



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados
en el CETPRO “Nicolás de Piérola”, UGEL 06, Lima – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sanchez Benavente, Lucia Olga (ORCID: 0000-0001-9734-1087)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijas y nietos por ser fuente de mi
inspiración.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por sus conocimientos compartidos, enseñanzas y acompañamiento durante mi formación académica.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización:	26
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimiento	29
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos.	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Escala Likert para gestión de empleabilidad e imagen institucional	27
Tabla 2. Distribución de niveles de la variable gestión de empleabilidad según dimensiones	31
Tabla 3. Distribución de niveles de la variable imagen institucional según dimensiones	32
Tabla 4. Niveles de empleabilidad según intervalos de edad	33
Tabla 5. Correlación de empleabilidad e imagen institucional I	34
Tabla 6. Correlación de componentes personales e imagen institucional	35
Tabla 7. Correlación de componentes socio-personales e imagen institucional	36
Tabla 8. Correlación de componentes empleabilidad e imagen institucional	37

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	26
Figura 2. Formula de Rho Spearman	30
Figura 3. Distribución de niveles de la variable gestión de empleabilidad según dimensiones	31
Figura 4. Distribución de los niveles de la variable imagen institucional	30
Figura 5. Distribución de niveles de empleabilidad según intervalos de edad	30

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el Centro Educativo Técnico Productivo Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

La investigación obedece a un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño correlacional, no experimental, de corte transversal y busca la correlación de las dos variables de estudio: gestión de empleabilidad e imagen institucional. Método hipotético deductivo, con una muestra de 102 egresados. En la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario. Para la validez del instrumento se sometió a juicio de expertos, para la confiabilidad se halló con la prueba de Alfa de Cronbach, con resultado para la variable gestión de empleabilidad 0.902 y variable imagen institucional 0.820, indicando alta confiabilidad en ambas.

Para hallar el nivel de correlación entre ambas variables de estudio se aplicó el estadístico Rho Spearman con el resultado $r = 0,427$ y significancia de $0.00 < 0,05$. Concluyendo que existe correlación moderada entre gestión de empleabilidad e imagen institucional.

Palabras claves: Empleabilidad, imagen, competencias.

Abstract

The objective of this research is: to determine the relationship between the management of employability and institutional image in graduates of the Nicolás de Piérola UGEL 06 Educational Technical Productive Center, Lima - 2020.

The research follows a type of research with a quantitative approach, basic type, correlational, non-experimental, cross-sectional design and seeks the correlation of the two study variables: management of employability and institutional image. Hypothetical deductive method, with a sample of 102 graduates. In data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as a research instrument. For the validity of the instrument, it was subjected to expert judgment, for reliability it was found with the Cronbach's Alpha test, with a result for the employability management variable 0.902 and the institutional image variable 0.820, indicating high reliability in both.

To find the level of correlation between both study variables, the Rho Spearman statistic was applied with the result $r = 0.427$ and significance of $0.00 < 0.05$. Concluding that there is a moderate correlation between employability management and institutional image.

Keywords: Employability, Image, skills.

I. Introducción

La globalización económica y tecnológica afecta al Perú y a todos los países del mundo; estos cambios tan rápidos también influyen en la transformación del mercado laboral requiriendo urgente actualización constante de conocimientos y habilidades que respondan a dichas exigencias; bajo este contexto para la empleabilidad todos somos vulnerables afectando diversas categorías de género, edad, regiones, clases sociales, niveles educativos y profesionales; convirtiéndose así la empleabilidad en el pilar de la educación y de adquisición de competencias necesarias para la inserción al mundo del trabajo; exigente y cambiante; en el que radica la necesidad de la persona de ingresar, mantenerse o migrar a un puesto de trabajo (Neffa, 2016). De forma universal, la empleabilidad se concibe como un nivel de conocimientos que responderán a demandas inmediatas o futuras, del mundo laboral (Meneses, 2017) en este contexto de búsqueda de empleo las personas son más conscientes de la necesidad de adecuarse a estas demandas laborales conocidas como competencias (Kulik *et al.*, 2020; Ma'dan *et al.*, 2020).

En el aspecto internacional la empleabilidad, señaló (Maldonado *et al.*, 2019) en su estudio sobre la inserción laboral, la importancia de la educación para poder tener mayores oportunidades de empleabilidad, posibilitando acceder a espacios laborales afines a su formación; siendo una minoría las que logran un puesto de trabajo acorde a su perfil profesional convirtiéndose en un problema de subempleo y falta de oportunidades laborales.

En ese aspecto la tecnología y su complejidad requieren actualización constante de conocimientos y habilidades que respondan a las exigencias de la industria y sector productivo; al respecto (Michavila *et al.*, 2018) refiere la necesidad de promover la empleabilidad y la educación; esta última con énfasis en el aprendizaje basado en competencias; existiendo un distanciamiento muy marcado entre la educación y el mundo del trabajo una dualidad urgente que requiere ser atendido, como también en un modelo de empleabilidad basado en la autogestión con el mundo ocupacional olvidadas por las políticas públicas para el siglo XXI en América Latina (Orellana, 2018).

En la Educación Técnico-Profesional, la mayoría de jóvenes que asisten presentan dificultades económicas; siendo la causa de problemas de

aprendizaje y bajo desarrollo de sus potenciales, evidenciándose al momento de la búsqueda de empleo, produciendo un escaso reconocimiento social y poco interés por la formación y titulación Técnico-Profesional, influyendo negativamente en la inserción al mercado laboral (Riquelme-Brevis *et al.*, 2018).

Los desafíos que enfrenta la Educación Técnica Profesional en América Latina es en el cumplimiento de normas administrativas y pedagógicas, (Planes de estudio, formación integral en el desarrollo de las competencias, equipamiento e infraestructura), es por ello que el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF 2018), señala deficiente oferta de programas educativos desarticulados con el mercado laboral y el insuficiente desarrollo de habilidades socioemocionales en los jóvenes (Fiszbein *et al.*, 2018).

En el Perú la empleabilidad es una necesidad en los diferentes niveles socio económicos y en ambos sexos; características que presenta la Población Económicamente Activa (PEA) convirtiéndose en un factor de competitividad al momento de postular a un puesto de trabajo. En este sentido (Ayre, 2018) menciona que existe una brecha entre el avance de la tecnología, mano de obra calificada y dominio de habilidades duras y blandas que facilite su accesibilidad a la empleabilidad.

En Lima, la Población en Edad de Trabajar (PET) es a partir de los 14 años aproximadamente, considerada edad productiva y potencialmente demandante de un puesto de trabajo; según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), no se toma en cuenta la formación profesional, debido al alto índice de desempleados que pugnan por un puesto de trabajo, originando el subempleo y la explotación, siendo el aprendizaje de tareas de forma empírica e improvisada; ante esta realidad (Meneses, 2017) resalta la formación en competencias ocupacionales, las experiencia previa y la movilidad laboral, ya que los jóvenes demoran mayor tiempo en emplearse en relación con los adultos, siendo los índices de empleabilidad mayor en varones 68.4% y en mujeres jóvenes 57.2%.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) brinda el programa nacional, empleo juvenil Jóvenes Productivos (18 a 29 años) busca insertarlos al mercado laboral previa capacitación y asistencia técnica a través

de vacantes de empleo y prácticas profesionales; dirigido a jóvenes provenientes de lugares de mayor pobreza en todo el país.

Por lo tanto, para el ingreso al mercado laboral y considerarse empleable es preciso tener dominio de ciertas competencias básicas en algún oficio u profesión para ello es necesario lograr una formación idónea en institución que sean conocidas, según (Suarez, 2019) dicha institución debe contar con una imagen reconocida y posicionada en la jurisdicción donde funciona; en base al trabajo en equipo producto del manejo administrativo, aprendizajes logrados en los estudiantes, publicidad de sus servicios y éxitos alcanzados, instalaciones y equipamiento idóneo y buena atención al público, proyectando una imagen positiva de la institución, dando como resultado la preferencia y comentarios positivos hacia la institución de los servicios que ofrece (Díaz et al., 2018; Yalle, 2015; Flores, 2017).

La educación tecnológica es un servicio con una exposición considerable y creciente a los procesos de globalización, y se considera vital para el desarrollo social, económico e individual del estudiante. Tradicionalmente las instituciones de educación técnica promueven conocimientos, creatividad, organización y consideran la experiencia del cliente como un componente intrínseco de sus planes estratégicos, procesos de toma de decisiones y desarrollo de la institución educativa. Los estudiantes son los clientes y exigen una alta calidad de servicio para la toma de sus decisiones, evalúa la percepción de la calidad del servicio, desde la perspectiva tangible como de confiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía (Alhazmi, 2020).

En el Centro de Educación Técnico Productivo Nicolás de Piérola los usuarios manifestaron su malestar por el deficiente servicio administrativo, la precaria infraestructura que no es apropiada para el servicio; no obstante comentan la necesidad de capacitarse en módulos que les ayude a tener acceso a un puesto de trabajo y mejorar sus ingresos económicos, siendo una necesidad la formación en competencias en una institución que cuente con una buena Imagen Institucional en la zona; en este contexto se formula la pregunta del problema general ¿Cuál es la relación entre gestión de la empleabilidad y la imagen institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima?.

La justificación teórica de la presente investigación, tiene la finalidad de aportar al conocimiento existente sobre la gestión de empleabilidad e imagen institucional, para lo que se relacionó la información de trabajos anteriores basado en teorías de diversos autores con la intención de mejorar y reflexionar sobre el problema de la inserción al mercado laboral, por lo tanto consideramos que los análisis y resultados podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporados como conocimientos a la ciencia de la educación ya que se está demostrando la necesidad de la educación para mejorar la empleabilidad.

Así también, la metodológica se justifica por que se elabora y aplica un instrumento mediante métodos científicos, situaciones que pueden ser examinadas por la ciencia una vez que se ha demostrado su validez y confiabilidad y podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. Por lo tanto, para la justificación práctica y lograr los objetivos formulados, se recurrirá al empleo de técnicas de investigación como las encuestas virtuales vía formularios Google y su procesamiento en un software SPSS y Excel y medir las variables a investigar.

En relación a los objetivos generales de la investigación es determinar la relación entre la gestión de empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020; siendo los objetivos específicos determinar la relación que existe entre los componentes personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020; determinar la relación que existe entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020; y finalmente determinar la relación que existe entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

II. Marco teórico

En respaldo de las variables de estudio se muestra los siguientes antecedentes internacionales considerándose a Sambell *et al.*, (2020) en su estudio acerca del aprendizaje integrado en el trabajo y la identificación de habilidades de empleabilidad en Australia, tuvo como objetivo producir graduados listos para trabajar, con la estrategia de aumentar las oportunidades de aprendizaje integrado en el trabajo y evaluar el desarrollo de habilidades de empleabilidad percibidas y la gestión de carrera en los estudiantes. Los resultados indican mejoras en los grupos de habilidades, siendo el progreso más evidente en la gestión de carrera. En este sentido se evaluaron la calidad y el mérito del aprendizaje integrado en el trabajo y facilitó una cultura de responsabilidad social corporativa dentro de las instituciones educativas, teniendo un valor agregado por ser un sector comunitario de escasos recursos. Conclusión se brindó una experiencia de aprendizaje en situaciones reales que generó la confianza de los estudiantes en la prestación de servicios, el conocimiento de contenido específico y las habilidades para interactuar y comunicarse con las comunidades estudiantiles.

Bist *et al.*, (2020) y Shiferaw (2020) en su investigación acerca de la percepción de los empleadores y habilidades de empleabilidad en estudiantes a corto plazo en la India y Etiopía, cuyo objetivo de estudio fue identificar, reconocer y precisar los problemas y dificultades que afectan la empleabilidad, como también la percepción del empleador, cuyos resultados indican que los estudiantes no poseían habilidades de comunicación, capacidad de resolución de problemas, habilidades analíticas y comprensión empresarial, pero con muy buenos resultados en las áreas de autogestión, uso de la tecnología de comunicación, y habilidades socioemocionales. Por lo que se sugiere pasantías para el desarrollo de habilidades de empleabilidad.

Maldonado *et al.*, (2019) acerca del estudio de inserción laboral de la carrera marketing en Ecuador, describe los aspectos positivos y negativos para la mejora socioeconómica de los estudiantes y la sociedad, fomentando el desarrollo de la formación y capacidades propias de los profesionales la integración económica que permita el desarrollo comercial de la región.

Resultados 54% de los encuestados trabajaba mientras estudiaban, 28% les tomó 6 meses conseguir su primer empleo. En relación al trabajo actual con su preparación profesional, el 53% se relaciona con su formación profesional, el 40% está directamente relacionado y un menor porcentaje del 7% no mantiene ninguna relación. Se concluye que la inserción laboral tiene un porcentaje aceptable e importante, existiendo la necesidad de generar mejores oportunidades de formación académica, y vinculación con el sector productivo para facilitar espacios laborales acordes a su perfil profesional y con mejores remuneraciones.

Rodríguez *et al.*, (2019); Haddad y Marx, (2018) realizaron estudios acerca de competencias genéricas y la globalización en Bulgaria y Estados Unidos cuyo objetivo fue preparar profesionales con conocimientos y habilidades blandas, actitudes y valores ajustados a la economía global. Los resultados exponen la necesidad de integrar las competencias genéricas en los currículos generales, específicamente la de conocimientos profesionales básicos, resolución de problemas, compromiso con la ética (honestidad) y responsabilidad desarrollo en general de habilidades blandas. Conclusiones la importancia del desarrollo humano como complemento a la formación técnica y el respeto por las diferentes matices y valores de los demás identificó un impacto positivo y significativo para la autoeficacia en la toma de decisiones de la carrera a seguir como del logro percibido de habilidades blandas y poder progresar.

Riquelme-Brevis, (2018) en su estudio acerca de criterios de empleabilidad en la educación técnico-profesional en Chile; con el objetivo de analizar los criterios de empleabilidad que priorizan al decidir contar con los servicios profesionales de titulados técnicos como capacidades técnicas, competencias actitudinales y desempeño. Los resultados del estudio sustentan que no poseen altas habilidades de liderazgo con un nivel entre 50% y 25%; siendo los factores bajo nivel educativo y escasas habilidades sociales. Se concluye que existe un débil vínculo entre la empleabilidad y la educación durante la formación; fortalecimiento y validación de la formación en competencias técnicas y habilidades socioemocionales. La carencias económicas son una limitación para el aprendizaje siendo una dificultad para el

desarrollo del potencial del estudiante, poco reconocimiento social del título, dificultando el perfeccionamiento profesional e inserción laboral.

Mahajan y Golahit, (2017) en su estudio acerca habilidades de empleabilidad y la satisfacción de seleccionar un Instituto en la India; cuyo objetivo fue conocer el progreso de las habilidades de empleabilidad a través de los servicios que brinda el Instituto y cómo los estudiantes perciben la satisfacción por la elección de la Educación Técnica. Resultados los servicios de los institutos están orientados al desarrollo de las capacidades duras, habilidades técnicas, capacidad de manejo del estrés y habilidades blandas; además existe una clara percepción de la brecha con las habilidades de empleabilidad. Conclusiones adiestrar al estudiante en el desarrollo de capacidades necesarias y habilidades requeridas para ser empleables y les aseguren ser competitivos.

Cerrato et al., (2017) y Snape, (2017) en sus estudios acerca de la empleabilidad y el mercado laboral en Honduras y Nueva Zelanda , cuyo objetivo fue el análisis de factores o criterios para la empleabilidad; con resultados en relación a la empleabilidad de los profesionales se puede mencionar los componentes personales, externos y condiciones socios familiares; siendo limitantes e impiden a los profesionales ser atraídos por el mercado laboral como también por deficiente formación educativa y ausencia de habilidades socioemocionales o habilidades blandas. Concluyendo las causas determinantes para la empleabilidad los problemas personales de carácter sociodemográficas, deficiente desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas, bajo dominio de competencias, flexibilidad laboral, capacidad para trabajar en equipo, liderazgo, iniciativa, responsabilidad y proactividad; el empleador valora mucho las competencias específicas; capacidad y habilidad para resolver problemas de adaptación al cambio y organización. Así mismo, también se menciona las causas macroeconómicas, como el avance y evolución del mercado laboral y mayor exigencia del nivel de calificación del sector productivo.

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos a Mendoza, (2020) en su investigación acerca de gestión administrativa y empleabilidad en egresados, cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión administrativa y la empleabilidad; concluyéndose la significancia de la relación entre la

planificación y la empleabilidad de los egresados con un 59.2% indicando que es regular el nivel de empleabilidad.

Andrade, (2020) en su estudio acerca del nivel de empleabilidad en municipalidades, cuyo objetivo fue la determinación de los niveles de empleabilidad en los trabajadores de dos Municipalidades. Resultando la ausencia de diferencias del nivel de empleabilidad entre los trabajadores de ambos municipios, lo que permitió determinar que no existía diferencia de nivel de conocimiento. Se concluye con evidencia que en ambos municipios el personal no presenta habilidades de iniciativa, y capacidades ocupacionales lo que indica una alta desventaja para ser empleables.

Roque, (2019) en la investigación acerca de la influencia de la gestión universitaria en la empleabilidad del egresado; observo que la gestión es importante en la educación; necesaria para mejorar los índices de eficiencia y validez de la formación académica de las prácticas pre profesionales para ingresar al mercado laboral entendiéndose como el objetivo de alcanzar la calidad educativa; siendo uno de los requerimientos para una buena gestión relacionada con la formación y la empleabilidad. Resultados la suscripción de convenios y alianzas estratégicas con empresas privadas y estatales influyeron en el acceso a prácticas pre profesionales requeridas para el proceso de inserción laboral de los egresados. Conclusiones la gestión universitaria influyo significativamente en la empleabilidad del egresado ya que ofreció un abanico de posibilidades de inserción laboral. El plan curricular actualizado acorde a las conocimientos y destrezas que requieren las empresas y el mercado laboral, la firma de convenios con empresas que permitan realizar prácticas pre profesionales son influyentes para la empleabilidad de los estudiantes.

Ayre, (2018) en el estudio del desarrollo de competencias laborales y empleabilidad, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad. Los resultados que indican que no existe relación directa entre competencias laborales con la empleabilidad en egresados del centro de educación técnico. Así mismo indica que no existe una oferta educativa que responda al requerimiento del mercado laboral; demostrando una relación positiva muy baja. Se concluye que no se relaciona directamente la empleabilidad con las competencias laborales en los egresados.

Benavidez y Cruz, (2018) en su estudio acerca del nivel de empleabilidad y desarrollo socioeconómico en jóvenes; siendo el objetivo establecer el grado de relación entre los niveles de empleabilidad y desarrollo socioeconómico. Siendo los resultados, mejora de las habilidades básicas, competencias sociales e iniciativas de empleabilidad; este último se relaciona significativamente con el desarrollo socioeconómico de los jóvenes de 18-25 años. Conclusiones se requiere ser optimizar, las habilidades básicas, las competencias, el desarrollo socioeconómico de los jóvenes, necesita ser fortalecido en actitudes, competencias sociales. Siendo el grado de relación de ambas variables de nivel medio encontrándose en estrecha relación.

Paredes, (2017) en su estudio acerca del plan de capacitación en explotación agroindustrial y mejora de la empleabilidad cuyo objetivo de estudio fue determinar el nivel de beneficio que obtuvieron los trabajadores con la ejecución del plan de capacitación en la mejora de la empleabilidad. Resultados: se demostró que el plan de capacitación aplicado a los trabajadores mejoro la empleabilidad. Conclusiones: los resultados obtenidos indican que la capacitación agroindustrial mejoró la empleabilidad.

Meneses, (2017) en su estudio acerca de la empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana, en la que describe las características más resaltantes, que son un aporte para la política pública en materia de empleo para la población joven. Resultados mayores índice de desempleo en jóvenes al 2015 con un índice de 7.2% en varones y en mujeres 6.8%, se percibe una mayor demanda en la formación de competencias laborales ocupacionales, técnicos, habilidades que demandan los empleadores. Conclusión en los últimos 5 años existe una mayor participación de jóvenes en el mercado formativo técnico, ocupacional y universitario. Los empleadores evidencian que los trabajadores no cuentan con el dominio de habilidades para el trabajo, siendo los jóvenes los que se mantienen mayor tiempo desocupados en relación a los adultos.

Dentro de los estudios internacionales tenemos Gordillo et al., (2020) en su artículo el marketing educativo como estrategia en México cuyo objetivo fue estudiar la importancia del marketing educativo como táctica para cubrir las expectativas de los alumnos y mantener su adhesión a la institución; Como resultado con respecto a los indicadores del marketing educativo muestra alta satisfacción de ciertos servicios que presta la institución como en el sistema de

enseñanza, atención administrativa, y otros servicios educación; siendo las debilidades consignadas en la actualización y accesos a la tecnología, mayor articulación con la pequeña empresa, mejora de servicio administrativo.

León, (2020) en su estudio en calidad de servicio e imagen institucional en Ecuador, cuyo objetivo fue la investigación de la calidad del servicio, a partir de lo cual se diseñaran estrategias de mejoras de la imagen institucional, cuyo resultado considera que es necesario que el personal sea capacitado en temas de servicio al cliente para mejora de la imagen institucional. Conclusión la incorrecta atención del personal afecta de forma negativa en la calidad del servicio y baja confianza de parte de los usuarios. Finalmente la calidad de servicio que se brinda tiene predominio directo con la imagen institucional existiendo una relación directa.

Tanyıldız, (2019) en el estudio sobre imagen organizacional y la percepción de ciudadanía en Turquía; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la percepción de imagen organizacional y la conducta de la ciudadanía organizacional. Resultados la opinión sobre la imagen organizacional de los académicos se diferenció según género y tipo de universidad, siendo más positiva que la de los varones, así mismo, la imagen organizacional de las universidades fundacionales es más positiva que las universidades estatales; existió una relación específica entre el comportamiento de ciudadanía organizacional de los académicos con referencia a la edad, antigüedad y años de trabajo en la organización. Conclusión se evidencia una relación positiva entre el comportamiento de ciudadanía organizacional y la imagen organizacional de los académicos aumentando los niveles de comportamientos de ciudadanía organizacional a mayor tiempo de antigüedad.

Ada et al., (2017) en su estudio acerca de valoración de la calidad del servicio en la educación en Turquía, cuyo propósito fue evaluar la eficacia del servicio en la educación superior en los estudiantes, con resultados referente a las consideración de las niñas fue mayor que de los varones en relación a la perspectiva académica e imagen institucional, como también en la percepción de estudiantes de grados más altos; la posición académica. Se incrementó el éxito académico de los estudiantes en todos los factores y puntajes totales. En conclusión se plantea mejoras en la apreciación de la calidad del servicio de la educación superior, así mismo proponer mejoras para la satisfacción de los

estudiantes varones, especialmente en términos de dirección académica e imagen de la educación.

Chen, (2016) en la investigación sobre la imagen de marca y comportamiento de boca en boca de los estudiantes en Taiwán, con el objetivo de saber los efectos de la imagen de marca y la satisfacción de las universidades seleccionadas por los estudiantes en función del comportamiento boca a boca. Se estudió y exploró la relación causal entre la imagen de marca, la satisfacción y el comportamiento de boca en boca en la que se mostró que deberían mejorar la marca, asimismo prestar mayor atención a la eficacia del servicio ofrecido. Conclusión, la imagen y satisfacción de marca interviene significativamente en la formación positiva de la lealtad de los estudiantes y en la conducta del boca en boca que hace que se comparta a través comentarios las rutinas, costumbres, servicios con los que sintieron satisfechos, siendo la lealtad y satisfacción motivo de recomendación a los demás.

Questa (2014), en su estudio acerca de gestión de la imagen institucional en centros educativos en Uruguay; cuyo objetivo fue determinar en una institución educativa de formación en carreras técnicas, los problemas para el mejorar la matrícula de estudiantes. Los resultados del estudio plantean dos alternativas de trabajo; al interior del centro educativo, tales como la cultura y el desarrollo organizacional la necesidad de mejorar la calidad educativa y darlo a conocer mediante la aplicación de técnicas de marketing y el diseño de un plan de comunicación al exterior que ayude a mejorar la imagen que se tiene del centro; con ello se lograría elevar el número de matrículas. Se concluyó que es necesario se adapte la interrelación de la oferta educativa con las necesidades del medio y sea comunicada al exterior de la organización oportunamente buscando obtener como resultado el aumento del nivel de matriculados.

En los estudios nacionales tenemos a Alva (2020), en su estudio sobre infraestructura arquitectónica educativa e imagen institucional cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Infraestructura arquitectónica educativa y la imagen institucional. Teniendo como resultados que la infraestructura arquitectónica educativa guarda relación con la imagen Institucional en la Institución Educativa República de Bolivia, demostrando que existe una relación positiva entre las variables con un nivel de correlación moderada y

significativamente con el reconocimiento de la sociedad, prestigio institucional, reconocimiento de la sociedad y satisfacción del público.

Suarez (2019), quien en su estudio de marketing estratégico y la gestión de calidad con influencia en la imagen institucional, teniendo como finalidad establecer la influencia del marketing estratégico en la gestión de calidad y la imagen institucional, cuyos resultados indican que la imagen de la institución, es observada por los cadetes que la perciben como deficiente; el entorno así como también los servicios, la comunicación. Indican que el marketing estratégico y la gestión de la calidad influyen positivamente en la imagen institucional. Conclusión el marketing estratégico y la gestión de la calidad intervienen significativamente en la imagen institucional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.

García (2019), en su tesis sobre el empoderamiento docente y la imagen institucional, con el objetivo de determinar la relación existente entre el proceso de participación activa del docente y la imagen institucional. Los resultados demuestran que no existe relación significativa entre el empoderamiento docente, equipos, medios e instalaciones con la calidad del servicio, relacionados a la orientación de la enseñanza, evaluación y la imagen en general. Concluyendo que no existe relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen institucional

Chaparro (2017), en su artículo de estudio acerca de vínculos entre cultura organizacional y calidad de servicios educativos en la imagen institucional, con el objetivo fue establecer la relación entre calidad de servicios académicos y cultura organizacional en la imagen institucional; de institución privada confesional. Los resultados demostraron que la relación fue significativa entre las variables de estudio y sus dimensiones estudiadas. Concluyéndose que la buena imagen institucional positiva, es afectada por la deficiente cultura organizacional y la baja calidad de los servicios educativos.

Flores, (2017), en su estudio acerca de la infraestructura escolar e imagen institucional cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Infraestructura escolar e imagen institucional. Resultados se comprobó la correlación significativa entre la infraestructura escolar y la imagen institucional. Concluyéndose la evidencia de la relación significativa y directa entre la infraestructura escolar y la imagen institucional. Se afirma que la buena

infraestructura escolar, concibe una mejor imagen institucional, reconocimiento y satisfacción del público.

Las teorías relacionadas que se consideraron para gestión de empleabilidad e imagen institucional; se define la gestión de empleabilidad como un conjunto de factores y situaciones tanto individuales como contextuales que intervienen para que una persona pueda conseguir empleo, mantenerlo y mejorarlo Martínez-Rueda, et al., (2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el empleo como el espacio donde hay trabajo para todas las personas que desean trabajar e indaguen por él; y que sea productivo como sea posible; con la libertad de elegir el empleo. Por lo tanto, cuando no se alcance las expectativas antes mencionadas son considerados como desempleados y los que tienen un empleo en situaciones precarias y no tenga opción elegir otro se considera subempleados. Existiendo dos tipos de empleo: formal e informal. En el empleo formal se considera a los trabajadores con una relación laboral reconocida en sus derechos sociales; mientras que el empleo informal comprende a trabajadores que reciben un pago por su trabajo pero no tienen relación laboral formal por lo que no gozan de protección social (acceso a seguro de salud y sistema de pensiones, etc. Enríquez y Galindo (2015) y Tenorio (2020).

De Grip et al., (2004, como se citó en Martínez-Rueda, et al., 2018) describe la definición de empleabilidad como una capacidad y habilidad del trabajador para seguir siendo solicitados por el mercado laboral (factores de oferta), reaccionando y previendo cambios de tareas del medio laboral según factores de demanda, proporcionados por las instituciones educativas de desarrollo de recursos humanos disponibles.

Cerrato et al., (2017) define la empleabilidad como la capacidad que tiene un individuo para poseer un empleo de acuerdo a sus necesidades profesionales económicas y de mejora a lo largo de su vida.

Gonzales-Pérez, (2015) y Suarez, (2016) definen la empleabilidad sustentable como la capacidad de acceso al inicio en el empleo, el mantenimiento de este y la continuidad de nuevos empleos, si fuera necesario.

Factores que condicionan o sostienen la empleabilidad que pueden ser modificados por el individuo y los acompaña durante toda su vida siendo; los factores sociales que se relaciona con la propia concepción del empleo y

trabajo como bien gestionable y electivo; factores educativos no necesariamente educar en el conocimiento que puede ser adquirido, sino también el autoestima y la capacidad de emprendedurismo; factores institucionales desde donde se motive el autoempleo y desarrollo de iniciativas y finalmente factores psicológicos relacionados con la concepción de uno mismo sobre las probabilidad de ser empleable Roque (2019) y Alles (2008)

Las dimensiones son los componentes personales cuya definición lo vincula a aspectos internos y externos del individuo, con una oferta y una demanda, y de cuyos cambios es dependiente. Débilmente relacionada con factores como el equipamiento del individuo entendido como el aprendizaje, las competencias y habilidades que les harán estar preparados para encontrar y desarrollar un trabajo Suárez (2016).

Componentes socio-personales se define como el valor que tiene la creatividad e innovación para modificar la conducta de la persona y de la sociedad. Es un componente de cambio, motor de desarrollo socio-personal. Iglesias-Cortizas, Rodicio-García, (2013).

Componentes de empleabilidad; se define como una concordancia entre globalización, trabajo y aprendizaje, y tiene una connotación de capacidad de inserción laboral Suárez, (2016); Cheptoo (2020); Kulik et al., (2020)

La teorías relacionadas con la imagen institucional, Sánchez y Pintado (2014) citado por Suarez (2019) define la imagen como un recuerdo o imagen mental que conforma cada individuo, constituida por un aglomeración de atributos referentes a la entidad; cada uno de los caracteres puede variar, y puede coincidir o no con la composición de particularidades ideal de dicho individuo.

Palomo (2011) citado por Suarez (2019), define imagen como todo aquello que reconoce a una organización o institución y hace la diferencia de otra haciendo que sus asociados se sientan parte de ella ya que persiguen y comparten los mismos fines, objetivos, normas, reglas, valores, procedimientos y ceremonias,.

Según IICA (2010), citado por Suarez (2019), define la imagen institucional como una leída pública que se hace de la organización, expresa que la imagen se gestiona por intermedio de las comunicaciones y de la identidad organizacional no es una cualidad esencial a la organización. La

imagen institucional va mucho más allá de una lectura visual, ya que implica la totalidad de los gestiones de la organización.

Los factores para imagen institucional, según Salazar (2000) citado por Flores (2017), Eger et al., (2018) Osman et al., (2020) son señaladas como indirectas ya que describe la información que recibe por medio de otra persona u medio de comunicación; también se considera la apariencia con la que se atrae y son las características externas de la persona; conducta expresiva el aspecto solícito de expresión corporal, facial, gestual, movimientos y otros; identificando características del comportamiento orientada hacia el logro de objetivos y metas; contexto relacionado al complejo de elementos situacionales en se hace el análisis; orden de presentación en la frecuencia en la cual se observan los distintos indicadores de rasgos los que pueden variar y que demanda un mínimo de permanencia en la conducta para poder efectuar el proceso de deducción.

La dimensión, Imagen física refiere Chambio (2019), Çırak-kurt (2019), la definen en el nivel de imagen física como el nivel de apariencia de equipos tecnológicos, así también al nivel de instalaciones físicas, corresponde también al nivel de pulcritud de los empleados y a la calidad de elementos materiales. A todo lo que se puede observar y palpar. Vexler (2013), citado por Flores (2017) define la infraestructura educativa; concebida como un conjunto de áreas diseñados, construidos y equipados de acuerdo con las particularidades de acuerdo al servicio educativo que se vaya a brindar. Tomándose en cuenta los diferentes características de entidades escolares según nivel de educación inicial, primaria, secundaria, básica alternativa y técnico productiva, considerando los objetivos educativos.

La imagen de extensión para Martínez (2007) citado por Pérez (2018) y Lee, y Chen (2018), definen el marketing como el conjunto de operaciones que las empresas o instituciones educativas realizan para atender las necesidades de sus usuarios. Parte del estudio que realizan las empresas o instituciones para reconocer las necesidades e intereses de sus clientes/usuarios, para lo cual se vale de una buena planificación, promoción y asesoría para el comercio del producto Chambergo (2019).

La atención administrativa según RAE define atención como cortesía, amabilidad, demostración de respeto. Chiavenato (2007) define la

administración como el procedimiento de planificación, organización, dirección y control del uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. La definición de calidad ha evolucionado a excelencia; entendida como valor, y conformidad con las expectativas de los clientes en el ámbito administrativo se refieren a la calidad del servicio, seguridad, y empatía la capacidad de respuesta que de ayudar a los clientes y brindar un servicio rápido. La empatía muestra la atención solidaria e individual que la institución brinda a sus clientes, la confiabilidad, la capacidad de realizar el servicio prometido de manera confiable y precisa.; y el valor tangible muestran las condiciones de las instalaciones, el equipo y la apariencia del personal Sameena, (2020) y Alhazmi, (2020).

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación por su condición de estudio fue tipo básica no experimental orientado a buscar, extender y profundizar el conocimiento científico de las variables de estudio que permita organizar las teorías. (Hernández *et al.*, 2014).

El diseño de investigación empleado fue no experimental, no se manipulo la muestra ni altero la realidad percibida, realizándose la recolección de datos en el contexto natural y en único momento.

Nivel de investigación transversal descriptivo, correlacional orientados a describir, explicar e identificar el grado de correspondencia de las posibles relaciones entre las variables de acuerdo con la realidad; efectuándose en un tiempo determinado; Hernández *et al.* (2014), Cortés y Iglesias (2004).

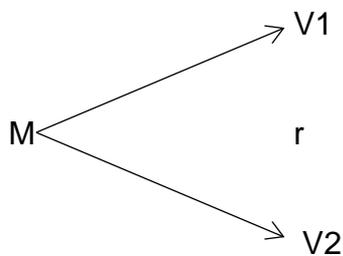
Enfoque de investigación cuantitativo toda vez que se utiliza la estadística como técnica para procesar la información que se mostrara en figuras y tablas.

Metodología de estudio corresponde al paradigma positivista.

Método Hipotético - deductivo radicará en las indagaciones de la verdad para determinada la verdadero o falso de la hipótesis plateada, partiendo de esa verdad lograr una interrelación sistemática y deducción de los hechos que nos lleve a los objetivos planteados de la investigación. Hernández *et al.*, (2014).

Figura 1.

Diseño de investigación



En la figura 1 se observa que la M representa la muestra de estudio, V1 es la primera variable gestión de la empleabilidad, V2 es la segunda variables imagen institucional y finalmente, r es la relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variables se designa a cualquier característica que pueda ser percibida o medida y que cambie de un sujeto a otro a lo largo del tiempo; siendo estudiadas en la presente investigación: gestión de empleabilidad e imagen institucional de categoría cualitativa.

3.2.1 Variable Gestión de Empleabilidad. La relación entre los diferentes elementos interactivos de la variable define la empleabilidad, como un conjunto de factores y condiciones tanto individuales como en el entorno; la relación entre ellos influye en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo. La definición trata de conservar el equilibrio entre la responsabilidad personal y social, así también el alcance individual y colectivo. Martínez-Rueda, *et al.*, (2018). En el aspecto conceptual de empleabilidad se dice que es la capacidad que una individuo tiene para tener un empleo que responda a sus necesidades profesionales, económicas y de desarrollo durante su vida Cerrato, *et al.*, (2017).

La definición operacional de gestión de empleabilidad se concibe como aquella que permite observar, medir la expresión natural de la variable. Para el

estudio de la medición de la variable, luego del análisis de cualidades y características se organizó en base al marco teórico en las siguientes dimensiones: Componentes personales; Componentes socio-personales y Componentes de empleabilidad.

Los Indicadores permitieron medir las características de la variable según las dimensiones en: competencias laborales básicas con 6 ítems; competencias laborales genéricas con 9 ítems y competencias laborales específicas con 7 ítems.; con un total de 22 ítems o preguntas (Anexo 5).

3.2.2 Variable Imagen Institucional. La definición conceptual Según Gonzales (2016) define la imagen institucional como un conjunto de apreciaciones, características e impresiones que la institución es identificada y conocida través del público que la recuerdan y rememoran; es frecuente que las personas se formen o proyecten una idea o imagen de la institución que pueden ser favorables o no; siendo la imagen la base principal de comunicación con los usuarios Suarez (2019).

La definición operacional de la imagen institucional se concibió como aquella que permite observar, medir la expresión en su estado natural de la variable, luego del análisis de cualidades y características se organizó en base al marco teórico en las siguientes dimensiones: imagen física, imagen de extensión y atención administrativa.

Los Indicadores permitieron medir las características de las variables de la imagen institucional; según las dimensiones: imagen física con 7 ítems, imagen de extensión 6 ítems y atención administrativa con 6 ítems, con un total 19 ítems o preguntas Anexo 6).

Se uso la escala de medición ordinal de probabilidad; empleando la escala Likert para ambas variables

Tabla 1

Escala Likert para gestión de empleabilidad e imagen institucional

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

3.3. . Población, Muestra y Muestreo

Se considera población a la unidad de estudio de la investigación teniendo en considerando las cualidades, tipos y particulares de la población de estudio como también características de tiempo de la muestra en estudio Carrasco (2009).

Según Hernández *et al.*, (2014), definió como la intención de investigar, en búsqueda de la muestra y población, bajo criterios específicos con las mismas características educativas. La selección y medición fueron realizadas por un muestreo no probabilístico, el cual fue dirigido de forma intencional y por conveniencia. La población está constituida por 387 estudiantes egresados del Centro Educativo Técnico Productivo Nicolás de Piérola de la Ugel 06, Lima 2020. (Anexo 7)

Los Criterios de Inclusión que se aplicaron fue en estudiantes egresados seleccionados al azar de la Opción Ocupacional panadería pastelería de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, que hayan concluido el estudio mínimo de un módulo de forma satisfactoria o los 4 módulos de la opción ocupacional ofertados.

Los criterios de exclusión fueron en estudiantes egresados de la Opción Ocupacional panadería pastelería de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, con Necesidades Especiales (NE) por ser dependientes de un tutor y no contar con experiencia laboral.

La muestra estuvo conformada por 102 egresados de ambos sexos, siendo el criterio de selección intencional y por conveniencia. Los estudiantes egresados participaron de forma voluntaria con el desarrollo de la encuesta, los mismos estudiaron diferentes módulos de forma secuencial y no secuencial; perteneciendo a diferentes grupos etarios. La muestra, es una parte representativa de la población, seleccionada para el estudio en el proceso de la investigación; es el subconjunto de la población total, considerada para el trabajo de estudio denominado muestra. Hernández *et al.*, (2014).

En el muestreo fue aplicada la técnica estadística, requiriendo utilizar el Alfa de Cronbach

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Hernández *et al.*, (2014), en la recolección de datos involucra técnicas, en el recojo de información sobre variables de estudio haciendo usos de diversos recursos; realizándose la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario por cada variable, las preguntas fueron diseñadas de acuerdo con el interés de la investigación.

El Instrumento según Hernández *et al.*, (2014), conjunto de recurso para la medición y registro de datos. En este proceso constituye el conjunto de cuestionarios diseñados como instrumento esencial que deben ser respondidos de las variables a medir, los mismos que deben ser consecuentes con el planteamiento de problemas e hipótesis. El cuestionario estructurado y conformado por 41 preguntas; distribuido en 22 ítems para la variable gestión de empleabilidad y 19 ítems para imagen institucional

La evidencia sobre la validez del contenido se obtuvo mediante el juicio de expertos quienes validaron los instrumentos de ambas variables representativas del universo de las dimensiones como también la pertinencia, claridad y relevancia de los contenidos desarrollados en los ítems de acuerdo con el propósito de la investigación Hernández *et al.*, (2014) (Anexo 8).

Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach, como se puede observar los niveles de acuerdo con los hallazgos en las variables gestión de empleabilidad con el coeficiente es 0,902 e imagen institucional con el coeficiente de 0,820; esto revela una alta confiabilidad, por esta razón, los dos instrumentos son fiables en la aplicación de la muestra de estudio, según Hernández *et al.*, (2014), se considera confiable los hallazgos siendo equivalentes a un cuando es aplicado en diferentes contextos a una muestra con cualidades similares. (Anexo 9)

3.5. Procedimiento:

Se elaboró los cuestionarios de ambas variables de estudio, para luego ser sometido a validación del juicio de expertos, profesionales con grado de Magister y Doctor. Los cuestionarios diseñados con escala de Likert se utilizaron mediante la encuesta vía *Google Forms* a estudiantes egresados. Los resultados obtenidos se procesaron en hoja de cálculo Excel, posteriormente en el programa estadístico SPSS; los resultados conseguidos se elaboraron tablas y figuras contrastándose con las hipótesis establecidas y la correlación y

significancia estadística. (Anexo 10).

3.6. Métodos de análisis de datos:

Se utilizó el método hipotético deductivo, estadística descriptiva que se realizó mediante el análisis descriptivo de cada variable y sus dimensiones en una hoja de cálculo para graficar e interpretar. Asimismo de comprobar las hipótesis que utilizará el Rho Spearman. Con hallazgo obtenido se interpretará los datos y generar las conclusiones y recomendaciones.

Estadística inferencial / prueba de hipótesis. Se empleó el índice de correlación de Rho Spearman

Figura 2

Formula de *Rho* Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

En la Figura 3 se observa que ρ es el coeficiente de correlación, D: es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$; y N: es el número de parejas de datos.

3.7 Aspectos Éticos:

Para la aplicación de la encuesta no fue necesario solicitar el consentimiento de la Institución, por motivo que fueron recogidas de estudiantes egresados que no tienen ningún vínculo con la institución. Para la aplicación de los instrumentos, se invitó a los estudiantes a participantes de forma voluntaria e informada sobre los objetivos del trabajo de investigación, por lo cual se contó con su autorización y participación libre. Así mismo; se les informo que la aplicación del instrumento es anónimo de los encuestados respetando y considerando su privacidad con carácter de confidencialidad; y de uso estricto del presente estudio de investigación.

4. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

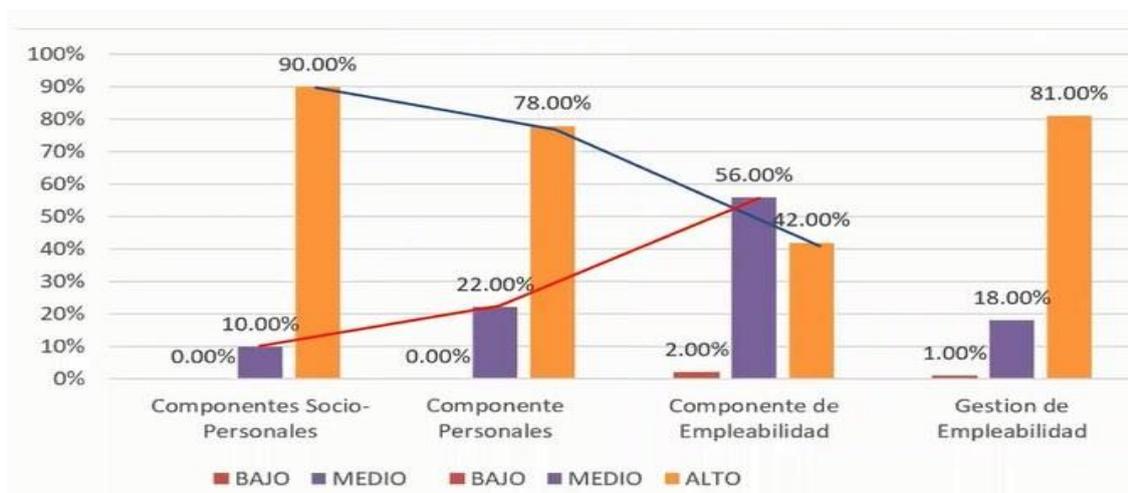
Tabla 2

Distribución de niveles de la variable gestión de empleabilidad según dimensiones

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Componente Personales	0	0.0%	22	22.0%	80	78.0%	102	100%
Componentes Socio-Personales	0	0.0%	10	10.0%	92	90.0%	102	100%
Componente de Empleabilidad	2	2.0%	57	56.0%	43	42.0%	102	100%
Gestión de Empleabilidad	1	1.0%	18	18.0%	83	81.0%	102	100%

Figura 3

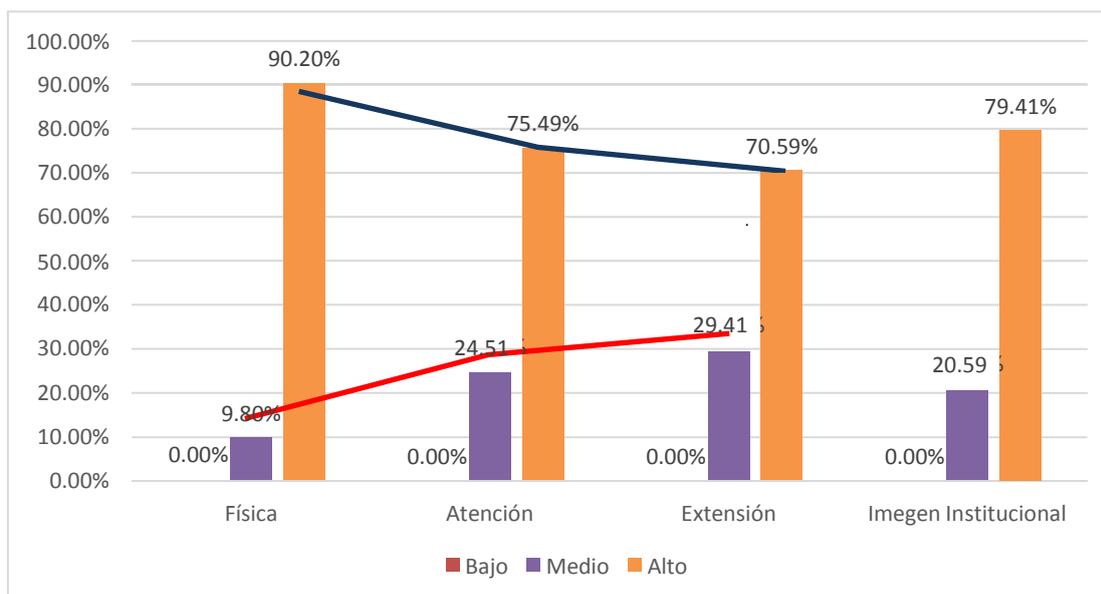
Distribución de niveles de la variable gestión de empleabilidad según dimensiones



En la tabla 2 y Figura 3 podemos apreciar la variable gestión de empleabilidad que presenta las tendencias en las dimensiones del componente socio-personal nivel alto con un 90%, el componente personal con un 78% y el componente de empleabilidad con un 42%. Mientras la tendencia del nivel medio va de menor a mayor siendo el componente Socio-Personal con un 10%, el componente personal con un 22% y el componente de empleabilidad con un 56%.

Tabla 3*Distribución de niveles de la variable imagen institucional según dimensiones*

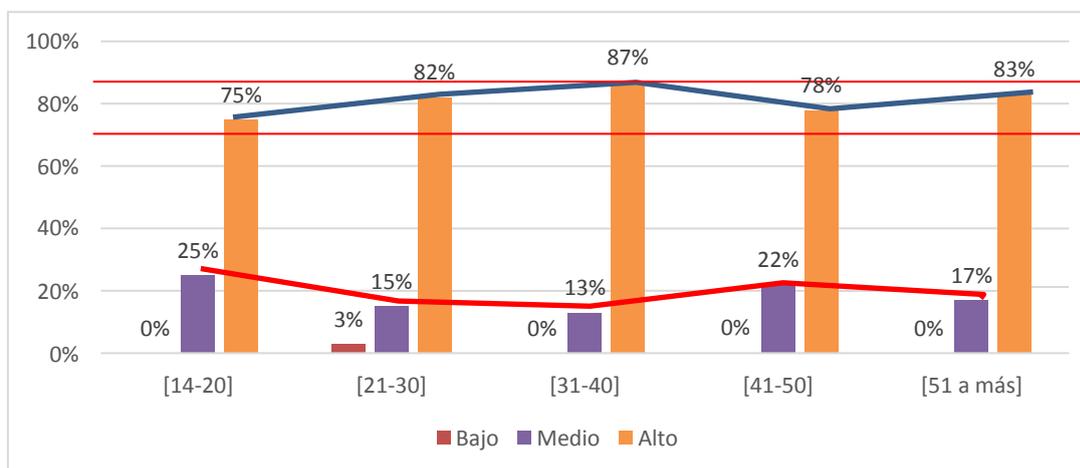
Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Física	0	0.00%	10	9.80%	92	90.20%	102	100%
Extensión	0	0.00%	30	29.41%	72	70.59%	102	100%
Atención	0	0.00%	25	24.51%	77	75.49%	102	100%
Imagen Institucional	0	0.00%	21	20.59%	81	79.41%	102	100%

Figura 4*Distribución de los niveles de la variable imagen institucional*

En la tabla 3 y Figura 4 podemos apreciar que la variable Imagen Institucional presentan nivel alto la dimensión Física representado con un 90.20%, mientras que en el nivel medio; la dimensión de atención con un 75.49% y la de extensión representada con un 70.59%. Apreciándose una gran satisfacción e identificación de los egresados con la institución.

Tabla 4*Niveles de empleabilidad según intervalos de edad*

Niveles de empleabilidad	Intervalos de edad										Total general	
	[14-20]		[21-30]		[31-40]		[41-50]		[51 a más]			
Bajo	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Medio	3	25%	6	15%	2	13%	4	22%	3	17%	18	18%
Alto	9	75%	32	82%	13	87%	14	78%	15	83%	83	81%
Total general	12	100%	39	100%	15	100%	18	100%	18	100%	102	100%

Figura 5*Distribución de niveles de empleabilidad según intervalos de edad*

En la tabla 4, y figura 5 de acuerdo a los resultados podemos afirmar con relación a los niveles de empleabilidad; independientemente a la edad el 87% corresponde al nivel alto en egresados entre 31 a 40 años de edad, el 75% a egresados entre 14 a 20 años de edad, existiendo un intervalo de 12 puntos de diferencia porcentual entre ambos, con tendencia a subir; no siendo la edad un factor influyente para mantenerse empleable en los diferentes grupos etarios. El grupo etario entre 31 a 40 años, se caracteriza por ser una etapa de mayor productiva del ser humanos y por consecuencia de mayor nivel empleabilidad. El nivel medio fluctúa entre el 25% de los egresados entre 14 a 20 años de edad y el 13% de los egresados entre 31 a 40 años de edad, existiendo un intervalo de 12 puntos de diferencia porcentual entre ambos; mientras que el nivel bajo es mínimo el 3% de los egresados entre 21 a 30 años de edad, considerándose esta la mejor edad reproductiva en la mujer.

4.2 Correlación de las variables

Para contrastar la hipótesis general y las específicas, se tomó en cuenta una significancia de 0.05. Además, la regla de decisión se presentó en función a:

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

4.2.1 Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima - 2020

H_a: Existe relación significativa entre la Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020

Tabla 5

Correlación de empleabilidad e imagen institucional

			Gestión de Empleabilidad	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Gestión de Empleabilidad	M Coeficiente de correlación	1,000	,427
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Imagen Institucional	Coeficiente de correlación	,427	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

En la tabla 5 se observa la correlación entre Gestión de Empleabilidad e Imagen Institucional es significativa 0,00 considerándose Correlación media moderada.

En la tabla 5 se observa una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio 0.427, es decir se confirma una correlación media entre variables de estudio. “Existe relación entre Gestión de empleabilidad e Imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima el valor de significancia es de $0.00 < 0,05$ lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.2.2 Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre los Componentes personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre los Componentes personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

Tabla 6

Correlación de componentes personales e imagen institucional

			Componentes personales	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Componentes Personales	Coeficiente de correlación	1,000	,360
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Imagen Institucional	Coeficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

En la tabla 6 se observa una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables de estudio 0.360, es decir se confirma una correlación media entre variables de estudio. “Existe relación entre Gestión de empleabilidad e Imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima el valor de significancia es de $0.00 < 0,05$ lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020

Ha: Existe relación significativa entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

Tabla 7*Correlación de componentes socio-personales e imagen institucional*

			Componentes socio-personales	Imagen institucional
Rho de Spearman	Componentes socio-personales	Coeficiente de correlación	1,000	,396
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Imagen institucional	Coeficiente de correlación	,396	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

En la tabla 7 se observa una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio 0.396, es decir se confirma una correlación media entre variables de estudio. “Existe relación entre Gestión de empleabilidad e Imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima el valor de significancia es de $0.00 < 0,05$ lo que lleva a rechazar la hipótesis nula

4.2.4 Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

Hi: Existe relación significativa entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020.

Tabla 8

Correlación de componentes de empleabilidad e imagen institucional

		Componentes empleabilidad	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Componentes empleabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,388
		N	.
	Imagen stitucional	Coeficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	,388
		N	,000
			102

En la tabla 8 se observa una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio 0.388, es decir se confirma una correlación media entre variables de estudio. “Existe relación entre Gestión de empleabilidad e Imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima el valor de significancia es de $0.00 < 0,05$ lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

IV. Discusión

En relación a la tabla 6 y en referencia a la primera hipótesis específica, sobre la relación significativa entre los Componentes personales y la imagen institucional se obtuvo lo siguiente ($p=0,00$; $\rho= 0.360$) es decir se confirma una correlación media entre la dimensión y la variable en estudio.

Así mismo, según los antecedentes revisados, León (2020), Mendoza (2020), Roque (2019), Benavidez y Cruz (2018) y Flores (2017) en Lima coinciden en encontrar que existe relación moderada fuerte y positiva y alta, nivel medio y significativa entre componentes personales con la imagen institucional, dichos trabajos se aplicaron en muestras amplias de más de 250 egresados; así también en la revisión de antecedentes; se encontró que existen estudios como los de Andrade (2020), Suarez (2019) y Ayre (2018) en Lima respectivamente se ha encontrado relaciones muy bajas y bajas entre dichas variables.

A partir de los análisis de los antecedentes citados, pueden señalarse dos diferencias relevantes entre ambos grupos de estudios, una de ellas es que el segundo caso las muestras son medianas y pequeñas entre 25 y 150 estudiantes y egresados, otra diferencia es en cuanto al modo de aplicación de los instrumentos, en el primer caso además de aplicación de encuestas se han incluido guías de observación y referencias de pares para la determinación de criterios de empleabilidad.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior del estudio; es similar en aspectos generales con el segundo grupo de trabajos, debido a que se ha considerado una muestra mediana de 102 egresados los que estaban conformados por 311 mujeres y 76 hombres siendo una población total de 387 egresados de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente; de la opción ocupacional de panadería pastelería.

Asimismo, en cuanto al instrumento aplicado fueron dos cuestionarios; el primero de la variable gestión de empleabilidad conformado por las dimensiones: componentes personales, componentes socio-personales en las que se consideró 22 ítems; y el segundo cuestionario de la variable imagen institucional conformado por las dimensiones: imagen física, imagen de extensión y atención administrativa, considerándose 19 ítems; para lo que se

empleó la técnica de auto encuesta.

La auto encuesta fue una búsqueda de información sistemática y ordenada con las mismas preguntas en el mismo orden a toda la población representativa de egresados que participaron voluntariamente del estudio, cabe aclarar que la auto encuesta se realizó de forma digital con el objetivo de llegar a un gran número de encuestados de forma simultánea; como se sabe los métodos indirectos de recojo de información; si bien por un lado permitir abreviar el tiempo también tienen la dificultad de ser menos confiables en cuanto a la información recogida, esto es un elemento que se debe considerar para la ponderación de los resultados alcanzados en el presente estudio, hecho que se puede mejorarse según se avance en el análisis y control de otros factores como confiabilidad de los instrumentos y su validez.

En el caso del primer objetivo específico, como puede observarse en la tabla 2 se ha encontrado un valor del 78% nivel alto del componente personal, estos resultados a juzgar por los antecedentes citados y las consideraciones sobre la aplicación de los instrumentos expresan un conformidad e identificación de la percepción de dicha variable por los egresados; así mismo puede inferirse que los resultados hallados no son generalizables a la población de referencia.

Como se observa en la tabla 7, en referencia a la segunda hipótesis específica, sobre la relación significativa entre los Componentes-socio personales y la imagen institucional se obtuvo lo siguiente ($p=0,00$; $\rho= 0.396$) es decir se confirma una correlación media entre la dimensión y la variable en estudio. Según los antecedentes revisados León (2020), Roque (2019), Suarez (2019), Turpo (2017) en Lima coinciden en encontrar que existe relación moderada fuerte y positiva y alta, nivel medio y positiva entre Componentes socio-personales con la imagen institucional, dichos trabajos se aplicaron en muestras amplias de más de 350 estudiantes y egresados; así también en la revisión de antecedentes se encontró que existen estudios como los de Suarez (2019) en Lima se ha encontrado relaciones muy bajas y bajas entre dichas variables. Así mismo Siddarth (2020), Sambell (2020), Mahajan (2017), Riquelme-Brevis (2018) en India y Chile; son investigaciones no correlacionales, pero consideran los indicadores del presente estudio.

A partir de los análisis de los antecedentes citados, pueden señalarse dos diferencias relevantes entre ambos grupos de estudios, una de ellas es que el segundo grupo de estudios son medianas entre 19 y 120 estudiantes y egresados, otra diferencia es en cuanto al modo de aplicación de los instrumentos, en el primer caso además de la aplicación de encuestas se han incluido técnicas de gabinete, fichaje bibliográfico y comentario, aplicación del instrumento Test; sobre todo para la determinación de Componentes socio-personales.

En relación a lo mencionado en el párrafo anterior, del presente estudio puede cotejar en aspectos generales con el segundo grupo de trabajo, debido a que se ha considerado un muestra mediana de 102 estudiantes egresados, siendo los instrumentos aplicados como ya se dijo en el párrafo anterior en esta tesis se presenta las características del instrumento que se señalaron en el párrafo anterior.

En el caso del segundo objetivo específico, como puede observarse en la tabla 2 se ha encontrado un valor del 90% nivel alto del componente Socio-personal, estos resultados a juzgar por los antecedentes citados y las consideraciones sobre la aplicación de los instrumentos expresan una conformidad de la percepción de dicha variable, apreciándose una gran satisfacción e identificación de los egresados con la institución; puede inferirse que los resultados hallados no son generalizables a la población de referencia.

Como se observa en la tabla 8, referente a la tercera hipótesis específica, sobre la relación significativa entre los Componentes empleabilidad y la imagen institucional se obtuvo lo siguiente ($p=0,00$; $\rho= 0.388$) es decir se confirma una correlación media entre la dimensión y la variable en estudio. Según los antecedentes revisados, Maldonado et al. (2019), Riquelme-Brevis, (2018), Cerrato, Argueta y Zavala (2016) en Chile y Honduras respectivamente y Mendoza (2020), Roque (2019) Benavidez y Cruz (2018) en Lima coinciden en encontrar que existe relación moderada fuerte y positiva y alta, nivel medio y positiva entre Componentes de empleabilidad con la imagen institucional, dichos trabajos se aplicaron en muestras amplias de más de 300 sujetos entre estudiantes y egresados; así también en la revisión de antecedentes se encontró que existen estudios como los de Andrade (2020), Suarez (2019) y Ayre (2018), en Lima respectivamente han encontrado relaciones muy bajas y

bajas entre dichas variables.

A partir de los análisis de los antecedentes citados, pueden señalarse dos diferencias relevantes entre ambos grupos de estudios, una de ellas es que el segundo grupo de estudios son medianas entre 19 y 100 estudiantes y egresados, otra diferencia es en cuanto el modo de aplicación de los instrumentos, situación que en el párrafo anterior se presenta y detallan las características del instrumento que se señalan.

En el caso del tercer objetivo específico, como puede observarse en la tabla 2 se ha encontrado un valor del 56% nivel alto del componente empleabilidad, estos resultados a juzgar por los antecedentes citados y las consideraciones sobre la aplicación de los instrumentos, expresan una conformidad e identificación de la percepción de dicha variable, puede inferirse que los resultados hallados no son generalizables a la población de referencia.

Como se observa en la tabla 5, en referencia a la hipótesis general, sobre la relación significativa entre las Variables de Gestión de empleabilidad e Imagen institucional se obtuvo Rho de Spearman = 0.427 confirmándose una correlación media entre las variables de estudio. Con relación a los resultados descriptivos podemos señalar que en la variable de gestión de empleabilidad se obtuvo las tendencias en las dimensiones: componente Socio-Personal nivel alto 90%, el componente personal 78% y el componente de empleabilidad con un 42%. Mientras que para la variable imagen institucional se obtuvo las tendencias en las dimensiones: Imagen Física con un nivel alto de 90.20%, mientras que en el nivel medio la dimensión de atención con un 75.49% y la de extensión representado con un 70.59%.

Así mismo, según los antecedentes revisados, Siddarth (2020), Chen (2016), India y Taiwán respectivamente y Cerrato, Argueta y Zavala (2016) India y Honduras y Mendoza (2020), Roque (2019), en Lima coinciden en encontrar que existe relación moderada y media significativa entre la gestión de empleabilidad y la imagen institucional, dichos trabajos se aplicaron en muestras amplias de más de 300 egresados; así también en la revisión de antecedentes se encontró que existen estudios como los de Suarez (2019), Andrade (2020) y Ayre (2018) en Lima respectivamente han encontrado relaciones muy bajas y bajas entre dichas variables.

A partir de los análisis de los antecedentes citados, pueden señalarse

dos diferencias relevantes entre ambos grupos de estudios, una de ellas es que el segundo caso las muestras son medianas y pequeñas entre 19 y 150 estudiantes y egresados, otra diferencia es en cuanto al modo de aplicación de los instrumentos, en el primer caso además de aplicación de encuestas se han incluido guías de observación y referencias de pares para la determinación de criterios de empleabilidad.

En relación a lo mencionado en el párrafo anterior, el presente estudio es similar en aspectos generales con el segundo grupo de trabajos, debido a que se ha considerado una muestra mediana de 102 egresados los que estaban conformados por 311 mujeres y 76 hombres siendo una población total de 387 egresados de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente; de la opción ocupacional de panadería pastelería.

Asimismo, en cuanto al instrumento aplicado fueron cuestionarios; de ambas variables gestión de empleabilidad con 22 ítems; imagen institucional 19 ítems; para lo que se empleó la técnica de auto encuesta; que fue una búsqueda de información sistemática con el objetivo de llegar a un gran número de encuestados de forma simultánea; como se sabe los métodos indirectos de recojo de información; puede mejorarse según se avance en el análisis y control de otros factores como la confiabilidad de los instrumentos y su validez.

En el caso del objetivo general, como puede observarse en la tabla 2 se ha encontrado un valor del 81% nivel alto de la gestión de empleada y en la tabla 3 un valor de 79.41% nivel alto en imagen institucional; estos resultados a juzgar por los antecedentes citados y las consideraciones sobre la aplicación de los instrumentos, expresan una conformidad e identificación de la percepción de dicha variable. Con relación a los datos demográficos específicamente la edad se pudo determinar nivel alto para el 87% de los egresados entre 31 a 40 años de edad, 75% de los egresados entre 14 a 20 años de edad, existiendo un intervalo de 12 puntos de diferencia porcentual entre ambos, con tendencia a subir; no siendo la edad un factor influyente para la empleabilidad en los diferentes intervalos de grupos etarios; puede inferirse que los resultados hallados no son generalizables a la población de referencia

VI. Conclusiones

Primera: Respecto al resultado general se comprobó que la relación entre la Gestión de empleabilidad e imagen institucional tiene un nivel de correlación ($\rho=0,427$) y un nivel de significancia ($\text{Sig.}=0,000<0,05$), representando una correlación media moderada considerable entre las variables donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Segunda: Respecto al resultado específico, la relación entre los componentes personales y la imagen institucional tiene un nivel de correlación ($\rho=0,360$) y un nivel de significancia ($\text{Sig.}=0,000<0,01$) representando una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Tercera: Respecto al resultado específico, la relación entre los componentes socio-personales y la imagen institucional tiene un nivel de correlación ($\rho=0,396$) y un nivel de significancia ($\text{Sig.}=0,000<0,01$), representando una correlación moderada media positiva entre las variables de estudio, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarta: Respecto al resultado específico, la relación entre los componentes de empleabilidad y la imagen institucional tiene un nivel de correlación ($\rho=0,388$) y un nivel de significancia ($\text{Sig.}=0,000<0,01$), representando una correlación moderada baja positiva entre las variables de estudio, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VII. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a la comunidad educativa del CETPRO Nicolás de Piérola reforzar los vínculos institucionales con el sector productivo buscando promover la inserción laboral de los egresados.

Segunda: Al director y plana docente implementar en la gestión de las programaciones curriculares el logro de objetivos ; en la ejecución de las actividades planificadas en el currículo se vean reflejadas en evidencias, como la inserción al mercado laboral de egresados.

Tercera Se sugiere al equipo directivo fortalecer la gestión administrativa en el área de imagen institucional y de extensión con la difusión de servicios mediante sistemas de comunicación digital, redes sociales.

Cuarta: Al director y docente priorizar acciones de presupuestos de inversión en la mejora de infraestructura de talleres, que permita la ejecución de actividades en situaciones reales de trabajo.

Referencias

- Alles, M. A. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestion por competencias*. Editor Granica,. <https://n9.cl/Ottoa>
- Alhazmi, F. (2020). *Percepciones de los estudiantes universitarios sauditas sobre la calidad del servicio en Educación*. Universidad de Taibah, Arabia Saudita URL: <https://doi.org/10.5539/jel.v9n5p151>
- Alva Tamayo, D. H. (2020). *Infraestructura arquitectónica educativa e imagen institucional en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40235>.
- Andrade Babilonia, J. L. (2020). *Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/ntxp>
- Ayre Yangali, C. (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14720>.
- Benavidez Núñez, C. E. y Cruz Villegas, H. N. (2018). *Nivel de Empleabilidad y Desarrollo Socioeconómico de los Jóvenes de 18 – 25 Años de la Ciudad de Chota*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32072>.
- Bist, S.S., Mehta, N., Mehta, D. y Meghrajani, I. (2020). Percepción de los empleadores sobre las habilidades de empleabilidad de los estudiantes de gestión en prácticas. *Revista internacional de aprendizaje integrado en el trabajo*. 21 (2). págs. 145-161. <https://ssrn.com/abstract=3654948>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima
- Cerrato, K., Argueta, L. y Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración (EyA)*, 7(1), 21-40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>

- Chambergro, E. J. S. y Alcarazo, D. E. T. (2019). Estrategias de marketing educativo para el posicionamiento de una institución educativa – 2018. *Horizonte Empresarial* 6(1), 24-31. <https://n9.cl/v6ls>
- Chambio Castañeda, C. D. C. (2019). *Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 Huaura Huacho 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26380>
- Chen, C. T. (2016). The Investigation on Brand Image of University Education and Students' Word-of-Mouth Behavior. *Higher Education Studies*, 6(4), 23-33. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1113496>
- Cheptoo, R. (2020). El papel de la competencia en la reducción del desempleo juvenil: Basado en la competencia Enfoque del plan de estudios. *Shanlax Internacional Revista de educación*, vol. 8, no. 4, págs. 33-37. DOI: <https://doi.org/10.34293/education.v8i4.3343>
- Chiavenato, I. (2007). Chiavenato, I., Chiavenato, I., Chiavenato, I., Chiavenato, I., Chiavenato, I., Chiavenato, I., y Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración, capítulo 1. Ed. McGraw-Hill, México, 21. <https://n9.cl/xh7i>
- Çırak-kurt, S. y Kalman, M. (2019). Probing School Image at High Schools: Scale Development and a Discriminant Analysis. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6 (2), 243-260. <https://doi.org/10.33200/ijcer.562969>
- Cortés Cortés, M. E. y Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1750>
- De Grip, A., Van Loo, J. y Sanders, J. (2004). El índice de empleabilidad de la industria: teniendo en cuenta las características de la oferta y la demanda. *Laboratorio internacional. Rev.*, 143, 211.
- Díaz Dumont, J. R., Núñez Lira, L. A., y Cáceres Limaco, K. V. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y*

científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 169-197.

<https://n9.cl/aes5s>

Durán-Aponte, E. y Arias-Gómez, D. (2015). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 320-340.

<https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856275007.pdf>.

Eger, L., Egerová, D., y Pisoňová, M. (2018). Evaluación de la imagen escolar. *Revista del Centro de Estudios de Política Educativa*, 8 (2), 97-122.

<https://cepsj.si/index.php/cepsj/article/view/546>.

Enríquez, A y Galindo M. (2015). “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?

<https://n9.cl/pf45w>

Fiszbein, A., Oviedo, M., y Stanton, S. (2018). *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades*.

Caracas: CAF. Retrieved from. <https://n9.cl/6a5ez>

Flores, M. (2017). *Infraestructura escolar e imagen institucional de las instituciones educativas UGEL 10 Chancay-2015*. [Tesis de Maestría,

Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/wop6>

García Morales, S. N. (2019). *El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37691>

González de la Rosa, J. T. (2016) *Modelo de factores predictores de desempeño e imagen institucional validado en colegios confesionales dominicanos*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Montemorelos].

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/197>

González-Pérez, A. (2015). Claves pedagógicas para la mejora de la calidad del EEES. *Educatio Siglo XXI*, 33(1 Marzo), 259-276.

<https://doi.org/10.6018/j/222591>

- Gordillo, L. D., Domínguez, B. M., Vega, C., De la Cruz, A., y Ángeles, M. (2020). El marketing educativo como estrategia para la satisfacción de alumnos universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 8(spe), e499. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nspe1.499>
- Haddad, B., y Marx, A. A. (2018). Percepciones de los estudiantes sobre las habilidades sociales y la autoeficacia en las decisiones profesionales a través de la participación en SAE. *Revista de educación agrícola*, 59(4), 159-176. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1200386>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). México DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Iglesias-Cortizas, M. J., y Rodicio-García, M. L. (2013). El desarrollo de la creatividad e innovación. Un reto ante la crisis actual. *Revista de investigación en educación*, 11(1), 134-148. <https://cutt.ly/BkCINj1>
- INEI (2020) Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana Informe Técnico. <https://cutt.ly/BkCzoqy>
- Kulik, A.A., Lazareva, P.V., Ippolitova, N.V., Egorova, A.E., Nedorezova, O. Yu. (2020). Enfoque basado en competencias y competencias en la educación superior: una revisión teórica. *Propósitos y Representaciones*, 8 (SPE2), e645. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.645>
- León, P. (2020). Calidad de servicio e imagen institucional: caso de estudio GAD San Miguel de Bolívar. <http://doi.org/10.33789/enlace.19.2.75>
- Lee, C.K. y Chen, H.C. (2018). Configuración de activos de imagen escolar de universidades en Taiwán. *Revista Universal de Investigación Educativa*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1165467>
- Eger, L., Egerová, D. y Pisoňová, M. (2018). Evaluación de la imagen escolar. *Revista del Centro de Estudios de Política Educativa*, 8 (2), 97-122. <https://cepsj.si/index.php/cepsj/article/view/546>
- Mahajan, P. y Suresh, G., (2017). Enfoque de las habilidades de empleabilidad en la educación técnica y su impacto en la satisfacción de seleccionar un

instituto. *Revista Internacional de Gestión y Ciencias Sociales*. 5 (2), 258-265 <https://ssrn.com/abstract=2927338>

Maldonado, J., Guzmán, M. C., y Macías, G. H. (2019). Estudio de inserción laboral de los graduados, Carrera Marketing, *Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Universidad y Sociedad*, 11(2), 99-103. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Ma'dan, M., Ismail, M.T. y Daud, S. (2020). Influencia del factor de competitividad en el nivel de competencia de los graduados. *Revista asiática de educación universitaria*, 16 (3), 292-302. <https://cutt.ly/skCQ0PN>

Martínez Rueda, N., Aróstegui Barandica, I. y Galarreta Lasa, J. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 123-154 <https://roderic.uv.es/handle/10550/68917>

Mendoza Sánchez, Y. (2020). *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/lkN4lbx>

Meneses Crispín, Á. R. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010-2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6637>.

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., & Cruz-Benito, J. (2018). *Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU*. <https://gredos.usal.es/handle/10366/143320>.

Neffa, J.C. (Diciembre 2016) *El concepto de empleabilidad y sus usos*. Conference: Congreso de la Asociación Uruguaya de Sociología del Trabajo. National Scientific and Technical Research Council. Uruguay. <https://www.researchgate.net/publication/321546181>

- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la educación*, (48), 273-291.
<https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Osman, A.R., Sohel-Uz-Zaman, A.S.M., Ashraf, M.A. y Uddin, A. (2020). Reivindicación de la calidad del servicio de la educación a través de la ecuación estructural (SEM): la perspectiva de los estudiantes internacionales. *Revista Internacional de Educación Superior*, 9(3), 158-172. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1248449>.
- Paredes Meza, N. E. (2017). *Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/GkN2rsb>
- Pérez Salazar, E. G. (2018). Modelo de gestión de marketing educativo basado en el enfoque de Philip Kotler para incrementar el servicio educativo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry. La Victoria–Chiclayo 2018. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31776>.
- Questa, M. (2014). Aportes para la gestión de la imagen institucional de los centros educativos. *Cuadernos de investigación Educativa*, 5(20), 93-116. <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643895007.pdf>.
- Riquelme-Brevis, H., Rivas-Burgos, M., y Riquelme-Brevis, M. (2018). Criterios de empleabilidad en la educación técnico-profesional. Tensiones y retos en la especialidad salud, Araucanía, Chile. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 179-203. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.11>
- Rodríguez, R. D. C. M., Corona, L. B., y Espinosa, A. H. (2019). Competencias genéricas para la globalización desde la perspectiva de los estudiantes de ingeniería. Bulgarian Comparative Education Society.
<https://eric.ed.gov/?id=ED596922>.
- Roque Paredes, O. (2019). *Influencia de la gestión universitaria en la empleabilidad del egresado de la carrera de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3650>

- Sambell, R., Devine, A., Lo, J., & Lawlis, T. (2020). Work-integrated learning builds student identification of employability skills: Utilizing a food literacy education strategy. *International Journal of Work Integrated Learning*, 21(1), 63-87. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_21_1_63_87.pdf
- Sameena, T. K. (2020). Percepción de los estudiantes sobre la calidad de los servicios básicos en las instituciones de educación superior en los EAU. *Shanlax International Journal of Education*, 8(2), 43-49. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1256066>.
- Ada, S., Baysal, Z.N. y Erkan, S. Ş. (2017). Una evaluación de la calidad del servicio en la educación superior: estudiantes del departamento de educación de las universidades de Marmara y Niğde Omer Halisdemir. *Revista Universal de Investigación Educativa*, 5 (11), 2056–2065. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051122>
- Shiferaw, R. M. (2020). Effects of short-term training on pastoral community employment creation and livelihood improvement: a study on selected Ethiopian pastoral areas. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*,. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00128-2>
- Snape, P. (2017). Enduring Learning: Integrating C21st Soft Skills through Technology Education. *Design and Technology Education*, 22(3), n3. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1164214>.
- Suarez Escobar, L. A. (2019). *El marketing estratégico y la gestión de la calidad y su influencia en la imagen institucional en la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villareal] <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3608>
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista De Investigación En Educación*, 14(1), 67-84. <https://cutt.ly/HkMMkf4>
- Tanyildiz, HBA y Serin, H. (2020). La relación entre la imagen organizacional y la percepción de ciudadanía organizacional de los académicos. *Revista Internacional de Estudios de Educación y Alfabetización*, 8(1), 14-23. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1246196>.

- Tenorio Manayay, D. (2020). El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51-75.
<https://doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>
- Chaparro, J. T., & Jaimes, D. (2017). Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional. *Apuntes universitarios*, 7(1), 97-116. <https://cutt.ly/gkM9y41>
- Yalle Taboada, E. A. (2015). La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N°7073 de la UGEL N° 01. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/369>.

ANEXOS

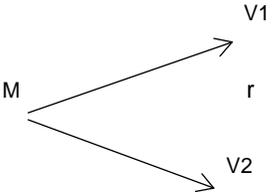
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variables

Matriz de Consistencia del Proyecto

Título: “Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020”

Autora: Lucia Olga Sánchez Benavente

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable: Gestión de la empleabilidad						
<p>¿Cuál es la relación entre Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima - 2020?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre los Componentes personales y la imagen institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima - 2020</p> <p>Objetivos específicos 1 Determinar la relación que existe entre los Componentes personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p> <p>Objetivo específicos 2 Determinar la relación que existe entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p> <p>Objetivo específicos 3 Determinar relación que existe entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:1 Existe relación significativa entre los Componentes personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p> <p>Hipótesis específicas:2 Existe relación significativa entre los Componentes socio-personales y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p> <p>Hipótesis específicas:3 Existe relación significativa entre los Componentes de empleabilidad y la imagen institucional en los egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima – 2020</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
			Componentes personales	<ul style="list-style-type: none"> Competencias laborales básicas: • Cualidades personales • Habilidades de búsqueda de empleo 	1 - 6	Escala: ordinal	Alto (23 - 30) Medio (14 - 22) Bajo (6 - 13)		
			Componentes socio-personales	<ul style="list-style-type: none"> Competencias laborales genéricas: • Gestión de recursos personales • Relaciones interpersonales. • Conocimiento informático 	7 - 15			Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (34 - 45) Medio (21 - 33) Bajo (9 - 20)
			Componentes de Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Competencias laborales específicas: • Dominio técnico - éticas. • Experiencia laboral • Formación adecuada • Emprendedurismo. 	16 - 22			Alto (27 - 35) Medio (17 - 26) Bajo (7 - 16)	
			Empleabilidad		1 - 22		Alto (82 - 110) Medio (52 - 81) Bajo (22 - 51)		
			Variable: Imagen Institucional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
			Imagen Física	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Equipos y maquinarias • Agentes educativos 	1 - 7		Alto (19 - 25) Medio (12 - 18) Bajo (5 - 11)		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: Correlacional. No experimental, transversal, Descriptivo,</p>  <p>Donde: M = Muestra de la población V₁ = Variable: Gestión de empleabilidad V₂ = Variable: Imagen institucional r = Correlación entre 2 variables Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 310 egresados</p> <p>Tipo de muestra: Muestra intencional por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: 100 egresados del CEPRO Nicolás de Piérola entre los años 2017, 2018, 2019 y 2020</p> <p>Criterios de inclusión: Egresados de la opción ocupacional de pastelería panadería.</p> <p>Criterios de exclusión: Alumnos NE</p>	<p>Variable 1: Gestión de la empleabilidad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autores: Meneses (2017), Mendoza (2020), Ayre (2018), Orellana (2018) Estructura: 26 ítems distribuidos en tres dimensiones: Componentes personales, Componentes socio-personales, Componentes de empleabilidad</p> <p>Variable 2: Imagen Institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autores: Yalle 2015, Suarez 2019, Díaz (2018) Estructura: 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: Imagen Física, Imagen de Extensión, Atención administrativa</p>	<p>Estadística descriptiva: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos para mostrar los resultados encontrados.,</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Escala de percepción sobre Gestión de empleabilidad e Imagen institucional

Datos Generales

Sexo: Masculino () Femenino ()
Edad: 14 a 20 () 21 a 30 () 31 a 40 () 41 a 50 () 51 a mas ()

Instrucciones

Estimado egresado, la presente encuesta es anónima, y se realiza con fines de investigación; por lo que le agradezco su participación y se solicita responder con la mayor honestidad posible. No existen respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa (X) la opción que considere conveniente, utilizando la siguiente escala:

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

I PARTE

En relacionada a los estudios realizados en el CETPRO Nicolás de Piérola y su experiencia laboral hasta la actualidad usted diría con referencia a:

Nº	PREGUNTA S	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Mis habilidades personales					
1	Soy capaz de cumplir con los acuerdos y normas establecidas					
2	Si hay que hacer algo tomo la iniciativa, antes que me lo pidan					
3.	Tengo confianza en lo que hago					
4	Busco trabajo a través avisos					
5	Me siento capacitado para presentarme a una entrevista de trabajo					
6	Soy una persona comunicativa					
	En relación a mis habilidades que tengo para buscar empleo podría afirmar que:					
7	Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.					
8	Me muestro comprensivo hacia las necesidades de mis compañeros de trabajo					
9	Estoy dispuesto a estar constantemente actualizando mis conocimientos relacionados a mi ocupación o profesión					
10	Escucho con atención el mensaje de la otra persona para poder entenderlo					
11	Ante alguna situación de emergencia me siento capaz de dirigir el trabajo					
12	Cuento con la experiencia solicitada en los trabajos.					
13	Manejo equipos tecnológicos de la opción ocupacional que estudie					
14	Manejo de manera adecuada las redes sociales.					

15	Utilizo las herramientas básicas de ofimática (Word, Excel, Power Point).					
	De acuerdo a su experiencia laboral, considerando que haya tenido esta oportunidad usted diría que:					
16	Después de egresar le tomó mucho tiempo conseguir empleo en la opción que estudio					
17	En qué medida su trabajo actual se relaciona con sus estudios en el que se formó.					
18	Cuento con algún certificado técnico relacionado al puesto de trabajo al que postula.					
19	Tiene manejo adecuado de matemáticas básicas que aplica a las actividades laborales.					
20	Me resulta comprensible la interpretación del manual de instrucción de la máquina de panadería.					
21	Me siento preparado para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o servicio					
22	Cuento con conocimientos básicos para iniciar una pequeña empresa					

Parte II

Con referencia al servicio brindado por el CETPRO Nicolás de Piérola durante mi formación podría decir:

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	En relación a las condiciones físicas del local en el cual estudie diría que:					
1.	El mantenimiento de la infraestructura es adecuada					
2.	El taller esta implementado con equipos de audiovisuales para dar un mejor servicio					
3.	El taller cuenta con máquinas y equipos requeridos para la especialidad					
4.	Los docentes visten apropiadamente reflejando una buena imagen de la institución.					
5.	Los docentes tiene la capacidad de trabajar en equipo					
	En relación a la publicidad emitida por la institución a través de diferentes medios de comunicación y actividades públicas considera que:					
6.	Los avisos radiales emitidos para promocionar los módulos de enseñanza son precisos.					
7.	Las exposiciones de los trabajos que realizan los alumnos son interesantes					
8.	La atención brindada a través del teléfono fijo respondió a su requerimiento					
9.	La información publicitaria emitida en Facebook le fue de utilidad					
10.	Las instalaciones de la institución se mantiene limpias y ordenadas					
11.	El director se preocupa por la mejora de las instalaciones					
	En relación a la atención administrativa no pedagógica usted puede manifiestar que:					
12.	Me senti satisfecho con la información solicitada referente a mi trámite.					
13.	Cuando solicité requisitos de matrícula la atención					

	fue inmediata.					
14.	La inscripción de matrícula para estudiar fue sencilla					
15.	El trámite para solicitar el certificado de estudios es sencillo.					
16.	El trámite para obtener el certificado de estudios fue rápido.					
17.	Pienso que el certificado de estudios me sirve para buscar empleo.					
18.	Obtener el título de auxiliar técnico me ayudará a conseguir un puesto de trabajo.					
19.	El horario de atención de Dirección es asequible.					

Anexo 5

Operacionalización de la variable *Gestión de Empleabilidad*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Componentes personales	Competencias laborales básicas: Cualidades personales Habilidades de búsqueda de empleo	1 - 6	Siempre(5)	Alto (23 - 30) Medio(14 -22) Bajo (6 - 13)
Componentes socio-personales	Competencias laborales genéricas: Gestión de recursos personales Relaciones interpersonales. Conocimiento informático	7 - 15	Casi siempre(4) Algunas veces(3) Casi nunca(2)	Alto (34 - 45) Medio(21-33) Bajo (9 - 20)
Componentes de Empleabilidad	Competencias laborales específicas: Dominio técnico-éticas. Experiencia laboral Formación adecuada Emprendedurismo.	16 - 22	Nunca(1)	Alto (27-35) Medio(17-26) Bajo (7- 16)
Empleabilidad		1 - 22		Alto (82-110) Medio(52-81) Bajo (22-51)

Anexo 6

Matriz de operacionalización de la variable Imagen Institucional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Imagen Física	Infraestructura	1 - 7		Alto (19 - 25)
	Equipos y maquinarias			Medio (12 - 18)
	Agentes educativos			Bajo (5 - 11)
Imagen de Extensión	Marketing	8 - 13	Siempre (5)	Alto (23 - 30)
	Medios de comunicación		Casi siempre (4)	
	Gestión de Mantenimiento		Algunas veces (3)	
	Atención		Casi	
Atención administrativa	Capacidad de respuesta	14 - 19	nunca (2)	Alto (30 - 40)
	Calidad de servicio		Nunca (1)	Medio (19 - 29)
Imagen		1 - 19		Bajo (8 - 18)
				Alto (71 - 95)
				Medio (46 - 70)
				Bajo (19 - 45)

Anexo 7

Población de estudio

MODULOS	2020		2019		2018		2017		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
ASISTENTE EN REPOSTERIA	1	18	4	19	5	20	7	22	
TOTAL	19		23		25		29		96
ASISTENTE EN PANADERIA	3	22	6	18	8	14	7	18	
TOTAL	25		24		22		25		96
ASISTENTE EN PASTELERIA COMERCIAL	1	23	6	19	7	20	7	19	
TOTAL	24		25		27		26		102
ASISTENTE EN FINA	2	21	3	19	5	16	4	23	
TOTAL	23		22		21		27		93
									387

MUESTRA	
TIPO	TAMAÑO
<ul style="list-style-type: none"> • Intencional • Por conveniencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 egresados

Anexo 8

Validez de los Instrumentos por Juicio de expertos

Nro.	Experto	Resultados
1	Mg. Guido Junior Bravo Huaynates	Aplicable
2	Dra. Rosalía Zarate Barrial	Aplicable
3	Dra. María Del Carmen Ancaya Martínez,	Aplicable
Total		Aplicable

Validación de Juicio de expertos

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 /Componentes personales							
1	Soy capaz de cumplir con los acuerdos y normas establecidas	x		x		x		
2	Si hay que hacer algo tomo la iniciativa, antes que me lo pidan	x		x		x		
3	Tengo confianza en lo que hago	x		x		x		
4	Busco trabajo a través avisos	x		x		x		
5	Soy tolerante con las ideas diferentes a las mías	x		x		x		
6	Me siento capacitado para presentarme a una entrevista de trabajo	x		x		x		
7	Soy una persona comunicativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 / Componentes socio-personales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	x		x		x		
9	Me muestro comprensivo hacia las necesidades de mis compañeros de trabajo	x		x		x		
10	Estoy dispuesto a estar constantemente actualizando mis conocimientos relacionados a mi ocupación o profesión	x		x		x		
11	Escucho con atención el mensaje de la otra persona para poder entenderlo	x		x		x		
12	Ante alguna situación de emergencia me siento capaz de dirigir el trabajo	x		x		x		
13	Cuento con la experiencia solicitada en los trabajos	x		x		x		
14	Manejo equipos tecnológicos de la opción ocupacional que estudie	x		x		x		
15	Manejo de manera adecuada las redes sociales	x		x		x		
16	Utilizo las herramientas básicas de ofimática (Word, Excel, power point).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 / Componentes Empleabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Después de egresar le tomó mucho tiempo conseguir empleo en la opción que estudio	x		x		x		
18	En qué medida su trabajo actual se relaciona con sus estudios en el que se formó.	x		x		x		
19	Cuento con algún certificado técnico relacionado al puesto de trabajo al que postula.	x		x		x		

20	Tiene manejo adecuado de matemáticas básicas que aplica a las actividades laborales.	x		x		x	
21	Me resulta comprensible las interpretaciones del manual de instrucción de la máquina de panadería.	x		x		x	
22	Me siento preparado para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o servicio	x		x		x	
23	Cuento con conocimientos básicos para iniciar una pequeña empresa	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:Guido Junior Bravo Huaynates..... DNI: 21134641

Especialidad del validador:.....Metodología de investigación.....

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

Lima, 12 de noviembre del 2020.

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Imagen Física							
1	El mantenimiento de la infraestructura es adecuada	x		x		x		
2	El taller esta implementado con equipos de audiovisuales para dar un mejor servicio	x		x		x		
3	El taller cuenta con máquinas y equipos requeridos para la especialidad	x		x		x		
4	Los docentes visten apropiadamente reflejando una buena imagen de la institución.	x		x		x		
5	Los docentes tiene la capacidad de trabajar en equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 / Imagen de Extensión							
6	Los avisos radiales emitidos para promocionar los módulos de enseñanza son precisos.	x		x		x		
7	Las exposiciones de los trabajos que realizan los alumnos son interesantes	x		x		x		
8	La atención brindada a través del teléfono fijo respondió a su requerimiento	x		x		x		
9	La información publicitaria emitida en Facebook le fue útil	x		x		x		
10	Las instalaciones de la institución se mantiene limpias y ordenadas	x		x		x		
11	El director se preocupa por la mejora de las instalaciones	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 / Atención administrativa							
12	Me sentí satisfecho con la información solicitada referente a mi trámite.	x		x		x		
13	Cuando solicité requisitos de matrícula la atención fue inmediata.	x		x		x		
14	La inscripción de matrícula para estudiar fue sencilla	x		x		x		
15	El trámite para solicitar el certificado de estudios es sencillo.	x		x		x		
16	El trámite para obtener el certificado de estudios fue rápido.	x		x		x		
17	Pienso que el certificado de estudios me sirve para buscar empleo.	x		x		x		
18	Obtener el título de auxiliar técnico me ayudará a conseguir un puesto de trabajo.	x		x		x		
19	El horario de atención de Dirección es asequible.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [_] No aplicable [_]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Guido Junior Bravo Huaynates..... DNI: 21134641

Especialidad del validador:.....Metodología de investigación.....

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

Lima, 12 .de noviembre del 2020.

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

Firma del Experto Informante.

Dra. Rosalía Zarate Barrial

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 / Componentes personales								
1	Soy capaz de cumplir con los acuerdos y normas establecidas	✓		✓		✓		
2	Si hay que hacer algo tomo la iniciativa, antes que me lo pidan	✓		✓		✓		
3	Tengo confianza en lo que hago	✓		✓		✓		
4	Busco trabajo a través avisos	✓		✓		✓		
5	Soy tolerante con las ideas diferentes a las mías	✓		✓		✓		
6	Me siento capacitado para presentarme a una entrevista de trabajo	✓		✓		✓		
7	Soy una persona comunicativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 / Componentes socio-personales								
8	Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Me muestro comprensivo hacia las necesidades de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Estoy dispuesto a estar constantemente actualizando mis conocimientos relacionados a mi ocupación o profesión	✓		✓		✓		
11	Escucho con atención el mensaje de la otra persona para poder entenderlo	✓		✓		✓		
12	Ante alguna situación de emergencia me siento capaz de dirigir el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cuento con la experiencia solicitada en los trabajos	✓		✓		✓		
14	Manejo equipos tecnológicos de la opción ocupacional que estude	✓		✓		✓		
15	Manejo de manera adecuada las redes sociales	✓		✓		✓		
16	Utilizo las herramientas básicas de ofimática (Word, Excel, PowerPoint).	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 / Componentes Empleabilidad								
17	Después de egresar le tomó mucho tiempo conseguir empleo en la opción que estudio	✓		✓		✓		
18	En qué medida su trabajo actual se relaciona con sus estudios en el que se formó.	✓		✓		✓		
19	Cuento con algún certificado técnico relacionado al puesto de trabajo al que postula.	✓		✓		✓		
20	Tiene manejo adecuado de matemáticas básicas que aplica a las actividades laborales.	✓		✓		✓		
21	Me resulta comprensible las interpretaciones del manual de instrucción de la máquina de panadería.	✓		✓		✓		
22	Me siento preparado para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o servicio	✓		✓		✓		
23	Cuento con conocimientos básicos para iniciar una pequeña empresa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable [_]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosalía Zarate Barrial DNI: 06567862

Especialidad del validador: Docente en Ciencias de la Educación

15 de noviembre del 2020

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El mantenimiento de la infraestructura es adecuada	✓		✓		✓		
2	El labor está implementado con equipos de audiovisuales para dar un mejor servicio.	✓		✓		✓		
3	El labor cuenta con máquinas y equipos requeridos para la especialidad	✓		✓		✓		
4	Los docentes visitan apropiadamente reflejando una buena imagen de la institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes tienen la capacidad de trabajar en equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 / Imagen de Estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los eventos realizados sirven para promocionar los estudios de enseñanza en proceso.	✓		✓		✓		
7	Las exposiciones de los trabajos que realizan los alumnos son interesantes	✓		✓		✓		
8	La atención brindada a través del teléfono ha respondido a su requerimiento	✓		✓		✓		
9	La información publicitaria emitida en Facebook le fue útil	✓		✓		✓		
10	Las instalaciones de la institución se mantienen limpias y ordenadas	✓		✓		✓		
11	El director se preocupa por la mejora de las instalaciones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 / Atención al estudiante		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Me sentí satisfecho con la información solicitada referente a mi trámite	✓		✓		✓		
13	Cuando solicite requisitos de matrícula la atención fue inmediata	✓		✓		✓		
14	La inscripción de matrícula para estudiar fue sencilla	✓		✓		✓		
15	El trámite para solicitar el certificado de estudios es sencillo	✓		✓		✓		
16	El trámite para obtener el certificado de estudios fue rápido	✓		✓		✓		
17	Pienso que el certificado de estudios me sirve para buscar empleo	✓		✓		✓		
18	Obtener el título de auxiliar técnico me ayudará a conseguir un puesto de trabajo	✓		✓		✓		
19	El horario de atención de Dirección es amigable	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): Existe suficiencia en aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosalía Zarate Barrial DNI: 06567862

Especialidad del validador: Docente en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para responder al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

15 de noviembre del 2020

Rosalía Zarate Barrial
Firma del Experto Informante.

Dra. María Del Carmen Ancaya Martínez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 /Componentes personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy capaz de cumplir con los acuerdos y normas establecidas	X		X		X		
2	Si hay que hacer algo tomo la iniciativa, antes que me lo pidan	X		X		X		
3	Tengo confianza en lo que hago	X		X		X		
4	Busco trabajo a través avisos	X		X		X		
5	Soy tolerante con las ideas diferentes a las mías	X		X		X		
6	Me siento capacitado para presentarme a una entrevista de trabajo	X		X		X		
7	Soy una persona comunicativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 /Componentes socio-personales		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Me muestro comprensivo hacia las necesidades de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Estoy dispuesto a estar constantemente actualizando mis conocimientos relacionados a mi ocupación o profesión	X		X		X		
11	Escucho con atención el mensaje de la otra persona para poder entenderlo	X		X		X		
12	Ante alguna situación de emergencia me siento capaz de dirigir el trabajo	X		X		X		
13	Cuento con la experiencia solicitada en los trabajos	X		X		X		
14	Manejo equipos tecnológicos de la opción ocupacional que estudie	X		X		X		
15	Manejo de manera adecuada las redes sociales	X		X		X		
16	Utilizo las herramientas básicas de ofimática (Word, Excel, power point).	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 /Componentes Empleabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Después de egresar le tomó mucho tiempo conseguir empleo en la opción que estudio	X		X		X		
18	En qué medida su trabajo actual se relaciona con sus estudios en el que se formó.	X		X		X		
19	Cuento con algún certificado técnico relacionado al puesto de trabajo al que postula.	X		X		X		
20	Tiene manejo adecuado de matemáticas básicas que aplica a las actividades laborales.	X		X		X		
21	Me resulta comprensible las interpretaciones del manual de instrucción de la máquina de panadería.	X		X		X		
22	Me siento preparado para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o servicio	X		X		X		
23	Cuento con conocimientos básicos para iniciar una pequeña empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

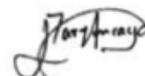
Ate-05 de noviembre 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Imagen Física							
1	El mantenimiento de la infraestructura es adecuada	X		X		X		
2	El taller esta implementado con equipos de audiovisuales para dar un mejor servicio	X		X		X		
3	El taller cuenta con máquinas y equipos requeridos para la especialidad	X		X		X		
4	Los docentes visten apropiadamente reflejando una buena imagen de la institución.	X		X		X		
5	Los docentes tiene la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 / Imagen de Extensión							
6	Los avisos radiales emitidos para promocionar los módulos de enseñanza son precisos.	X		X		X		
7	Las exposiciones de los trabajos que realizan los alumnos son interesantes	X		X		X		
8	La atención brindada a través del teléfono fijo respondió a su requerimiento	X		X		X		
9	La información publicitaria emitida en Facebook le fue utilidad	X		X		X		
10	Las instalaciones de la institución se mantiene limpias y ordenadas	X		X		X		
11	El director se preocupa por la mejora de las instalaciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 / Atención administrativa							
12	Me sentí satisfecho con la información solicitada referente a mi trámite.	X		X		X		
13	Cuando solicité requisitos de matricula la atención fue inmediata.	X		X		X		
14	La inscripción de matricula para estudiar fue sencilla	X		X		X		
15	El trámite para solicitar el certificado de estudios es sencillo.	X		X		X		
16	El trámite para obtener el certificado de estudios fue rápido.	X		X		X		
17	Pienso que el certificado de estudios me sirve para buscar empleo.	X		X		X		
18	Obtener el título de auxiliar técnico me ayudará a conseguir un puesto de trabajo.	X		X		X		
19	El horario de atención de Dirección es asequible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

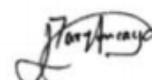
Ate-05 de noviembre 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 9
Prueba de Confiabilidad
Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	22

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	19

Determinación de Niveles y Rangos según Variables:

Variable: Gestión de la empleabilidad

DIMENSIONES

1. COMPONENTES PERSONALES

Mínimo : 6
Máximo : 30
Diferencia: 25

Alto	(23 - 30)
Medio	(14 - 22)
Bajo	(6 - 13)

2. COMPONENTES SOCIO-PERSONALES

Mínimo : 9
Máximo : 45
Diferencia: 37

Alto	(34 - 45)
Medio	(21 - 33)
Bajo	(9 - 20)

3. COMPONENTES DE EMPLEABILIDAD

Mínimo : 7
Máximo : 35
Diferencia: 29

Alto	(27 - 35)
Medio	(17 - 26)
Bajo	(7 - 16)

EMPLEABILIDAD

Mínimo : 22
Máximo : 110
Diferencia: 89

Alto	(82 - 110)
Medio	(52 - 81)
Bajo	(22 - 51)

Variable: Imagen Institucional

DIMENSIONES

1. IMAGEN FÍSICA

Mínimo : 5

Máximo : 25

Diferencia: 21

Alto	(19 - 25)
Medio	(12 - 18)
Bajo	(5 - 11)

2. IMAGEN DE EXTENSION

Mínimo : 6

Máximo : 30

Diferencia: 25

Alto	(23 - 30)
Medio	(14 - 22)
Bajo	(6 - 13)

3. ATENCION ADMINISTRATIVA

Mínimo : 8

Máximo : 40

Diferencia: 33

Alto	(30 - 40)
Medio	(19 - 29)
Bajo	(8 - 18)

Imagen Institucional

Mínimo : 19

Máximo : 95

Diferencia: 76

Alto	(71 - 95)
Medio	(46 - 70)
Bajo	(19 - 45)

51	5	5	4	3	4	5	26	4	4	4	5	3	3	4	4	4	35	3	4	2	5	5	4	5	28	83
52	4	5	5	3	5	5	27	4	4	5	5	4	3	3	5	3	36	3	4	4	4	5	5	5	38	85
53	5	4	4	2	4	3	22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	33	2	3	4	4	4	4	4	25	86
54	5	3	4	3	3	3	24	4	5	3	5	4	4	4	5	5	33	3	1	1	4	5	5	5	24	84
55	4	4	5	5	4	3	25	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41	3	4	1	5	4	3	3	23	83
56	5	4	5	3	5	5	27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	2	4	4	5	3	5	5	28	88
57	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	5	4	5	4	4	3	38	4	3	3	4	4	4	4	26	88
58	4	5	5	3	4	4	25	4	4	5	5	4	4	3	4	5	38	4	3	1	4	3	4	4	23	86
59	5	4	5	1	5	4	24	5	4	5	5	4	3	4	4	5	33	4	3	3	4	4	4	4	26	83
60	5	3	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36	3	5	3	5	5	4	4	23	88
61	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	3	5	5	5	5	5	38	103
62	5	4	5	3	5	5	27	5	5	5	5	3	3	5	5	5	41	3	1	1	5	5	5	3	23	94
63	4	5	5	1	4	5	24	4	4	4	5	5	4	4	2	2	34	4	2	4	4	4	4	4	26	84
64	4	4	4	5	4	5	26	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37	5	1	2	4	3	3	2	28	83
65	4	5	5	1	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	1	5	5	5	5	28	88
66	5	5	4	1	4	3	22	3	4	4	4	5	4	3	4	4	35	1	5	5	4	5	4	5	23	86
67	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	4	4	4	5	4	48	2	4	4	4	4	4	4	26	83
68	5	5	4	2	5	5	26	5	4	5	5	5	3	5	5	4	41	3	4	5	5	5	5	5	32	83
69	5	5	5	1	5	5	26	5	5	4	5	5	5	5	3	3	48	2	5	3	3	5	4	5	27	83
70	4	5	4	3	4	5	25	4	4	5	5	4	4	4	5	5	48	3	4	1	4	4	4	4	24	83
71	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	4	4	5	4	3	48	2	5	1	5	5	5	5	28	85
72	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	2	1	4	4	4	4	23	85
73	5	4	5	3	4	5	26	5	4	5	5	5	4	3	5	4	48	4	2	1	4	5	4	5	25	94
74	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	2	4	5	5	5	5	5	34	104
75	5	4	5	4	5	5	28	3	5	4	5	5	4	3	5	5	33	3	3	3	4	4	4	5	26	83
76	5	5	4	2	3	4	23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	1	4	4	4	5	5	5	28	94
77	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	4	5	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	94
78	5	4	4	3	4	5	25	4	5	5	5	3	4	4	4	5	33	2	4	4	5	4	4	5	28	92
79	5	4	3	3	4	4	23	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	4	1	1	5	5	5	5	26	92
80	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	5	4	3	41	5	4	3	3	4	5	4	28	96
81	5	3	4	1	3	3	13	3	4	3	4	3	3	4	3	1	28	2	4	5	3	4	5	5	28	75
82	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	3	3	3	3	3	5	5	25	98
83	5	4	5	3	5	3	25	5	4	5	5	5	5	5	3	3	42	4	3	3	5	4	3	5	27	94
84	3	4	5	3	5	4	24	3	3	5	5	5	5	5	5	5	41	1	3	1	5	1	5	5	24	86
85	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	3	3	4	5	5	3	5	28	83
86	4	4	5	1	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	2	3	1	5	5	5	5	26	83
87	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	3	3	1	4	4	4	4	23	83
88	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	3	3	4	5	4	4	4	27	87
89	4	4	5	2	4	5	24	4	5	5	5	5	3	3	3	2	35	3	1	1	3	4	5	5	22	84
90	5	4	5	1	3	5	23	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	3	3	1	5	3	5	3	23	83
91	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	2	4	4	5	5	5	5	38	83
92	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	5	4	4	1	5	5	38	3	3	4	4	3	4	4	25	83
93	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	5	4	32	107
94	5	4	5	2	5	4	25	4	5	4	5	3	4	5	4	5	33	2	3	5	3	4	3	5	25	83
95	5	5	4	3	5	5	27	4	5	4	5	5	4	3	5	5	48	4	3	3	5	1	5	5	26	83
96	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	1	1	1	5	1	5	5	13	94
97	5	4	5	1	1	5	24	1	4	4	5	5	5	1	5	5	35	1	5	5	5	1	5	5	27	83
98	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	3	4	3	4	5	5	5	23	102
99	5	5	5	2	5	4	26	5	5	5	5	4	5	4	5	3	41	2	5	5	5	5	5	5	32	83
100	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	5	5	4	4	2	48	5	5	5	5	5	5	5	35	104
101	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	118
102	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	118

BASE DE DATOS DE INSTRUMENTO
VARIABLE IMAGEN INSTITUCIONAL

I. I. /2	IMAGEN FISICA					Fzr	IMAGEN DE EXTENSION						Ez	ATENCIÓN ADMINISTRATIVA								Alza	Imaga
	IF1	IF2	IF3	IF4	IF5		IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6		AA1	AA2	AA3	AA4	AA5	AA6	AA7	AA8		
1	3	3	4	4	4	18	2	3	2	2	3	3	15	3	3	5	3	3	3	3	3	26	59
2	3	4	4	4	5	20	2	4	2	1	4	3	16	4	4	5	3	3	3	3	3	28	64
3	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	4	3	2	3	3	25	60
4	2	5	4	5	5	21	3	4	3	3	5	3	21	3	3	3	1	1	4	3	3	21	63
5	3	2	4	5	4	18	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	4	5	3	3	29	69
6	4	4	4	5	5	22	5	4	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	3	4	3	26	71
7	2	2	3	4	4	15	3	4	2	3	2	3	17	3	4	4	3	3	4	4	3	28	60
8	4	4	4	5	4	21	3	4	3	3	4	3	20	3	4	4	3	3	4	4	3	28	69
9	1	3	5	5	5	19	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	3	4	4	3	33	80
10	3	4	5	5	5	22	3	4	2	1	5	4	19	3	5	5	3	2	4	4	3	29	70
11	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	2	2	4	4	3	26	63
12	3	3	3	5	5	19	3	3	2	2	3	3	16	2	2	4	2	2	4	4	3	23	58
13	3	3	4	5	5	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	31	76
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	5	4	3	30	74
15	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	3	3	5	4	3	32	82
16	1	1	5	5	5	17	5	5	1	1	5	4	21	4	4	4	4	3	5	4	3	31	69
17	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	3	24	4	4	5	4	4	5	4	3	33	82
18	2	3	5	5	4	19	3	3	3	3	3	3	18	5	4	5	2	3	3	5	3	30	67
19	3	3	4	5	4	19	2	5	2	2	5	2	18	3	3	3	2	1	4	5	3	24	61
20	3	3	4	5	5	20	3	3	3	3	4	2	18	4	4	4	3	3	5	5	3	31	69
21	3	3	4	3	3	16	4	4	5	5	4	3	25	3	4	5	3	3	5	5	3	31	72
22	3	3	3	3	4	16	4	4	5	4	3	3	23	4	4	5	3	3	5	5	3	32	71
23	3	5	5	5	5	23	5	5	4	3	5	3	25	1	5	5	3	3	5	5	3	30	78
24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	3	3	5	5	3	34	87
25	3	3	3	5	5	19	3	4	3	2	4	3	19	3	4	5	4	4	5	5	3	33	71
26	3	5	5	5	5	23	5	4	1	4	4	2	20	2	2	5	2	1	5	5	3	25	68
27	4	5	5	5	5	24	1	5	1	1	5	2	15	4	5	5	1	1	2	2	2	22	61
28	3	5	5	5	3	21	3	3	3	4	3	3	19	3	5	5	3	1	5	2	2	26	66
29	4	5	5	5	5	24	1	5	3	2	5	3	19	3	3	4	3	3	4	4	2	26	69
30	4	3	5	5	5	22	2	5	2	4	4	3	20	2	4	4	1	1	5	5	2	24	66
31	4	4	4	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	4	5	4	3	4	35	84
32	3	4	1	4	4	16	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	4	4	1	3	4	26	63
33	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	1	1	1	3	4	25	76
34	4	4	4	5	4	21	3	5	4	3	5	4	24	3	4	5	2	2	3	4	4	27	72
35	4	3	5	5	4	21	4	5	5	3	5	4	26	5	5	4	4	4	3	4	4	33	80
36	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	4	4	30	71
37	3	3	4	5	4	19	3	4	3	3	3	3	19	2	5	5	3	3	4	4	4	30	68
38	5	5	4	5	5	24	5	5	4	3	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
39	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	1	1	4	4	4	28	79
40	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	4	4	37	89
41	3	3	4	5	5	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	5	4	4	31	74
42	5	5	5	5	5	25	4	5	3	4	5	3	24	4	5	5	2	2	5	4	4	31	80
43	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	4	4	5	4	4	35	87
44	4	5	5	5	5	24	5	4	3	4	5	4	25	1	5	5	1	1	5	4	4	26	75
45	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	5	4	36	88
46	3	3	5	5	5	21	4	4	3	3	4	4	22	4	4	5	3	3	5	5	4	33	76
47	2	4	3	5	5	19	4	5	5	4	5	2	25	3	5	5	3	3	5	5	4	33	77
48	3	2	4	5	5	19	5	4	3	3	5	4	24	3	5	5	3	3	5	5	4	33	76
49	3	5	5	5	5	23	3	5	3	3	4	3	21	4	5	5	3	3	5	5	4	34	78
50	4	5	5	5	4	23	3	5	3	3	4	3	21	4	5	5	4	3	5	5	4	35	79
51	4	3	5	5	5	22	3	5	3	4	5	4	24	4	4	5	5	3	5	5	4	35	81
52	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	5	5	4	33	80
53	3	5	5	5	5	23	4	5	3	4	5	3	24	4	4	5	4	4	5	5	4	35	82
54	3	4	4	5	5	21	3	5	4	4	5	4	25	4	5	5	4	4	5	5	4	36	82
55	4	5	5	5	5	24	3	5	3	4	5	5	25	4	5	5	4	4	5	5	4	36	85

I. I.	IMAGEN FISICA						IMAGEN DE EXTENSION						ATENCION ADMINISTRATIVA								Almas	Ingresos	
	V2	IF1	IF2	IF3	IF4	IF5	Fis	IE6	IE7	IE1	IE3	IE11	IE1	Ea	AA12	AA13	AA11	AA15	AA16	AA17			AA18
56	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	4	37	89
57	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	4	26	4	5	5	5	4	5	5	4	37	85
58	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	89
59	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	5	5	4	38	84
60	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	4	39	90
61	5	5	5	5	5	25	5	5	2	3	5	1	21	3	5	5	3	3	5	3	1	28	74
62	4	5	5	5	5	24	3	5	5	1	5	2	21	3	4	4	4	4	5	5	1	30	75
63	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	4	4	5	5	1	32	80
64	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	5	4	24	5	5	5	4	4	4	4	5	36	84
65	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	4	4	5	37	89
66	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	3	5	4	5	37	90
67	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	5	4	5	35	85
68	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	4	5	38	90
69	5	4	4	5	4	22	3	5	5	3	5	4	25	5	5	2	4	5	5	4	5	35	82
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	4	5	39	93
71	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	39	93
72	3	4	5	5	5	22	4	5	4	5	4	3	25	4	4	4	1	1	3	5	5	27	74
73	4	5	5	5	5	24	3	5	3	2	5	4	22	4	5	5	3	3	5	5	5	35	81
74	2	2	4	5	5	18	5	5	5	2	5	3	25	3	5	5	2	3	5	5	5	33	76
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	4	3	5	5	5	36	89
76	2	5	5	4	5	21	2	5	5	5	5	2	24	4	4	5	2	2	5	5	5	32	77
77	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	4	4	5	5	5	36	87
78	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	4	5	5	5	37	90
79	4	3	4	5	4	20	5	5	1	1	5	3	20	5	5	5	4	4	5	5	5	38	78
80	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	4	4	5	5	5	38	87
81	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	5	5	38	90
82	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	5	5	38	93
83	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	5	5	5	37	88
84	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	5	5	38	92
85	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	5	5	39	93
86	5	2	5	5	5	22	5	5	1	5	5	5	26	1	5	5	1	1	5	5	5	28	76
87	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	90
88	3	4	5	5	4	21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	90
89	3	4	4	5	5	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	90
90	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	92
91	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	92
92	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	93
93	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
94	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
95	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
96	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
98	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
99	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
100	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
101	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95
102	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95

ENCUESTA DE PERCEPCION DE GESTION DE EMPLEABILIDAD E IMAGEN INSTITUCIONAL

Consentimiento Informado

El propósito de este formulario de consentimiento, es explicarle que ha sido considerado/a como parte de la muestra del estudio sobre Gestión de la empleabilidad e imagen institucional en egresados en el CETPRO Nicolás de Piérola UGEL 06, Lima - 2020.

La presente investigación es conducida por Lic. Lucía Olga Sánchez Benavente, del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es conocer algunas características de la Gestión de la Empleabilidad y la Influencia de la imagen Institucional en los egresados del CETPRO Nicolás de Piérola.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre las acciones tomadas para la búsqueda de empleo y la relación con la Imagen Institucional de donde realizaron su formación técnica.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 42 preguntas divididas en 2 partes. esto le tomara como máximo aproximadamente 10 minutos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria/o. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los objetivos de está investigación. Las respuestas que usted dará serán codificadas con un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Si usted tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Así mismo Usted puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

De tener preguntas sobre la investigación y del rol que cumplirá durante su participación en este estudio, puede contactar a Lucía Olga Sánchez Benavente al teléfono 996212898 o al correo luli4ma13@gmail.com

De tener preguntas sobre la investigación y del rol que cumplirá durante su participación en este estudio, puede contactar a Lucía Olga Sánchez Benavente al teléfono 996212898 o al correo luli4ma13@gmail.com

Desde ya agradecemos su participación

Atentamente

Lucía Olga Sánchez Benavente

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu respuesta _____

Consentimiento *

ACEPTO

DATOS GENERALES

Sexo *

- Mujer
- Hombre

Edad *

- 14 a 20
- 20 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a más
- Otros: _____

Instrucciones

Estimado egresada/o, la presente encuesta es anónima, y se realiza con fines de investigación; por lo que le agradezco su participación y se solicita responder con la mayor honestidad posible. No existen respuestas buenas ni malas.

Marque la opción que considere conveniente, utilizando la siguiente escala:

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

I PARTE

En relacionada a los estudios realizados en el CETPRO Nicolás de Piérola y su experiencia laboral hasta la actualidad usted diría con referencia a:

1. Soy capaz de cumplir con los acuerdos y normas establecidas *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

2. Si hay que hacer algo tomo la iniciativa, antes que me lo pidan *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

3. Tengo confianza en lo que hago *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

4. Busco trabajo a través avisos publicitarios *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

5. Me siento capacitado para presentarme a una entrevista de trabajo. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

6. Soy una persona comunicativa. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

En relación a mis habilidades que tengo para buscar empleo podría afirmar que:

7. Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

8. Me muestro comprensivo hacia las necesidades de mis compañeros de trabajo. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

9. Estoy dispuesto a estar constantemente actualizando mis conocimientos relacionados a mi ocupación o profesión . *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

10. Escucho con atención el mensaje de la otra persona para poder entenderlo. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

11. Ante alguna situación de emergencia me siento capaz de dirigir el trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Cuento con la experiencia solicitada en los trabajos. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

13. Manejo equipos tecnológicos de la opción ocupacional que estudie. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. Manejo de manera adecuada las redes sociales. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

15. Utilizo las herramientas básicas de ofimática (Word, Excel, Power Point). *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

De acuerdo a su experiencia laboral, considerando que haya tenido esta oportunidad usted diría que:

16. Después de egresar le tomó mucho tiempo conseguir empleo en la opción que estudio. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

17. En qué medida su trabajo actual se relaciona con sus estudios en el que se formó. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Cuento con algún certificado técnico relacionado al puesto de trabajo al que postula. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

19. Tiene manejo adecuado de matemáticas básicas que aplica a las actividades laborales. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

20. Me resulta comprensible la interpretación del manual de instrucción de la máquina de panadería. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

21. Me siento preparado para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o servicio. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

22. Cuento con conocimientos básicos para iniciar una pequeña empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Parte II

Con referencia al servicio brindado por el CETPRO Nicolás de Piérola durante mi formación podría decir:

En relación a las condiciones físicas del local en el cual estudie diría que:

1. El mantenimiento de la infraestructura es adecuada. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

2. El taller esta implementado con equipos de audiovisuales para dar un mejor servicio. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

3. El taller cuenta con máquinas y equipos requeridos para la especialidad. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

4. Los docentes visten apropiadamente reflejando una buena imagen de la institución. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

5. Los docentes tiene la capacidad de trabajar en equipo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

En relación a la publicidad emitida por la Institución a través de diferentes medios de comunicación y actividades públicas considera que:

6. Los avisos radiales emitidos para promocionar los módulos de enseñanza son precisos. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

7. Las exposiciones de los trabajos que realizan los alumnos son interesantes. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

8. La atención brindada a través del teléfono fijo respondió a su requerimiento. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

9. La información publicitaria emitida en Facebook le fue de utilidad. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

10. Las instalaciones de la institución se mantiene limpias y ordenadas. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. El director se preocupa por la mejora de las instalaciones. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

En relación a la atención administrativa no pedagógico usted puede manifestar que:

12. Me sentí satisfecho con la información solicitada referente a mi trámite. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Cuando solicité requisitos de matrícula la atención fue inmediata. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. La inscripción de matrícula para estudiar fue sencilla. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

15. El trámite para solicitar el certificado de estudios es sencillo. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

16. El trámite para obtener el certificado de estudios fue rápido. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Pienso que el certificado de estudios me sirve para buscar empleo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Obtener el título de auxiliar técnico me ayudará a conseguir un puesto de trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

19. El horario de atención de Dirección es asequible. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Página 1 c