



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes  
de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**AUTORA:**

Estela Rojas, Bertha Cristina ([orcid.org/0000-0002-7936-1081](https://orcid.org/0000-0002-7936-1081))

**ASESOR:**

Mg. Pérez Arboleda, Pedro Antonio ([orcid.org/0000-0002-8571-4525](https://orcid.org/0000-0002-8571-4525))

**CO-ASESORA:**

Dra. Llerena Rodríguez, Sofía Yrene ([orcid.org/0000-0003-4419-8568](https://orcid.org/0000-0003-4419-8568))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención integral del infante, niño y adolescente

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
Niveles

CPICLAYO

GECH

## **Dedicatoria**

A Dios por darme las fuerzas cada día, a mi esposo y a mis hijas Yessy e Ivon, quienes fueron mi apoyo para lograr esta meta trazada.

### **Agradecimiento**

De manera especial al Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda, por haberme guiado y acompañado en la etapa de desarrollo de la tesis, así mismo al director del CETPRO Mg. Guillermo Chau Pérez por conceder los permisos para el recojo de información.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra, muestreo ,unidad de análisis. ....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral	18
Tabla 2	Relación entre la dimensión administrativa con la inserción laboral	20
Tabla 3	Relación entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral	21
Tabla 4	Relación entre la dimensión organizacional con la inserción laboral	21
Tabla 5	Relación entre la dimensión pedagógica con la inserción laboral	22

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diseño de investigación	14
----------	-------------------------	----

## Resumen

La presente tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo. Se abordó desde el diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 estudiantes de 17 a 50 años de edad ( $M=34.54$  y  $DE=9.11$  años), el 96% fueron mujeres y 4% fueron varones. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios construidos por la autora y los resultados demostraron que existe relación positiva entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral ( $r_s=.496$  [IC= .244 a .685],  $p<.01$ ), existe relación débil positiva entre la dimensión administrativa con la inserción laboral ( $r_s=.378$  [IC= .103 a .599],  $p<.01$ ), existe relación media positiva entre la dimensión organizacional con la inserción laboral ( $r_s=.506$  [IC= .257 a .692],  $p<.01$ ), además , existe relación media positiva entre la dimensión pedagógica con la inserción laboral ( $r_s=.600$  [IC= .379 a .756],  $p<.01$ ), en todas las relaciones anteriores se verifica la significatividad. Por otro lado, no existe relación entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral ([IC= -.117 a .439],  $p>.05$ ). concluyendo que, el desarrollo de una buena gestión psicopedagógica de una institución ayuda a mejorar la competencia y el proceso de inserción laboral del estudiante.

**Palabras clave:** gestión psicopedagógica, inserción laboral, correlación entre variables.

## Abstract

The objective of this study was to analyze the relationship between psychopedagogical management with the labor insertion of students from a productive technical educational center in Chiclayo. It was approached from the correlational design. The sample consisted of 50 students from 17 to 50 years of age ( $M=34.54$  and  $DE=9.11$  years), 96% were women and 4% were men. The instruments applied were two questionnaires constructed by the author and the results showed that there is a positive relationship between psychopedagogical management and job placement ( $r_s=.496$  [ $CI= .244$  to  $.685$ ],  $p<.01$ ), there is a weak relationship between the administrative dimension and job placement ( $r_s=.378$  [ $CI= .103$  to  $.599$ ],  $p<.01$ ), there is a positive mean relationship between the organizational dimension and job placement ( $r_s=.506$  [ $CI= .257$  to  $.692$ ],  $p<.01$ ), in addition, there is a mean positive relationship between the pedagogical dimension with labor insertion ( $r_s=.600$  [ $CI= .379$  to  $.756$ ],  $p<.01$ ), in all the previous relationships, the significance is verified. On the other hand, there is no relationship between the community dimension and labor insertion ( $CI= -.117$  to  $.439$ ],  $p>.05$ ). concluding that the development of a good psycho-pedagogical management of an institution helps to improve the competence and the process of labor insertion of the student.

**Keywords:** psychopedagogical management, job placement, correlation between variables.

## I. INTRODUCCIÓN

El contexto de pandemia facilitó que el sexo femenino la no integración en los espacios laborales la inserción laboral se obstaculizó, trayendo como consecuencia una caída del 3.8% de participación laboral (Saavedra, 2021), en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4 y número 5 se refleja los cambios abruptos que se realizó con la suspensión de clases y la frecuente lucha para revertir las dificultades que tiene la igualdad del género. El análisis demuestra que el 12% y el 66% del sexo femenino no se encuentran en el mercado laboral por cuanto se encuentran de porcentajes inferiores al 6% caso de los aviones, además como nos indica el ODS número 8, en torno al crecimiento económico y trabajo docente la estadística que implica casi 7,5 millones de jóvenes que alcanzan el 17% del total de la población (ONU, 2022). En ese sentido, mediante la gestión psicopedagógica contribuye a potenciar las cualidades y actitudes de los estudiantes, para incentivar su inserción en el mundo laboral, por lo tanto, la psicopedagogía es muy importante para que la persona se desarrolle dentro de la sociedad. El mundo enfrentó problema en la educación, perjudicando unos 147 millones de estudiantes entre el 2020 y 2021, es por eso que 244 millones de niños, jóvenes y adultos estaban sin escolarizar. La pandemia ha hecho hendidura en el aprendizaje de más del 90 % de los estudiantes del mundo (Argandoña-Mendoza et al., 2020), por ello, es necesario una adecuada gestión, con el fin de obtener una formación integral del estudiante (Bejarano et al., 2022).

La inserción laboral implica el desarrollo de la personas en sus relaciones con los demás facilitando las acciones colectivas utilizando las redes sociales., de acuerdo a Weller et al. (2019) los datos han mostrado que en 2020 -primer año de pandemia- en América latina se elevó la tasa de desocupados a 10,6% que representa a 30.1 millones de ciudadanos; así como bajo las tasas de desocupación en las mujeres (10.4%) que en varones (7.4%) (Silva-Cruz et al., 2020); alcanzando las cifras de 13,8% en nuestro país; asimismo se incrementó la tasa de personas ocupadas que según INEI (2022). Los centros técnico productivos se convierten en instituciones ejes para el desarrollo.

Por esta razón, la pregunta de investigación general: ¿Qué relación existe entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo?, al mismo tiempo las preguntas específicas son: ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo?, ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo?, ¿Qué relación existe entre la dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo?, ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo? y ¿Cuál sería la propuesta de mecanismo que permita a la gestión psicopedagógica contribuir a la inserción laboral en estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo?

Esta investigación sobre gestión psicopedagógicas se justifica en el aspecto teórico en base a la teoría Jean Piaget (1979), del desarrollo histórico y cultural de Vygotsky (1992) y la corriente humanista de Karl Roger (1981). sobre la inserción laboral; Teorías inserción laboral: como del capital humano de Becker (1983), la teoría de la correspondencia de Bowles & Gintis, (1983), las mismas sirvieron para operacionalizar las variables en dimensiones e indicadores, la misma que nos lleva a la consolidación de los dos instrumentos que ayudaran por un lado a evaluar la variable gestión psicopedagógica y por otro lado evaluar la variable inserción laboral. En lo social beneficiará a los alumnos para que desarrollen sus capacidades y logren insertarse laboralmente, en el aspecto metodológico se basa en el diseño y construcción para que se recojan la información, en la justificación practica se persigue que los estudiantes se desarrollan mediante lo aprendido. sus conocimientos, y en la justificación empresarial los alumnos desarrollan la formación de empresas.

Este trabajo mediante el propósito central se describen los siguientes objetivos: Determinar la relación entre gestión psicopedagógica e inserción

laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo, de los cuales se deslindan los objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; establecer la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; establecer la relación entre la dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; establecer la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo, y Diseñar un mecanismo como propuesta que permita a la gestión psicopedagógica contribuir a la inserción laboral en los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo.

Por consiguiente la hipótesis general es: La gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; y las hipótesis específicas son : La dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; la dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo; La dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo, y Un mecanismo propuesto permitiría a la gestión psicopedagógica contribuir a la inserción laboral en los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, desde Colombia Díaz y Urrea (2020) en su tesis que tuvo como fin estructurar la práctica de la gestión educativa psicopedagógica durante el período 2008-2009, su metodología se basó en una investigación básica, cualitativa, descriptiva. Los resultados evidenciaron que es posible mejorar el bienestar con la presencia de un buen personal pedagógico y con el desarrollo de proyectos que permitan formar docentes competentes. Se concluye que la gestión psicopedagógica permite mejorar los equipos pedagógicos al tomar en cuenta las prioridades, convicciones, opiniones y expectativas.

En México, Padilla (2017) desarrolló una tesis de maestría con el propósito de reconocer los componentes que contribuyen para que los estudiantes se inserten en el mercado laboral de la carrera de administración. Este trabajo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y la información pertinente se obtuvo a través de una entrevista cuyo instrumento un cuestionario que se aplicó a la población de 91 estudiantes egresados de los cuales se tomó una muestra de 63 egresados. De acuerdo a los resultados en cuanto a la eficiencia terminal en los egresados de administración se evidenció un 90%, contaduría un 85% y negocios un 78%. En conclusión, la hipótesis no se sostiene como fue planteada.

En España, Morales (2017) presentó una tesis doctoral siguiendo el propósito de analizar a la vinculación entre educación por competencias y la inserción y desempeño laboral en graduados universitarios. Se trabajó con una población de 1674 graduados y una muestra de 461 egresados de la universidad. Se recogió información a través de la técnica encuesta y un cuestionario como instrumentos. En base a los resultados una de las conclusiones consideró que el 50% de los egresados ya se encontraba laborando en trabajos relacionados a su carrera, por otro lado, el 75% encontraron trabajo en menos de un año.

En Brasil, De Olivera (2021) con su estudio exploratorio bajo el método econométrico y enfoque mixto, persiguió como objetivo estudiar la inserción

de jóvenes brasileños de zona urbana en pobreza extrema. La metodología fue cuantitativa teniendo como técnica la encuesta y a través de una guía de observación se recogieron los datos necesarios para la investigación. Analizando la información seleccionada se demostró que los indicadores como hogar, ocupación, estados civil, nivel educativo no guardaban relación, se pudo evidenciar que poseían características distintas. Por otro lado, se concluyó que el problema más álgido en la inserción laboral es la informalidad, el nivel económico y la falta de experiencia laboral.

En cuanto al contexto nacional en Piura, Jara (2022), realizó una tesis basada en la metodología básica, el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental cuyo fin fue presentar un plan motivacional que perseguía reforzar las capacidades de los estudiantes en función del emprendimiento en un grupo de bachillerato de Piura. Con el propósito de recoger información de las variables se aplicó el cuestionario como instrumento mediante la técnica de la entrevista aplicado a una población de 76 estudiantes. Se pudo rescatar como resultado que la autoestima, empatía, auto concepto, comunicación y habilidades sociales deben ser considerados como aspectos primordiales en el manual propuesto para fortalecer las habilidades de emprendimiento. Finalmente, se probó la necesidad de usar un manual de técnicas que promueva habilidades de emprendimiento.

Arana y Peralta (2021), en Lima trabajaron una tesis de diseño no experimental, transversal y cuantitativa, bajo la metodología básica y con el propósito de estudiar la correlación entre la formación profesional y la inserción laboral. Los datos recogidos de las variables se trabajaron con el cuestionario mediante la técnica de la encuesta aplicado a una muestra conformada por 31 estudiantes egresados y los hallazgos reflejan la vinculación entre las variables llegando a conclusiones como reconocer la existencia de debilidades en el proceso de formación profesional lo cual conlleva a experimentar debilidades en el logro de la inserción laboral.

El autor Zavaleta (2021) en Lima, realizó un artículo, con el objetivo de analizar la gestión institucional dentro de la institución educativa de la Policía Nacional del Perú. Este trabajo se desarrolló a través de la metodología básica y el diseño transversal y cuantitativo, se aplicó como técnica la

entrevista, encuesta y análisis documental y teniendo como muestra a 30 participantes en el que el resultado fue que el 10% percibía la gestión institucional como deficiente, 37% como regular y 53% como buena, además, el área con mayor deficiencia fue la organización de la gestión institucional con el 28% de representatividad. El autor concluye que las deficiencias en la gestión se centran en inadecuados procesos de planificación organización y dirección.

En Lima, Chinguel (2020), realizó una tesis, teniendo como propósito de identificar la correlación entre gestión psicopedagógica e introducción laboral de alumnos del CETPRO. Este trabajo se desarrolló con una metodología básica y de tipo correlacional, cuantitativa y de corte transversal. El instrumento fue dos cuestionarios: “Escala de Percepción de la Gestión Institucional” y la “Escala de Percepción de la Inserción Laboral” elaborados por Rojas Orosco, la muestra fue de 116 estudiantes de cinco diferentes CETPRO, en los resultados se observó que el 87% divisa en un nivel regular la gestión institucional; asimismo, el 82% divisa que la inserción laboral es regular; simultáneamente, demostrando vinculación entre las variables observadas. El autor llegó a la conclusión, que la gestión consiente la integración en el ambiente laboral de los jóvenes.

Varas (2020), en Trujillo, presentó una tesis de maestría tratando de reconocer la vinculación en gestión administrativa con la inserción laboral en estudiantes de una entidad tecnológica. Este trabajo de tipo correlacional bajo el método básico y diseño cuantitativo contó con una muestra de 164 estudiantes egresados de un instituto tecnológico y se aplicó dos cuestionarios diseñados por el autor para recoger la información. En los resultados se observó que el 78% comprende un nivel regular en la gestión administrativa, también se evidencio que 79% reveló que la inserción laboral era media. Finalmente, el autor concluyó que la gestión administrativa facilita una mejor inserción en el trabajo de los egresados del instituto tecnológico.

En las investigaciones locales, sólo se ubicó una que guarda relaciones con las variables, así tenemos que Mesones (2019), realizó una tesis con la finalidad de plantear una propuesta de estrategias de gestión para desarrollar el desempeño docente. Esta investigación se desarrolló a través

del método básico y diseño cuantitativo, transversal, de tipo correlacional. Se optó por la encuesta y producción metodológica como técnica y fue un cuestionario el instrumento para recoger la información. La muestra fue 10 docentes y 20 padres de familia con sus respectivos hijos. Los resultados mostraron que 80% usan la participación activa, 60% no considera adecuadas sus estrategias de gestión, 75% indica que la relación padres-docentes no es buena, 80% indica que a veces hay planificación y análisis de normativa vigente. Finalmente, se llegó a la conclusión que es indispensable la correcta gestión de una organización para así lograr la retroalimentación de la misma.

A nivel teórico, Respecto a la teoría Sociocultural de Vygotsky, da a conocer que el desarrollo humano está completamente relacionado a la interacción de los ámbitos culturales e históricos, dando como resultado el desarrollo de sus capacidades individuales y su manera de aprendizaje. Donde a nivel de individuo lograra mejorar su desempeño en diferentes actividades ya sean personales, profesionales o familiares. Esto dará como resultado una mejora en su crecimiento, fortaleciendo las actividades de este, por ejemplo, brindaran un excelente desempeño en sus actividades artísticas y culturales, basándose en mejores expresiones, concluyendo que la educación va muy de la mano del desarrollo en potencia del sujeto y también de su apreciación y conocimiento respecto a su cultura (Newman, 2018;Magallanes et al., 2021).

Según Ausubel en su teoría respecto al aprendizaje significativo, se basa en construir conocimientos de manera coherente y armoniosa, es decir basarse en un aprendizaje que pueda formar conceptos de manera concreta, se podría definir en una educación comunicante, donde se conectaran todos los conceptos y actividades para poder formar una red estable de aprendizaje. Para poder discrepar respecto a la manera de interpretación o comprensión en sus niveles de conocimiento, desde este punto, lo más relevantes es como se integran conocimientos existentes y son complementados por los nuevos. La finalidad de esta teoría es tener conocimientos a largo plazo (Ciechanowska, 2018; CMF, 2021).

Tomando en cuenta el Desarrollo Cognitivo, Piaget sostiene en su Teoría que esta se basa en la inteligencia humana, esta teoría nos cuenta que nuestra infancia es un papel fundamental y activo para el desarrollo de la inteligencia, aquí encontramos al niño explorador el cual comienza a aprender en base a su búsqueda activa, su punto clave de esta teoría es la percepción, también encontraremos a la manipulación y adaptación todo esto en base a su entorno. Se conoce también como teoría del desarrollo donde indica que los conocimientos se desarrollan en base a su naturaleza y esta se adquiere de manera gradual teniendo 3 procesos: adquisición, construcción y utilización, concluye que es una reorganización progresiva de procesos neurológicos donde tenemos como prioridad madurez biológica y la experiencia dependiendo de sus actividades diarias (Sanghvi, 2020 ;CMF, 2021).

En el caso de la teoría del capital humano, hace referencia a aptitudes, habilidades, experiencias y conocimiento del empleado, es la capacidad de desarrollo de este, teniendo en cuenta que el desarrollo de este será de mejor a la empresa y sobre todo a la economía es así como se ve ligada a esta, donde relacionamos el aumento de producción de bienes y mejora en servicios, entendiendo que es un factor relevante para dicho crecimiento. Esta teoría también nos brinda un enfoque de la economía respecto a el ámbito de educación, donde una de sus primeras apreciaciones es que el alumno interactúa de manera racional buscando una inversión y pueda mejorar su estabilidad económica y social en un futuro (Boon et al., 2018; Quintero, 2020).

Entre otras teorías tenemos la de segmentación del mercado de trabajo, la cual se nos da a conocer un conjunto de enfoques teóricos surgido a los finales de los setenta, donde su principal objetivo es poder dar a conocer las desigualdades en sueldos de los trabajadores, discriminación sufrida por ellos mismos, el desempleo y la pobreza ocasionada por este. Es así como en esta teoría existen 3 grandes segmentos. Los cuales buscan hacer un nuevo enfoque donde se beneficie a los empleados determinando una propuesta salarial justa y buscando barreras de movilidad (Gurmendi, 2020).

Una teoría también reconocida es la Credencialista un modelo tecnocrático dado por Collins, considera que incorporar un logro a otro no es del todo cumplir una meta. Es decir que la sociedad se basa en los avances tecnológicos que tenemos y es así como estos cambian los requisitos educativos para poder acceder a un puesto de trabajo. Se reduce el trabajo cualificado de ciertas actividades, por otro lado, muchos especialistas definen que las ocupaciones cualificadas son proporcionalmente mayores debido al aumento de técnicos y especialistas, es decir que son requisitos administrativos con organizaciones grandes e innovadoras. Concluye que las elites dependen directamente de habilidades y conocimientos en especialidades del entorno de empleados (Khoo, 2019; Becerra, 2020).

Con relación a las definiciones de las variables tenemos, La gestión psicopedagógica tiene como propósito perfeccionar los procesos de aprendizaje mediante métodos, estrategias y recursos didácticos aplicados pertinentemente en base a los saberes previos de los estudiantes, además la currícula educativa (Rodríguez-Saltos et al., 2020; Pogozhina, 2020).

Empleando las palabras de la autora, la gestión psicopedagógica son métodos educativos que ayudan en el aprendizaje de los alumnos, puesto que permiten una adecuada enseñanza y ayudar a solucionar algunas deficiencias que presentan los alumnos. Entonces, para establecer como se estructura la gestión psicopedagógica se tendrá como base lo que señala Cárdenas-Tapia et al. (2022) quien asume las dimensiones explicadas por Marconi y la UNESCO, siendo las siguientes:

Dimensión administrativa. Esta dimensión comprende los aspectos administrativos de una organización, por las que, el personal idóneo hace gestiones que permitan el funcionamiento óptimo de la empresa, de esta forma, se toman en cuenta cinco elementos: 1) el elemento financiero-contable, requiere que la empresa cuente con los recursos y apoyo económico suficiente que asegure su funcionamiento; 2) La gestión académica, que se refiere a que la institución brinda un servicio de calidad y, supervisa que sus trabajadores cumplan con sus funciones; 3) La infraestructura, puesto que, una empresa que no cuente con sus propios materiales está limitando sus funciones, las cuales deben ser adecuados

para los servicios que brindan; 4) Los servicios complementarios, esto es, que la organización brinde otros servicios además de los cursos de formación básica, por ejemplo, la bolsa de trabajo y el centro de atención al alumno, son dos áreas necesarias en los institutos de formación; 5) el talento humano, esto requiere que las organizaciones cuenten con el personal capacitado, para ello, es indispensable que la empresa invierta en la mejora continua del trabajador (George et al., 2019; Cárdenas-Tapia et al., 2022).

Dimensión comunitaria. Esta dimensión comprende los aspectos sociales de la organización en la que mantiene una relación con diferentes sistemas aquí se presentan tres elementos: 1) la relación intrainstitucional, es indispensable que las relaciones entre estudiantes, estudiante-docentes, entre trabajadores y docentes-padres (tutores) sean relaciones basados en la cordialidad y respeto, es decir, que exista un buen clima en la organización (Grego-Planer, 2019); 2) las relaciones interinstitucionales, es necesario que la organización cree vínculos con otras empresas y organizaciones estos servirán para el intercambio de conocimientos o el poder brindar a los estudiantes el campo de prácticas para que logren un mejor aprendizaje aquí es muy importante el logro de cooperación entre instituciones (Baas, 2022); 3) la relación con la sociedad, es primordial que una institución genere confianza en la población, esto se logra mediante la aplicación de programas de responsabilidad social, es decir, que los alumnos se involucren en brindar soluciones específicas en un terminado contexto (Cárdenas-Tapia et al., 2022).

Dimensión organizacional. Esta dimensión comprende los aspectos propios de la estructura organizacional que ayudan al logro de objetivos, en esta hay tres elementos principales: 1) el diagnóstico situacional esto es, que la organización sepa las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas que puedan acrecentar o decrecer sus posibilidades de desarrollo; 2) La estructura organizacional, es necesario que tanto la plana laboral como estudiantes conozcan como está organizado su institución, ello permite que sepan identificar los diferentes puesto y sus funciones, también, la misión y visión de la entidad; 3) Los aspectos estructurales o la habilidad de la

institución en la organización de los compromisos y tareas asumidas (Domínguez & Massaroli, 2018; Cárdenas-Tapia et al., 2022).

Dimensión pedagógica. Esta dimensión comprende el proceso de cómo se lleva la enseñanza-aprendizaje, aquí hay cuatro elementos: 1) el proceso de enseñanza, que implica la idoneidad de la malla curricular acorde a las exigencias del mercado, la capacidad demostrada del docente para lograr la enseñanza debida y que la metodología sea acorde a las innovaciones actuales de aprendizaje; 2) La diversificación curricular, esto es, que la enseñanza proporcione contenidos académicos que respondan a cada curso (Reddy, 2018); 3) Las estrategias de enseñanza, en la que para el logro de saberes se usan herramientas didácticas; 4) La evaluación del aprendizaje, la que se da desde un enfoque práctico y el nivel de desarrollo de competencias (Rodrigues, 2018; Hafeez, 2021).

En cuanto a la base teórica de inserción laboral, según Caribe (2020) se define como un entorno que admite la colaboración en trabajos colectivos, este es un espacio que apoya el desarrollo personal e interpersonal además permite los contactos al mismo tiempo la afiliación a espacios virtuales. Dicho de otro modo, se evidencia cómo el sujeto se incorpora al mercado laboral; desde otra perspectiva, la inserción laboral viene a ser la integración de la persona en un grupo esto se da a partir de los valores, ideas y rasgos sociales característicos de un contexto (Xavier & Moyano, 2018).

Según García-Moreno y Feliciano-Pérez (2019) en las teorías de la inserción laboral se pueden establecer hasta seis modelos teóricos que permiten entender esta variable: 1) Modelo Neoclásico, el cual explica por qué los salarios bajan como consecuencia de oferta de empleo en demasía y esa oferta está por encima de la demanda de los empleadores; 2) Teoría de capital humano, este propone que a mayor nivel académico o educativo del trabajador, mayor nivel de ingreso; 3) Teoría credencialista, la que consiste en demostrar experiencia y recursos ocupacionales por parte del trabajador con el fin de lograr un puesto de trabajo; 4) La teoría de correspondencia, este explica el nivel de involucramiento y participación del sistema educativo en la reproducción de las estipulaciones del sistema de producción capitalista; 5) Teoría de logro de estatus, esta considera que los logros

laborales de los jóvenes estará supeditado por la procedencia de su familia; 6) el sexto modelo se refiere a la teoría del mercado dual del trabajo, la dualidad vista desde la estabilidad laboral, en un lado los que ocupan puestos con mayor estabilidad y en otro los que se someten a condiciones muy inseguras en sus contratos. De estos modelos, los que más se ajustan al modelo de inserción laboral que se emplea en el presente estudio, son los modelos de capital humano, de correspondencia y de logro de estatus.

En cuanto a la estructura dimensional de la inserción laboral se considera la explicación de Silva-Cruz et al. (2017) sobre el proceso de inserción laboral, entendiendo a la misma desde un punto de vista operacional como el proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral. Desde esta perspectiva, la inserción laboral busca aprovechar las fortalezas de formación, que la misma tiene etapas, integra lo académico con lo laboral busca el desarrollo del crecimiento del alumno y su misión se orienta a que el egresado tenga un desempeño laboral competente. En ese sentido se proponen tres dimensiones de la inserción laboral.

Dimensión formativa. Esta dimensión comprende la formación técnica del estudiante, aquí entran en juego tres elementos: 1) la significación profesional, la cual consiste en la percepción que tiene el alumno sobre su etapa de formación, en la que interviene la familia como punto de apoyo, puesto que, por medio de estos, el estudiante elige la especialidad que le permite identificarse con el futuro trabajo (Hariko & Anggriana, 2019); por lo tanto, la significación profesional, consiste en el sentido de pertenencia de un estudiante, al curso de especialización que lleva, lo que conduce a mayores expectativas de aprendizaje significativo; 2) la caracterización de los contextos laborales, esto es, que el currículo contemple futuros escenarios en los que el estudiante deba dar soluciones, por ello, deben obtener los conocimientos necesarios que sean asimilados y aplicados en los diferentes contextos, mientras más detallado sea el conocimiento que se usará en el contexto laboral-profesional, mejor será el desarrollo de recursos mentales que posibilitará el responder a las exigencias del entorno de

trabajo (Ahmed et al., 2018); 3) la actuación profesional, es decir, que actitudes tiene el egresado para aplicar sus conocimiento en la solución de problemas, esto da cuenta de las estrategias que puede proponer para intervenir en determinadas situaciones (Silva-Cruz et al., 2017; Zhang et al., 2018).

Dimensión tecnológica-constructiva. Esta dimensión comprende como el estudiante actúa ante la variedad de tecnologías que se aplican en su campo de trabajo para solucionar los problemas (Bond & Bedenlier, 2019), en esta dimensión está presente dos elementos: 1) la actuación del alumno ante la variedad de tecnologías, esto es, que el estudiante logre adquirir las competencias necesarias para poder estar a la vanguardia de las tecnologías que le permitirán realizar las funciones de sus trabajo, por ello, este elemento tiene un sentido innovador, porque, mientras más actualizado esté en el uso de herramientas, más posibilidades de adquirir una mejora laboral (Ahmad et al., 2021); 2) los problemas profesionales, es decir, debido a los contextos de trabajo, los problemas son inherentes a ello, por lo tanto, se requiere profesionales que puedan dar soluciones que satisfagan a la empresa y organización y en consecuencia, el egresado debe estar preparado para responder a dichos problemas (Silva-Cruz et al., 2017; Rahman, 2019).

Dimensión socio profesional. Comprende el factor de las relaciones de la persona con su medio en la que entran en juego dos elementos: 1) la evaluación del desempeño, esto implica que dentro de la formación técnica o profesional el estudiante ha sido participe de simulacros en los que pueda observar cómo se realiza las evaluaciones de desempeño laboral, lo cual permite resolver las carencias y deficiencias del alumno, de ese modo, se podrá intervenir para la mejora del mismo; 2) toma de decisiones, esto en relación con el mejoramiento de la continua del educando y futuro profesional quién buscará que sus dificultades sean menores, por ello, es necesario que sepan responde a los cambios del entorno y ejercer decisiones que ayuden al potencial tanto individual y organizacional (Silva-Cruz et al., 2017; Melgar Begazo et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, porque se dirige al desarrollo de conocimientos más detallado sobre gestión psicopedagogía e inserción laboral, logrando observar estos fenómenos (CONCYTEC, 2020).

Diseño de estudio es no experimental, porque, las variables de gestión psicopedagogía e inserción laboral no van a ser objeto de manipulación, únicamente se van a observar, asimismo, el objetivo del estudio es establecer si la gestión psicopedagógica es causal de inserción laboral (Alvarez, 2020).

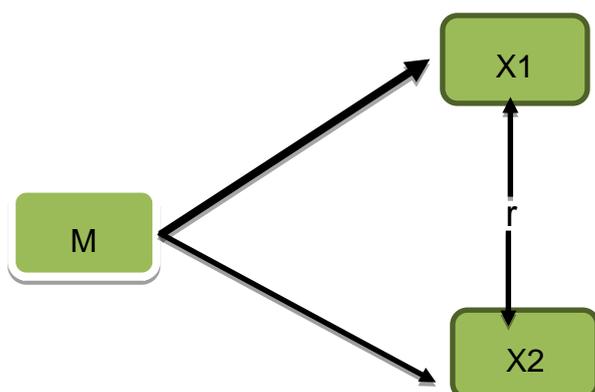
El corte es transversal, a causa que, la recopilación de datos de la gestión psicopedagogía e inserción laboral se realizará en un solo momento, sin volver a realizarlo en otra oportunidad en la muestra de estudio (Alvarez, 2020).

El enfoque de estudio es cuantitativo, porque, se utilizará la recopilación de datos sobre gestión psicopedagogía e inserción laboral, con la finalidad de comprobar las hipótesis mediante la aplicación de análisis estadístico (Alarcón, 2008; Bernardo et al, 2019).

El alcance del estudio es correlacional, porque que la investigación pretende establecer si la gestión psicopedagogía se relaciona con la inserción laboral ( Bernardo et al, 2019).

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



*Nota.* M= muestra, X1= gestiones psicopedagógicas, X2= inserción laboral,  
r = relación de variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Definición conceptual de las variables**

Gestión psicopedagógica, Servicio de una organización en la que se emplean las teorías de la gestión para ayudar en la interpretación de funciones del personal jerárquico y que promueve el cambio y mejorar de los modelos tradicionales a modernos (Badia, 2004).

Inserción Laboral, proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017).

### **3.2.2. Definición operacional de las variables**

La gestión psicopedagógica se mide a partir de la suma de los 28 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas que establecen cuatro dimensiones:, sustentada en la propuesta de Cárdenas-Tapia et al. (2022).

La inserción laboral se mide a partir de la suma de los 22 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas que establecen tres dimensiones, sustentada en la propuesta de Silva-Cruz et al. (2017).

### **3.2.3. Dimensiones e indicadores de las variables**

La gestión psicopedagógica presenta cuatro dimensiones: Administrativa (Financiero-contable, Gestión académica, Infraestructura, Servicios complementarios, Talento humano), Comunitaria (Intrainstitucional, Interinstitucional, Sociedad), Organizacional (Diagnóstico situacional, Estructura organizativa, Aspectos estructurales) y, Pedagógica (Proceso de enseñanza, Diversificación curricular, Estrategias de enseñanza, Evaluación de aprendizaje)

La inserción laboral presenta tres dimensiones: Formativa (Significación profesional, Caracterización del trabajo, Actuación profesional), Tecnológica-constructiva (Competencia en el manejo de tecnologías, Problemas profesionales) y, Socio-profesional (Desempeño laboral, Toma de decisiones).

### **3.2.4. Escala de medición de las variables**

Gestión psicopedagógica 1=nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5= siempre. Mientras que inserción laboral es 1=totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

Población, constituida por un total de 50 estudiantes de que asisten a un Centro Técnico Productivo de la ciudad de Chiclayo.

Muestra, es igual a la población por ser una cantidad pequeña, de tal modo que se eligió al azar cada elemento , esto es, que se trabajó con la totalidad de la población (Bernal, 2016).

Unidad de análisis, son cada uno de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo.

Criterios de selección: Inclusión, en el presente trabajo se tuvo en cuenta las características de la edad, sexo, grado escolar, nivel socio económico.

Criterios de exclusión: negación de participación voluntaria y omitir respuestas en el cuestionario.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para el presente estudio es la encuesta, considerada como una de las técnicas más usadas para las investigaciones cuantitativas (Arias, 2020).

El instrumento a trabajar en el presente estudio es el cuestionario, el cual es una herramienta que permite recopilar datos por medio de preguntas que contienen respuestas cerradas y fijas, por lo que en el presente estudio se trabajaron dos cuestionarios, uno para evaluar la gestión psicopedagógica y otro para evaluar la inserción laboral, los mismos que pasaron la validez a criterio de expertos y la confiabilidad respectiva.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, la aprobación del proyecto de tesis por parte del asesor de la UCV, luego se procederá a solicitar la carta de presentación para la aplicación de los instrumentos, obtenido el permiso correspondiente se realizarán las coordinaciones con el jefe del área designado para proceder a la aplicación de los instrumentos en las instituciones . Finalmente, teniendo la aprobación se pide el permiso de los directores de cada institución.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos del presente estudio se utilizó el método estadístico, trabajando tanto la parte descriptiva, como la parte inferencial; en la parte descriptiva se trabajaron las tablas para determinar el nivel en la que se encuentran las variables y en la parte inferencial se empleó el método analítico no paramétrico, esto debido a que el resultado de la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov arrojó una significancia menor al .05, indicativo de datos no normales, por ello, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman agregando el análisis de los intervalos de confianza (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Santabárbara, 2019). Además, se realizó un análisis de frecuencia para estimar la prevalencia de las variables. Estos análisis se realizaron en el software SPSS v27.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se aplicaron los siguientes criterios éticos: 1) autonomía, principio que se aplicó mediante la entrega de consentimiento informado, en la que se especificó que la participación era voluntaria, anónima y confidencial; 2) beneficencia, se aplicó mediante la minimización de daños y, se procuró el bienestar durante la aplicación de los instrumentos; 3) justicia, se aplicó mediante el respeto y trato igualitario a los participantes; 4) respeto a la propiedad intelectual, que se logró mediante las citas y referencias con el código APA, empleando el gestor Zotero; 5) responsabilidad, la autora asume las consecuencias derivadas de la realización de la investigación y de su divulgación (Resolución del consejo universitario N° 262-2020, 2020).

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Antes de proceder con el desarrollo de los objetivos, se detalla el comportamiento descriptivo de ambas variables:

**Tabla 1**

*Niveles de la variable gestión psicopedagógica y sus características*

Nivel	Administrativo		Comunitaria		Organizacional		Pedagógico		Variable gestión psicopedagógica	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	26	15	30	15	30	13	26	18	36
Medio	19	38	21	42	22	44	13	26	16	32
Alto	18	36	14	28	13	26	24	48	16	32
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

*Nota.* Datos recabados del empleo del instrumento

Interpretación: De los siguientes resultados, la dimensión pedagógica se visualiza que el mayor porcentaje se encuentran en los niveles bajo y medio con el 52%, para las dimensiones comunitaria y organizacional mas del 42% se ubican en el nivel medio, en cambio el 38% en lo administrativo se encuentran en el nivel medio y para la variable gestión psicopedagógica el 68% se localizan en los niveles medio y bajo. es una clara evidencia que tanto la variable en mención como sus dimensiones cuentan con limitaciones que deben ser trabajadas.

**Tabla 2***Niveles de la variable inserción laboral y sus dimensiones*

Nivel	Formativo		Técnico-profesional		Socio-profesional		Variable inserción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	30	14	28	13	26	14	28
Medio	18	36	19	38	19	38	23	46
Alto	17	34	17	34	18	36	13	26
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

*Nota.* Datos recabados del empleo del instrumento

Interpretación: Con respecto a los resultados, aproximadamente el 65% de todas las dimensiones están en los niveles bajo y medio, para la variable inserción laboral el 74% se encuentran en los niveles medio y bajo, refleja que los encuestados no cuentan con una inserción laboral adecuada.

## Resultados inferenciales

### Objetivo General

Determinar la relación entre gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo

**Tabla 3***Relación entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral*

Variables	1	
	$r_s$	95% IC
1. Inserción laboral		
2. Gestión psicopedagógica	0.496**	[.244, .685]

*Nota.*  $r_s$  = coeficiente Spearman; IC= Intervalo de confianza

Interpretación: Se comprobó que existe relación débil positiva entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral ( $r_s=.496$  [IC= .244 a .685]), esto es, que los estudiantes que perciben un buen nivel de gestión psicopedagógica presentan una buena inserción laboral; además, la ausencia del cero en el intervalo de confianza de la correlación, indicó que,

que la misma es significativa y, que se presenta en la realidad estudiada ( $p < .01$ ).

### Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión administrativa con la inserción laboral*

Variables	1	
	$r_s$	95% IC
1. Inserción laboral		
2. Administrativa	0.378**	[.103, .599]

*Nota:*  $r_s$  = coeficiente Spearman; IC= Intervalo de confianza

Interpretación: Se comprobó que existe relación débil positiva entre la dimensión administrativa con la inserción laboral ( $r_s = .378$  [IC= .103 a .599]), esto es, que los estudiantes que perciben un buen nivel de gestión administrativa presentan una adecuada inserción laboral; además, la ausencia del cero en el intervalo de confianza de la correlación, indicó que, la misma es significativa y, se presenta en la realidad estudiada ( $p < .01$ ).

### Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral*

Variables	1	
	$r_s$	95% IC
1. Inserción laboral	0.175	[-.117, .439]
2. Comunitaria		

*Nota:*  $r_s$  = coeficiente Spearman; IC= Intervalo de confianza

Interpretación: Se comprobó que no existe relación entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral ([IC= -.117 a .439],  $p > .05$ ); añadido, la presencia de valores con diferente dirección en el intervalo de confianza de la correlación, demostró la ausencia de relación significativa ( $p > .05$ ).

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión organizacional con la inserción laboral*

Variables	1	
	$r_s$	95% IC
1. Inserción laboral	0.506**	[.257, .692]
2. Organizacional		

*Nota:*  $r_s$  = coeficiente Spearman; IC= Intervalo de confianza

Interpretación: Se comprobó que existe relación media positiva entre la dimensión organizacional con la inserción laboral ( $r_s=.506$  [IC= .257 a .692]), esto es, que los estudiantes que perciben un buen nivel de gestión organizacional presentan una adecuada inserción laboral; además, la ausencia del cero en el intervalo de confianza de la correlación, indicó que, la misma es significativa y, se presenta en la realidad estudiada ( $p<.01$ ).

#### Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión pedagógico con la inserción laboral*

Variables	1	
	$r_s$	95% IC
1. Inserción laboral	0.600**	[.379, .756]
2. Pedagógico		

*Nota:*  $r_s$  = coeficiente Spearman; IC= Intervalo de confianza

Interpretación: Se comprobó que existe relación media positiva entre la dimensión pedagógica con la inserción laboral ( $r_s=.600$  [IC= .379 a .756]), esto es, que los estudiantes que perciben un buen nivel de gestión pedagógico presentan una adecuada inserción laboral; además, la ausencia del cero en el intervalo de confianza de la correlación, indicó que, la misma es significativa y, se presenta en la realidad estudiada ( $p<.01$ ).

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral, los resultados presentados en la tabla 1, demostró que existe una relación positiva débil entre la gestión psicopedagógica y la inserción laboral ( $r_s.496$  [IC= .244 a .685]), esta correlación se acepta con un 99% de confianza y, detalla que, los estudiantes que tiene una percepción favorables de la gestión psicopedagógica, presentan a la vez, una percepción favorable a insertarse laboralmente; esto desde un punto de vista conceptual, indicaría que los estudiantes que perciben de forma adecuada el servicio de una organización en la que se emplean las teorías de las gestión para ayudar en la interpretación de funciones del personal jerárquico y que promueve el cambio y mejorar de los modelos tradicionales a modernos (Badia, 2004), a la vez, perciben que proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017).

Este resultado es coherente con los resultados de Díaz y Urrea (2020) que en su trabajo demostró que la gestión psicopedagógica permite mejorar los equipos pedagógicos a partir del manejo de expectativas, creencias y prioridades; también, coincide con el estudio Jara (2022), que en su estudio evidenció que es necesario el empleo de un manual de técnicas que permita el desarrollo de estrategias motivacionales para el fortalecimiento de las habilidades de emprendimiento; además, se corresponde con el trabajo de Arana y Peralta (2021), quienes demostraron que las deficiencias en la formación profesional las cuales se provienen en una inserción laboral con varias limitaciones. Claramente, desde la teoría de Vygotsky se explica que el desarrollo humano está completamente relacionado a la interacción de los ámbitos culturales e históricos, dando como resultado el desarrollo de sus capacidades individuales y su manera de aprendizaje (Magallanes et al., 2021), ello tiene coherencia con lo que explica la teoría de capital humano, el cual consiste en que las desigualdades de renta – ingresos de los trabajadores estarían determinadas por desiguales niveles educativos,

también, desde la teoría de correspondencia, que describe como el sistema educativo participa de forma activa en la reproducción de las condiciones del sistema de producción capitalista (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019).

Sobre la relación entre la dimensión administrativa con la inserción laboral, se ha demostrado que en la tabla 2 que existe relación débil positiva entre la dimensión administrativa con la inserción laboral ( $r_s=.378$  [IC= .103 a .599]), esta relación se ha aceptado con un 99% de confianza, a la vez, que indicaría que los estudiantes que perciben que su centro de formación tiene una buena gestión administrativa, también creen que tendrán mejores posibilidades de insertarse en el mundo laboral, desde e marco conceptual, esto significa que, los estudiantes que creen que su centro de estudios cuenta con los suficientes recursos financiero-contable, una buena gestión académica, una buena infraestructura y mobiliario, buenos servicios complementarios y el desarrollo del talento de sus trabajadores (Cárdenas-Tapia et al., 2022), a la vez, perciben de forma favorable el proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017). Este resultado es coherente con los hallazgos de Chinguel (2020) quien detalló que la gestión consiente la integración en el ambiente laboral de los jóvenes, del mismo modo, el estudio de Varas (2020) demostró que la gestión administrativa facilita una mejor inserción en el trabajo de los egresados del instituto tecnológico, mientras que, Zavaleta (2021) en su estudio indicó que las deficiencias en la gestión se centran en inadecuados procesos de planificación organización y dirección lo cual afecta a la institución.

Desde la teoría de del capital humano, brinda un enfoque de la economía respecto a el ámbito de educación, donde una de sus primeras apreciaciones es que el alumno interactúa de manera racional buscando una inversión la cual pueda mejorar su estabilidad economía y social en un futuro(Montaño, 2020), la anterior teoría se corresponde con la teoría de logro de estatus, la que detalla que el logro ocupacional alcanzado por los jóvenes dependerá sobremanera de la familia de origen de estos, asimismo,

la teoría del mercado dual del trabajo, que describe que el mercado de trabajo es un mercado desigual, segmentado, dualizado, dividido entre aquellos que están en la estabilidad laboral (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019).

Referente a la relación entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral, los resultados de la tabla 3 han demostrado que no existe relación débil positiva entre la dimensión comunitaria con la inserción laboral ( $r_s=.378$  [IC= .103 a .599]), por lo tanto, se rechaza la hipótesis de relación porque supera el 5% de error ( $p>.05$ ).

Este hallazgo desde el punto de vista conceptual demostraría que los aspectos sociales de la organización, en la que mantiene una relación con diferentes sistemas, por ejemplo, las relaciones entre estudiantes, estudiante-docentes, entre trabajadores y, docentes-padres, las relaciones interinstitucionales con empresas y organizaciones, y la relación con la sociedad (Cárdenas-Tapia et al., 2022), no tiene que ver con el proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar de manera efectiva las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017).

Claramente el clima que desarrolle una empresa no es tan importante para el alumno, sino que, son otras variables las que permiten que estos perciban un adecuado proceso de inserción laboral. Estos hallazgos son consistentes con la evidencia, es así que Arana y Peralta (2021) detallaron que las deficiencias en la formación profesional las cuales se provienen en una inserción laboral con varias limitaciones, esto es, que es más importante los aspectos de enseñanza-aprendizaje para el alumno que las relaciones intra e interinstitucional, del mismo modo, Jara (2022) explica que los centros de formación deben poner mayor énfasis en el empleo de un manual de técnicas que permita el desarrollo de estrategias motivacionales para el fortalecimiento de las habilidades de emprendimiento. Según la teoría tecnocrática las elites dependen directamente de habilidades y conocimientos en especialidades del entorno de empleados (Becerra, 2020), por lo tanto, en la gestión debe primar los aspectos del desarrollo del

talento antes que lo externo, a su vez, la teoría de correspondencia, describe como el sistema educativo participa de forma activa en la reproducción de las condiciones del sistema de producción capitalista (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019). Este hallazgo demostró que lo más importante de un centro de formación son los aspectos educativos, más que la formación de relaciones, es vital que, toda institución que brinde cursos de formación técnica se centre en brindar servicios de enseñanza de calidad.

Referente a la relación entre la dimensión organizacional con la inserción laboral, los resultados de la tabla 4 demostraron que existe relación media positiva entre la dimensión organizacional con la inserción laboral ( $r_s=.506$  [IC= .257 a .692]), dicha relación se aceptó con un 99% de confianza ( $p<.01$ ) e implica que los estudiantes que ven de forma favorable como la institución maneja el tema organizativo, presentan también una favorable inserción laboral. Desde el marco conceptual se detalla que el conocimiento que tiene un alumno sobre los aspectos propios de la estructura organizacional que ayudan al logro de objetivos, tales como el diagnóstico situacional (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), como está organizado su institución y la capacidad de una organización para diversificar las responsabilidades de la organización (Cárdenas-Tapia et al., 2022), demostrarán un favorable proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017). Este resultado coincide con los hallazgos de Mesones (2019), quien explica que es indispensable la correcta gestión de una organización para así lograr la retroalimentación de la misma; también, el estudio de Díaz y Urrea (2020) explicó que la gestión permite mejorar los equipos pedagógicos a partir del manejo de expectativas, creencias y prioridades.

Desde el marco teórico la teoría del capital humano, hace referencia a que las aptitudes, habilidades, experiencias y conocimiento del empleado, permite el desarrollo de este, ergo, habrá una mejora a la empresa y sobre todo a la economía es así como se ve ligada a esta, donde relacionamos el aumento de producción de bienes y mejora en servicios, entendiendo que es

un factor muy relevante para dicho crecimiento (Montaño, 2020), esta teoría se fortalece con la teoría de de correspondencia, que describe como el sistema educativo participa de forma activa en la reproducción de las condiciones del sistema de producción capitalista y, la teoría de logro de estatus, la que detalla que el logro ocupacional alcanzado por los jóvenes dependerá sobremanera de la familia de origen de estos (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019). Este resultado propone que toda organización debe hacer énfasis en cómo se estructura, porque, las personas que acuden a su servicio podrán tener conocimiento sobre las posibilidades que tienen al recibir una formación educativa en el mismo, con ello, habrá una perspectiva favorable hacia su futura inserción laboral, logran que contemplen un mayor compromiso e implicación con la institución y el curso de formación.

Finalmente, sobre la relación entre la dimensión pedagógica con la inserción laboral, los resultados de la tabla 5 comprobaron que existe relación media positiva entre la dimensión pedagógica con la inserción laboral ( $r_s=.506$  [IC=.257 a .692]), esta relación se aceptó con un 99% de confianza ( $p<.01$ ), lo que implica que los estudiantes que ven la gestión pedagógica de forma favorable, también perciben una mejora en el proceso de inserción laboral de la institución.

Estos resultados se pueden explicar ya que tenemos en cuenta que la dimensión pedagógica comprende el proceso de cómo se lleva la enseñanza-aprendizaje, donde aquí hay cuatro elementos: 1) el proceso de enseñanza, que implica la idoneidad de la malla curricular acorde a las exigencias del mercado, la capacidad demostrada del docente para lograr la enseñanza debida y que la metodología sea acorde a las innovaciones actuales de aprendizaje; 2) La diversificación curricular, esto es, que la enseñanza proporcione contenidos académicos que respondan a cada curso (Reddy, 2018); 3) Las estrategias de enseñanza, en la que para el logro de saberes se usan herramientas didácticas; 4) La evaluación del aprendizaje, la que se da desde un enfoque práctico y el nivel de desarrollo de competencias. (Hafeez, 2021; Rodrigues, 2018)

Y a esto agregamos que desde el marco conceptual se entiende que el proceso de cómo se lleva la enseñanza-aprendizaje, en la que la malla

curricular es acorde a las exigencias del mercado, la enseñanza del centro proporciona contenidos académicos que respondan a cada curso, se usan herramientas didácticas y se evalúa nivel de desarrollo de competencias (Cárdenas-Tapia et al., 2022); a la par, los estudiantes demostrarán un favorable proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017).

Desde la teoría del desarrollo cognitivo, nos explica que esta se desencadena en base a inteligencia humana, esta teoría nos cuenta que nuestra infancia es un papel fundamental y activo para el desarrollo de la inteligencia (CMF, 2021a), también, la teoría de aprendizaje significativo, se basa en construir conocimientos de manera coherente y armoniosa, es decir basarse en un aprendizaje que pueda formar conceptos de manera concreta, se podría definir en una educación comunicante, donde se conectaran todos los conceptos y actividades para poder formar una red estable de aprendizaje (CMF, 2021b).

Por su parte, la teoría de capital humano, el cual consiste en que las desigualdades de renta – ingresos de los trabajadores estarían determinadas por desiguales niveles educativos y, la teoría de correspondencia, que describe como el sistema educativo participa de forma activa en la reproducción de las condiciones del sistema de producción capitalista permiten en tender que el proceso de aprendizaje constituye un pilar fundamental en el logro de inserción laboral (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019).

A todo lo mencionado, que son las comparaciones con los antecedentes de trabajos previos, el cual nos permite comparar las variables gestión psicopedagógica y de qué manera se vincula con la inserción laboral, al mismo tiempo se definió el marco teórico y el comportamiento mismo de ellas, se concluye la existencia de un vínculo significativo y directo.

## VI. CONCLUSIONES

En este acápite, se presentan las conclusiones, las cuales están orientadas a la problemática planteada:

1. Existe relación entre la gestión psicopedagógica con la inserción laboral, es decir, los estudiantes de un CETPRO que perciben que la formación que tienen es moderno y adecuado al mercado, perciben a la vez, que tendrán un mayor desarrollo de sus competencias para una mejor inserción laboral.
2. Existe relación entre la dimensión administrativa con la inserción laboral, esto es, los estudiantes de un CETPRO que perciben que su centro de formación cuenta con los recursos financieros, humanos e infraestructura adecuada, presentan un mayor desarrollo de competencias que le permitirán insertarse laboralmente.
3. No existe relación entre la gestión comunitaria con la inserción laboral; esto implica, que la percepción del estudiante sobre las relaciones internas, externas e interinstitucional no se corresponde para ellos con la posibilidad de insertarse laboralmente.
4. Existe relación entre la gestión organizacional con la inserción laboral, esto significa que los estudiantes que perciben que su centro de formación da a conocer sus fortalezas, oportunidades, misión-visión, estructura jerárquica, perciben también que tendrán mejores opciones de inserción laboral.
5. Existe relación entre la gestión pedagógica con la inserción laboral, es decir, los estudiantes que perciben que la institución tiene una malla curricular actualizada, con diversidad de contenidos y que la enseñanza utiliza metodologías innovadoras, perciben que tienen mayores competencias que les permitirán insertarse laboralmente.

## VII. RECOMENDACIONES

Después de procesar, analizar y cotejar los resultados con las referencias y el marco teórico además de conocer la problemática que se desea resolver, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Al CETPRO, se recomienda hacer una mejora en el proceso de formación, añadiendo en el ámbito pedagógico la aplicación del aprendizaje basado en proyectos, de esta forma, se logrará un mayor impacto en la formación del estudiante.
2. A la directiva del CETPRO se recomienda realizar una mejora en el proceso de capacitación de su personal, orientado a la solución de problemas y a la atención de calidad, ya que, son un recurso indispensable para lograr un mejor impacto en la comunidad.
3. Al CETPRO se recomienda mejorar el involucramiento de los estudiantes con las necesidades del mercado, para ello, es necesario desarrollar el aprendizaje participativo, con la gestión de campañas de corte social que ayuden a la solución de necesidades de grupos socioeconómicos bajos, en la que podrán aplicar sus conocimientos.
4. A los docentes CETPRO se recomienda realizar charlas y murales informativos que permitan a los estudiantes cuales son las fortalezas, oportunidades, misión, visión, valores y organigrama de la institución, para así, lograr una mayor implicación del estudiante con la organización.
5. A las UGELS se les recomienda que la malla curricular de sus cursos de formación se mantenga actualizados, para ello, es necesario la renovación anual, en la que se revise las nuevas tecnologías usadas y, que estos vayan en línea con un proceso de enseñanza innovador y atractivo para el estudiante.

## VIII. PROPUESTA

### 1. Datos informativos

Denominación : Programa “GESTIONADOR”

Institución : CETPRO

Ámbito : Educadores y estudiantes

Temporalización : Enero a marzo de 2023

### 2. Justificación

Toda institución requiere que se vaya actualizando, para así atender al creciente mercado de manejo de las nuevas tecnologías, por ello, es imperativo que se desarrollen cursos de formación que estén a la vanguardia.

Debido a que, la gestión psicopedagógica ha demostrado relacionarse con la inserción laboral e incluido la dimensiones administrativa, organizacional y pedagógica, es que se requiere una intervención en toda la institución que ayuda a que el estudiante perciba que, estudiando en el CETPRO tendrá mayores posibilidades de inserción en el mercado laboral.

### 3. Objetivo

Lograr el desarrollo de la institución mediante de la mejora de sus procesos de gestión e inserción laboral.

### 4. Descripción de actividades

Objetivo	Descripción	Tiempo	Materiales
Mejorar la percepción de la gestión administrativa	Realización de reunión anual para evaluar el cumplimiento del Reglamento Interno y del Manual de Funciones  Realización de capacitación a docentes en nuevas tecnologías aplicadas a los cursos de enseñanza	60 minutos	Salón de reunión  Diapositivas  Formador

Mejorar la percepción de la gestión organizacional	Realización de charlas informativas de forma semestral de las oportunidades y convenios que ha logrado la institución  Realización de periódicos murales en los que se plasme la misión, visión y valores institucionales	60 minutos	Diapositivas  Material impreso
Mejorar la percepción de la gestión pedagógica	Realización de curso de capacitación para docentes, implementando la metodología de aprendizaje-servicio	60 minutos	Diapositivas  Ponente  Ambiente
Desarrollar el liderazgo de los docentes	Realización de taller de formación y mejora del liderazgo transformacional del docente  Realización de taller de trabajo en equipo	60 minutos	Diapositivas del tema  Ejercicios lúdicos
Desarrollar la implicación de los estudiantes	Realización de taller de compromiso con los estudios, motivación y apego institucional	60 minutos	Música  Ambiente espacioso  Diapositivas del tema

## REFERENCIAS

- Ahmad, A. R., Jameel, A. S., & Raewf, M. (2021). Impact of social networking and technology on knowledge sharing among undergraduate students. *International Business Education Journal*, 14(1), 1-16. <https://ejournal.upsi.edu.my/index.php/IB EJ/article/download/3639/2773>
- Ahmed, Y., Taha, M. H., Al-Neel, S., & Gaffar, A. M. (2018). Students' perception of the learning environment and its relation to their study year and performance in Sudan. *International journal of medical education*, 9, 145. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6129164/>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Argandoña-Mendoza, M. F., Ayón-Parrales, E. B., García-Mejía, R. O., Zambrano-Zambrano, Y. A., & Barcia-Briones, M. F. (2020). La educación en tiempo de pandemia. Un reto Psicopedagógico para el docente. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 819. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1553/2911>
- Arias González, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. [https://www.researchgate.net/publication/350072286\\_TECNICAS\\_E\\_INSTRUMENTOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIIFICA](https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIIFICA)
- Baas, M., Schuwer, R., van den Berg, E., Huizinga, T., van der Rijst, R., & Admiraal, W. (2022). The role of brokers in cultivating an inter-institutional community around open educational resources in higher education. *Higher Education*, 1-21. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-022-00876-y>

- Badia, T., Mauri, & Monereo, C. (2004), *La práctica psicopedagógica en educación formal*. Editorial UOC.
- Becerra, J. L. M. (1982). *La educación como determinante del salario: Capital humano versus credencialismo*.  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5669/35448\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5669/35448_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bejarano Álvarez, P. M., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, Á. J., & Lima Cucho, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.<sup>a</sup> ed.). Pearson.  
<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215682/>
- Bernardo Zárate, C. E., Carbajal Llanos, Y. M., & Contreras Salazar, V. R. (2019). *Metodología de la investigación*. Universidad San Martín de Porres.  
<https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Bond, M., & Bedenlier, S. (2019). Facilitating student engagement through educational technology: towards a conceptual framework. *Journal of Interactive Media in Education*, 2019(1).  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1228555.pdf>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Cárdenas-Tapia, M. J., Callinapa-Lupaca, E. A., Canaza-Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: Dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones*, 4(9), 102-134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Chinguel Orozco, H. S. (2020). *Gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes de los Centros Técnicos Productivos* [Maestría, Universidad

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6451/Hover%20Santos%20CHINGUEL%20OROZCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ciechanowska, D. (2018). The Application of Ausubel's Meaningful Learning Theory in The Organization of Knowledge Representations on Concept Maps. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika*, (17), 105-114. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-169cdae3-ef76-4a87-9610-3a240698fd9c>

CMF, W. del M. (2021b, abril 7). La Teoría del Aprendizaje de David Ausubel y el Aprendizaje Significativo. *Web del Maestro CMF*. <https://webdelmaestrocmf.com/portal/la-teoria-del-aprendizaje-de-ausubel-y-el-aprendizaje-significativo/>

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. <https://bit.ly/3y5bMjr>

De Olivera, A. (2021). La inserción de los jóvenes en situación de pobreza en el mercado de trabajo brasileño y el impacto del programa Bolsa Familia. *Revista CEPAL*, 135 (19), 177-191. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47710-la-insercion-jovenes-situacion-pobreza-mercado-trabajo-brasileno-impacto>

Díaz Benjumea, H. D., & Urrea Restrepo, L. M. (2020). *Sistematización de la experiencia en la gestión psicopedagógica para la constitución de equipos pedagógicos en la institución educativa presbítero Antonio José Bernal Londoño S, J.* [Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/5695>

Domínguez, R., & Massaroli, T. (2018). The effects of organization context on knowledge exploration and exploitation. *Journal of Business Research*, 90, 215-225. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.025>

García-Moreno, J. M., & Feliciano-Pérez, L. (2019). ¿Siguen vigentes los modelos teóricos clásicos de la inserción laboral juvenil? *ANDULI, Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, 18, 49-72. <https://doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>

- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/puar.13104>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6395/pdf>
- Gurmendi, M. N. (2020). SEGMENTACION Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: UN ANALISIS DEL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SECTOR PÚBLICO DE LA SALUD Y ENSEÑANZA EN SANTIAGO DEL ESTERO. PERÍODO 2000-2010. *Breves Contribuciones del Instituto de Estudios Geográficos*, 32(32), Art. 32. <http://ojs.filo.unt.edu.ar/index.php/bcieg/article/view/467>
- Hafeez, M. (2021). Teaching-learning process and ict tools-a review. *Indonesian Journal of Basic Education*, 4(1), 18-27. <https://www.e-jurnal.stkiprokania.ac.id/index.php/IJOBE/article/download/371/288>
- Hariko, R., & Anggriana, T. M. (2019). Reviewing the role of families in student career planning. *Konselor*, 8(1), 6-11. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/konselor/article/download/102526/101757>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- INEI. (2022). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>
- Khoo, S. M. (2019). Reflections on Randall Collins's sociology of credentialism. *Thesis Eleven*, 154(1), 52-65. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0725513619874935>

- Magallanes, Y., Donayre, J., Gallegos, M., & Maldonado, H. (2021). *El lenguaje en el contexto socio cultural, desde la perspectiva de Lev Vygotsky*. <https://www.studocu.com/co/document/universidad-nacional-abierta-y-a-distancia/psicopatologia/articulo/34491583>
- Melgar Begazo, A. E., Flores Sotelo, W. S., Arévalo Tuesta, J. A., & Antón de los Santos, P. J. (2019). Educational Technologies, Social Skills and Decision Making in University Students. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(2), 448-456. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1220585.pdf>
- Mesones Díaz, B. D. P. (2019). Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 119" Felipe Alva Y Alva" del distrito de Chiclayo, región Lambayeque–2018. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones\\_D%C3%ADaz\\_Brenda\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones_D%C3%ADaz_Brenda_Del_Pilar.pdf?sequence=1)
- Morales Aguilar, P. (2017). Competencias Transversales en la Inserción y Desempeño Laboral de las y los Graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial sede Santo [Tesis doctoral] Universidad de Alicante – España. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69525/1/tesis\\_paulina\\_liliana\\_morales\\_aguilar.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69525/1/tesis_paulina_liliana_morales_aguilar.pdf)
- Newman, S. (2018). Vygotsky, Wittgenstein, and sociocultural theory. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 48(3), 350-368. <https://doi.org/10.1111/jtsb.12174>
- ONU. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. *UNDP*. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Padilla Ruezga, JA. (2017) La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de los Andes. Guadalajara. [Tesis de maestría] Universidad de Guadalajara – México. <http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tes>

is\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTO  
S.pdf

- Pogozhina, I. N., Aslanova, M. S., & Agasaryan, M. B. (2020). The Psychological and Pedagogical Management of Individual Learning Trajectories in the Era of Digitalization. *ARPHA Proceedings*, 3, 1983. <https://ap.pensoft.net/article/22469/download/pdf/>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, XXXV(88), 239-265. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-66552020000100239](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239)
- Rahman, M. (2019). 21st century skill'problem solving': Defining the concept. *Rahman, MM (2019). 21st Century Skill "Problem Solving": Defining the Concept. Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 2(1), 64-74. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED593994.pdf>
- Reddy, S. (2018). Diversifying the Higher-Education Curriculum: Queering the Design and Pedagogy. *Journal of Feminist Studies in Religion*, 34(1), 161-169. <https://www.bates.edu/research/files/2020/01/reddy-2018.pdf>
- Resolución del consejo universitario N° 262-2020. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3DOOMG4>.
- Rodrigues, M. W., Isotani, S., & Zarate, L. E. (2018). Educational Data Mining: A review of evaluation process in the e-learning. *Telematics and Informatics*, 35(6), 1701-1717. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0736585317306639>
- Rodríguez-Saltos, E. R., Vallejo-Loor, B. M., Yenchong-Meza, W. E., & Ponce-Solórzano, M. J. (2020). Importancia de la psicopedagogía y el aprendizaje creativo. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 564-581. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1300>. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539700>
- Saavedra. (2021). *La inclusión laboral de las mujeres, crítica para el desarrollo postpandemia*.

<https://www.bancomundial.org/es/news/opinion/2021/03/23/la-inclusi-n-laboral-de-las-mujeres-cr-tica-para-el-desarrollo-postpandemia>

Sanghvi, P. (2020). Piaget's theory of cognitive development: a review. *Indian Journal of Mental Health*, 7(2), 90-96.  
[https://indianmentalhealth.com/pdf/2020/vol7-issue2/5-Review-Article\\_Piagets-theory.pdf](https://indianmentalhealth.com/pdf/2020/vol7-issue2/5-Review-Article_Piagets-theory.pdf)

Santabàrbara, J. (2019). Càlculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlaci3n mediante sintaxis en SPSS. *REIRE. Revista d'Innovaci3 i Recerca en Educaci3*, 12(2), 1-14.  
<https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>

Silva-Cruz, M. , Enriquez-Roche, S, & Soler-Sàncchez, E. (2020). La inserci3n laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educaci3n Construcci3n. *EduSol*, 20(73), 29-41.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-80912020000400029](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000400029)

Silva-Cruz, M., Medina-Pérez, Y., & Almaguer-Guerrero, I. M. (2017). Dimensiones del proceso de inserci3n laboral del estudiante de Técnico Medio en la especialidad de Viales en las aulas anexas. *Luz: Educar desde la ciencia*, 16(3), 13-24.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589166504003>

Varas Alvarado, E. G. (2020). *Gesti3n administrativa e inserci3n laboral de los egresados de una instituci3n educativa del nivel superior tecnol3gico pùblico*, Ascope, 2019 [Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44448>

Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). *Cambio tecnol3gico y empleo: Una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustituci3n tecnol3gica del trabajo humano y desafíos de la generaci3n de nuevos puestos de trabajo*.  
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44637>

Weller, J (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. CEPAL.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>

- Xavier, S & Moyano, S. (Eds.), *INSERCOOP: Un modelo educativo para la inserción laboral* (pp. 57-70). Editorial UOC. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=868977>
- Zavaleta Cabrera, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional—Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 988. <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/5/988/pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización de la variable Gestión psicopedagógicas

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas /Instrumentos /Escala de medición
Gestión psicopedagógica	Servicio de una organización en la que se emplean las teorías de la gestión para ayudar en la interpretación de funciones del personal jerárquico y que promueve el cambio y mejorar de los modelos tradicionales a modernos (Badia, 2004)	La gestión psicopedagógica se mide a partir de la suma de los 28 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas que establecen cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, organizacional y pedagógica, además, de un nivel global, sustentada en la propuesta de Cárdenas-Tapia et al. (2022).	Administrativa	Financiero-contable	Técnica= encuesta  Instrumento = cuestionario  1=nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= casi siempre 5= siempre
				Gestión académica	
				Infraestructura	
				Servicios complementarios	
			Comunitaria	Talento humano	
				Intrainstitucional	
				Interinstitucional	
			Organizacional	Sociedad	
				Diagnóstico situacional	
				Estructura organizativa	
			Pedagógica	Aspectos estructurales	
				Proceso de enseñanza	
				Diversificación curricular	
Estrategias de enseñanza					
	Evaluación de aprendizaje				

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de la variable Inserción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos /Escala de medición
Inserción laboral	Inserción Laboral: proceso de formación del alumno por el que se dota de prácticas laborales, pre profesionales y cursos de formación extracurricular, para así, desarrollar las competencias del mismo en el futuro campo laboral (Silva-Cruz et al., 2017)	Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y o culpabilidad.	Formativa	Significación profesional	Técnica= encuesta
				Caracterización del trabajo	
				Actuación profesional	
			Tecnológica-constructiva	Competencia en el manejo de tecnologías	Instrumento = cuestionario
				Problemas profesionales	
				Desempeño laboral	
			Socio-profesional	Toma de decisiones	1=totalmente en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo

### Anexo 3: Matriz de consistencia

formulación del problema	objetivos de la investigación	Hipótesis	variables	población y muestra	enfoque / nivel (alcance) / diseño	técnica / instrumento
¿Qué relación existe entre gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo?	objetivo principal: Determinar la relación entre gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo	hipótesis principal: La gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo	V1: Gestión Psicopedagógica	Unidad de análisis: Estudiantes de un CETPRO de Chiclayo	Enfoque: cuantitativo.  Nivel: descriptivo	Técnica: Encuesta.
1.- ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo? 2.- ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo? 3.- ¿Qué relación existe entre la dimensión	OBJETIVOS ESPECIFICOS: 1.-Establecer la relación entre la dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo; 2.-Establecer la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo;	1.-La dimensión administrativa de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo; 2.-La dimensión comunitaria de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo	V2: Inserción Laboral	Población: 50 alumnos	Alcance: correlacional	Instrumento: cuestionario  Método de análisis de investigación: cuantitativa

<p>organizativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo?,</p> <p>4.- ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo?</p>	<p>3.-Establecer la relación entre la dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo;</p> <p>4.-Establecer la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo</p>	<p>Técnico Productivo de Chiclayo;</p> <p>3.-La dimensión organizativa de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo;</p> <p>4.-La dimensión pedagógica de la gestión psicopedagógica se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes de un Centro Educativo Técnico Productivo de Chiclayo.</p>		<p><b>Muestra:</b></p> <p><b>50</b> <b>alumnos</b></p>	<p><b>Diseño:</b> <b>Transversal correlacional</b></p>	
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 4

### Validez y confiabilidad

#### *Validez de contenido por jueces del Cuestionario de Gestión Psicopedagógica*

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad			Coherencia			Relevancia		
			V	LI	LS	V	LI	LS	V	LI	LS
Administrativo	Financiero y contable	1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Gestión académica	3	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Infraestructura	5	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		6	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Servicios complementarios	7	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		8	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Talento humano	9	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		10	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>
Comunitaria	Relaciones intrainstitucionales	11	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		12	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		13	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Relaciones interinstitucionales	14	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		15	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		16	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Relación con la sociedad	17	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		18	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		19	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>
Organizacional	Diagnóstico situacional	20	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		21	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		22	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		23	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Estructura organizativa	24	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		25	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		26	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Aspectos estructurales	27	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		28	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		29	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>
Pedagógica	Proceso de enseñanza	30	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		31	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		32	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Diversificación curricular	33	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		34	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Estrategias de enseñanza	35	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		36	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Evaluación de aprendizaje	37	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		38	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>

Nota: V = coeficiente de Aiken; LI = límite inferior; LS = límite superior

*Validez de contenido por jueces del Cuestionario de Inserción laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad			Coherencia			Relevancia		
			V	LI	LS	V	LI	LS	V	LI	LS
Formativa	Significación profesional	1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		3	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		5	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Caracterización del trabajo	6	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		7	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		8	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Actuación profesional	9	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		10	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
			11	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>
Tecnológica-constructiva	Competencia en manejo de tecnologías	12	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		13	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Problemas profesionales	14	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		15	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		16	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>
Socio-profesional	Desempeño laboral	17	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		18	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		19	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		20	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	Toma de decisiones	21	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		22	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
		23	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
	<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.70</b>	<b>1.00</b>

Nota: V = coeficiente de Aiken; LI = límite inferior; LS = límite superior

### Confiabilidad Variable Gestión Psicopedagógica

Participantes	Variable Gestión Psicopedagógica																																							
	Dimensión Administrativa										Dimensión Comunitaria									Dimensión Organizacional									Dimensión Pedagógica											
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38		
1	4	2	3	4	5	2	5	5	4	5	1	5	5	4	1	4	1	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	3	1	
2	5	1	1	5	3	1	4	2	5	2	3	2	5	4	1	2	2	5	2	2	2	5	1	5	3	4	3	3	5	5	2	2	3	4	3	3	5	2		
3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2		
4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
5	4	3	5	3	3	1	2	5	1	1	3	3	4	1	1	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	3	5	5	3	5	1	5	4	5	3	4	2	5		
6	4	4	3	5	2	4	4	2	5	4	4	2	1	4	2	4	1	5	2	1	3	2	3	1	3	1	2	4	3	5	4	1	3	3	1	5	1	3		
7	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
8	2	3	4	5	5	2	5	2	2	3	3	3	4	3	5	5	4	1	3	4	5	2	1	3	4	5	2	1	4	1	1	5	1	5	5	1	3	1		
9	4	1	4	4	4	1	3	2	1	2	4	2	5	2	5	3	1	5	4	1	1	1	2	2	5	3	4	4	2	3	1	5	3	4	2	1	3	1		
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	1	5	3	2	1	3	2	1	3	5	5	1	4	1	5	3	1	5	5	1	3	5	2	1	2	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	5	2	1		
12	1	1	3	5	4	5	3	4	2	1	3	2	5	4	3	1	5	2	1	3	1	3	4	5	1	3	5	5	2	5	5	1	1	1	2	2	3	4		
13	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
14	1	2	2	4	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	4	4	2	1	5	1	4	2	1	4	1	4	1	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	
15	2	4	2	3	3	5	3	1	3	2	4	3	1	4	4	1	4	3	3	2	2	3	5	3	2	5	2	5	3	4	1	3	4	5	4	4	4	2		
16	4	2	1	5	3	4	4	4	5	3	1	2	4	2	5	2	5	4	4	2	2	5	4	5	3	5	4	1	5	5	4	1	1	1	2	2	4	1		
17	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
18	4	1	5	1	4	1	4	1	3	5	5	5	5	1	5	2	1	5	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	1	4	3	2	5	3	4	2	2	1		
19	3	5	3	3	1	1	3	4	2	2	3	4	2	5	2	1	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	2	5	2	4	2	5	3	3	4	1	1		
20	3	5	1	3	3	1	4	4	2	1	3	1	1	4	3	5	1	3	2	4	2	4	4	2	2	2	1	5	3	1	1	3	4	5	5	1	5	2		
21	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	5	3	5	1	3	3	4	2	1	5	3	3	1	2	1	5	1		
22	4	4	1	4	1	2	2	4	2	2	5	3	1	5	5	2	2	2	4	4	3	2	2	1	1	4	2	5	4	3	5	1	4	5	2	4	4	1		
23	4	1	4	3	5	1	1	1	5	4	5	1	4	1	1	1	1	5	3	5	2	2	5	4	3	1	5	5	3	2	1	4	4	2	5	3	5	4		
24	3	1	5	5	4	3	1	5	3	2	5	5	4	3	2	4	5	4	1	4	1	5	2	4	3	4	4	3	3	1	5	2	2	2	2	3	4	2		
25	3	3	4	1	3	1	5	1	4	1	3	5	2	4	2	2	3	3	3	4	5	2	1	5	1	3	4	3	3	4	1	5	1	1	3	3	2	1		
26	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3		
27	3	5	1	2	3	1	1	1	2	3	2	4	5	5	4	2	4	4	1	1	5	4	1	4	5	1	2	1	5	2	5	3	5	2	3	5	5	2		
28	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2		
29	5	2	2	2	1	4	4	1	5	2	3	5	3	3	3	1	3	5	1	5	2	5	3	5	1	2	4	5	1	3	1	5	5	2	1	5	3	3		
30	2	3	3	5	2	1	3	5	4	1	3	3	5	2	3	5	4	5	5	3	2	3	2	3	1	1	4	5	3	4	5	1	2	5	2	2	5	3		

*Estadísticas de fiabilidad Gestión psicopedagógica*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	38

*Estadísticas de total de elementos de la Gestión psicopedagógica*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	107,80	608,510	,525	,906
I2	108,10	614,438	,380	,908
I3	108,00	616,552	,395	,907
I4	107,70	609,597	,464	,906
I5	107,87	601,292	,580	,905
I6	108,33	619,471	,312	,909
I7	107,73	614,133	,437	,907
I8	108,00	612,966	,385	,908
I9	107,87	604,947	,547	,905
I10	108,30	613,734	,445	,907
I11	107,60	618,317	,405	,907
I12	107,80	609,269	,472	,906
I13	107,57	598,599	,554	,905
I14	107,83	609,937	,441	,907
I15	107,80	615,821	,362	,908
I16	108,13	616,120	,402	,907
I17	108,23	613,978	,398	,907
I18	107,63	610,033	,443	,907
I19	107,90	618,024	,390	,907
I20	108,03	616,585	,368	,908
I21	108,07	618,547	,376	,908
I22	107,70	604,286	,553	,905
I23	108,20	608,234	,511	,906
I24	107,60	604,800	,506	,906
I25	108,20	614,166	,404	,907
I26	107,83	608,902	,513	,906
I27	107,70	611,045	,492	,906
I28	107,47	606,740	,463	,906
I29	107,73	606,409	,585	,905
I30	107,70	612,217	,443	,907
I31	107,90	616,714	,308	,909
I32	107,87	622,120	,269	,909
I33	107,70	613,114	,413	,907
I34	107,90	609,541	,440	,907
I35	107,83	612,282	,460	,906
I36	107,80	615,752	,411	,907
I37	107,60	612,524	,448	,907
I38	108,57	626,737	,277	,909

### Confiabilidad Variable Inserción Laboral

Participantes	Variable Inserción Laboral																						
	Dimensión Formativa											Dimensión Tecnología-Constructiva						Dimensión Socio-profesional					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23
1	2	4	3	3	4	1	5	3	1	5	4	4	2	3	3	4	2	2	5	3	4	5	4
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	1	1	1	1	4	1	3	2	2	4	2	4	5	1	1	5	3	1	1	3	2	1
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
6	4	2	2	1	1	5	4	3	1	1	1	3	3	1	4	2	5	2	4	1	5	2	1
7	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	1	2	1	5	1	2	3	5	1	5	3
9	1	5	4	5	4	4	1	5	3	3	1	2	4	4	4	1	2	5	3	5	1	1	3
10	3	2	4	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	1	4	1	1	5	2	2	4	3	1
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	3	4	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	3	2	2	1	1	2	2	1	2	5
13	4	3	4	1	5	3	3	3	3	5	2	5	1	2	3	5	3	4	2	2	3	4	1
14	2	1	2	4	5	4	4	1	5	4	2	2	3	3	4	3	5	1	5	3	3	4	5
15	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
16	2	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	5	4	1	4	1	4	2	5	1	1	3
17	3	5	4	3	2	4	1	5	1	1	4	1	1	4	2	2	5	5	1	4	1	5	3
18	3	4	3	5	1	2	1	3	4	5	3	1	3	1	1	2	2	4	5	1	1	3	4
19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1
20	2	3	3	2	1	4	3	1	4	3	1	5	1	5	2	5	1	2	4	3	4	5	4
21	5	1	4	2	3	2	1	1	4	4	4	5	5	1	5	3	1	2	5	2	4	3	5
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
23	2	5	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	5	4	2	2	5	1	5	3	5
24	2	4	4	1	2	3	4	1	2	4	4	3	3	1	1	4	2	1	3	1	5	1	1
25	4	5	1	5	4	3	3	1	3	2	5	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1
26	3	3	5	2	3	5	1	3	2	4	1	5	2	3	3	4	5	1	2	2	1	2	3
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
28	4	3	4	3	5	5	1	4	3	1	1	3	1	2	2	2	1	5	2	3	1	2	5
29	4	4	2	5	3	4	5	2	3	1	2	1	2	2	3	2	4	3	4	4	5	2	1
30	3	3	5	3	1	2	5	4	3	5	4	3	2	3	4	4	5	2	3	1	3	4	5

*Estadísticas de fiabilidad Inserción Laboral*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	23

---

*Estadísticas de total de elementos Inserción Laboral*

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	64,13	214,740	,319	,853
I2	64,17	212,006	,335	,853
I3	64,07	203,099	,593	,844
I4	64,13	208,257	,404	,851
I5	64,23	203,357	,516	,846
I6	63,87	217,292	,236	,856
I7	64,40	204,317	,492	,847
I8	64,47	211,430	,398	,851
I9	64,30	207,390	,515	,847
I10	64,10	209,679	,400	,851
I11	64,17	208,557	,383	,851
I12	64,17	207,247	,425	,850
I13	64,40	211,214	,349	,852
I14	64,57	213,013	,334	,853
I15	64,40	206,041	,513	,847
I16	64,27	204,823	,516	,847
I17	64,53	213,499	,229	,858
I18	64,37	211,551	,326	,853
I19	64,13	203,775	,545	,846
I20	64,63	208,861	,419	,850
I21	64,40	210,455	,315	,854
I22	64,27	203,926	,553	,845
I23	64,23	200,392	,531	,846

---

## Anexo 5 Instrumento de recolección de datos: variable 1



### Cuestionario de Gestión Psicopedagógica

**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la gestión del centro de enseñanza al que asistes

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, es conocer la gestión psicopedagógica que se realiza en tu centro de estudios

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Dimensión: Administrativa			Escala				
Indicadores	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Financiero y contable	1	La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio					
	2	La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos					
Gestión académica	3	La institución controla que se brinde enseñanza de calidad					
	4	La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones					
Infraestructura	5	La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza					
	6	La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario					
Servicios complementarios	7	La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza					
	8	La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría					
Talento humano	9	La institución cuenta con personal capacitado					
	10	La institución capacita a su personal para la mejora del talento					
Dimensión: Comunitaria			Escala				
Indicadores	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Relaciones intrainstitucionales	11	La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo					
	12	Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo					
	13	Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes					
Relaciones interinstitucionales	14	La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)					
	15	La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas					
	16	La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas					
Relación con la sociedad	17	La institución hace actividades de proyección social					
	18	La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos					
	19	La institución realiza actividades para dar a conocer					

		sus servicios a la comunidad y sociedad en general					
Dimensión: Organizacional			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
Diagnóstico situacional	20	La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades					
	21	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas					
	22	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)					
	23	La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora					
Estructura organizativa	24	La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)					
	25	La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza					
	26	La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir					
Aspectos estructurales	27	La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión					
	28	La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos					
	29	La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades					
Dimensión: Pedagógica			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
Proceso de enseñanza	30	La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado					
	31	Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan					
	32	Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno					
Diversificación curricular	33	Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso					
	34	La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complementa cada especialidad					
Estrategias de enseñanza	35	Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos					
	36	Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje					
Evaluación de aprendizaje	37	La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas					
	38	La evaluación de los cursos tiene en cuenta que tan bien se ha desarrollado las competencias en el estudiante					

### Baremos

	Total	Administrativo	Organizacional	Comunitaria	Pedagogía
Bajo	79 a 111	13 a 20	26 a 41	14 a 18	18 a 27
Medio	112 a 131	21 a 27	42 a 47	19 a 27	28 a 29
Alto	132 a 140	28 a 30	48 a 50	28 a 30	30

## Anexo 6

### Cuestionario sobre la Inserción laboral

#### Cuestionario de Inserción Laboral



**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la inserción laboral una vez finalizado tu formación académica.

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, la percepción sobre la inserción laboral

#### Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Dimensión: Formativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Significación profesional	1	Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma					
	2	Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales					
	3	Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica					
	4	Para ti es muy importante la formación técnica que estas estudiando					
	5	Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando					
Caracterización del trabajo	6	Creer que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo					
	7	Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas					
	8	Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral					
Actuación profesional	9	Creer que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo					
	10	Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo					
	11	Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro					
Dimensión: Tecnológica-constructiva			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Competencia en manejo de tecnologías	12	Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando					
	13	Sabes usar las tecnologías que se emplean en el					

		campo laboral propias de la formación técnica					
Problemas profesionales	14	Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias					
	15	Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas					
	16	Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral					
Dimensión: Socio-profesional			Escala				
			1	2	3	4	5
Indicadores	Nº	Ítems	TD	ED	NN	DA	TA
Desempeño laboral	17	En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo					
	18	En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias					
	19	En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo					
	20	En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando					
Toma de decisiones	21	En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo					
	22	En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones					
	23	En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo					

### Baremos

	Total	Formativo	Tecnológico	Socio-profesional
Bajo	71 a 87	32 a 49	8 a 11	23 a 27
Medio	88 a 107	50 a 54	12 a 13	28 a 34
Alto	108 a 110	55	14 a 15	35

## Anexo 7

### Fichas de validación por expertos - Experto 1

#### JUEZ 1

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de noviembre del 2022

Señor(a) José Guillermo Chau Pérez  
Mg. Nombres y apellidos  
Chiclayo. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido, dada su formación y experiencia práctica que la califican como experto(a), ha sido usted seleccionada para evaluar los instrumentos denominados "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica" y "Cuestionario de Inserción Laboral", elaborados como parte del desarrollo de la investigación denominada "Gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables: gestión psicopedagógica e inserción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Bertha Cristina Estela Rojas  
DNI N° 27422422

## Ficha técnica del instrumento 1

**1. Nombre del instrumento:**

“Cuestionario de Gestión Psicopedagógica”

**2. Variable a medir:**

Gestión psicopedagógica

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró con base a cuatro 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Administrativa: indicadores financiero-contable, gestión académica, infraestructura, servicios complementarios y talento humano	Del 1 al 10
Comunitaria: indicadores de relaciones de la institución educativa a nivel interno (intrainstitucional), a nivel de con otras instituciones (interinstitucional) y con el entorno (sociedad)	Del 11 al 19
Organizacional: indicadores de diagnóstico situacional (FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), estructura organizacional y aspectos estructurales	Del 20 al 29
Pedagógica: indicadores de proceso de enseñanza, diversificación curricular, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje	Del 30 al 38

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de gestión psicopedagógica que percibe el estudiante sobre el CETPRO

**7. Población a evaluar:**

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre gestión psicopedagógica. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.

### Instrumentos de recolección de datos variable 1

#### Cuestionario de Gestión Psicopedagógica



**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la gestión del centro de enseñanza al que asistes

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, es conocer la gestión psicopedagógica que se realiza en tu centro de estudios.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Dimensión: Administrativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Financiero y contable	1	La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio					
	2	La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos					
Gestión académica	3	La institución controla que se brinde enseñanza de calidad					
	4	La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones					
Infraestructura	5	La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza					
	6	La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario					
Servicios complementarios	7	La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza					
	8	La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría					
Talento humano	9	La institución cuenta con personal capacitado					
	10	La institución capacita a su personal para la mejora del talento					
Dimensión: Comunitaria			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Relaciones intrainstitucionales	11	La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo					
	12	Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo					
	13	Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes					
Relaciones interinstitucionales	14	La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)					
	15	La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas					
	16	La institución tiene acuerdos de cooperación con					

		empresas privadas							
Relación con la sociedad	17	La institución hace actividades de proyección social							
	18	La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos							
	19	La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general							
Dimensión: Organizacional			Escala						
			1	2	3	4	5		
Indicadores	Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S		
Diagnóstico situacional	20	La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades							
	21	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas							
	22	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)							
	23	La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora							
Estructura organizativa	24	La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)							
	25	La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza							
	26	La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir							
Aspectos estructurales	27	La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión							
	28	La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos							
	29	La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades							
Dimensión: Pedagógica			Escala						
			1	2	3	4	5		
Indicadores	Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S		
Proceso de enseñanza	30	La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado							
	31	Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan							
	32	Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno							
Diversificación curricular	33	Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso							
	34	La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complementa cada especialidad							
Estrategias de enseñanza	35	Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos							
	36	Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje							
Evaluación de aprendizaje	37	La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas							
	38	La evaluación de los cursos tiene en cuenta que también se ha desarrollado las competencias en el estudiante							

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones	
Gestión Psicopedagógica	Perspectiva teórica que permite que los centros de formación educativa se fortalezcan mediante la aplicación de los principios administrativos y de aprendizaje para la mejora de los procesos internos de la organización	Se mide a partir de la aplicación del Cuestionario de Gestión psicopedagógica que tiene 38 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas, las cuales se suman para formar cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, organizacional y pedagógica, añadido, un nivel global de la gestión psicopedagógica	Administrativa	Financiero y contable	1. La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio	1=No cumple con el criterio.	4	4	4		
					2. La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos		4	4	4		
				Gestión académica	3. La institución controla que se brinde enseñanza de calidad		4	4	4		
					4. La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones		4	4	4		
				Infraestructura	5. La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza		2=Bajo Nivel.	4	4	4	
					6. La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario			4	4	4	
				Servicios complementarios	7. La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza		3=Moderado nivel.	4	4	4	
					8. La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría			4	4	4	
				Talento humano	9. La institución cuenta con personal capacitado		4=Alto nivel.	4	4	4	
					10. La institución capacita a su personal para la mejora del talento			4	4	4	
			Comunitaria	Relaciones intrainstitucionales	11. La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo	4	4	4			
					12. Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo	4	4	4			
					13. Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes	4	4	4			
				Relaciones interinstitucionales	14. La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)	4	4	4			

				15. La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas	4	4	4	
				16. La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas	4	4	4	
			Relación con la sociedad	17. La institución hace actividades de proyección social	4	4	4	
				18. La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos	4	4	4	
				19. La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general	4	4	4	
			Diagnóstico situacional	20. La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades	4	4	4	
				21. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas	4	4	4	
				22. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)	4	4	4	
				23. La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora	4	4	4	
			Estructura organizativa	24. La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)	4	4	4	
				25. La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza	4	4	4	
				26. La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir	4	4	4	
			Aspectos estructurales	27. La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión	4	4	4	
				28. La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos	4	4	4	
				29. La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades	4	4	4	
			Proceso de enseñanza	30. La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado	4	4	4	
				31. Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan	4	4	4	

				32. Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno		4	4	4	
			Diversificación curricular	33. Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso		4	4	4	
				34. La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complemente cada especialidad		4	4	4	
			Estrategias de enseñanza	35. Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos		4	4	4	
				36. Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje		4	4	4	
			Evaluación de aprendizaje	37. La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas		4	4	4	
				38. La evaluación de los cursos tiene en cuenta que tan bien se ha desarrollado las competencias en el estudiante		4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica", y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de la gestión psicopedagógica, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



CEBRO "MIGUEL BASTIDAS PUYUCAMA"  
 Mg. José Guillermo Chau Pérez  
 DIRECTOR

DNI N°: 16539001  
 ORCID: 000-0003-1333-9575  
 E-mail: joguille58@hotmail.com  
 Celular: 993319228

## Ficha técnica del instrumento 2

### 1. Nombre del instrumento:

“Cuestionario de Inserción Laboral”

### 2. Variable a medir:

Inserción laboral

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Formativa: indicadores de significación profesional (sentido de pertenencia hacia la profesión estudiada), caracterización del trabajo (conocimientos para aplicar en el contexto de trabajo) y, actuación profesional (saber aplicar los conocimientos en el trabajo)	Del 1 al 11
Tecnológica-constructiva: indicadores de competencia en manejo de tecnologías (uso de tecnologías), problemas profesionales (ejecución, mantenimiento y reparación de instrumentos, herramientas y tecnologías)	Del 12 al 16
Socio profesional: Indicadores de desempeño laboral (evaluación del desempeño futuro) y toma de decisiones (centrado en la eliminación de deficiencias)	

### 4. Forma de administración:

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

### 5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

### 6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de inserción laboral que percibe el estudiante sobre el CETPRO

### 7. Población a evaluar:

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre la percepción que tiene sobre tu futura inserción laboral. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.



### Cuestionario de Inserción Laboral

**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la inserción laboral una vez finalizado tu formación académica.

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, la percepción sobre la inserción laboral

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Dimensión: Formativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Significación profesional	1	Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma					
	2	Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales					
	3	Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica					
	4	Para ti es muy importante la formación técnica que estas estudiando					
	5	Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando					
Caracterización del trabajo	6	Crees que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo					
	7	Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas					
	8	Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral					
Actuación profesional	9	Crees que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo					
	10	Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo					
	11	Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro					
Dimensión: Tecnológica-constructiva			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Competencia en manejo de tecnologías	12	Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando					
	13	Sabes usar las tecnologías que se emplean en el					

		campo laboral propias de la formación técnica						
Problemas profesionales	14	Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias						
	15	Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas						
	16	Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral						
Dimensión: Socio-profesional			Escala					
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5	
			TD	ED	NN	DA	TA	
Desempeño laboral	17	En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo						
	18	En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias						
	19	En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo						
	20	En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando						
Toma de decisiones	21	En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo						
	22	En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones						
	23	En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo						

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inserción laboral	Proceso de continua formación del estudiante que permita que este se introduzca en contextos de trabajo, integrando lo académico con los requerimientos laborales	Se mide a partir de la aplicación del Cuestionario de Inserción Laboral que tiene 23 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas, las cuales se suman para formar tres dimensiones: formativa, tecnológico-constructiva y socio-profesional, añadido, un nivel global	Formativa	Significación profesional	1. Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma	1=No cumple con el criterio.  2=Bajo Nivel.  3=Moderado nivel.  4=Alto nivel.	4	4	4	
					2. Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales		4	4	4	
					3. Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica		4	4	4	
					4. Para ti es muy importante la formación técnica que estas estudiando		4	4	4	
					5. Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando		4	4	4	
				Caracterización del trabajo	6. Crees que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo		4	4	4	
					7. Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas		4	4	4	
					8. Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral		4	4	4	
					Actuación profesional		9. Crees que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo	4	4	4
			10. Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo	4			4	4		
			11. Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro	4			4	4		
			Tecnológica-constructiva	Competencia en manejo de tecnologías			12. Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando	4	4	4
					13. Sabes usar las tecnologías que se emplean en el campo laboral propias de la formación técnica		4	4	4	

		de la inserción laboral	Problemas profesionales	14. Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias	4	4	4		
				15. Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas	4	4	4		
				16. Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral	4	4	4		
			<b>Socio-profesional</b>	Desempeño laboral	17. En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo	4	4	4	
					18. En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias	4	4	4	
					19. En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo	4	4	4	
					20. En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando	4	4	4	
				Toma de decisiones	21. En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo	4	4	4	
					22. En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones	4	4	4	
					23. En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo	4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento "Cuestionario de Inserción Laboral", y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de inserción laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



CETERO "MICHAEL BASTIDAS PUYUCCAMA"  
 Mg. José Guillermo Chou Pérez  
 DIRECTOR

DNI N°: 16539001  
 ORCID: 000-0003-1333-9575  
 É-mail: joguille58@hotmail.com  
 Celular: 993319228

# Constancia SUNEDU – Juez 1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHAU PEREZ**  
Nombres **JOSE GUILLERMO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16539001**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **06/05/2014**  
Resolución/Acta **0583-2014-UCV**  
Diploma **A1669648**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001006255

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/11/2022 11:10:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## Anexo 8

### Fichas de validación por expertos - Experto 2

#### JUEZ 2

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de Noviembre del 2022

Señor(a)  
Mg. **JACKELINE GARRIDO PRADO**  
Chiclayo. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido, dada su formación y experiencia práctica que la califican como experto(a), ha sido usted seleccionada para evaluar los instrumentos denominados "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica" y "Cuestionario de Inserción Laboral", elaborados como parte del desarrollo de la investigación denominada "Gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables: gestión psicopedagógica e inserción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Bertha Cristina Estela Rojas  
DNI N° 27422422

## Ficha técnica del instrumento 1

**1. Nombre del instrumento:**

“Cuestionario de Gestión Psicopedagógica”

**2. Variable a medir:**

Gestión psicopedagógica

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró con base a cuatro 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Administrativa: indicadores financiero-contable, gestión académica, infraestructura, servicios complementarios y talento humano	Del 1 al 10
Comunitaria: indicadores de relaciones de la institución educativa a nivel interno (intrainstitucional), a nivel de con otras instituciones (interinstitucional) y con el entorno (sociedad)	Del 11 al 19
Organizacional: indicadores de diagnóstico situacional (FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), estructura organizacional y aspectos estructurales	Del 20 al 29
Pedagógica: indicadores de proceso de enseñanza, diversificación curricular, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje	Del 30 al 38

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productivo (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de gestión psicopedagógica que percibe el estudiante sobre el CETPRO

**7. Población a evaluar:**

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre gestión psicopedagógica. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.

### Instrumentos de recolección de datos variable 1

#### Cuestionario de Gestión Psicopedagógica



**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la gestión del centro de enseñanza al que asistes

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, es conocer la gestión psicopedagógica que se realiza en tu centro de estudios.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Dimensión: Administrativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Financiero y contable	1	La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio					
	2	La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos					
Gestión académica	3	La institución controla que se brinde enseñanza de calidad					
	4	La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones					
Infraestructura	5	La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza					
	6	La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario					
Servicios complementarios	7	La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza					
	8	La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría					
Talento humano	9	La institución cuenta con personal capacitado					
	10	La institución capacita a su personal para la mejora del talento					
Dimensión: Comunitaria			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Relaciones intrainstitucionales	11	La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo					
	12	Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo					
	13	Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes					
Relaciones interinstitucionales	14	La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)					
	15	La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas					

	16	La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas						
Relación con la sociedad	17	La institución hace actividades de proyección social						
	18	La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos						
	19	La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general						
<b>Dimensión: Organizacional</b>			<b>Escala</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	
Diagnóstico situacional	20	La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades						
	21	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas						
	22	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)						
	23	La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora						
Estructura organizativa	24	La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)						
	25	La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza						
	26	La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir						
Aspectos estructurales	27	La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión						
	28	La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos						
	29	La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades						
<b>Dimensión: Pedagógica</b>			<b>Escala</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	
Proceso de enseñanza	30	La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado						
	31	Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan						
	32	Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno						
Diversificación curricular	33	Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso						
	34	La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complementa cada especialidad						
Estrategias de enseñanza	35	Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos						
	36	Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje						
Evaluación de aprendizaje	37	La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas						
	38	La evaluación de los cursos tiene en cuenta que también se ha desarrollado las competencias en el estudiante						

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión Psicopedagógica	Perspectiva teórica que permite que los centros de formación educativa se fortalezcan mediante la aplicación de los principios administrativos y de aprendizaje para la mejora de los procesos internos de la organización	Se mide a partir de la aplicación del Cuestionario de Gestión psicopedagógica que tiene 38 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas, las cuales se suman para formar cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, organizacional y pedagógica, añadido, un nivel global de la gestión psicopedagógica	Administrativa	Financiero y contable	1. La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.	4	4	4	
					2. La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos		4	4	4	
				Gestión académica	3. La institución controla que se brinde enseñanza de calidad		4	4	4	
					4. La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones		4	4	4	
				Infraestructura	5. La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza		4	4	4	
					6. La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario		4	4	4	
				Servicios complementarios	7. La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza		4	4	4	
					8. La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría		4	4	4	
				Talento humano	9. La institución cuenta con personal capacitado		4	4	4	
					10. La institución capacita a su personal para la mejora del talento		4	4	4	
			Comunitaria	Relaciones intrainstitucionales	11. La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo	4	4	4		
					12. Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo	4	4	4		
					13. Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes	4	4	4		

			Relaciones interinstitucionales	14. La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)	4	4	4		
				15. La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas	4	4	4		
				16. La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas	4	4	4		
			Relación con la sociedad	17. La institución hace actividades de proyección social	4	4	4		
				18. La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos	4	4	4		
				19. La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general	4	4	4		
		<b>Organizacional</b>	Diagnóstico situacional	20. La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades	4	4	4		
					21. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas	4	4	4	
					22. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)	4	4	4	
					23. La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora	4	4	4	
				Estructura organizativa	24. La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)	4	4	4	
					25. La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza	4	4	4	
					26. La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir	4	4	4	
				Aspectos estructurales	27. La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión	4	4	4	
					28. La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos	4	4	4	
					29. La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades	4	4	4	

			<b>Pedagógica</b>	Proceso de enseñanza	30. La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado	4	4	4	
					31. Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan	4	4	4	
					32. Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno	4	4	4	
				Diversificación curricular	33. Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso	4	4	4	
					34. La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complemente cada especialidad	4	4	4	
				Estrategias de enseñanza	35. Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos	4	4	4	
					36. Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje	4	4	4	
				Evaluación de aprendizaje	37. La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas	4	4	4	
					38. La evaluación de los cursos tiene en cuenta que tan bien se ha desarrollado las competencias en el estudiante	4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

#### APLICABLE

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica", y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de la gestión psicopedagógica, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



**Mg. Jackeline Garrido Prado**

CPPe. N° 0183365

DNI N° 16788642

ORCID: 0000-0002-5005-6593

É-mail: jackelynamigas@hotmail.com

Celular: 988876764

## Ficha técnica del instrumento 2

**1. Nombre del instrumento:**

“Cuestionario de Inserción Laboral”

**2. Variable a medir:**

Inserción laboral

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Formativa: indicadores de significación profesional (sentido de pertenencia hacia la profesión estudiada), caracterización del trabajo (conocimientos para aplicar en el contexto de trabajo) y, actuación profesional (saber aplicar los conocimientos en el trabajo)	Del 1 al 11
Tecnológica-constructiva: indicadores de competencia en manejo de tecnologías (uso de tecnologías), problemas profesionales (ejecución, mantenimiento y reparación de instrumentos, herramientas y tecnologías)	Del 12 al 16
Socio profesional: indicadores de desempeño laboral (evaluación del desempeño futuro) y toma de decisiones (centrado en la eliminación de deficiencias)	

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productivo (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de inserción laboral que percibe el estudiante sobre el CETPRO

**7. Población a evaluar:**

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre la percepción que tiene sobre tu futura inserción laboral. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.



### Cuestionario de Inserción Laboral

**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la inserción laboral una vez finalizado tu formación académica.

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, la percepción sobre la inserción laboral

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Dimensión: Formativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Significación profesional	1	Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma					
	2	Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales					
	3	Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica					
	4	Para ti es muy importante la formación técnica que estas estudiando					
	5	Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando					
Caracterización del trabajo	6	Creer que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo					
	7	Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas					
	8	Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral					
Actuación profesional	9	Creer que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo					
	10	Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo					
	11	Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro					
Dimensión: Tecnológica-constructiva			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Competencia en manejo de tecnologías	12	Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando					

	13	Sabes usar las tecnologías que se emplean en el campo laboral propias de la formación técnica					
Problemas profesionales	14	Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias					
	15	Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas					
	16	Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral					
<b>Dimensión: Socio-profesional</b>			<b>Escala</b>				
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
			<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>NN</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
Desempeño laboral	17	En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo					
	18	En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias					
	19	En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo					
	20	En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando					
Toma de decisiones	21	En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo					
	22	En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones					
	23	En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo					

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inserción laboral	Proceso de formación continua del estudiante que permita que este se introduzca en contextos de trabajo, integrando lo académico con los requerimientos laborales	Se mide a partir de la aplicación del Cuestionario de Inserción Laboral que tiene 23 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas, las cuales se suman para formar tres dimensiones: formativa, tecnológico-constructiva y socio-profesional, añadido, un nivel global	Formativa	Significación profesional	1. Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma	1=No cumple con el criterio.  2=Bajo Nivel.  3=Moderado nivel.  4=Alto nivel.	4	4	4	
					2. Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales		4	4	4	
					3. Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica		4	4	4	
					4. Para ti es muy importante la formación técnica que estás estudiando		4	4	4	
					5. Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando		4	4	4	
				Caracterización del trabajo	6. Crees que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo		4	4	4	
					7. Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas		4	4	4	
					8. Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral		4	4	4	
					Actuación profesional		9. Crees que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo	4	4	4
			10. Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo	4		4	4			
			11. Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro	4		4	4			
			Tecnológica-constructiva	Competencia en manejo de tecnologías		12. Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando	4	4	4	
					13. Sabes usar las tecnologías que se emplean en el campo laboral propias de la formación técnica	4	4	4		

		de la inserción laboral		Problemas profesionales	14. Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias	4	4	4		
					15. Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas	4	4	4		
					16. Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral	4	4	4		
			<b>Socio-profesional</b>	Desempeño laboral	17. En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo	4	4	4		
						18. En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias	4	4	4	
						19. En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo	4	4	4	
						20. En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando	4	4	4	
					Toma de decisiones	21. En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo	4	4	4	
						22. En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones	4	4	4	
						23. En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo	4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

*APLICABLE*

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento "Cuestionario de Inserción Laboral", y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de inserción laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



**Mg. Jackeline Garrido Prado**

CPPe. N° 0183365

DNI N° 16788642

ORCID: 0000-0002-5005-6593

É-mail: jackelynamigas@hotmail.com

Celular: 988876764

## Constancia SUNEDU – Juez 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARRIDO PRADO**  
Nombres **JACKELINE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16788642**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031648**  
Fecha Matrícula **05/08/2004**  
Fecha Egreso **31/12/2005**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000960721

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 21/10/2022 22:33:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 9

### Fichas de validación por expertos - Experto 3

#### JUEZ 3

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de noviembre del 2022

Señor(a) HAYDEE DEL CARMEN ESTELA ROJAS  
Mg. Nombres y apellidos  
Chiclayo. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido, dada su formación y experiencia práctica que la califican como experto(a), ha sido usted seleccionada para evaluar los instrumentos denominados "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica" y "Cuestionario de Inserción Laboral", elaborados como parte del desarrollo de la investigación denominada "Gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables: gestión psicopedagógica e inserción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Bertha Cristina Estela Rojas  
DNI N° 27422422

## Ficha técnica del instrumento 1

**1. Nombre del instrumento:**

“Cuestionario de Gestión Psicopedagógica”

**2. Variable a medir:**

Gestión psicopedagógica

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró con base a cuatro 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Administrativa: indicadores financiero-contable, gestión académica, infraestructura, servicios complementarios y talento humano	Del 1 al 10
Comunitaria: indicadores de relaciones de la institución educativa a nivel interno (intrainstitucional), a nivel de con otras instituciones (interinstitucional) y con el entorno (sociedad)	Del 11 al 19
Organizacional: indicadores de diagnóstico situacional (FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), estructura organizacional y aspectos estructurales	Del 20 al 29
Pedagógica: indicadores de proceso de enseñanza, diversificación curricular, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje	Del 30 al 38

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productivo (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de gestión psicopedagógica que percibe el estudiante sobre el CETPRO

**7. Población a evaluar:**

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre gestión psicopedagógica. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.

### Instrumentos de recolección de datos variable 1

#### Cuestionario de Gestión Psicopedagógica



**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la gestión del centro de enseñanza al que asistes

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, es conocer la gestión psicopedagógica que se realiza en tu centro de estudios.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Dimensión: Administrativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Financiero y contable	1	La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio					
	2	La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos					
Gestión académica	3	La institución controla que se brinde enseñanza de calidad					
	4	La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones					
Infraestructura	5	La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza					
	6	La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario					
Servicios complementarios	7	La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza					
	8	La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría					
Talento humano	9	La institución cuenta con personal capacitado					
	10	La institución capacita a su personal para la mejora del talento					
Dimensión: Comunitaria			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Relaciones intrainstitucionales	11	La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo					
	12	Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo					
	13	Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes					
Relaciones interinstitucionales	14	La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)					
	15	La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas					

	16	La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas						
Relación con la sociedad	17	La institución hace actividades de proyección social						
	18	La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos						
	19	La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general						
<b>Dimensión: Organizacional</b>			<b>Escala</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	
Diagnóstico situacional	20	La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades						
	21	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas						
	22	La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)						
	23	La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora						
Estructura organizativa	24	La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)						
	25	La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza						
	26	La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir						
Aspectos estructurales	27	La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión						
	28	La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos						
	29	La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades						
<b>Dimensión: Pedagógica</b>			<b>Escala</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	
Proceso de enseñanza	30	La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado						
	31	Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan						
	32	Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno						
Diversificación curricular	33	Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso						
	34	La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complementa cada especialidad						
Estrategias de enseñanza	35	Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos						
	36	Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje						
Evaluación de aprendizaje	37	La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas						
	38	La evaluación de los cursos tiene en cuenta que también se ha desarrollado las competencias en el estudiante						

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión Psicopedagógica	Perspectiva teórica que permite que los centros de formación educativa se fortalezcan mediante la aplicación de los principios administrativos y de aprendizaje para la mejora de los procesos internos de la organización	Se mide a partir de la aplicación del Cuestionario de Gestión psicopedagógica que tiene 38 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas, las cuales se suman para formar cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, organizacional y pedagógica, añadido, un nivel global de la gestión psicopedagógica	Administrativa	Financiero y contable	1. La institución cuenta con los recursos económicos para brindar un buen servicio	1=No cumple con el criterio. 2=Bajo Nivel. 3=Moderado nivel. 4=Alto nivel.	4	4	4	
					2. La institución tiene el apoyo financiero para poder enseñar sus cursos productivos		4	4	4	
				Gestión académica	3. La institución controla que se brinde enseñanza de calidad		4	4	4	
					4. La institución está en constante coordinación con los docentes para que cumpla con sus funciones		4	4	4	
				Infraestructura	5. La institución cuenta con una infraestructura idónea para la enseñanza		4	4	4	
					6. La institución hace un buen uso de su infraestructura y mobiliario		4	4	4	
				Servicios complementarios	7. La institución brinda servicios de apoyo adjuntos a los cursos de enseñanza		4	4	4	
					8. La institución brinda servicios como bolsa de trabajo y departamento de bienestar y tutoría		4	4	4	
				Talento humano	9. La institución cuenta con personal capacitado		4	4	4	
					10. La institución capacita a su personal para la mejora del talento		4	4	4	
			Comunitaria	Relaciones intra institucionales	11. La plana docente y administrativa de la institución mantienen una relación basada en el respeto y diálogo	4	4	4		
					12. Los estudiantes se comunican entre ellos con respeto y diálogo	4	4	4		
					13. Los docentes y personal administrativo tienen una buena relación con los estudiantes	4	4	4		

			Relaciones interinstitucionales	14. La institución tiene acuerdos de cooperación con otras instituciones de enseñanza (Universidades, institutos superiores, etc.)	4	4	4		
				15. La institución tiene acuerdos de cooperación con instituciones públicas	4	4	4		
				16. La institución tiene acuerdos de cooperación con empresas privadas	4	4	4		
			Relación con la sociedad	17. La institución hace actividades de proyección social	4	4	4		
				18. La institución realiza campañas para atender necesidades de sectores de bajos recursos	4	4	4		
				19. La institución realiza actividades para dar a conocer sus servicios a la comunidad y sociedad en general	4	4	4		
		<b>Organizacional</b>	Diagnóstico situacional	20. La institución realiza acciones psicopedagógicas para atender sus debilidades	4	4	4		
					21. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para desarrollar sus fortalezas	4	4	4	
					22. La institución realiza mejoras psicopedagógicas para disminuir las amenazas (por ejemplo: pérdida de estudiantes, menor captación de estudiantes, etc.)	4	4	4	
					23. La institución realiza acciones psicopedagógicas para lograr oportunidades de mejora	4	4	4	
				Estructura organizativa	24. La institución tiene publicado en espacio público como está organizado (organización jerárquica)	4	4	4	
					25. La institución ha dado a conocer cuáles son su visión y misión como centro de enseñanza	4	4	4	
					26. La institución tiene en claro cuáles son las funciones que los colaboradores deben cumplir	4	4	4	
				Aspectos estructurales	27. La institución divide la responsabilidad de diferentes actividades a distintos docentes para mejorar la gestión	4	4	4	
					28. La institución divide la carga de trabajo entre diferentes colaboradores para mejorar el logro de objetivos	4	4	4	
					29. La institución hace un correcto uso de los tiempos y espacios para la realización de actividades	4	4	4	

			<b>Pedagógica</b>	Proceso de enseñanza	30. La institución brinda cursos (malla curricular) que responde a las exigencias actuales del mercado	4	4	4	
					31. Los docentes son personas preparadas que logran que los estudiantes aprendan	4	4	4	
					32. Los docentes utilizan una metodología de enseñanza-aprendizaje innovador y moderno	4	4	4	
				Diversificación curricular	33. Los docentes desarrollan los contenidos necesarios para el dominio de cada curso	4	4	4	
					34. La institución brinda módulos de enseñanza diverso que complemente cada especialidad	4	4	4	
				Estrategias de enseñanza	35. Los docentes emplean materiales didácticos para lograr una mejor comprensión de los cursos	4	4	4	
					36. Los docentes realizan actividades prácticas para lograr un mejor aprendizaje	4	4	4	
				Evaluación de aprendizaje	37. La evaluación de los cursos se realiza teniendo en cuenta actividades prácticas	4	4	4	
			38. La evaluación de los cursos tiene en cuenta que tan bien se ha desarrollado las competencias en el estudiante		4	4	4		

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento "Cuestionario de Gestión Psicopedagógica", y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de la gestión psicopedagógica, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Mg. Haydeé del Carmen Estela Rojas  
DNI N° 27374924  
ORCID: 0000-0002-1251-7168  
E-mail: carmen4924@hotmail.com  
Celular: 973423911

## Ficha técnica del instrumento 2

**1. Nombre del instrumento:**

“Cuestionario de Inserción Laboral”

**2. Variable a medir:**

Inserción laboral

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
Formativa: indicadores de significación profesional (sentido de pertenencia hacia la profesión estudiada), caracterización del trabajo (conocimientos para aplicar en el contexto de trabajo) y, actuación profesional (saber aplicar los conocimientos en el trabajo)	Del 1 al 11
Tecnológica-constructiva: indicadores de competencia en manejo de tecnologías (uso de tecnologías), problemas profesionales (ejecución, mantenimiento y reparación de instrumentos, herramientas y tecnologías)	Del 12 al 16
Socio profesional: indicadores de desempeño laboral (evaluación del desempeño futuro) y toma de decisiones (centrado en la eliminación de deficiencias)	

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes de un Centro de Educación Técnico-Productivo (CETPRO), su aplicación puede ser individual o colectiva, en ambientes en los que haya buena ventilación y sin distractores, contando con suficiente iluminación para su resolución.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de inserción laboral que percibe el estudiante sobre el CETPRO

**7. Población a evaluar:**

Adolescentes, jóvenes y adultos de 17 a 50 años de edad

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre la percepción que tiene sobre tu futura inserción laboral. A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que se identifique. Gracias.



### Cuestionario de Inserción Laboral

**Estimado estudiante:** a continuación, se presentan una serie de enunciados que tienen que ver con la forma en como percibes la inserción laboral una vez finalizado tu formación académica.

**Instrucciones:** el objetivo de este instrumento, la percepción sobre la inserción laboral

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Dimensión: Formativa			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Significación profesional	1	Optaste por estudiar la carrera técnica por los cursos que se brindaban en la misma					
	2	Tu familia o personas importantes para ti, te apoyan que estudies la formación técnica por los cursos que brindaban y las posibilidades laborales					
	3	Te involucras en cada paso de la formación de la carrera técnica					
	4	Para ti es muy importante la formación técnica que estas estudiando					
	5	Estás contento(a) con la carrera técnica que estás estudiando					
Caracterización del trabajo	6	Crees que en la formación técnica te están brindando los saberes que vas a emplear en la solución de problemas en tu futuro trabajo					
	7	Los conocimientos que te imparten serán aplicados en la realidad de un futuro trabajo que tengas					
	8	Sientes que los docentes tienen los suficientes conocimientos para que tu aprendas y logres en un futuro insertarte en el mundo laboral					
Actuación profesional	9	Crees que tienes la suficiente capacidad para aplicar los conocimientos que has aprendido en un futuro trabajo					
	10	Sientes que has adquirido en tu formación técnica, habilidades que te permitirán solucionar problemas en un futuro trabajo					
	11	Las competencias que estas desarrollando en tu formación técnica son apropiados para ejercerlo en un futuro					
Dimensión: Tecnológica-constructiva			Escala				
Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
			TD	ED	NN	DA	TA
Competencia en manejo de tecnologías	12	Estás aprendiendo a usar las herramientas tecnológicas propias de la formación técnica que estás estudiando					

	13	Sabes usar las tecnologías que se emplean en el campo laboral propias de la formación técnica					
Problemas profesionales	14	Tienes los conocimientos para reparar las herramientas que se emplean en el campo de trabajo, según la formación técnica que estudias					
	15	Puedes solucionar los problemas que surgen en el uso de herramientas, acorde a la formación técnica que llevas					
	16	Crees que puedes usar tu creatividad para dar solución a futuros problemas en el ámbito laboral					
<b>Dimensión: Socio-profesional</b>			<b>Escala</b>				
<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
			<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>NN</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
Desempeño laboral	17	En la institución evalúan el desempeño que puedas tener en un futuro trabajo					
	18	En la formación técnica, hacen simulacros de cómo se desarrollan las actividades en el trabajo, para así analizar tus potencialidades o carencias					
	19	En la institución evalúan las deficiencias que puedas presentar en un futuro trabajo					
	20	En la institución examinan cuáles son tus posibilidades reales de desempeñarte en un trabajo para el cual estás estudiando					
Toma de decisiones	21	En la institución de enseñan a tomar decisiones que permita la eliminación de dificultades que se puedan presentar en un futuro trabajo					
	22	En la institución potencian tu desarrollo personal para una adecuada toma de decisiones					
	23	En la institución en enseñan a tomar decisiones con base al trabajo en equipo					

## Constancia SUNEDU – Juez 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ESTELA ROJAS**  
Nombres **HAYDEE DEL CARMEN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27374924**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **10/10/18**  
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**  
Diploma **052-044434**  
Fecha Matrícula **05/01/2013**  
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001006220

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/11/2022 10:53:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 11

### Normalidad de los datos

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión psicopedagógica	,887	50	,000
Administrativo	,891	50	,000
Comunitaria	,913	50	,001
Organizacional	,901	50	,001
Pedagógico	,725	50	,000
Inserción laboral	,883	50	,000
Formativo	,712	50	,000
Técnico-profesional	,874	50	,000
Socio-profesional	,850	50	,000

## Anexo 12

### Base de datos de la muestra

Sujeto	Edad	Sexo	CGP2	CGP4	CGP5	CGP6	CGP7	CGP8	CGP14	CGP15	CGP16	CGP17	CGP18	CGP19	CGP20	CGP21	CGP22	CGP23	CGP24	CGP25	CGP26	CGP27	CGP28	CGP29	CGP30	CGP34	CGP35	CGP36	CGP37	CGP38	
1	35	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	50	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	45	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	48	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	
5	30	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
6	43	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	49	1	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	
8	45	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
9	45	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
10	35	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	46	1	1	2	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	
12	46	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	40	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	
14	38	1	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
15	35	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	46	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
17	34	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	3	2	1	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	
18	18	1	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
19	45	1	1	5	5	3	1	1	5	3	1	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	38	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	27	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
22	36	1	1	4	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
23	28	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
24	31	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	41	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	31	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	30	1	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	26	1	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
29	19	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	20	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	26	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	28	1	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	31	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	
34	28	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	27	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	43	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
37	17	1	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
38	25	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
39	24	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	36	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	
41	35	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
42	32	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	32	1	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
44	46	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	44	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	28	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	47	1	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	28	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	25	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
50	25	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5

Admi	Comu	Orga	Peda	CGP_T	CIL1	CIL2	CIL3	CIL4	CIL5	CIL6	CIL7	CIL8	CIL9	CIL10	CIL11	CIL12	CIL14	CIL15	CIL16	CIL17	CIL18	CIL19	CIL20	CIL21	CIL22	CIL23	Forma	TecPro	SociPro	CIL_T	
28	30	44	30	132	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	12	35	105	
22	14	49	30	115	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	11	32	101	
25	24	41	24	114	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	12	28	82	
25	23	36	29	113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55	14	34	108	
24	20	34	29	107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	55	12	29	101	
22	14	41	30	107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	12	35	107	
17	18	26	18	79	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	32	10	27	71
13	14	33	28	88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	10	28	96	
30	26	37	28	121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	55	15	28	103	
28	30	44	30	132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	12	35	96	
16	18	35	28	97	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	50	11	26	89	
22	14	41	30	107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	12	35	107	
18	18	26	18	80	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	32	10	27	71
27	18	42	24	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49	8	23	84
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	12	35	107	
19	21	43	28	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	49	8	25	86
22	14	37	27	100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	54	13	29	101	
18	22	50	29	119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	14	35	109	
16	18	49	30	113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	13	35	108	
26	26	49	30	131	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	52	13	32	102	
19	21	43	28	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	49	8	25	86	
17	18	46	28	109	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	51	14	27	97	
30	28	46	30	134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	14	35	109	
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	12	28	95	
30	21	47	30	134	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	15	35	109	
30	21	37	25	113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	14	35	109	
27	20	50	30	127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	15	35	110	
27	18	42	24	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	49	8	23	84	
18	14	50	30	112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	15	35	110	
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	12	28	95
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	12	28	95
25	29	50	30	134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	15	35	107	
19	21	43	28	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	5	49	8	26	87	
25	24	41	24	114	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38	12	29	83
30	21	37	25	113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	14	35	109	
30	28	46	30	134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	14	35	109	
27	18	42	24	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	49	8	23	84	
25	24	41	24	114	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38	12	29	83
26	26	49	30	131	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	52	13	32	102
19	21	43	28	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	5	49	8	26	87	
28	29	48	28	133	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53	13	32	102	
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53	14	34	105	
27	18	42	24	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	49	8	23	84	
30	25	49	30	134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	15	35	110	
30	30	50	30	140	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	14	34	107	
28	30	44	30	132	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	12	28	95	
26	20	42	30	118	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	15	35	108	
26	26	49	30	131	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	52	13	32	102	
28	28	50	27	133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	15	35	110	
19	21	43	28	111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	49	8	25	86	

## Anexo 13

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Quien suscribe, Mg. José Guillermo Chau Pérez, con documento de identidad N° 16539001, de profesión docente con Grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la propuesta de la investigación titulada: “Programa GESTIONADOR” a efectos de su aplicación en un CETPRO de Chiclayo, para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 09 de enero del 2023

  
CETPRO "MICHAELA BASTIDAS PUYUCCAWA"  
Mg. José Guillermo Chau Pérez  
DIRECTOR

DNI N°: 16539001  
ORCID: 000-0003-1333-9575  
É-mail: joguille58@hotmail.com  
Celular: 993319228



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARRIDO PRADO**  
Nombres **JACKELINE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16788642**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031648**  
Fecha Matrícula **05/08/2004**  
Fecha Egreso **31/12/2005**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000960721

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 21/10/2022 22:33:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Quien suscribe, Mg. Jackeline Garrido Prado, con documento de identidad N° 16788642, de profesión docente con Grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la propuesta de la investigación titulada: “Programa GESTIONADOR” a efectos de su aplicación en un CETPRO de Chiclayo, para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 09 de enero del 2023



**Mg. Jackeline Garrido Prado**

CPe. N° 0183365

DNI N° 16788642

ORCID: 0000-0002-5005-6593

É-mail: jackelynamigas@hotmail.com

Celular: 988876764



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARRIDO PRADO**  
Nombres **JACKELINE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16788642**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031648**  
Fecha Matrícula **05/08/2004**  
Fecha Egreso **31/12/2005**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000960721

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 21/10/2022 22:33:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Quien suscribe, Mg. Haydeé del Carmen Estela Rojas, con documento de identidad N° 27374914, de profesión docente con Grado de Maestra en Psicología Educativa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la propuesta de la investigación titulada: “Programa GESTIONADOR” a efectos de su aplicación en un CETPRO de Chiclayo, para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X

Fecha: Chiclayo, 09 de enero del 2023



**Mg. Haydeé del Carmen Estela Rojas**

DNI N° 27374924

ORCID: 0000-0002-1251-7168

É-mail: carmen4924@hotmail.com

Celular: 973423911



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ESTELA ROJAS**  
Nombres **HAYDEE DEL CARMEN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27374924**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **10/10/18**  
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**  
Diploma **052-044434**  
Fecha Matrícula **05/01/2013**  
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
**29 de Noviembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0001006220

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/11/2022 10:53:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión psicopedagógica e inserción laboral de los estudiantes de un centro educativo técnico productivo de Chiclayo", cuyo autor es ESTELA ROJAS BERTHA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO <b>DNI:</b> 16456428 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8571-4525	Firmado electrónicamente por: PAPERENZA el 27-01- 2023 13:23:33

Código documento Trilce: TRI - 0520713