempre presente las políticas nacionales, que alinean a la institución, permitiendo formular sus principios, misión y visión que sirvan de guía en la gestión de la institución.

Administrativa.

Corresponde la administración de todos los recursos de la institución, económicos, materiales y humanos, sumado a los procesos técnico-administrativos, de protección e higiene, también el resguardo de la información, los cumplimientos normativos y la supervisión de las tareas asignadas al personal (Unesco en el Perú, 2011, p. 36). De esto se deduce que esta dimensión está nutrida de estrategias que permiten administrar los recursos y funciones de toda la institución.

Como ya fue definido en esta dimensión se incorporan las estrategias y acciones que dirigen los recursos de la institución tanto humanos, económicos, materiales, de tiempo, de información, de tecnología y de seguridad que están

relacionadas a todos los actores de la institución; asimismo, se ubica la supervisión de las funciones y el cumplimiento de las normas y leyes educativas, con el objetivo de crear condiciones favorables a las acciones de aprendizaje que también correspondan a los intereses personales y profesionales de los integrantes con los de la institución; siendo así la dimensión institucional permite simplificar también las decisiones a fin de cumplir con objetivos y metas.

No todas estas labores serán gestionadas por los docentes y/o trabajadores, desde el marco normativo, la concesión de funciones y la evaluación del desempeño, también se debe respetar, conservar y mantener la infraestructura de la institución; organizar la información y la documentación; diseñar y ejecutar el presupuesto y manejar eficientemente el aspecto financiero.

Pedagógica.

Corresponde a un todo de iniciativas pedagógicas, de planificación, evaluación y certificación, ejercicio educativo, nivelación, desarrollo profesional de los docentes (Unesco en el Perú, 2011, p. 36), permitiendo que el servicio alcance un estándar aceptable de calidad.

En esta dimensión se hace referencia a la esencia del servicio educativo brindado por la institución como a sus integrantes, en base al binomio enseñanza – aprendizaje. Pero también incluye la diversificación curricular, las estrategias aplicadas para la metodología, el uso de los materiales, la constante evaluación del aprendizaje y las programaciones del proyecto curricular; también las labores propias de los educadores, formulación, uso y aplicación de planes y programas formativos, las estrategias didácticas que utiliza, su estilo de enseñanza, la relación con los alumnos, su formación y constante actualización para fortalecer las competencias de docencia.

Comunitaria.

Corresponde a las acciones que respondan a las necesidades de la comunidad y los vínculos de la institución con entorno social, padres de familia, organizaciones locales, redes de apoyo (Unesco en el Perú, 2011, p. 37) y un sin número de posibilidades de hallar aliados estratégicos que potencien el servicio.

Aquí se refiere a la manera como la institución está relacionada con la comunidad, su conocimiento, entendimiento no solo de las condiciones sino también de las necesidades que le son afectas. También corresponde a su nivel y capacidad de integración en la cultura local, vecinal o rural; asimismo refiere a los vínculos, es decir los procesos de unión y sujeción entre la escuela con el ambiente social, acercamiento a los padres o a instituciones que albergan la comunidad como municipalidad, iglesia, organizaciones civiles, entre otras. Todas las participaciones deben estar orientadas y encaminadas al mejoramiento de la calidad del servicio educacional.

Gestión educativa y logro de resultados.

Minedu (2013), consideró que:

Incorporar la gestión orientada a la obtención de resultados en la educación significa poner en el primer plano del sistema a la institución educativa, responsable de la formación, y desde esta opción establecer los procesos, insumos, actividades y productos necesarios para alcanzar los aprendizajes. De esta manera, la gestión de la educación busca concretar lo señalado en la ley (p. 9).

Con el marco adecuado para la gestión educativa se logra; primero la flexibilidad con que las instituciones podrán adecuar su diseño organizativo y las estrategias y tácticas de gestión que le permitan lograr sus objetivos de aprendizaje; segundo permite mejorar el desempeño de los docentes con el propósito de garantizar la eficiencia y eficacia de su labor; tercero se logrará

optimizar la utilización de los recursos públicos al momento de relacionar el presupuesto en los resultados educativos; cuarto el establecimiento de los indicadores que permitirá la evaluación del desempeño de todos los niveles de gobierno.

1.4. Formulación del Problema

Problema General.

¿Cuál es la relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?

Problemas Específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?

1.5. Justificación

Justificación Teórica.

La investigación realizada apuntó, con el uso riguroso de la teoría, así como los conceptos esenciales de la organización sindical docente tomados del libro “Derecho colectivo de trabajo” de Valera y la gestión educativa tomados del “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas” de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) y el Ministerio de Educación (Minedu), encontrar explicaciones a situaciones internas propias de la organización sindical y sus integrantes, como la libertad sindical, convenio colectivo de trabajo y negociación colectiva, por un lado, como también la gestión educativa a través de las deficiencias institucionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias. Estas situaciones afectan a la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao y permitió al investigador corroborar diversos conceptos o postulados de la administración pública en un punto de la realidad, que permita beneficiar a las autoridades y docentes como indirectamente a los estudiantes y padres de familia.

Justificación Práctica.

Se justifica porque la investigación pretende diseñar un modelo que ayude a realizar análisis y reflexiones que permitan asumir decisiones al momento de realizar la gestión educativa, sumado a esto, realizar un análisis de sensibilidad y determinar si es posible estimar los problemas ocasionados por la organización sindical docente. Además, se buscó determinar la importancia de variar algunos parámetros presentes en el modelo, específicamente en la solución de conflictos. El propósito consistió en determinar la relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao.

Justificación Metodológica.

En los objetivos en la investigación, se recurrió al uso de la técnica de investigación conocida como la encuesta; el instrumento utilizado fue el cuestionario, cuyos datos fueron procesados por el aplicativo estadístico SPSS versión 23.0 con lo cual se midió el nivel de la organización sindical docente y la gestión educativa. Asimismo se aplicó en las pruebas de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman que permitió medir la relación de la organización sindical docente, la libertad sindical, convenio colectivo de trabajo y negociación colectiva con la gestión educativa; así como conocer el grado de identificación de los mismos. De esta manera, los resultados obtenidos de la investigación se respaldaron en instrumentos validados y confiables.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Hipótesis específicos.

Hipótesis específica 1.

Existe una relación directa entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación directa entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación directa entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Objetivos Específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar la relación que existe entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La investigación se basó en un paradigma positivista que según Gómez (2011, p. 97), indicó:

Sustenta en las teorías filosóficas de Comte como “aquella actitud o modo de pensar que se atiene a lo positivo o cualidad que poseen únicamente aquellos hechos que pueden captarse directamente por los sentidos y someterse a verificación empírica”; conocido también como racionalista, normativo, cuantitativo, realista, método científico, hipotético-deductivo, entre otros.

La presente investigación fue de tipo básica que según García (2009, p. 24) se refiere a:

Los trabajos originales, experimentales o teóricos, que se emprenden principalmente para obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y de los hechos observables, sin estar dirigida a una aplicación o utilización determinada. La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes. La referencia al hecho de no estar dirigida a una aplicación o utilización determinada en la investigación básica es crucial, ya que el realizador puede no conocer aplicaciones reales cuando hace la investigación.

Mientras que su tipo en base al nivel fue correlacional que según Ruiz (2014, p. 23), señaló:

Tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Uno de los puntos importantes es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras

la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

La investigación asumió un diseño no experimental, diseño que según Gómez (2006) se desarrolla de manera que sus variables no son manipuladas a propósito sino que se observan las problemáticas o afectaciones de un modo que no altera su acción dentro de su ocurrencia natural, para luego ser estudiados (p. 102).

Asimismo la investigación fue transversal que a decir por el mismo autor permite recopilar datos en un momento y tiempo único, respondiendo a la intención de describir y analizar en las variables sus implicancias en tiempo muy breve.

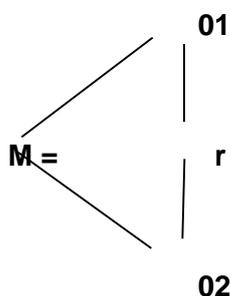


Figura 1. Diagrama de la investigación

Donde:

M= docentes

0₁= Observación de variable 01: Organización sindical docente

0₂= Observación de variable 02: Gestión educativa

r = Relación entre variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual de la variable Organización sindical docente.

Las organizaciones sindicales o sindicatos son “asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados” (Varela, 2016, p. 18)

Definición operacional.

La organización sindical docente se estimó a través de un cuestionario conformado por 28 preguntas elaboradas a partir de la libertad sindical, convenio colectivo de trabajo y negociación colectiva, que permitió medir estas dimensiones a través del derecho de sindicación, organizaciones de trabajadores, protección y defensa de sus derechos, regulación de remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad, relación entre trabajador y empleador, dialogo entre los representantes, regulaciones de las relaciones laborales, fuerza vinculante, sentido de obligatoriedad, equilibrio entre trabajador y empleador, conflicto de intereses y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Definición conceptual de la variable Gestión educativa.

Según la Unesco en el Perú (2011), es el paquete de acciones desarrolladas y ejecutadas por un directivo combinando lo pedagógico con lo gerencial, aplicando en ello diversas estrategias adecuadas según el contexto que contiene a la institución educativa, de tal forma que haya un impacto favorable en los actores involucrados, tomando como inicio los objetivos institucionales que permitan alcanzar el servicio educativo proyectado y cumplir con el rol social asignado por el estado. La gestión pública educativa es el desempeño fundamental del director y su plana directiva. (p. 9)

Definición operacional.

La gestión educativa se estimó utilizando un cuestionario conformado por 38 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, que permitió describir a estas dimensiones a través de la organización, instancias y responsabilidades de los diferentes actores, formas de relacionarse, desarrollo profesional, manejo de recursos, procesos técnicos, seguridad e higiene, control de la información, cumplimiento de la normatividad, supervisión de funciones, opciones educativas metodológicas, planificación, prácticas pedagógicas, actualización y desarrollo personal, respuesta a las necesidades de la comunidad, relaciones con el entorno, padres de familia, organización de la localidad y redes de apoyo.

Tabla 1. Operacionalización de la variable Organización sindical docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDICES	NIVELES Y RANGOS
Libertad sindical	Derecho de sindicación	1, 2, 3, 4, 5, 6		
	Organizaciones de trabajadores			
	Protección y defensa de sus derechos			
Convenio colectivo de trabajo	Regulación de remuneraciones	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) No efectivo (28 - 65) (2) Poco efectivo (66 - 103) (3) Efectivo (104 - 140)
	Condiciones de trabajo			
	Productividad			
	Relación entre trabajador y empleador			
	Dialogo entre los representantes			
Negociación colectiva	Regulaciones de las relaciones laborales	15, 16, 17, 18,19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28		
	Fuerza vinculante			
	Sentido de obligatoriedad			
	Equilibrio entre trabajador y empleador			
	Conflicto de intereses			
	Mejoramiento de las condiciones de trabajo			

Tabla 2. Operacionalización de la variable Gestión educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDICES	NIVELES Y RANGOS
Institucional	Organización			
	Instancias y responsabilidades de los diferentes actores	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
	Formas de relacionarse			
Administrativa	Desarrollo profesional			
	Manejo de recursos			
	Procesos técnicos	9, 10, 11, 12, 13,		
	Seguridad e higiene	14, 15, 16, 17,	(1) Nunca	(1) Deficiente (38 - 89)
	Control de la información	18, 19, 20	(2) Casi nunca	(2) Poco eficiente (90 - 139)
	Cumplimiento de la normatividad		(3) A veces	(3) Eficiente (140 - 190)
	Supervisión de funciones		(4) Casi siempre (5) Siempre	
Pedagógica	Opciones educativas metodológicas	21, 22, 23, 24,		
	Planificación	25, 26, 27, 28		
	Prácticas pedagógicas			
	Actualización y desarrollo personal			
Comunitaria	Respuesta a las necesidades de la comunidad	29, 30, 31, 32,		
	Relaciones con el entorno	33, 34, 35, 36,		
	Madres y padres de familia	37, 38		
	Organización de la localidad			
	Redes de apoyo			

2.3. Población, muestra

Censo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Para el caso se trata de un censo, pues la totalidad de la población fue utilizada en el estudio.

La población investigada estuvo compuesta por 70 docentes del nivel secundario de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao.

Para los fines de esta investigación se utilizó censo en razón a que se asumió la totalidad de la población docente como sujetos de estudio pues su número es reducido, no siendo necesarias las consideraciones de los criterios de inclusión y exclusión. En esta misma dirección, Ramírez (1999) estableció que es perfectamente posible utilizar la muestra como censo solo si los sujetos o unidades de investigación son considerados como tal (p. 87).

Siendo así, que no fue necesario asumir los criterios de inclusión y exclusión por cuanto se utilizó un censo, esto es, todos los sujetos de estudio determinan la muestra.

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

Técnicas de recolección.

Se utilizó la encuesta que según Pérez (2007) está constituido por un número determinado de preguntas que se realiza al encuestado y cuyos datos recolectados conforman información básica para el investigador de acuerdo a los objetivos que se haya planteado (p. 72).

En base a esta definición, se seleccionó para la recolección de datos la encuesta, que se aplicó a los docentes de la escuela pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao.

Instrumentos de recolección.

Según Malhotra (2004) el cuestionario es un instrumento conformado por un determinado grupo de preguntas específicas que sirven para recoger información de personas, siendo de manera general un elemento de un todo recopilado de datos que puede incluir componentes en el orden siguiente, procedimientos o acciones de trabajo, recompensas o pagos ofrecidos y por último, asistentes comunicativos como fotos, mapas, anuncios, etc. (p. 280)

Variable 1: Se aplicó el cuestionario “Organización sindical docente”. En su ficha técnica fueron asignadas estas características:

Instrumento: Cuestionario “Organización sindical docente”.

Autor: Juan Alfredo Pósito Bautista

Año: 2018

Significación: “Organización sindical docente” consta de 3 dimensiones: Libertad sindical, Convenio colectivo de trabajo y Negociación colectiva.

Extensión: Instrumento compuesto de 28 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Duración: Tiempo de aplicación 20 minutos aproximadamente.

Puntuación: “Organización sindical docente” aplica escalas Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Tabla 3. Baremo para Organización sindical docente

Rango	Organización Sindical Docente			Libertad sindical			Convenio colectivo de trabajo			Negociación colectiva		
No efectivo	28	-	65	6	-	14	8	-	19	14	-	33
Poco efectivo	66	-	103	14	-	22	19	-	29	33	-	51
Efectivo	104	-	140	22	-	30	29	-	40	51	-	70

Variable 2: Se aplicó el cuestionario “Organización sindical docente”. En su ficha técnica fueron asignadas estas características:

Instrumento: Cuestionario “Gestión educativa”

Autor: Juan Alfredo Pósito Bautista

Año: 2018

Significación: “Gestión educativa” está compuesto por 4 dimensiones: Institucional, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria

Extensión: Instrumento compuesto de 38 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Duración: Tiempo de aplicación 25 minutos aproximadamente.

Puntuación: “Gestión educativa” aplica escalas Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Tabla 4. Baremo para Gestión Educativa.

Rango	Gestión educativa			Institucional			Administrativa			Pedagógica			Comunitaria		
No efectivo	38	-	89	8	-	19	12	-	28	8	-	19	10	-	23
Poco efectivo	90	-	139	19	-	29	28	-	44	19	-	29	23	-	37
Efectivo	140	-	190	29	-	40	44	-	60	29	-	40	37	-	50

Validez.

Según Bernal (2010) la validez corresponde a todo aquello que se puede estimar desde el cuestionario y lo efectivo de su aplicación (p. 302). Siendo así, en esta investigación se valió del juicio de expertos de la universidad, con el fin de otorgar validez de instrumentos; con el “Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que se compone de tres aspectos: Claridad, Pertinencia, Relevancia, y a través de estos, los expertos consideraron que los instrumentos son aplicables por tanto procede el recojo de datos.

Tabla 5. Juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Dra. Flor de María Sánchez	Metodólogo	Aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Temático	Aplicable
Mg. Cesar Garay Ghilardi	Temático	Aplicable

Confiabilidad.

Para Bernal (2010) es la seguridad de las valoraciones registradas por personas, a las cuales se les aplica en diferentes momentos los mismos instrumentos o cuestionarios” (p. 302).

Por su parte Grande y Abascal (2011) precisa que el coeficiente Alfa de Cronbach es un examen utilizado en comprobar lo fiable de una escala, es decir la correlación proyectada entre una escala actual y otra alternativa, para ello, realiza una medición en una fracción de tiempo, sin aplicar repeticiones (p. 246).

Tabla 6. Resultados de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Organización Sindical Docente	0,837	28
Gestión educativa	0,883	38

En la investigación se aplicó el Alfa de Cronbach con el aplicativo estadístico SPSS versión 24.0, para ello se realizó con anterioridad la prueba

piloto de los dos cuestionarios de 28 y 38 preguntas a 40 personas seleccionadas al azar; arrojó que los cuestionarios tienen confiabilidad, siendo los resultados en el Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.837 y 0.883.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados con el aplicativo SPSS Versión 24.0, siguiendo cuatro pasos puntuales: uno, se usó la herramienta “Escala” que evaluó la confiabilidad de los instrumentos; dos, se usó la herramienta “Frecuencias” que analizó estadísticamente las variables y dimensiones; tres, se usó la herramienta “Tabla de contingencia” que comparó las variables; cuatro, se usó la herramienta “Correlación” dentro de bivariadas el índice de correlación de Spearman que midió la contrastación de la hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se priorizó el respeto a la propiedad y derechos de autores, como también la calidad y el tratamientos estadístico de los datos; por ello, todos fueron citados y colocados la fuente de origen; por otro lado, la información obtenida en las encuestas serán de total privacidad y bajo responsabilidad del investigador, para que sean reales y no se manipule ninguna información.

iii. Resultados

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 7.

Frecuencias de la variable organización sindical docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No efectivo	53	75,7
Poco efectivo	17	24,3
Efectivo	0	0,0
Total	70	100,0

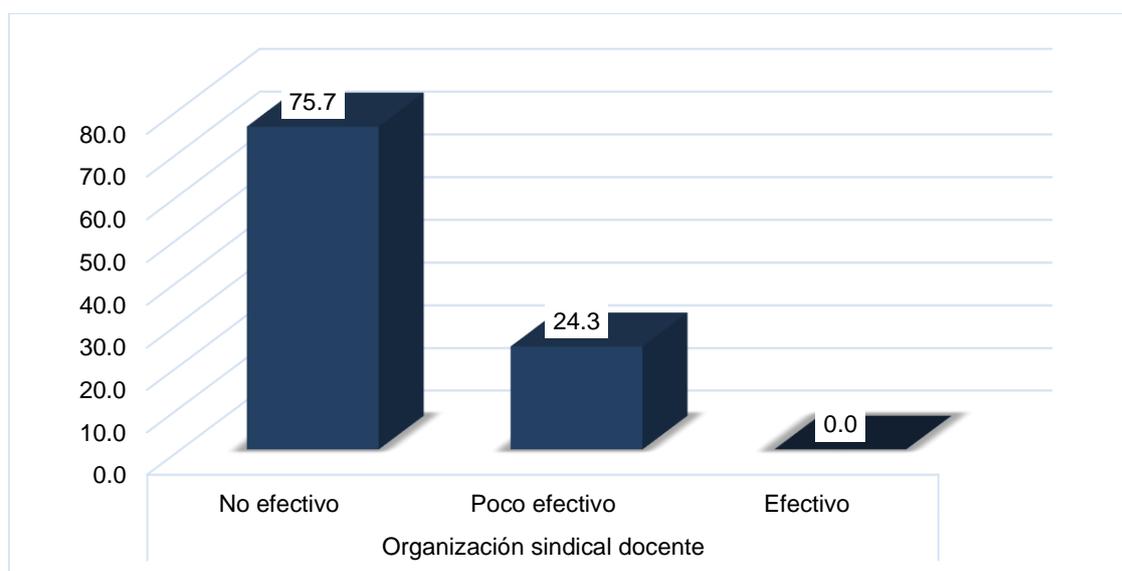


Figura 2. Frecuencias porcentuales de los niveles de la organización sindical docente

La tabla 7 y figura 2, muestra que un 75.7% de los docentes de la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles indicaron que la organización sindical docente está en el nivel de “no efectivo”, un 24.3% en el nivel “poco efectivo” y ninguno en el nivel “efectivo”. Por lo cual se expresa que existe un nivel no efectivo con relación a la organización sindical docente en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 8.

Frecuencias de la dimensión libertad sindical

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No efectivo	58	82,9
Poco efectivo	12	17,1
Efectivo	0	0,0
Total	70	100,0

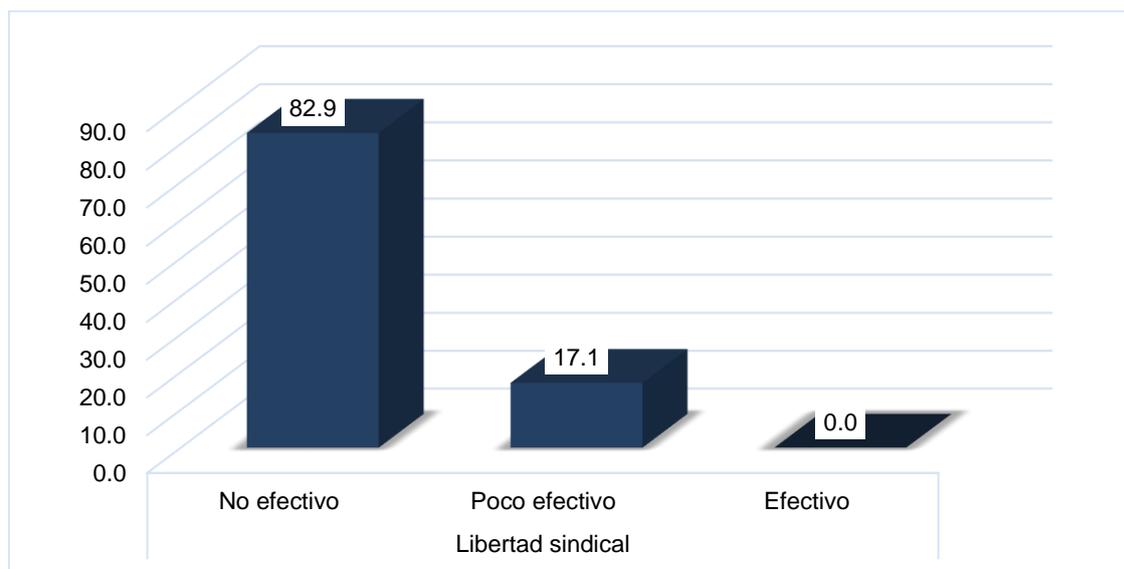


Figura 3. Frecuencias porcentuales de los niveles de la libertad sindical

Ambas imágenes, muestran un 82.9% de docentes de la IE Pública Sor Ana De Los Ángeles situando a la libertad sindical en el nivel de “no efectivo”, un 17.1% en el nivel “poco efectivo” y ninguno en el nivel “efectivo”. Por lo cual se expresa que existe un nivel no efectivo con relación a la libertad sindical en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 9.

Frecuencias de la dimensión convenio colectivo de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No efectivo	55	78,6
Poco efectivo	15	21,4
Efectivo	0	0,0
Total	70	100,0

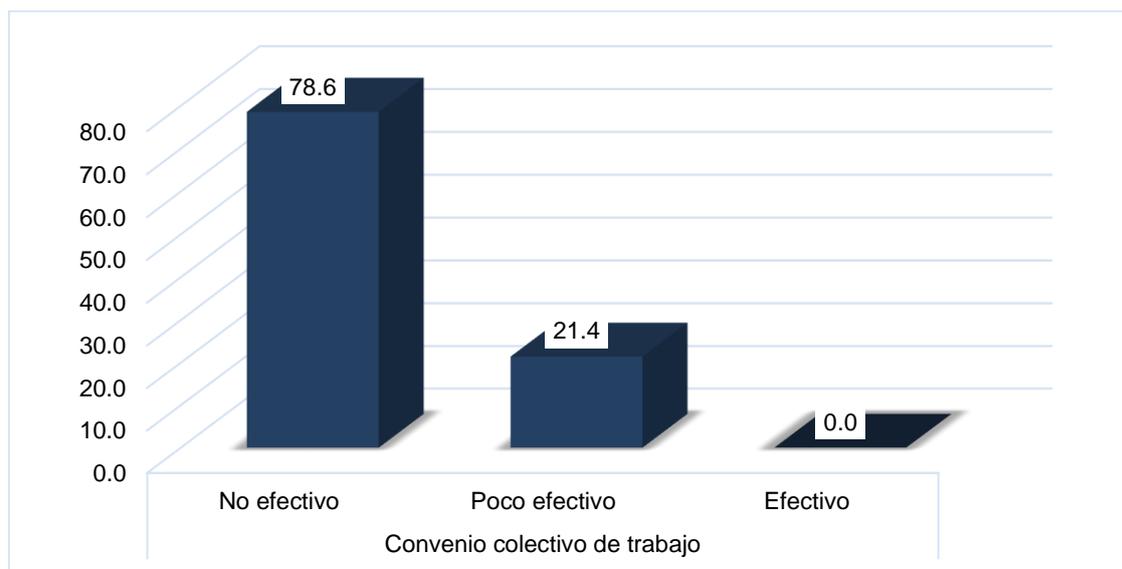


Figura 4. Frecuencias porcentuales de los niveles del convenio colectivo de trabajo

Las imágenes, muestran a un 78.6% de docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles ubicando al convenio colectivo de trabajo en el nivel de “no efectivo”, un 21.4% en el nivel “poco efectivo” y ninguno en el nivel “efectivo”. Por lo cual se expresa que existe un nivel no efectivo con relación al convenio colectivo de trabajo en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 10.

Frecuencias de la dimensión negociación colectiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No efectivo	54	77,1
Poco efectivo	16	22,9
Efectivo	0	0,0
Total	70	100,0

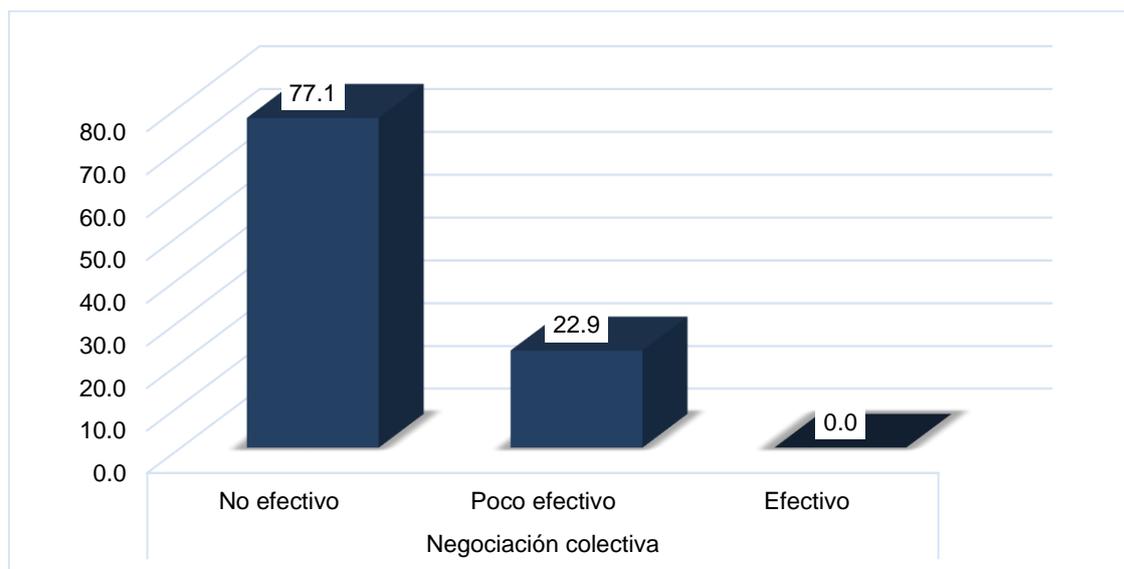


Figura 5. Frecuencias porcentuales de los niveles de la negociación colectiva

Las imágenes, muestran que un 77.1% de los docentes de la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles encuestados situaron a la negociación colectiva en el nivel de “no efectivo”, un 22.9% en el nivel “poco efectivo” y ninguno en el nivel “efectivo”. Por lo cual se expresa que existe un nivel no efectivo con relación a la negociación colectiva en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 11.

Frecuencias de la variable gestión educativa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	42,9
Poco eficiente	40	57,1
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0

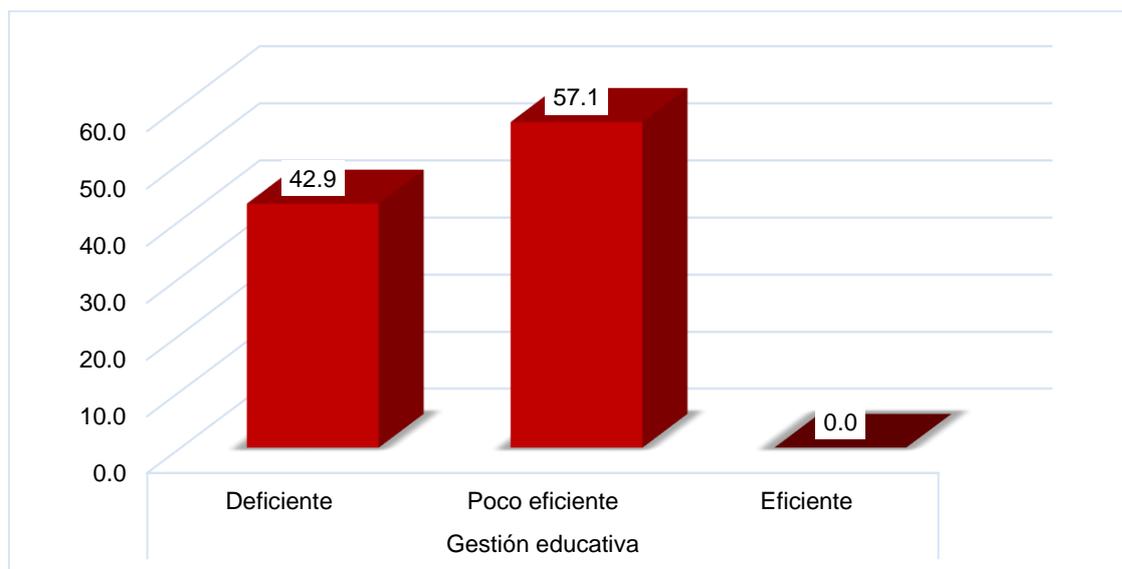


Figura 6. Frecuencias porcentuales de la variable gestión educativa

Las imágenes, muestran a un 42.9% de docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles situando a la gestión educativa en el nivel de “deficiente”, un 57.1% en el nivel “poco eficiente” y ninguno en el nivel “eficiente”. Por lo que se dice que existe un nivel poco eficiente en relación a la gestión educativa de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 22.

Frecuencias de la dimensión institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	51,4
Poco eficiente	34	48,6
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0

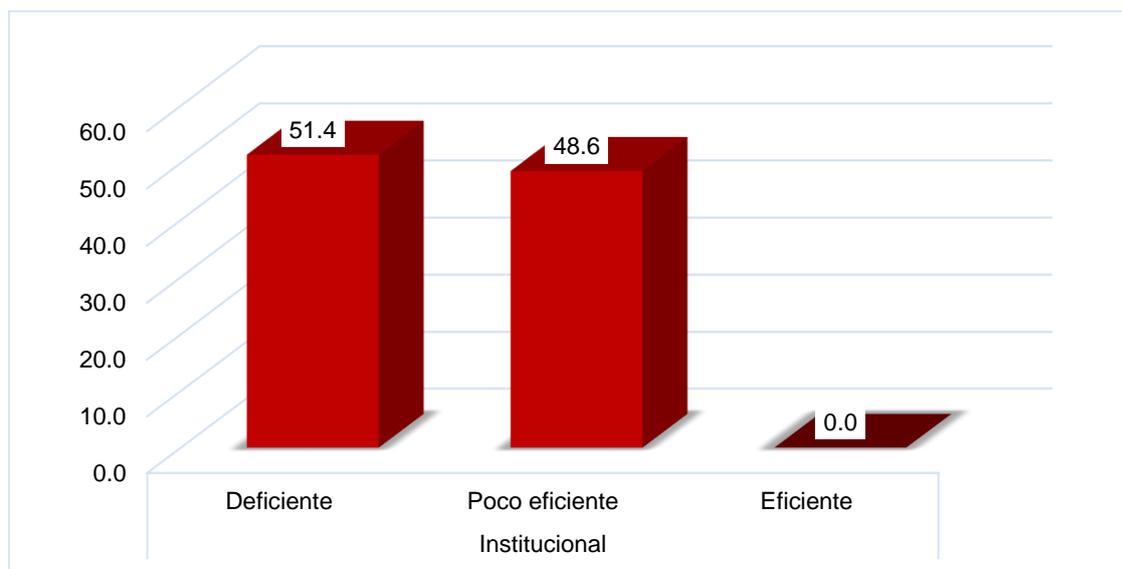


Figura 7. Frecuencias porcentuales de la dimensión institucional

La tabla 12 y figura 7, muestran que un 51.4% de los docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles situaron el nivel de la dimensión institucional en el nivel de “deficiente”, un 48.6% en el nivel “poco eficiente” y ninguno en el nivel “eficiente”. Siendo así se enuncia que existe un nivel deficiente con relación a la dimensión institucional de la gestión educativa en la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 33.

Frecuencias de la dimensión administrativa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	49	70,0
Poco eficiente	21	30,0
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0

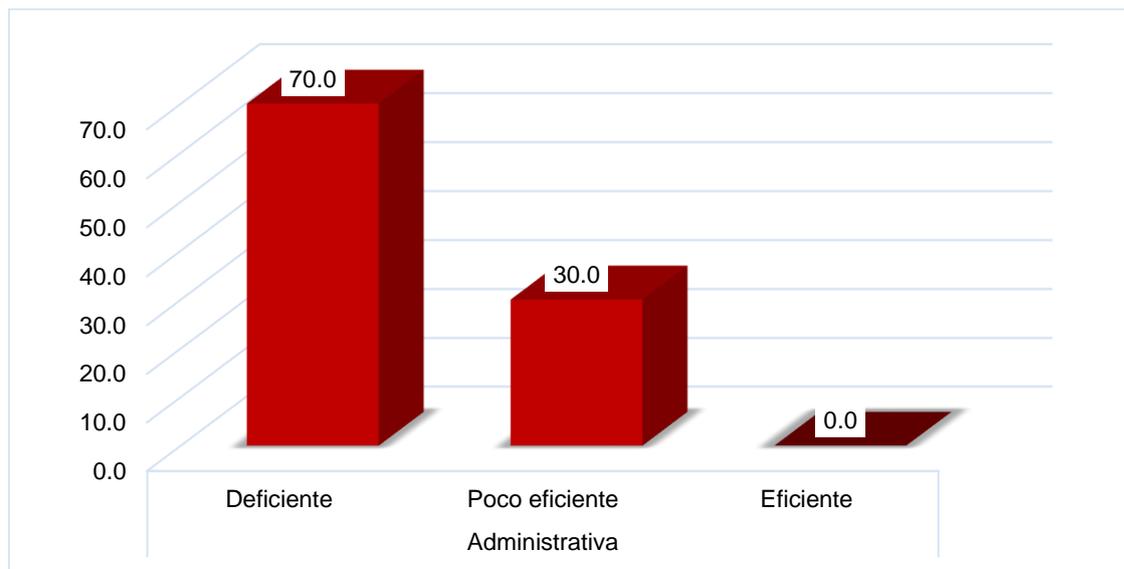


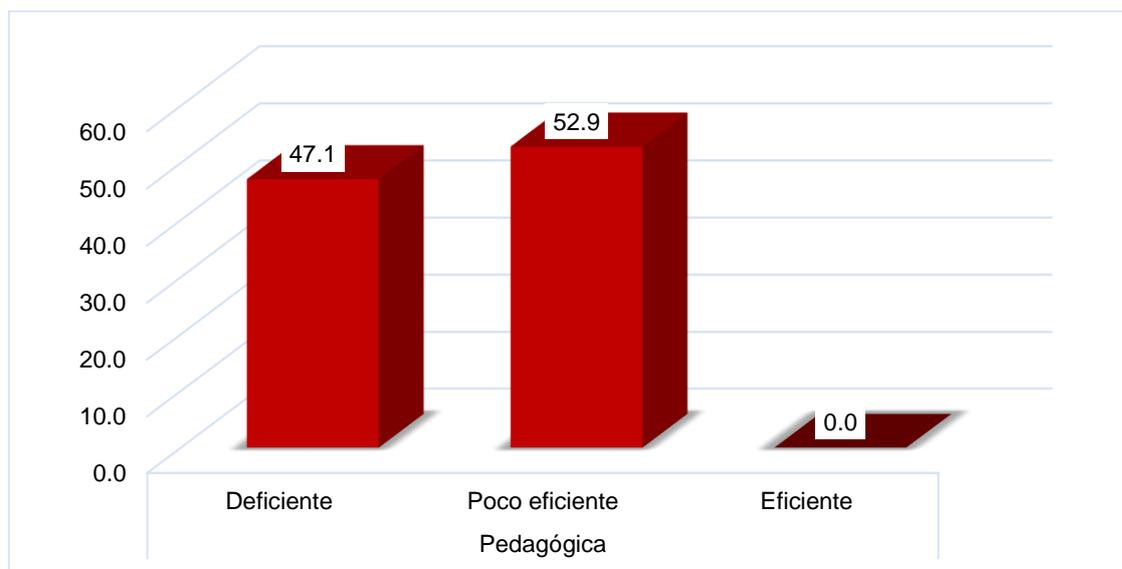
Figura 8. Frecuencias porcentuales de la dimensión administrativa

En las imágenes, se muestra a un 70.0% de docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles ubicaron el nivel de la dimensión administrativa en el nivel de “deficiente”; un 30.0% en el nivel “poco eficiente” y ninguno en el nivel “eficiente”. Siendo así se enuncia que existe un nivel deficiente con relación a la dimensión administrativa en la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 14.

Frecuencias de la dimensión pedagógica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	47,1
Poco eficiente	37	52,9
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0

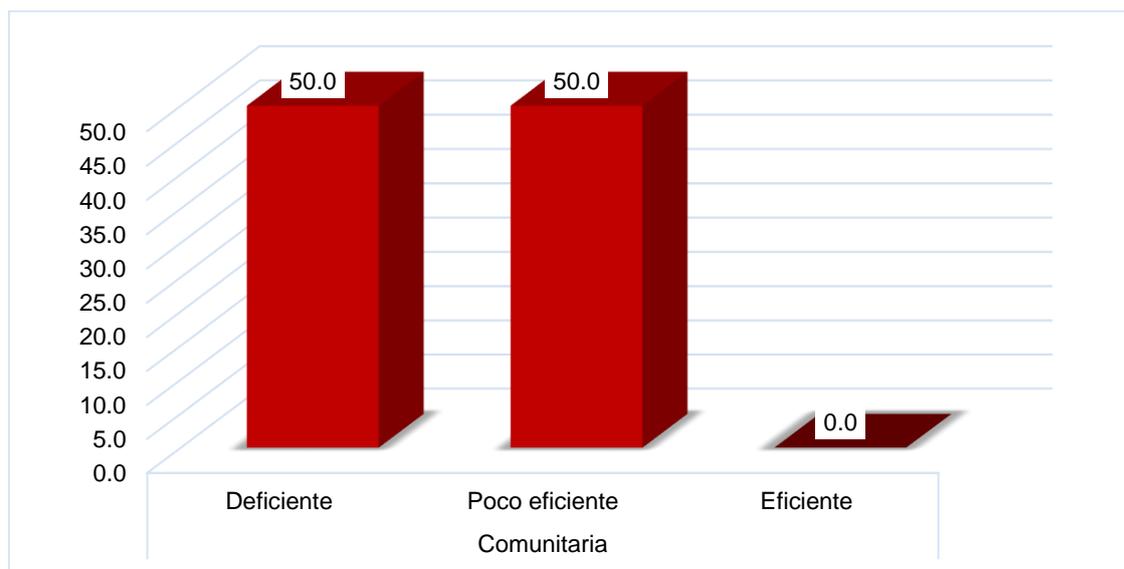
*Figura 9. Frecuencias porcentuales de la dimensión pedagógica*

En las imágenes, se muestra a un 47.1% de docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles situando el nivel de la dimensión pedagógica en el nivel de “deficiente”, un 52.9% en el nivel “poco eficiente” y ninguno en el nivel “eficiente”. Por lo que resulta existir un nivel poco eficiente con relación a la dimensión pedagógica de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 45.

Frecuencias de la dimensión comunitaria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	50,0
Poco eficiente	35	50,0
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0

*Figura 10. Frecuencias porcentuales de la dimensión comunitaria*

Las imágenes muestran a un 50.0% de docentes de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles situando el nivel de la dimensión comunitaria en el nivel de “deficiente”, un 50.0% en el nivel “poco eficiente” y ninguno en el nivel “eficiente”. Siendo así resulta la presencia un nivel deficiente con relación a la dimensión comunitaria de la IE. Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Tabla 56. Tabla cruzada: Organización sindical docente Vs. Gestión educativa

		Gestión educativa			Total	
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente		
Organización sindical docente	No efectivo	Recuento	29	24	0	53
		% dentro de Gestión educativa	96,7%	60,0%	0,0%	75,7%
		% del total	41,4%	34,3%	0,0%	75,7%
	Poco efectivo	Recuento	1	16	0	17
		% dentro de Gestión educativa	3,3%	40,0%	0,0%	24,3%
		% del total	1,4%	22,9%	0,0%	24,3%
	Efectivo	Recuento	0	0	0	0
		% dentro de Gestión educativa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	30	40	0	70	
	% dentro de Gestión educativa	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	% del total	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%	

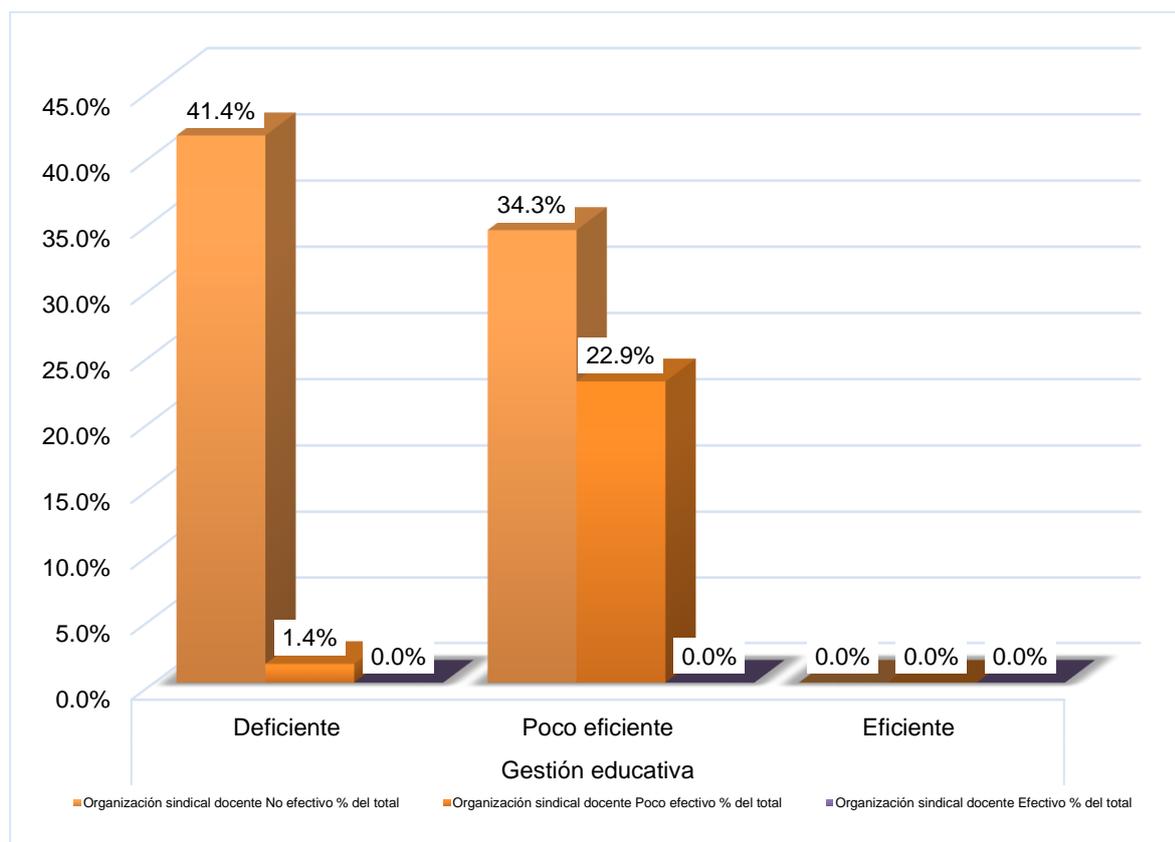


Figura 11. Tabla cruzada: Organización sindical docente Vs. Gestión educativa

La tabla 16 y figura 11, se observa que el 41.4% de los docentes de la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles, perciben que la organización sindical

docente no es efectiva y la gestión educativa es deficiente; por otro lado, el 22.9% califico a la organización sindical docente poca efectiva y la gestión educativa es poco eficiente, el 1.4% consideró que la organización sindical docente es poco efectiva y la gestión educativa es deficiente, finalmente el 34.3% de los docentes encuestados calificó a la organización sindical docente como no efectiva y la gestión educativa como poco eficiente.

3.2. Estadística inferencial

Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 17. Correlación entre la organización sindical docente y la gestión educativa

			Organización Sindical Docente	Gestión educativa
Rho de Spearman	Organización Sindical Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 17, el coeficiente de correlación de Spearman tuvo como resultado 0.423** por lo tanto, la correlación entre las variables es positiva; mientras que se rechaza la hipótesis nula porque se demuestra, que el el p-valor de 0.01 es mayor al nivel de significancia (0.000) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 68. Correlación entre la libertad sindical y la gestión educativa

			Libertad sindical	Gestión educativa
Rho de Spearman	Libertad sindical	Coeficiente de correlación	1,000	,317**
		Sig. (bilateral)		,007
		N	70	70
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,317**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 18, el coeficiente de correlación de Spearman tuvo como resultado 0.317** por lo tanto, la correlación entre las variables es positiva; mientras que se rechaza la hipótesis nula porque se demuestra, que el p-valor de 0.01 es mayor al nivel de significancia (0.007) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 19. Correlación entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa

			Convenio colectivo de trabajo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Convenio colectivo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	70	70
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 19, el coeficiente de correlación de Spearman tuvo como resultado 0.382** por lo tanto, la correlación entre las variables es positiva; mientras que se rechaza la hipótesis nula porque se demuestra, que el p-valor de 0.01 es mayor al nivel de significancia (0.001) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 70. Correlación entre la negociación colectiva y la gestión educativa

			Negociación colectiva	Gestión educativa
Rho de Spearman	Negociación colectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	70	70
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 20, el coeficiente de correlación de Spearman tuvo como resultado 0.403** por lo tanto, la correlación entre las variables es positiva; mientras que se rechaza la hipótesis nula porque se demuestra, que el p-valor de 0.01 es mayor al nivel de significancia (0.001) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

IV. Discusión

En correspondencia de los resultados conseguidos producto de las encuestas realizadas a los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, en cuanto a la hipótesis general, el nivel de relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa, determinado por el Rho de Spearman = 0.423, significa que existe relación débil directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora que la relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa es directa, asimismo el 75.7% de los docentes de secundaria consideran que la organización sindical docente no es efectiva por tanto la gestión educativa tiene poco eficiente con un 57.1%; estos resultados sustentan que las variables son directamente proporcionales. Varela (2016) indicó que la organización sindical docente son grupos de empleados que tienen como propósito la defensa de intereses profesionales y económicos de los asociados.

Esta definición es compartida por Villarreal (2015) en donde manifestó que si las relaciones con las organizaciones de trabajadores son comprendidas y gestionadas en un ambiente positivo estas serán un estímulo fundamental para el crecimiento de las empresas; si por el contrario las relaciones se tornan conflictivas en un ambiente de desconfianza, mutuo las organizaciones sufrirán el retardo de su potencial productivo y dedicarán energías y tiempo a tratar de arreglar los problemas con el sindicato. Asimismo, en cuanto a la gestión educativa se corrobora en la tesis de Díaz (2017) por cuanto el 76.5% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76.5% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al desempeño docente es regular; el 52.9% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47.1% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al uso de la información es regular; el 58.8% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, en relación a la hipótesis específica 1, el nivel de relación entre la libertad sindical y la gestión educativa, determinado por el Rho de Spearman = 0.317, significa que existe relación débil directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los docentes encuestados en función a la libertad sindical en el nivel de efectividad, siendo los resultados los siguientes: no efectivo en un 82.9%, poco efectivo con un 17.1%. Según Varela (2016) la libertad sindical se ubica en el centro de los valores de la OIT y el Estado peruano garantiza la libertad sindical de acuerdo a su Constitución Política, y reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin ninguna distinción y sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Los trabajadores gozan de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Del Río (2015), manifestó que el modelo de sindicalismo del que damos cuenta, aporta a la crisis sindical, en tanto sus ejes fundamentales son funcionales a la mantención de la institucionalidad laboral, del modo de producción y del sistema económico. Así, la particularización del conflicto impedirá que se observen las problemáticas estructurales que están a la base de las problemáticas cotidianas que viven los trabajadores, limitando el quehacer sindical a cuestiones sumamente específicas, que pueden acomodarse o mejorarse, pero manteniendo siempre los conflictos sobre los cuales se sustenta la relación laboral. La estrategia de relación con la empresa basada fundamentalmente en la comunicación, que concibe la posibilidad de una relación armónica con la empresa, reviste la relación laboral de neutralidad y en relación con la particularización, niega la existencia de conflictos estructurales.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, en relación a la hipótesis específica 2, el nivel de relación entre el convenio colectivo

de trabajo y la gestión educativa, determinado por el Rho de Spearman = 0.382, significa que existe relación débil directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los ciudadanos encuestados en función a el convenio colectivo de trabajo en el nivel de efectividad, siendo los resultados los siguientes: no efectivo en un 78.6%, poco efectivo con un 21.4%. Varela (2016) afirmó que una convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

En la investigación de Chacalla (2015), quedó demostrado que la norma actual no brinda una verdadera protección a la estabilidad laboral del trabajador, pues en la práctica no existe la estabilidad laboral, no se respeta el fuero sindical y tampoco se aplica el principio de la primacía de la realidad; por ende se recomienda la modificación normativa donde establezca una protección al trabajador afiliado dentro del período de prueba, que garantice su continuidad laboral y por ende su estabilidad laboral y que no sea la afiliación a una organización sindical causa para la no continuidad del vínculo laboral, dentro o al término del periodo de prueba, asimismo debe contemplar las obligaciones que deben cumplir los sindicatos para garantizar un trato igualitario sin discriminación.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, en relación a la hipótesis específica 3, el nivel de relación entre la negociación colectiva y la gestión educativa, determinado por el Rho de Spearman = 0.403, significa que existe relación débil directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los ciudadanos encuestados en función a la negociación colectiva en el nivel de efectividad, siendo los resultados los siguientes: no efectivo en un 77.1%, poco efectivo con un 22.9%. Varela (2016) la negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los

trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, en el sentido de obligar a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

Respecto a la negociación colectiva Rivera (2015), manifestó que el 100% de las organizaciones del estudio se determinó la existencia de valores corporativos como parte de la plataforma estratégica. Estos valores han hecho presencia desde antes de iniciar el diseño e implementación de los Sistemas de Gestión y han sido construidos y liderados desde el nivel estratégico. Los niveles táctico y operativo poca incidencia, apropiación y movilización de estos valores han tenido, por lo puede deducirse que la trascendencia y vida de los mismos en el contexto organizacional ha sido discreta.

V. Conclusiones

Primera. Se determinó la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.423 considerada como positiva y débil, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la organización sindical docente es efectiva, la gestión educativa en la institución es eficiente.

Segunda. Se determinó la relación que existe entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.317 considerada como positiva y débil, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la libertad sindical es efectiva, la gestión educativa en la institución es eficiente.

Tercera. Se determinó la relación que existe entre el convenio colectivo de trabajo y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.382 considerada como positiva y débil, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que el convenio colectivo de trabajo es efectiva, la gestión educativa en la institución es eficiente.

Cuarta. Se determinó la relación que existe entre la negociación colectiva y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.403 considerada como positiva y débil, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la negociación colectiva es efectiva, la gestión educativa en la institución es eficiente.

vi. Recomendaciones

Primera. A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y específicamente a los docentes de secundaria se recomienda optimizar la organización sindical docente con el propósito que sea un organismo que colabore con la gestión educativa, esto se logrará siempre y cuando exista una verdadera libertad sindical, se den los convenios colectivos de trabajo y se logre una negociación colectiva efectiva; estos componentes conjugaran para repercutir positivamente en la gestión educativa en la parte institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Segunda. A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y específicamente a los docentes de secundaria se recomienda promover la libertad sindical que repercute en la gestión educativa a través del respeto al derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de trabajadores docentes, sin ninguna restricción y sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento institucional, administrativo, pedagógico y comunitario de la gestión educativa.

Tercera. A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y específicamente a los docentes de secundaria se recomienda adoptar acuerdos vía convenios colectivos de trabajo dentro de su institución con el propósito de que afecten positivamente en la gestión educativa; a través de estos y según los niveles de negociación establecidos se pueden conseguir mejora en las condiciones de trabajo y favorecer las relaciones entre docentes, directivos y comunidad que puedan afectar institucional, administrativa, pedagógica y comunitariamente la gestión educativa.

Cuarto. A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y específicamente a los docentes de secundaria se recomienda promover las negociaciones colectivas en beneficio de su organización y la gestión educativa, a través de un proceso de diálogo entre los representantes de los docentes y cuerpo directivo con el propósito de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, y que puedan afectar positivamente a la gestión educativa en lo institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.

VII. Referencias

- Álvarez, I. e Iturbe, E. (2005). *Los estudios de caso como estrategia para la formación en gestión*. México D.F.: Taller abierto.
- Álvarez, M. (2011). *La dimensión temporal de las normas laborales*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello - Fundación Universitas.
- Andía, W. (2013). *Manual de gestión pública. Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. Lima: El saber.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. Trujillo: Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Consejo Pontificio Justicia y Paz. (2009). *Compendio de la doctrina social de la iglesia*. Lima: Paulinas.
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Del Río, T. (2015). *Crisis del sindicalismo y cultura sindical: hacia una comprensión de los factores endógenos de la crisis*. Santiago: Tesis de la Universidad de Chile.
- Díaz, G. (2015). *Sindicalismo y liderazgo sindical venezolano del Sector Alimento del Edo, Aragua*. La Morita: Tesis de la Universidad de Carabobo.
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Iquitos: Tesis de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora*. La Coruña: Netbiblo.

- Gómez, B. (2011). *Un modelo de evaluación (autorregulación) para centros docentes*. Madrid: Vision Net.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (1995). *Administración de recursos humanos*. Nueva York: Irwin.
- Jiménez, W. (2000). *Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense*. Costa Rica: EUNED.
- López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Mexico D.F.: Pearson educación.
- Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina. (1996). *Gestión educativa*. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1992). *Decreto Supremo N° 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: MTC.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson educación.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Tegucigalpa: tesis de la Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán".
- Osorio, V. (2012). *Modelos, herramientas e instrumentos de gestión hospitalaria: conceptos y literatura*. Madrid: ESIC.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monográficos*. Carabobo: Educativos.
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de administración*. Bogotá: ECOE.
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1° Ed.). Caracas: Panapo

- Ramos, J. (2015). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015*. Juliaca: Tesis de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Rivera, J. (2015). *Comprensiones epistémicas, conceptuales y metodológicas que fundamentan la relación entre los valores estratégicos institucionales y los sistemas de gestión de las instituciones educativas de básica y media de la ciudad de Manizales*. Salamanca: Tesis de la Universidad de Salamanca.
- Ruiz, E. (2014). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub zona Tierra Blanca*. München: Grin Verlag.
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente en las I.E. de Puente Piedra*. Lima: Tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Tedesco, J. (1999). *La educación y la sociedad del conocimiento y de la información*. Bogotá: Encuentro Internacional de Educación Media. IIEP.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- Varela, F. (2016). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Villarreal, A. (2015). *El sindicato y comité de empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*. Quito: Tesis de la Universidad Andina Simón Bolívar.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico.

Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018

AUTOR:

Bach. Juan Alfredo Pósito Bautista

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018. El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue correlacional y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, y la muestra asumió a toda la población como muestra censal o censo, con un total de 70 docentes. El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva débil de 0,423 por la cual se concluyó que existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.

Palabras clave: Organización sindical docente, gestión educativa, libertad sindical, convenio colectivo de trabajo, negociación colectiva.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between the teacher union organization and educational management in the public school Sor Ana De Los Angeles Callao during the 2018 period. The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study according to

its basic purpose, according to its level was correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey for secondary teachers of the public educational institution Sor Ana De Los Angeles, and the sample assumed the entire population as a census sample or census, with a total of 70 teachers. The result of the investigation showed that there is a weak positive correlation of 0.423 for which it was concluded that there is a direct relationship between the teacher union organization and educational management in the public educational institution Sor Ana De Los Angeles Callao during the 2018 period.

Key words: Teacher union organization, educational management, freedom of association, collective bargaining agreement, collective bargaining.

Introducción

En los espacios sociales dominados por las relaciones humanas, casi desde sus inicios surgió una disputa entre propietarios, dueños del capital y la maquinaria con los trabajadores, dueños de su fuerza de trabajo. Esta disputa, irreconciliable a veces en el tiempo, se ha presentado y desarrollado a partir de diversos fenómenos de convivencia accidentada que reflejó a lo largo del tiempo relaciones de poder, abuso y equilibrio.

Los propietarios, utilizaron siempre los medios a su alcance para obtener el mayor lucro posible a costa del esfuerzo desplegado por las masas obreras en fábricas e industrias y en cuanta actividad extractiva y comercial que permitiera la acumulación de capital y poder. Aliándose con autoridades y políticos afines a su causa, aglomeraron riquezas e impunidad que en muchos casos excedía los niveles de humanidad y respeto por el otro, llámesele campesino, trabajador u obrero. Es en medio de esta situación que surgen los primeros gremios o asociaciones de obreros y trabajadores como una alternativa de defensa y negociación ante al abuso de propietarios y dueños de grandes fábricas y corporaciones que con su capital de respaldo e influencia habían desnivelado la balanza largamente a su favor. Estas organizaciones gremiales, empujadas por

causas comunes, tuvieron antecedentes históricos en la Francia de la Revolución Francesa, los gremios obreros británicos y en general los países de Europa. Estos gremios anduvieron abandonados a su suerte, dependiendo casi siempre de su propia capacidad de negociación e influencia a expensas de un estado y poder gobernante que de espaldas atendía la problemática o simplemente se aliaba con el bloque más conveniente. Malos sinsabores atormentaron a la clase trabajadora, casi desde siempre; los gremios fueron vistos como entes retadores e incómodos a los cuales había que amedrentar o sobornar, y cuando esta fórmula no funcionaba, se llegaba al hostigamiento, la persecución y hasta el crimen. Es en los EE.UU. donde la situación se tornó tan o más dramática que en el panorama europeo, cuando en la primera década del siglo XX, los sindicatos y gremios de obreros textiles fueron reprendidos de manera brutal por la fuerza pública, protectora de los grandes capitales textiles y comerciantes que ostentaban influencia y poder en autoridades y gobierno. La jornada de ocho horas, es el resultado de una cruel represión y martirio de obreros no solo en Chicago, también en Nueva York y otras ciudades estadounidenses. La madurez de la clase trabajadora promovió que líderes varones y mujeres asuman la defensa de sus derechos ciudadanos y aspiraran cada día a un equilibrio con el poder capitalista. Todo este panorama de complicados roces sociales, acomodados y reacomodados siguió su camino durante casi todo el siglo XX.

En las etapas contenidas entre 1985 y 1995 se originó una situación muy crítica en la reorganización del vínculo entre los países latinoamericanos y el Caribe con la economía mundial del nuevo orden (Castells, 1998). Fueron periodos críticos que se enfocaron en optimizar las economías de la región, creando para ello un nuevo marco de relación entre Estado y sociedad, acciones específicas para este fin, fueron detener la crisis de inflación económica y privatizar empresas públicas.

La situación educativa sufrió un revés mayor aun, con presupuestos escasos que fueron en contra de la ampliación y enriquecimiento de la calidad de los procesos educativos, siendo necesario reformar los mecanismos de un modelo educativo en riesgo. En ese panorama, una novel etapa de crecimiento escolar se juntó con nuevos replanteamientos en la agenda educativa (Cepal, 1992). Aquí, es donde surge una nueva problemática educativa de dos

direcciones, por un lado la calidad del servicio escolar y los tratamientos sociales y profesionales de los gremios y organizaciones de maestros.

Poco antes, concretamente en los periodos entre 1950 y 1960, en el momento en que la mayoría de los países latinoamericanos se realizó el mayor crecimiento en los sistemas educativos, las organizaciones sindicales consiguieron aumentar su poder y se establecieron en delegados formales del gremio educativo en búsqueda de aumentos salariales y acrecentar las condiciones laborales. Por otro lado, los Estados concordaban en la preocupación de fortalecer un ente magisterial que haga posible el desarrollo y crecimiento del sistema educativo. En ese mismo periodo se realizó un fenómeno de migración de la gestión administrativa educativa a nivel nacional con personal de las organizaciones sindicales (Grindle, 2004). Esta especie de alianza social permitió establecer contactos permanentes entre las administraciones públicas y los representantes docentes de cuyas dinámicas resultaron legislaciones que tuvieron un correlato de protección y derechos laborales al servidor docente consolidando la acción y organización sindical de sus gremios representativos; panorama social que desde la década de los 90 ha cambiado.

Las organizaciones sindicales, de origen público o privado, ya sea en la forma de sindicato, federación, confederación, gremio, asociación, etc. cumplieron un papel importante en la defensa de los derechos laborales y son las llamadas a restablecer un equilibrio al amparo de la legislación laboral vigente respaldada por un estado tutelar. Las denominaciones de estas organizaciones es variada: sindicatos, asociaciones, colegios profesionales. Para el caso docente, se refieren a sus miembros como “profesores”, ligadas a representaciones de clase media o utilizan el término “maestros”, mientras que otras adoptan el concepto clasista de “trabajadores”. Esta diversidad expresa la tensión entre las identidades laborales y profesionales (Palamidessi, 2003). Lastimosamente a la fecha, las organizaciones sindicales docentes gozan de mala imagen, reforzada desde medios de comunicación y prensa que las califican como violentistas, comunistas, ociosos y delincuentes.

Los gremios sindicales, cual rivales sociales, fueron arrinconados y perseguidos por los grupos de poder capitalista. En el Perú se vivió una grave modalidad a partir de la política estatal de los noventa, buscando eliminar el poder

sindical y desequilibrar la balanza a favor de un nuevo orden liberal en el cual los sindicatos representaban un obstáculo; corolario de esta nefasta política fue el asesinato del dirigente de la CGTP Pedro Huillca Tecse, un 18 de diciembre de 1992. Al margen de los autores de tal crimen, sus efectos fueron críticos para todas las organizaciones sindicales públicas y privadas. Luego de esta acción el desaliento, el temor y la desorganización fueron lo común ante un panorama de desprestigio, apoyado desde los medios y desde los poderes contrarios, y a la fecha son mostradas como entidades violentas conformadas por desadaptados que solo buscan aumento de remuneraciones, trabajar poco, sin efectividad ni calidad de servicio y para lograr ello la generación del caos es una de sus consignas.

La coyuntura política y sindical peruana nos ubicó en lo acontecido en la huelga de docentes públicos del 2017 encabezada desde las regiones al margen de su núcleo sindical dirigencial nacional conocido como CEN del Sutep; los efectos de este movimiento y fenómeno complejo y único a la vez, llegaron a que todo un gabinete ministerial sea reemplazado debido a un mal manejo de la declarada ilegal huelga que dejó sin clases y alimentos a cientos de miles de alumnos de las zonas más vulnerables y pobres del país. La huelga significó en medio de esta guerra de poderes entre Legislativo y Ejecutivo, que se utilicen distintos mecanismos para acertar golpes políticos vestidos de control parlamentario o constitucional entre los personajes políticos de ambos bloques antagónicos. Se percibió que los maestros y su medida de lucha, tuvieron tal impacto que puso en jaque al gobierno y producto de esa coyuntura social sumado al choque político de poderes, el cambio del gabinete fue su resultado.

En cuanto a la imagen docente, se relaciona a dirigentes y profesores con ideas subversivas y como integrantes de movimientos de fachada senderistas, sin embargo, la legislación docente prohíbe el ejercicio de la docencia a quienes hayan recibido sentencia por delitos de terrorismo. El gremio magisterial cuenta con una planilla estatal de más de 300,000 docentes en plazas nombradas y algo más de 120,000 contratados. En los acontecimientos de la huelga del 2017, totalmente atípica, se identificaron varios factores que marcaron una realidad nueva en el proceso sindical, los cuales podrían determinar la creación de nuevas formas de organización y compactación del gremio. Para muchos profesores, esta

situación es una oportunidad para preparar una defensa válida ante las evaluaciones de desempeño docente programadas por el Minedu las cuales buscarían, a opinión de ellos, un despido masivo que de pie a una escalada de privatizaciones de las escuelas públicas.

La I.E. pública Sor Ana de los Ángeles, tiene 33 años de presencia educativa en el cercado del Callao. Con un personal docente variopinto por la edad, preparación académica, tiempo de servicio y liderazgo docente, para una población escolar aproximada de 1500 alumnos en el nivel secundario, cuenta con equipo directivo, Apafa, una infraestructura básica y de regular operatividad. La escuela goza de posicionamiento educativo en la comunidad pero presenta problemáticas de gestión desencadenadas por diversas formas de acción y relación entre sus diversos actores. Sumado a esto se presentó la última huelga nacional acatada por una entusiasta mayoría de docentes, propiciando nuevos liderazgos. La Organización Sindical Docente ha elegido, después de algunos años a su comité sindical conformado por nueve secretarías lo que le permite representatividad ante los diversos niveles organizacionales dentro y fuera de la institución.

Ante la poca atención al fenómeno sindical docente actual y su relación con accionar de las gestiones educativas en la escuela pública, ante nuevos contextos surgidos y una sociedad expectante que desea cambios en la educación del país, surge la expectativa de observar las implicancias o relaciones existentes entre la organización sindical docente y la gestión educativa de la I.E. Sor Ana de los Ángeles y realizar un aporte necesario a este tipo de temáticas que por tendencias actuales, ofrecerían nuevos panoramas en un presente de cambios.

Villarreal (2015) concluyó que los organismos sindicales deben impulsar que las oportunidades lleguen a todos por igual, deben primordialmente atender las necesidades de unificación de la fracción excluida, ocuparse de las zonas más afectadas por la labor precaria y por los empleos informales. Del Río (2015) concluyó que el modelo de sindicalismo del que damos cuenta, aporta a la crisis sindical, en tanto sus ejes fundamentales son funcionales a la mantención de la institucionalidad laboral, del modo de producción y del sistema económico. Así, la particularización del conflicto impedirá que se observen las problemáticas estructurales que están a la base de las problemáticas cotidianas que viven los

trabajadores, limitando el quehacer sindical a cuestiones sumamente específicas, que pueden acomodarse o mejorarse, pero manteniendo siempre los conflictos sobre los cuales se sustenta la relación laboral. La estrategia de relación con la empresa basada fundamentalmente en la comunicación, que concibe la posibilidad de una relación armónica con la empresa, reviste la relación laboral de neutralidad y en relación con la particularización, niega la existencia de conflictos estructurales.

Damas y Oliva (2017) concluyó que dan cuenta de la existencia de una relación estadísticamente significativa de la variable X: Gestión educativa institucional, con la variable Y: la satisfacción de los estudiantes. Esto significa, que cuando la gestión educativa institucional se realiza de manera eficiente, esta se relaciona con la satisfacción de los estudiantes en mayor o menor grado; asimismo hay una relación estadísticamente significativa entre la primera dimensión de la variable X: gestión pedagógica y la primera dimensión de la variable Y: la satisfacción de los estudiantes. Sosa (2017) concluyó que la gestión educativa influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra; la gestión directiva influye directamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra; la gestión pedagógica influye en gran medida en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra; la gestión de la comunidad permite mejorar e influye en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra y la gestión administrativa y financiera influye directamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra.

Varela (2016, p. 18) los sindicatos son “asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados”. Para Tedesco (1999, p. 23), la gestión es “un proceso que traspasa las actividades administrativas, abarcando lo concerniente a los procesos educativos, administrativos, sociales, laborales y pedagógicos”.

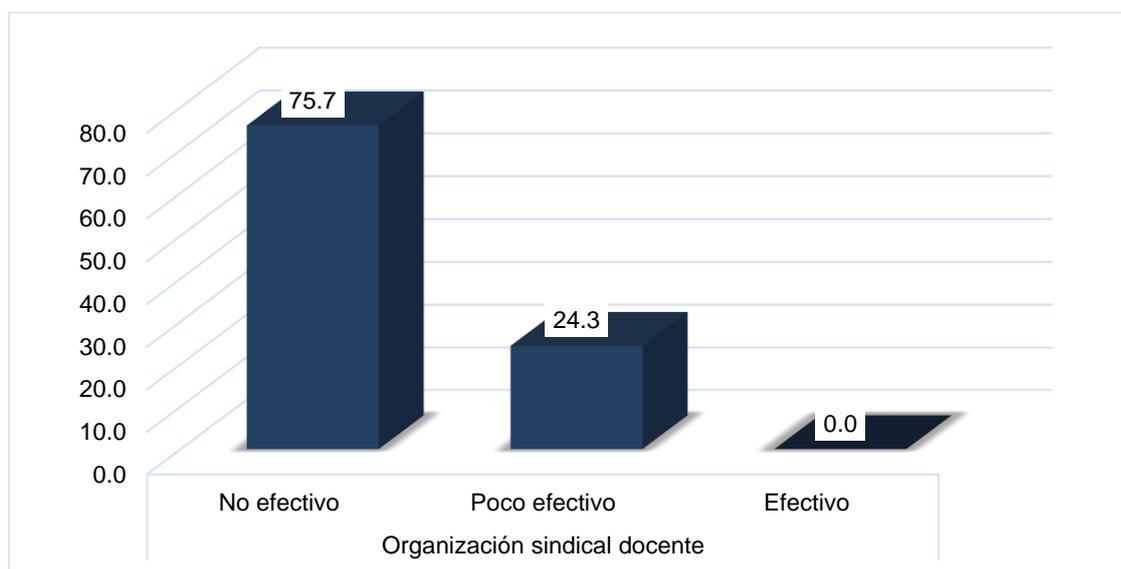
Metodología

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, el método utilizado fue el hipotético-deductivo, la presente investigación fue de tipo básica; mientras que su tipo en base al nivel fue correlacional, la investigación tuvo un diseño no

experimental transversal. Se estableció que la población y muestra fue de 70 docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao.

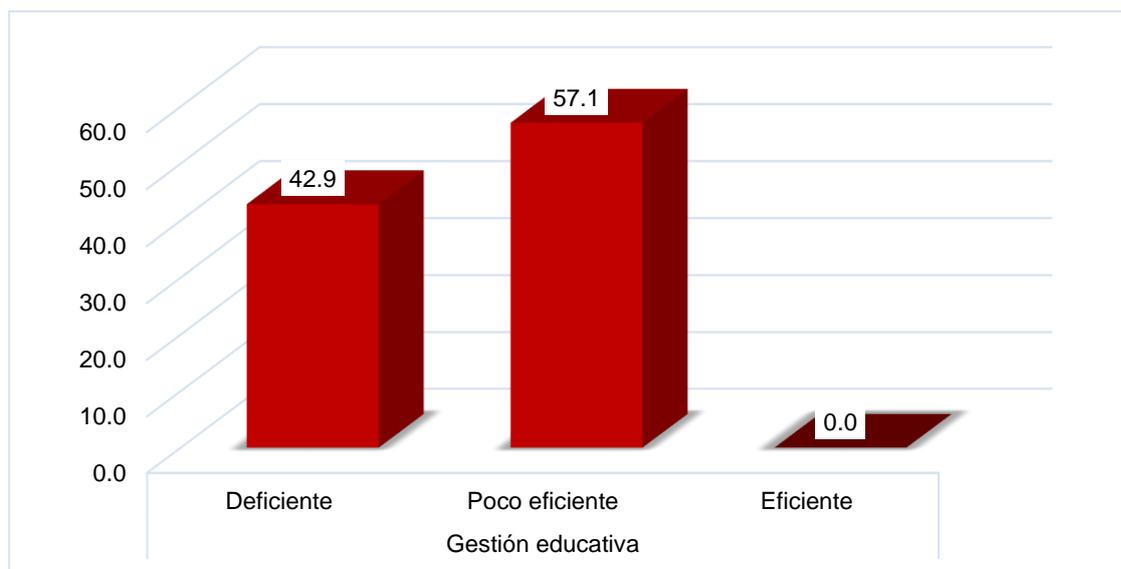
Resultados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No efectivo	53	75,7
Poco efectivo	17	24,3
Efectivo	0	0,0
Total	70	100,0



Se observa que un 75.7% de los docentes de la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles encuestados ubicaron a la organización sindical docente en la categoría de “no efectivo”, un 24.3% en la categoría “poco efectivo” y ninguno en la categoría “efectivo”. Por lo cual se expresa que existe un nivel no efectivo en cuanto a la organización sindical docente en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	42,9
Poco eficiente	40	57,1
Eficiente	0	0,0
Total	70	100,0



Se observa que un 42.9% de los docentes de la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles encuestados ubicaron a la gestión educativa en la categoría de “deficiente”, un 57.1% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel poco eficiente en cuanto a la gestión educativa en la Institución Educativa Pública Sor Ana De Los Ángeles.

		Organización Sindical Docente	Gestión educativa
Rho de	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
	Sindical	Sig. (bilateral)	,423**
Spearman	Docente	N	70
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,423**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.423** por lo que se determina que existe una correlación positiva al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La variable 1: organización sindical docente sobre la variable 2: gestión educativa tienen una relación directa,

asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas a los docentes de secundaria de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles, en cuanto a la hipótesis general, el nivel de relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa, determinado por el Rho de Spearman = 0.423, significa que existe correlación positiva débil, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora que la relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa es directa, asimismo el 75.7% de los docentes de secundaria consideran que la organización sindical docente no es efectiva por tanto la gestión educativa tiene poco eficiente con un 57.1%; estos resultados sustentan que las variables son directamente proporcionales. Varela (2016) indicó que la organización sindical docente son asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados. Esta definición es compartida por Villarreal (2015) en donde manifestó que si las relaciones con las organizaciones de trabajadores son comprendidas y gestionadas en un ambiente positivo estas serán un estímulo fundamental para el crecimiento de las empresas; si por el contrario las relaciones se tornan conflictivas en un ambiente de desconfianza, mutuo las Organizaciones sufrirán el retardo de su potencial productivo y dedicarán energías y tiempo a tratar de arreglar los problemas con el Sindicato. Asimismo, en cuanto a la gestión educativa se corrobora en la tesis de Díaz (2017) por cuanto el 76.5% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76.5% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al desempeño docente es regular; el 52.9% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47.1% de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al uso de la información es regular; el 58.8% de las

instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular.

Conclusión

Se determinó la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.423 considerada como positiva y débil, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la organización sindical docente es efectiva, la gestión educativa en la institución es eficiente.

Recomendación

A la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles y específicamente a los docentes de secundaria se recomienda optimizar la organización sindical docente con el propósito que sea un organismo que colabore con la gestión educativa, esto se logrará siempre y cuando exista una verdadera libertad sindical, se den los convenios colectivos de trabajo y logrando una negociación colectiva efectiva; estos componentes conjugaran para repercutir positivamente en la gestión educativa en la parte institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Referencia

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Del Río, T. (2015). *Crisis del sindicalismo y cultura sindical: hacia una comprensión de los factores endógenos de la crisis*. Santiago: Tesis de la Universidad de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.

- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente en las I.E. de Puente Piedra*. Lima: Tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Tedesco, J. (1999). *La educación y la sociedad del conocimiento y de la información*. Bogotá: Encuentro Internacional de Educación Media. IIPE.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- Varela, F. (2016). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Villarreal, A. (2015). *El sindicato y comité de empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*. Quito: Tesis de la Universidad Andina Simón Bolívar.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

TITULO: Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018

AUTOR: Bach. Juan Alfredo Pósito Bautista

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Organización Sindical Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
¿Cuál es la relación entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?	Determinar la relación que existe entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.	Existe una relación directa entre la organización sindical docente y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.	Libertad sindical	Derecho de sindicación	1, 2, 3, 4, 5, 6		
				Organizaciones de trabajadores			
			Convenio colectivo de trabajo	Protección y defensa de sus derechos	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
				Regulación de remuneraciones			
				Condiciones de trabajo			
				Productividad			
				Relación entre trabajador y empleador			
				Dialogo entre los representantes			
				Regulaciones de las relaciones laborales			
				Fuerza vinculante			
PE 1: ¿Cuál es la relación entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018?	OE 1: Determinar la relación que existe entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.	HE.1: Existe una relación directa entre la libertad sindical y la gestión educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao durante el periodo 2018.	Negociación colectiva	Sentido de obligatoriedad	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28		
				Equilibrio entre trabajador y empleador			
				Conflicto de intereses			
				Mejoramiento de las condiciones de trabajo			
			Variable 2: Gestión educativa				

Anexo 3. Autorización de la institución.



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO
INSTITUCION EDUCATIVA



"SOR ANA DE LOS ANGELES"

Ciudad Satélite Santa Rosa - Callao - Telf. 574-1122
Código Modular Primaria: 0659714 - Secundaria 0659722

CARGO

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Callao, 18 de Julio del 2018

OFICIO N° 327 -2018-DIE "SAA"-DREC

Señor:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo-Campus Lima Norte

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN DEL PROF. JUAN A.
POSITO BAUTISTA**

REF. : Exp. N° 4682 -2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia Autorizar al Prof. Juan Alfredo Pósito Bautista para que realice su Trabajo de Investigación en nuestra Institución Educativa, asimismo brindarle las facilidades para dicho trabajo.

Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



D.IE. "SAA"/AMMR.
Sec/Ctrh.



Lic. Ana M. Montezza Rodríguez
DIRECTORA
I.E. SOR ANA DE LOS ANGELES
C.S. SANTA ROSA - CALLAO

Anexo 4. Instrumentos.

Cuestionario para Organización sindical docente

CUESTIONARIO

Estimado Sr(a): Muy Buenos días, mi nombre es Juan Alfredo Pósito Bautista alumno de la Maestría en Gestión Pública, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la Organización Sindical Docente en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DATOS GENERALES

Edad años

Sexo: Femenino() Masculino ()

VARIABLE 01: ORGANIZACIÓN SINDICAL DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5	
Libertad sindical	1	Derecho de sindicación					
	1	Considera que el derecho de sindicación le otorga la libertad sindical deseada.					
	2	El derecho de sindicación afectaría la gestión educativa.					
	2	Organizaciones de trabajadores					
	3	Considera que la libertad sindical respalda la formación de organizaciones de trabajadores.					
	5	Las organizaciones de trabajadores influyen en la gestión educativa.					
	3	Protección y defensa de sus derechos					
	5	Considera que la libertad sindical le otorga al docente la protección y defensa de sus derechos.					
	6	La protección y defensa de los derechos del docente influye en la gestión educativa.					
Convenio colectivo de trabajo	1	Regulación de remuneraciones					
	7	El convenio colectivo de trabajo permite la regulación de las remuneraciones.					
	8	La regulación de las remuneraciones de los docentes repercute en la gestión educativa.					

	2	Condiciones de trabajo						
	9	El convenio colectivo de trabajo permite tener condiciones de trabajo aceptables.						
	10	Las condiciones de trabajo actuales repercuten en la gestión educativa.						
	3	Productividad						
	11	El convenio colectivo de trabajo permite mejorar la productividad.						
	12	La productividad repercute en la gestión educativa.						
	4	Relación entre trabajador y empleador						
	13	El convenio colectivo de trabajo mejora la relación docente e institución.						
	14	La relación entre docente e institución repercute en la gestión educativa.						
Negociación colectiva	1	Dialogo entre los representantes						
	15	La negociación colectiva mejora el dialogo entre los representantes.						
	16	El dialogo entre los representantes oportunos mejora la gestión educativa.						
	2	Regulaciones de las relaciones laborales						
	17	La negociación colectiva repercute en la regulación de las relaciones laborales.						
	18	La regulación de las relaciones laborales se relaciona con la gestión educativa.						
	3	Fuerza vinculante						
	19	La negociación colectiva repercute en la fuerza vinculante.						
	20	La fuerza vinculante se relaciona con la gestión educativa.						
	4	Sentido de obligatoriedad						
	21	La negociación colectiva favorece el sentido de obligatoriedad.						
	22	El sentido de obligatoriedad influye en la gestión educativa.						
	5	Equilibrio entre trabajador y empleador						
	23	La negociación colectiva permite el equilibrio entre docente e institución.						
	24	El equilibrio entre docente e institución repercute en la gestión educativa.						
	6	Conflicto de intereses						
25	La negociación colectiva permite evitar los conflictos de intereses.							
26	El conflicto de interés repercute en la gestión educativa.							

7	Mejoramiento de las condiciones de trabajo					
27	La negociación colectiva mejora las condiciones de trabajo.					
28	El mejoramiento de las condiciones de trabajo influye en la gestión educativa.					

Cuestionario para Gestión educativa

CUESTIONARIO

Estimado Sr(a): Muy Buenos días, mi nombre es Juan Alfredo Pósito Bautista alumno de la Maestría en Gestión Pública, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la Gestión Educativa en la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles del Callao. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DATOS GENERALES

Edad años

Sexo: Femenino() Masculino ()

VARIABLE 02: GESTIÓN EDUCATIVA											
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5	
Institucional	1	Organización									
	1	La actitud del docente en la atención expresa la existencia de una organización dinámica y gerencial en la institución.									
	2	El actual sistema de organización de la institución responde a sus expectativas y demandas de atención.									
	2	Instancias y responsabilidades de los diferentes actores									
	3	Las instancias y niveles internos de la institución se pueden identificar con facilidad.									
	4	Se evidencia la existencia de controles de los niveles jerárquicos al quehacer laboral de los docentes en la institución.									
	3	.									
	5	Fue capacitado en el instrumento de planificación estratégica participativa.									

	6	Considera que el Proyecto Educativo Institucional propicia el entorno favorable.							
	4	Desarrollo profesional							
	7	La entidad desarrolla acciones de capacitación orientados a fortalecer las capacidades de relación interinstitucional.							
	8	La entidad realiza acciones de desarrollo profesional, derivados de las deficiencias o necesidades reales, tendientes a mejorar la calidad de la atención al usuario.							
Administrativa	1	Manejo de recursos							
	9	Los recursos económicos de la entidad son usados y direccionados adecuadamente.							
	10	Los diversos materiales que distribuye la entidad llegan oportunamente al usuario.							
	2	Procesos técnicos							
	11	El docente tiene acceso a información de los principales procesos técnicos de la institución.							
	12	Los principales documentos normativos de los procesos técnicos están adecuada y oportunamente difundidos en la institución.							
	3	Seguridad e higiene							
	13	Se observa en la institución limpieza, orden e higiene en sus oficinas y principales ambientes de atención al docente.							
	14	El personal de la institución brinda la adecuada seguridad y confianza para el adecuado desarrollo de los trámites.							
	4	Control de la información							
	15	Considera que la información es reguardada eficientemente.							
	16	Proporcionaron recursos para que proteja su información.							
	5	Cumplimiento de la normatividad							
	17	La institución respeta y hace respetar las principales normas de funcionamiento y gestión de la educación.							
	18	La institución difunde las principales normas relacionadas con los diversos derechos de los docentes a recibir una buena atención.							
	6	Supervisión de funciones							
	19	La institución monitorea sus funciones frecuentemente.							
	20	Los resultados del monitoreo le permiten mejorar algunas actividades.							
	Pedagógica	1	Opciones educativas metodológicas						
		21	La institución presenta y difunde opciones o estrategias metodológicas en beneficio del desarrollo de las capacidades didácticas del personal docente.						
22		Se conoce que la entidad haya realizado o realice innovaciones en materia de estrategias metodológicas para mejorar el desempeño didáctico del personal docente							
2		Planificación							

	23	Planifica las sesiones de aprendizaje para sus estudiantes.							
	24	Respeto el programa curricular completamente.							
	3	Prácticas pedagógicas							
	25	Está de acuerdo con las unidades de aprendizaje.							
	26	Considera que el programa curricular debe actualizarse.							
	4	Actualización y desarrollo personal							
	27	Realiza la entidad acciones de fortalecimiento de capacidades de gestión y desarrollo en beneficio de su personal.							
	28	Conoce que la entidad posea y aplique un plan integral de actualización y desarrollo personal de capacidades de su personal.							
Comunitaria	1	Respuesta a las necesidades de la comunidad							
	29	Está atenta la entidad a las necesidades educativas de la comunidad.							
	30	Se difunden de manera sistematizada cuales son las necesidades educativas de la comunidad a nivel del ámbito jurisdiccional de la entidad.							
	2	Relaciones con el entorno							
	31	La institución materializa, en documentos de diverso tipo, sus relaciones con las entidades de su entorno.							
	32	Se difunden o dictan lineamientos relacionados con el fortalecimiento de las relaciones con las instituciones de su entorno.							
	3	Madres y padres de familia							
	33	Los Asociación de Padres de familia (APAFA) se encuentran adecuadamente organizados por la institución.							
	34	La institución brinda capacitación a la APAFA para una mejor participación de acuerdo a los propósitos de las entidades educativas.							
	4	Organización de la localidad							
	35	Participa activamente en las acciones de fortalecimiento de organización social y cultural de la localidad.							
	36	La institución realiza acciones conjuntas con el gobierno local para el fortalecimiento de las capacidades de organización de las comunidades de su jurisdicción.							
	5	Redes de apoyo							
	37	Se cuenta con una red de aliados que respaldan permanentemente las acciones que realiza la institución.							
38	Las redes educativas trabajan e implementan permanentemente las acciones de gestión de la institución.								

Anexo 5. Validación de instrumentos.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se Evidencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador/Di/Mg: FLORENCIA SANCHEZ A. DNI: 09104533

Especialidad del validador: Psicología

16 de 06 del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 35451906

Especialidad del validador: SECIÓN EDUCACIONAL

del 20 de 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV



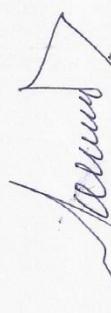
Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Caray Chirandi Cesar DNI: 06408763
Especialidad del validador: Magister en Administracion

16 de Junio del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exado y directo

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6. Base de datos.

Organización Sindical Docente

Encuesta	Preg. 01	Preg. 02	Preg. 03	Preg. 04	Preg. 05	Preg. 06	Preg. 07	Preg. 08	Preg. 09	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24	Preg. 25	Preg. 26	Preg. 27	Preg. 28
1	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	1	4	2	1	4	4	4	1	1	1	2	2	4	2	1	4	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	1	4
5	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3
6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
7	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
8	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3
9	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2
10	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3
11	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3
12	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
13	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1
14	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2
15	1	1	1	1	2	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	2
16	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
17	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4
18	1	1	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3
19	1	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	3
20	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	1	4
21	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2

22	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	2
23	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2
24	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	
25	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	1	1	4
26	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
27	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3
29	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
30	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2
31	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
32	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3
33	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4
34	1	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	2
35	1	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3
36	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
37	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
38	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2
40	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
41	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
42	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
43	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
44	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
45	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
46	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
47	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3
48	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3
49	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
50	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	1	4

51	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
52	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2
53	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3
54	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3
55	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
56	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
57	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4
58	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2
59	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
62	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
63	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
64	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3
68	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
69	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
70	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3

Gestión educativa

Encuesta	Preg. 01	Preg. 02	Preg. 03	Preg. 04	Preg. 05	Preg. 06	Preg. 07	Preg. 08	Preg. 09	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24	Preg. 25	Preg. 26	Preg. 27	Preg. 28	Preg. 29	Preg. 30	Preg. 31	Preg. 32	Preg. 33	Preg. 34	Preg. 35	Preg. 36	Preg. 37	Preg. 38	
1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	4	4	2	2	3	2	4	1	1	4	4	2	2	2	2	2	3	1	4	4	
3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	
4	1	4	2	1	1	4	4	1	1	2	1	1	3	1	2	4	3	3	4	2	4	2	1	1	4	3	3	4	2	4	2	1	1	3	1	3	4	2	
5	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	
6	1	4	2	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	4	2	4	2	2	2	3	1	1	4	2	4	1	2	2	2	2	1	4	2	
7	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
9	1	4	2	2	2	4	4	1	2	1	2	3	2	2	1	4	1	1	4	3	4	2	2	2	4	1	1	4	3	4	1	2	3	2	2	1	4	3	
10	1	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	
11	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1	2	
12	1	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
14	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	
15	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
16	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
18	1	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	4	2	2	2	4	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	
19	1	4	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	2	4	1	1	4	2	4	2	2	2	4	1	1	4	2	4	2	1	1	2	1	1	4	2	
20	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	
21	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
22	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	
23	1	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	4	2	4	2	2	2	4	1	1	4	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	

53	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4		
54	1	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3		
55	2	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	4	2	4	1	1	1	1	1	2	1	4	2	
56	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	4	2	2	2	2	4	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	
57	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1	4	3	3	3	3	2	4	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	
58	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	
59	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	
60	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2		
61	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
62	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	
63	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
64	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	3	3	2	4	2		
65	1	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3		
66	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	2	4	4		
67	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3		
68	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
69	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2		
70	1	4	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	2	2	2	4	4		

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018**" del (de la) estudiante **Juan Alfredo Pósito Bautista** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018



Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

Resumen de coincidencias X

25 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.usab.edu.ec Fuente de Internet	1 %
7	escuelasolidariadegest... Fuente de Internet	1 %

1

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Organización sindical docente y gestión educativa de la institución educativa pública Sor Ana De Los Ángeles Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Bach. Juan Alfredo Pósito Bautista

ASESORA:
Dra. Flor De María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... PÓSITO BAUTISTA JUAN ALFREDO
D.N.I. : 16692121
Domicilio : M.Z. E. LT. 1 URB. LOS JAZMINES - CALLAO
Teléfono : Fijo : Móvil : 988784257
E-mail : alf.p.s.@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... PÓSITO BAUTISTA JUAN ALFREDO
.....

Título de la tesis:

..... Organización Sindical docente y gestión educativa
..... de la Institución educativa pública Sor Ana de los Angeles

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

..... 22/09/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN ALFREDO RÓSITO BAUTISTA

INFORME TÍTULADO:

ORGANIZACIÓN SINDICAL DOCENTE Y GESTIÓN EDUCATIVA

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SOR ANA DE LOS ANGELES.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC

