



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión institucional y la inserción laboral de los  
estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Miryam Maria Del Rosario Ramos Vite

**ASESOR:**

Dr. Alejandro Sabino, Menacho Rivera

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ- 2017**

## **Página del Jurado**

.....  
Dra. Luzmila Garro Aburto  
Presidente

.....  
Dra. Milagritos Rodriguez Rojas  
Secretario

.....  
Dr: Alejandro Sabino Menacho Rivera  
Vocal

**Dedicatoria**

A Dios por darme las fuerzas cada día, a mis padres Marcelino y Julia, quienes se esforzaron por mí siempre y a mi familia por su apoyo en cada momento.

### **Agradecimiento**

A nuestro Señor Jesucristo, a mis maestros de siempre y al Dr. Alejandro Menacho por su apoyo y acompañamiento en la etapa de desarrollo de la tesis.

### **Declaratoria de autoría**

En calidad de autora de la tesis de investigación titulada La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016 y como estudiante de maestría en educación declaro:

Que soy el único responsable de su formulación y como tal constituye mi propiedad intelectual.

Que fueron construidos los elementos del proyecto, empleados durante su desarrollo, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos empleados ya sea directamente o adaptados en la elaboración de la presente tesis.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido.

Que la descripción que se presenta en los datos así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos es veraz y se deja a disposición la base de datos para su comprobación, cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona.

Por tanto, la tesis elaborada y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo.

.....  
Br. Miryam Maria Del Rosario Ramos Vite.

DNI N° 25786331

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado académico de Magister en Educación en la Universidad César Vallejo, pongo a disposición de los miembros del jurado la tesis titulada “La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016”.

La investigación consta de siete capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial, determinados por la Universidad César Vallejo, los cuales se detallan a continuación: el capítulo I contiene la introducción, que constituye los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema de investigación, las hipótesis y los objetivos. El capítulo II corresponde al marco metodológico que contiene la variable, la operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de los mismos. El capítulo III incluye los resultados, que se muestran de manera descriptiva e inferencial. El capítulo IV detalla analíticamente la discusión de resultados en función de los antecedentes, así como los fundamentos teóricos frente a los hallazgos obtenidos; el aporte es fruto de mi creación y experiencia académica diacrónica; el capítulo V resalta de manera crítica las conclusiones trascendentes de la presente investigación. En el capítulo VI, predominan las recomendaciones sustentadas en los resultados obtenidos. El capítulo VII muestra las referencias bibliográficas consultadas para el impulso del presente trabajo de investigación crítica. Finalmente, en el capítulo VIII contienen los anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la validez del instrumento.

Constituye mi mayor anhelo, señores miembros del jurado, que la presente investigación cumpla con las exigencias establecidas por la universidad César Vallejo y la comunidad científica nacional e internacional.

El autor

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	47
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1 Variables	50
2.2 Operacionalización de variables	51
2.3 Metodología	53
2.4 Tipos de estudio	53
2.5 Diseño	53
2.6 Población, muestra y muestreo	54
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58

2.8	Métodos de análisis de datos	58
2.9	Aspectos éticos	59
III.	<b>RESULTADOS</b>	60
IV.	<b>DISCUSIÓN</b>	75
V.	<b>CONCLUSIONES</b>	80
VI.	<b>RECOMENDACIONES</b>	83
VII.	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	86
VIII.	<b>ANEXOS</b>	90
	Matriz de consistencia	
	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
	Matriz de datos de la investigación	
	Instrumento de recolección de datos	
	Carta de consentimiento informado	
	Formato de validación de instrumento	
	Otras evidencias	



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión institucional	51
Tabla 2	Variable 2: Inserción Laboral	52
Tabla 3	Población de estudio	54
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	54
Tabla 5	Escala para interpretar resultados de la confiabilidad.	57
Tabla 6	Resultados del certificado de validez de contenido de los instrumentos.	57
Tabla 7	Nivel de confiabilidad de los instrumentos.	58
Tabla 8	Resultados de los niveles de la gestión institucional de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	61
Tabla 9	Resultados de los niveles de la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	62
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	63
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	64
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y el entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	65
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	66
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	67
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significancia entre las variables gestión institucional y las relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	68
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión	

	institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	69
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	70
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y el entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	71
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016	72
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	73
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión Institucional y las relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.	74

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Niveles de frecuencia de la variable Gestión institucional	61
Figura 2 Niveles de frecuencia de la variable inserción laboral	62
Figura 3 . Niveles de porcentuales de la gestión institucional y la inserción laboral.	63
Figura 4 Niveles de porcentuales de la gestión institucional y el conocimiento personal.	64
Figura 5 Niveles de porcentuales de la gestión institucional y el entorno productivo.	65
Figura 6 Niveles de porcentuales de la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo.	66
Figura 7 Niveles de porcentuales de la gestión institucional y las relaciones laborales.	67
Figura 8 Niveles de porcentuales de la gestión institucional y relaciones en equipo de trabajo.	68

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016 .

El tipo de estudio que se consideró fue de tipo básica con el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional, en una muestra de 150 estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao a quienes se le aplicó un cuestionario con una escala nominal tipo Likert aplicándose la técnica de encuesta.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una relación positiva y moderada entre las variables de estudio; según el nivel de correlación de Spearman que alcanzó un valor de 0,426 lo que significa que existe una relación moderada y significativa entre la gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

**Palabras clave:** gestión institucional, inserción laboral, estudiantes.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the degree of relationship between institutional management and the labor insertion of CETPRO students "United Nations" Callao 2016.

The type of study that was considered was of the basic type with the non-experimental research design of a correlational type, in a sample of 150 students from CETPRO "United Nations" Callao who were given a questionnaire with a nominal Likert scale applied Survey technique.

The results obtained allowed to conclude that there is a positive and moderate relationship between the study variables; According to Spearman's correlation coefficient, it reached a value of 0.426, which means that there is a moderate and significant relationship between institutional management and job placement in students of CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Key words: institutional management, labor insertion, students.

## **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes**

Para la investigación se ha considerado estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional entre los cuales se destacó:

### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

Isacovich (2014) en su artículo Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, nos mencionó que es importante la alianza de política y juventud en cuanto a los programas elaborados para la inserción laboral. Aclara que muchas veces ambos términos trabajan de manera contradictoria, donde los jóvenes son destinatarios pasivos de programas elaborados previamente. En cambio, dice el autor, se ha demostrado que en algunos procesos locales, hay buen resultado de la producción cuando intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales. Y aunque aún se ven las desigualdades en las decisiones, es conveniente tomar en cuenta la opinión de los jóvenes y de las demandas laborales. Por otro lado, añade la importancia de la experiencia que los docentes de talleres de oficios como estudiantes de escuelas técnicas. Esto debido a que el autor señaló que esas experiencias pueden resultar muy significativas para comprender su perspectiva en cuando a la relación educación, trabajo y sistema productivo, esto conllevaría a saber también qué tipo de política se imparte a la juventud estudiantil.

Llaguno (2014) en su tesis “Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pinchincha” para optar el título de Psicólogo Industrial en la Universidad de Quito, Ecuador, concluyó que: No todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo número 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Asimismo, no está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el

personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda. De igual manera, no existe de parte de las empresas, implementado un manual de funciones direccionado específicamente al personal discapacitado, y no se encuentra establecido como política interna. Igualmente, por parte de las personas con discapacidad, se le dificulta acceder a un empleo, ya que como requisito para aplicar un puesto de trabajo, en la actualidad exigen un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por tanto para este sector de población vulnerable el aplicar a X posición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos.

Méndez (2010), en su tesis “Los determinantes de la participación laboral femenina Chile: 1996, 2001 y 2005” para optar el grado de magister en gestión políticas públicas de la Universidad de Chile, concluyó que: en primer lugar, es necesario seguir incrementando los esfuerzos por desarrollar el capital humano del país, ya que con mayor educación las mujeres podrán enfrentar de mejor manera el mercado laboral, aumentar sus posibilidades de trabajo, mejorar su productividad y por ende su salario. En segundo lugar, es necesario eliminar las barreras culturales al trabajo de la mujer y ayudar a generar un modelo familiar que no imponga el rol de cuidadora de los hijos(as) y del hogar a la mujer y el de proveedor al cónyuge. Es más, es necesario eliminar los prejuicios culturales que existen en la sociedad chilena respecto al trabajo remunerado de la mujer, haciendo hincapié en los beneficios de éste. Para ello, es necesario implementar un enfoque de género en el sistema educativo de nuestro país y de forma transversal en las políticas públicas. En tercer lugar, afirmó que el país debe incrementar los esfuerzos de oferta de cuidado infantil, con el objetivo de facilitar el trabajo de las madres y de mejorar las oportunidades educativas de los niños provenientes de hogares con menor nivel socioeconómico.

García (1996) en su artículo sobre inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo, en la revista española de investigaciones sociológicas, nos mencionó que el término inserción laboral, es comúnmente utilizado para tratar el



proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. Se refería mayormente en la etapa juvenil. Según García, la inserción laboral de los jóvenes constituye un magnífico observatorio de los procesos de generación de desigualdad socioeconómica. Asimismo, añadió que el estudio de la inserción laboral permite observar con claridad los efectos de la desigualdad de acceso al mercado laboral.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Sotomayor (2013) en su tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012”, para optar el título profesional de Licenciada en administración, en la facultad de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas de la Universidad Jose Carlos Mariategui en la ciudad de Moquegua, concluyó que: Referente a la variable clima organizacional, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua lo calificaron como de nivel medio o moderado. Asimismo, en lo que se refiere a la variable satisfacción laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el trabajador de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, el reconocimiento institucional y la satisfacción con su centro laboral. De igual modo, existe una alta relación significativamente y positiva entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, que permite inferir que a mayor clima organizacional que perciban los trabajadores, mayor será la satisfacción laboral que experimenten en la institución.

Julcahuanga (2013), en su tesis “Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Labora Juvenil ProJoven, para la inserción Laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura” para optar el grado de Magister de Gerencia Social en la Universidad Pontificia Universidad

Católica del Perú, quien realizó una investigación descriptiva, teniendo una población de 1292 jóvenes beneficiarios de ECAPs en la región Piura y tomando una muestra de 30 jóvenes, 10 profesores, 5 autoridades y 5 empresas, concluyó que las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación ECAPs por parte del Programa ProJoven, exige a las instituciones postulantes cumplir con los siguientes requisitos estipulados en los convenios tales como: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales adecuados en cantidad y calidad, así como el cumplimiento de todos los términos de referencia establecidos en el convenio que se firma, asimismo según los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos, beneficiarios y docentes se concluye que las ECAPs solo han cumplido satisfactoriamente con las exigencias del Programa en: Docentes calificados, infraestructura, espacios de laboratorios y talleres de práctica, sin embargo existe deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para las gestiones de inserción laboral, en los equipos y maquinarias e insumos; que no ha permitido realizar una eficiente y eficaz capacitación. Por otro lado el currículo formativo de Projoven se sustenta en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se orienta la formación de los jóvenes, en este contexto, los cursos que se ofrecen, responden a necesidades de capacitación del sector empresarial – productivo, para lograrlo, se requiere brindar un conjunto de experiencias de aprendizaje que faciliten la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas laborales previo a la fase de formación para el trabajo, etapa en la que más desertan los jóvenes.

Gómez (2010) en su tesis “Gestión institucional y su relación con la calidad de servicio en una institución pública de Callao” para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la calidad Educativa, en la Escuela de Post Grado de la Universidad San Ignacio de Loyola, con un tipo y diseño de investigación descriptiva, correlacional y de corte transversal, con una población de 1600 estudiantes de secundaria distribuidos en 44 secciones y con una muestra de 63 docentes, 148 padres de familia y 240 estudiantes, aplicando un instrumento de encuesta tipo cuestionario, concluyó que la planificación estratégica y la calidad del servicio educativo tiene una relación significativa, su coeficiente de correlación es positiva pero en un nivel débil, según

los docentes; asimismo entre la evaluación de la gestión educativa y la calidad del servicio educativo no existe una relación significativa, según los docentes, pero según los padres de familia dicha relación si es significativa, aunque los coeficientes de correlación son positivos en un nivel débil, de igual manera existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo con un coeficiente de correlación positiva débil, según la percepción de los docentes, alumnos y padres de familia.

Vásquez (2010) en su tesis titulada “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos” para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación en Escuela de Post Grado de la Universidad Católica del Perú, quien realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional con una población de docentes del colegio Parroquial San Norberto, tomando una muestra conformada por 70 docentes y 4 directivos de inicial, primaria y secundaria y aplicando un instrumento de ficha de análisis documental con escala de valoración, concluyó que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Asimismo, contribuyen a la construcción del clima organizativo–institucional positivo, los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo; por otro lado, el autor, motivó a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones, el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

En la fundamentación científica se detalló las definiciones de las variables, bases teóricas y el desarrollo de las dimensiones con sus respectivos actores.

Etimológicamente la palabra gestión según Corominas (2011) citado por Lezcano, en su investigación (2013), ha indicado que la etimología de la palabra gestión “es un término derivado de la palabra Gesto, o de la palabra gesta” .Que adquiere significado en relación con los términos: gestionar, gestor, gerente. Es así que Corominas definió los siguientes términos:

Gestión, como la acción y efecto de gestionar, de administrar y hacer diligencias dirigidas a la obtención de un asunto público o privado.

Gerencia, desempeño del cargo de gerente y cumplimiento de la función o gestión que le incumbe.

Gerente, La persona que se encarga de la dirección de los negocios de una sociedad o empresa mercantil, contando para ello con el poder o mandato necesario.

Gestor, quien realiza una gestión. Encargado de asuntos ajenos para su diligencia, trámite o ejecución. (p.56)

Frente a estos conceptos encontramos entonces que es importante la gestión para poder lograr resultados favorables para una organización o empresa. Esta dependerá mucho de todas las partes bien articuladas y dirigidas por un gerente que tenga la visión y la misión con compromiso y responsabilidad.

La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

### **Variable: gestión institucional**

La gestión institucional, a diferencia de la gestión educativa y la gestión escolar, es la que propulsa la conducción de una institución escolar a determinadas metas esto a partir de una planificación junto con todos los actores involucrados.

Desde un punto de vista general, la gestión educativa es vista como un conjunto de condiciones institucionales requeridas para el desarrollo de aprendizajes de calidad, Acuña (2010), esto nos da a entender que nuestro propósito “será desarrollar la calidad en nuestros aprendizajes, para ello es sumamente importante tener las condiciones necesarias para responder a las demandas requeridas”. (pag.22). Es allí donde interviene la gestión institucional, ya que ha través de las habilidades y experiencias del medio sobre el cual se pretende operar, se podrán desarrollar las acciones y realizar cambios, en mejora, en el quehacer cotidiano.

Por otro lado Villacorta (2004) en su obra “Para comprender la Escuela Pública”, afirmó que la administración y la gestión constituyen un oficio específico: el oficio de hacer trabajar, de acompañar la labor de aquellos que se desempeñan en equipo y que buscan alcanzar un objetivo compartido. Tomando en cuenta este aporte y la labor que realizan los Centros Técnicos, podemos decir que, la gestión institucional busca poder hacer trabajar acompañando a los docentes en la labor que desempeña, en sus prácticas pre profesionales, en sus proyectos productivos, buscando un objetivo claro: insertarlos al mercado laboral y tener ingresos económicos. (p. 22). Entonces se tomó en cuenta la importancia del acompañamiento a los docentes en las diferentes especialidades que realizan y esto conlleva que el gestor tiene que tener conocimiento y experiencias respecto al medio que se pretende operar, en caso de la modalidad de CETPRO, es necesario tener un conocimiento básico en diferentes familias profesionales como son estética personal, computación e informática, hostelería y turismo, etc. para de esta manera conducir de manera eficaz la gestión.

Vilcherrez (2013), mencionó que la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución educativa hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a

que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. (p. 2). Es así que la importancia de una buena planificación estratégica dependiendo del lugar en contexto y las situaciones que puedan presentarse en cada institución. Se enfatizó entonces las características institucionales que influyen en las prácticas, como por ejemplo las normas de comportamiento, la comunicación entre colegas y autoridades, las prácticas de enseñanza, las costumbres, las tradiciones, estilos de relación, ceremonias, además de las condiciones laborales, normativas laborales, fechas cívicas y todo aquello que penetra en la cultura educativa institucional.

En tal sentido Alanís (2001) recalcó que debemos tener en cuenta recuperar la experiencia de planificación y organización de la institución educativa de su objetivo focal, elaborar programas básicos que den sentido de organización al plan de trabajo, incorporar y aprovechar las experiencias en el campo, consolidar una cultura académica, es decir, una constante actualización de los actores, generar y difundir trabajos de investigación y evaluar el impacto efectivo de las actividades institucionales en el entorno social de su orientación. (p. 43). Tener los objetivos y metas claras, desarrollar las actividades sabiendo las funciones de cada uno y evaluar nuestro quehacer, nos ayudará entonces a tener resultados eficaces en la gestión institucional.

Por otro lado Castañeda (2016), conceptualizó a la gestión institucional en la forma como cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y al enfoque en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.(p. 13), es por ello que en las instituciones educativas, el papel de la gestión se revela cada día más como una necesidad para enfrentar los problemas de esta época y de esta manera alcanzar los objetivos de la educación, propiciando altos niveles de eficiencia y eficacia mediante la excelencia no sólo académica sino en todo ámbito, todo lo cual condiciona su importancia en la realidad actual.

En tal sentido, Alanís tomó tres constructos o dimensiones para una evaluación de una gestión institucional eficaz:

### **Dimensión 1: Pedagogía curricular**

En este constructo el autor ha tomado en cuenta el nivel de competencia teórica y la técnica del maestro. Para ello resaltó los siguientes puntos:

Docencia del profesor, es decir, cómo prepara su clase, los niveles de dominio de métodos de trabajo y sistemas de evaluación del profesor.

El estudiante, midiendo su nivel de participación y producción. Además de su relación con el grupo, con el profesor, niveles de competencia técnica y teórica en torno al contenido de la información que se les proporciona. (p.54)

La pertinencia y la relevancia de los contenidos, aquí el autor se ha referido a las actualizaciones, la coherencia y la relevancia de los contenidos. Todo esto dependerá de la formación, la aplicabilidad de sus conocimientos y la contextualización del mismo.

La institución, cómo se relaciona la institución con los profesores y los estudiantes, si tienen reuniones de planificación, capacitación y evaluación, si colabora con las actualizaciones al personal docente, si las normas son claras para todos, así como el apoyo logístico como biblioteca, laboratorios, talleres, etc.

El currículo, que está diseñado para poder promover el desarrollo integral de los estudiantes, es la herramienta que nos permitirá llegar a las metas deseadas en la labor docente. Es por ello que en función al docente y al estudiante es necesario realizar las investigaciones bajo dos perspectivas: un catálogo a nivel institucional (endógena) y otra de carácter extrainstitucional (exógeno)

El catalogo a nivel institucional, nos permitirá saber cómo se descifra el currículo durante el proceso de formación del estudiante, es decir, se tomará en

cuenta la práctica docente, las relaciones institucionales, los métodos de trabajo, productos parciales y finalmente la organización institucional. (p.55)

Y la perspectiva de carácter extrainstitucional, nos permitirá acercarnos al enfrentamiento real del estudiante egresado en situaciones de trabajo. Pero, ¿cómo podríamos medirlo? Según Alanís, nos dice que se puede partir en primer lugar del diseño y construcción de instrumentos para obtener información sobre los siguientes aspectos: origen del currículo, estrategias de operación del currículo planificadas y aplicadas, nivel de flexibilidad de los currículos, sistema de evaluación tomando en cuenta el tipo y enfoque de contenidos, pertinencia, actualización y manejabilidad, así como la organización institucional, administración del currículo en atención a las necesidades del contexto externo y a necesidades específicas de calidad de competencias académicas de los estudiantes.(p. 54)

Este constructo es muy interesante y pertinente tomando en cuenta que en los Centros Técnicos uno de las metas es poder insertar al mercado laboral a la mayoría de estudiantes jóvenes. Para ello cuentan con una serie de prácticas extrainstitucionales, sin embargo debemos tomar en cuenta la relación de curriculum con el ámbito social y cultural, así como el currículo y las prácticas educativas y profesionales, currículos y mercados de trabajo y empleo observando el análisis de necesidades profesionales del mundo laboral y sistemas de capacitación e innovación.

Los docentes, entonces, organizan su práctica pedagógica en la forma más funcional y pertinente que ellos vean, asimismo al elaborar las unidades didácticas, articulará los componentes, las capacidades y actitudes al interior de cada uno de los módulos. Al concluir este proceso se elaborarán las sesiones de aprendizaje, que son espacios en los que se produce la interacción entre los estudiantes y el profesor siendo el objeto, el aprendizaje. Esta sesión de aprendizaje será de acuerdo al estilo del docente, teniendo en cuenta las características del trabajo en la formación profesional. (p.54)



## **Dimensión 2: Aspecto administrativo**

La administración educativa actual debe asumir nuevos papeles de trascendental importancia si efectivamente ha de asegurar el objetivo principal de su organización, es decir, la prestación de la enseñanza de acuerdo con la calidad que hoy exige la sociedad moderna.

Derrico (2005), en su manual de la organización de centros educativos, nos planteó tener en cuenta los siguientes puntos al considerar un manual de calidad para las instituciones educativas.

Instalaciones y Equipos, es importante tomar en cuenta el mantenimiento de las salas donde se realizan las distintas actividades, así como los factores que pueden afectar a determinados equipos, mantenerlos en buenas condiciones para su preservación y cuidados.

Documentación, una buena documentación, nos dice el autor, constituye la parte esencial del sistema de aseguramiento de la calidad. Debe entonces tomarse en cuenta el marco legal en el que se desenvuelve la institución, los procedimientos de administración de personal, los procedimientos de administración de estudiantes, aplicación, evaluación y distribución de ofertas curriculares. (p.34).

Se tomó en cuenta este punto ya que se evitará posibles irregularidades en la presentación, contestación, acciones judiciales y mejor manejo de las resoluciones o normas que establece la gestión educativa.

## **Dimensión 3: Vinculación con el entorno**

El espacio laboral donde se ejerce una carrera técnica es el catalizador que permite evaluar las competencias, las capacidades, habilidades y destrezas que poseen los estudiantes que culminan o realizan sus estudios. Es por ello que es sumamente importante estudiar el mercado de trabajo, no solo en el aspecto de conocimientos sino en sus necesidades y obtener así lo que realmente requieren para enfrentarlo de tal manera que tenga relación con lo que se aprende en los Centros Técnicos.

Es por ello que es sumamente necesario el estudio de la congruencia de los conocimientos recibidos y lo que se requiere, es decir, si hay relación favorable entre los niveles de competencia que poseen las instituciones y los niveles que exige el mercado laboral.

En ese sentido Alanís estableció una serie de indicadores básicos por los cuales se pueden evaluar la pertinencia al mercado laboral, estas son: la relación entre el perfil profesional institucional y el perfil profesional de empleos, el estudio de necesidades e innovaciones curriculares, aquí se detallaría el diagnóstico de necesidades del empleo y sobre las necesidades de innovaciones en los centros educativos técnicos. (p. 55)

Por otro lado Ansión (2004) en su libro “Para comprender la escuela pública”, comentó que la gestión institucional, desde el punto de vista de administración y la gestión, la administración y la gestión constituyen un oficio específico, el oficio de hacer trabajar, de acompañar al lado de aquellos que se desempeñan en equipo y que buscan alcanzar un objetivo compartido”.

Tomando en cuenta la gestión de recursos humanos, Ansión mencionó dos dimensiones basadas que fueron proyectadas de la siguiente manera: en la primera dimensión, tomó en cuenta lo interno y lo externo, en lo interno destacar el funcionamiento de la gestión, hacerlos reproducibles y el manejo para poder mantener el sistema empleado, y en lo externo, trabajar hacia lo exterior, en nuestro caso, las prácticas pre profesionales, las campañas sociales, colocación en el mercado laboral, la competitividad, etc.

La segunda dimensión pone en tensión dos polos de la administración, ambos son importantes porque actúan en la vida de la organización de tal manera que permita el desarrollo y la innovación de proyectos, una de ellas es la flexibilidad, tomando en cuenta la descentralización y la diferenciación y por otro lado el control, que toma en cuenta la centralización y la integración. (p.27)

Ambas dimensiones deben ser tomadas en cuenta al realizar la gestión institucional ya que a través de ellas se podrá realizar un diagnóstico más certero y esto nos conllevará a una planificación eficaz

## **Variable 2: Inserción Laboral**

Weller (2007), en su artículo inserción laboral en los jóvenes, nos detalló que la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material. (p. 62). En ese sentido, podemos decir entonces que la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo como pauta cultural preponderante, ya que a partir de allí se establecerá la vida futura y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de personas en general y sobre todo en la juventud.

Cabrera (2013), mencionando a CEPAL (2004), nos mencionó que la inserción laboral configura de manera considerable no solo el nivel de bienestar material, por ser la fuente principal proveedora del ingreso para la mayoría de las personas, sino que genera vínculos que facilitan la integración y el reconocimiento social, el desarrollo de redes y el capital social, así como la participación en acciones colectivas, entre otras dimensiones en las que influye directa o indirectamente. La forma en que los adolescentes y jóvenes logren configurar su inserción laboral es, por tanto, un factor clave no solo de su presente sino de su futuro. (p. 223). Es por ello que la inserción laboral se caracteriza también por el alto desempleo que hay en la actualidad, así como la informalidad y el subempleo, presente en la mayoría de los países, no sólo en el Perú, las tasas de estas características muestran la dificultad de cada nueva generación para acceder y consolidar su participación en este espacio privilegiado de las relaciones sociales y la distribución de bienes y beneficios en la sociedad.

Bisquerra (1992), afirmó que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral

originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (p. 20).

El autor mencionó que la empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto. (p. 32)

El modelo de Romero (2004), integró un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social. (p. 17),

es por ello la importancia de conocer el contexto social donde se realiza la inserción, la economía, la situación laboral del entorno, las necesidades laborales, de tal forma que se pueda ir formando a los futuros trabajadores y haya fuentes de empleo.

Asimismo, se tomó el concepto de inserción laboral de Fournet (1993), que considera a la inserción no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento. (p. 352), un proyecto de vida tanto para el que se inserta como para el mercado laboral y sus expectativas.

Por otro lado Pelayo (2012), mencionó que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del

mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad. (p. 18)

Pelayo (2010) en su libro *Inserción Laboral* propone algunas dimensiones que una persona debe tomar en cuenta para poder insertarse laboralmente, y estas son:

**Dimensión 1: Proyecto personal y profesional:** Este es el punto de partida al que todo estudiante debe tomar en cuenta antes de querer insertarse al mercado laboral y es de autoevaluarse y tener un proyecto personal y profesional, partiendo de sus intereses, motivaciones, competencias y aptitudes. El proyecto personal ha de surgir a raíz de una serie de reflexiones en cuanto a sus características subjetivas y permitirá al estudiante encauzar sus proyectos como persona en la sociedad. Se iniciará con un proyecto personal y luego el proyecto profesional en donde debe tener en cuenta qué es lo desea hacer, cuáles son sus necesidades personales y las posibilidades de empleo, ayuda también a definir qué tipo de trabajo desea.

El estudiante debe conocerse a sí mismo y luego definir su proyecto profesional. Para ello debe conocer métodos para la identificación de las capacidades, habilidades y aptitudes personales. Uno de los puntos que hay que tener en cuenta antes de poder tener algún proyecto o plan personal es determinar qué es lo que uno piensa de sí mismo, esto tiene que ver mucho con la autoestima. Pelayo (2010) nos dice que es importante hacernos una autoexploración de tal manera que podamos definir cómo el conjunto de aptitudes, actitudes, intereses, motivaciones, experiencias, aprendizajes, conocimientos y competencias con valor profesionalizado, unido a la característica psicológica y física que posee un individuo. (p.35)

Al mismo tiempo el autoconocimiento supone conocerse a sí mismo, saber cuáles son nuestras cualidades de tal manera que podamos mantener las buenas

y corregirnos las malas. El autoconocimiento está basado en aprender a querernos, valorarnos y conocernos a nosotros mismos.

Las fases que podemos desglosar son: autopercepción, autoobservación, memoria auto biográfica, autoestima y autoaceptación, es decir, que no puede haber autoestima si no se tiene un conocimiento de sí mismo para el desarrollo personal. Hay diferentes técnicas para poder conocernos a nosotros mismos, por ejemplos cuestionarios o test, pero lo importante es poder aceptarnos tal cual somos. Esto sumando a nuestros conocimientos, habilidades y destrezas, determinará nuestras características personales.

**Dimensión 2: El entorno productivo:** Piscoya (2010) Esta variable se refiere al tipo de empresa vinculada al sector productivo. Una vez que se ha reflexionado en torno a las características personales y a su valor profesional, es importante tomar en cuenta el estudio de las organizaciones productivas o empresas, que como empleadores nos pueden contratar de acuerdo a nuestra especialidad, esto si es que no se da el caso de que el estudiante quiera laborar por su propia cuenta, de esta manera esta variable busca hacer una lista o registro de estas empresas para ofrecer nuestros servicios de la forma más certera y personalizada posible. (p.35)

Para ello tomaremos en cuenta lo que Piscoya (2010) define como empresas, para este autor las empresas “son unidades productivas que pueden ser personas físicas (individuos) o jurídicas (conjunto de individuos). Estas últimas a su vez pueden tener forma de sociedades civiles o mercantiles todas generan actividad económica”. Al mismo tiempo, el autor mencionado, clasificó a las empresas de la siguiente manera:

Por los sectores económicos en los que actúan: en este tipo de empresas podemos encontrar a las extractivas, que son las dedicadas a la explotación de los recursos naturales; a las de servicios, que son las que dan un servicio a la comunidad; a las comerciales, que son las que venden los productos terminados de fábricas; a las agropecuarias, que son las que explotan el campo y sus recursos y las empresas

industriales, que son las que transforma la materia prima en productos elaborados.

Por el origen de capital: en este rubro de empresas tenemos las que son públicas, cuyo capital procede del gobierno o del estado; las privadas, cuyo capital procede de los particulares y las mixtas, que son las que tienen parte de capital público y parte de capital privado.

Por la explotación del capital: aquí tenemos las empresas multinacionales, que son las que el capital es extranjero y explotan la actividad en diferentes países del mundo; los grupos económicos, que son las que explotan uno o varios sectores, pero pertenecen al mismo grupo de personas o dueños; las nacionales, que son las que actúan dentro del país, generalmente tienen su principal en una ciudad y en las otras ciudades sus sucursales y las locales cuyo extensión es dentro de la misma localidad.

d) Por su tamaño: tenemos empresas pequeñas, grandes, con mucho o poco número de trabajadores, etc. (p. 40)

En realidad existen muchas otras formas de clasificar a las empresas, pero lo importante es que para que sea empresa tiene que tener un sistema social o persona que dirige y desarrolla las funciones de producción de bienes o prestación de servicios, en la inserción laboral técnica se puede tomar en cuenta ambas ya que se cuenta con especialidades que pueden producir bienes como la especialidad de textil o estampado industrial, pero hay otras que pueden prestar servicios como la especialidad de estética profesional o cuidados del adulto mayor.

Por otro lado para que sea empresa también se debe tomar en cuenta la participación real y efectiva en la vida económica de una sociedad mediante la comercialización de esos bienes y servicios, así como el pago de los tributos correspondientes.

Por otro lado es importante tomar en cuenta el entorno profesional en el que nos podemos presentar. Pelayo nos menciona algunas sugerencias, por ejemplo:

Si se trabaja por cuenta ajena, quiere decir que la labor técnica se desarrollara en una empresa privada a la que venderemos nuestra fuerza de trabajo a cambio de un salario. Estas empresas deben ser la de la especialidad en la que nos desarrollamos.

Si participamos en una beca en empresa, aquí no es tanto laboral sino en desarrollar un aprendizaje profesional que complemente la formación, pero que al finalizar esta formación, haya posibilidades de una contratación laboral una vez que termine la beca.

Si deseamos acceder al empleo público, para ello debemos contar con la titulación requerida y si deseamos un acceso a la condición de funcionario o de personal laboral.

Si deseamos crear nuestra propia empresa, para ello es importante tener una idea o un plan, en este caso es conveniente asesorarnos para ser acompañados en el proceso de creación.

Se debe tomar en cuenta que a mayor nivel, mayor también serán las responsabilidades a tomar en cuenta, pero al mismo tiempo la remuneración será mucho mejor.

Asimismo, es importante saber la diferencia entre profesión y ocupación. Piscoya (2010) conceptualiza de la siguiente manera, una profesión es una “actividad permanente que sirve como medio de vida y que determina el ingreso a un grupo profesional determinado, mientras que ocupación es una actividad temporal en la que no es necesaria una calificación profesional”.



### **Dimensión 3: La búsqueda activa de empleo organizada**

Comúnmente el inicio de la vida activa, es decir, insertarnos laboralmente, será como trabajador o trabajadora por cuenta ajena, pero esa incorporación se producirá una vez que hemos aceptado una oferta de empleo. Para ello es importante tomar en cuenta los recursos con los que se dispone para acceder a un puesto de trabajo y por otro lado movilizar estos recursos ordenadamente para afrontar un proceso de selección.

Pelayo (2010), conceptualiza la búsqueda activa de empleo en “el proceso a través de cual una persona gestiona con autonomía e iniciativa personal su inserción en el mercado laboral”. (p. 31). Es decir, el mercado de trabajo es el espacio donde concurren empleadores y demandantes de empleo. Los empleadores, buscan una fuerza de trabajo de tal manera que aseguran su producción y la competitividad de su empresa y por otro lado los que demandan empleo, venden esa fuerza de trabajo a cambio de un salario. La relación entre unos y otros da lugar a la contratación laboral, pero para llegar a ella es necesario, en muchos casos, pasar por un proceso de selección más o menos complejo en función de la actividad que se desee realizar.

En la actualidad el trabajo es un bien escaso, casi siempre, encontraremos muchos candidatos para un solo puesto, es por eso que la cada vez la competencia se hará más fuerte, es por eso que antes de poder ir a un espacio de ofrecimiento de trabajo, debemos tomar en cuenta en primer lugar el conocimiento de los recursos personales y profesionales a ofrecer, este punto se trató en la primera dimensión, en segundo lugar tener una adecuada búsqueda e información necesaria sobre el empleo que se desea y por último la planificación correcta del proceso de selección de personal en el que vamos a participar.

Por otro lado podemos tomar en cuenta las formas cómo en la actualidad se ofrecen los puestos de trabajos de muchas formas, a través de prensa y revistas, generalmente suelen generar una gran competencia, tienen un formato determinado y en ocasiones no se da toda la información.

Anuncios en internet, es un canal que a las empresas les resulta barato y ágil. El candidato sólo necesita tener internet y un correo electrónico. El trabajador tiene la opción de leer e informarse con anterioridad sobre el perfil que la empresa requiere y reciben rápidamente una respuesta virtual si fueron aceptados o no. Uno de los inconvenientes, es que las personas que postulan tienen que conocer nuevas tecnologías.

Contactos personales, este es la forma en el Perú más común, muchos llegan a puestos de trabajo por algún contacto personal. Esta es una forma rápida y sencilla que utilizan las empresas pequeñas porque se sienten más confiados en que esas personas van a asumir mejor sus responsabilidades.

Por otro lado antes de presentarse a un centro laboral es necesario tener en cuenta:

El currículum vitae o currículum, que es la hoja de información de nuestras características personales y profesionales que tienen valor para el empleo debe ser real, actualizado y adecuado a la oferta que se realiza, bien redactado y con buena ortografía.

La carta de presentación, es un documento formal y breve que va acompañado del currículum vitae, resalta los puntos más resaltantes del currículum.

Por otro lado se debe tomar en cuenta que el postulante debe tener un conocimiento de los instrumentos más habituales de selección que utilizan las empresas. Tenemos por ejemplo los Test o pruebas psicotécnicas, estas pueden ser test de personalidad, test de inteligencia o test de aptitudes. Por otro lado tenemos la entrevista de selección, ésta generalmente es una conversación entre un entrevistador y un entrevistado y tiene por objetivo, la búsqueda de la persona más adecuada para cubrir el puesto de trabajo, conocerla personalmente, saber qué conocimientos tiene y si será capaz de realizar el trabajo y asumir las responsabilidades que esta demanda.

Si se ha realizado todos los procesos adecuados de la selección de empresa, se podrá acceder, en el mejor de los casos, una contratación laboral. Para Pelayo (2010), La contratación, es el acto por el cual el candidato seleccionado formaliza con la empresa un contrato de trabajo para cubrir el puesto de trabajo a cubrir.

#### **Dimensión 4: Las relaciones laborales**

Una vez que se accedió un puesto de trabajo es importante tener en cuenta el análisis del contrato, sus derechos y obligaciones así como los tipos de representación de los trabajadores en la empresa.

#### **El contrato de trabajo**

Pelayo (2010) nos mencionó “es un acuerdo por el cual una persona llamada trabajador se compromete a vender su fuerza de trabajo a otra persona denominada empleador o empresario a cambio de un salario, derivándose una serie de derecho y obligaciones por ambas partes” (p. 65)

Diaz (2009) aportó con el siguiente concepto de contrato:

“el contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador” (p. 6)

#### **Contrato de trabajo**

Diaz (2009) mencionó que los sujetos de contrato de trabajo son el trabajador o empleado y el empleador. Es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinación su propia y personal entrega de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración (p. 8) al trabajador también se le denomina servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado.

Mientras que el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del

trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, está obligado a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (p. 9) también se le conoce como patrono o principal.

### **Derechos y deberes del trabajador**

Para Pelayo (2010) los derechos del trabajador se dividen en dos grupos: los derechos básicos y los derechos derivados a la relación laboral. El primer grupo de derechos lo tienen todos los trabajadores sea que realicen o no una actividad laboral y el segundo grupo se refiere a los trabajadores activos en una empresa determinada. En nuestro caso nos centraremos en el segundo grupo de derechos y estos son:

- Ocupación efectiva
- Promoción y formación profesional
- Integridad física y protección en materia de seguridad e higiene.
- Respeto a su intimidad y dignidad.
- Percepción puntual de su salario.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo
- No ser discriminado
- Protección frente a las ofensas verbales, físicas y sexuales.

Por otro lado se tiene que tener en cuenta también los deberes, es decir, las obligaciones derivadas de su relación laboral como por ejemplo:

- Cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- Contribuir a la mejora de la competitividad de la empresa.
- No competir con la actividad de la empresa.
- Otras que se deriven de la relación laboral. Pelayo (2010, p.66)

Por otro lado es importante tomar en cuenta los tipos de contrato que puede haber. En el Perú, según Bejarano (2010) nos mencionó que tenemos los contratos a plazo indefinido, a plazo fijo, y dentro del segundo tenemos a los

contratos de naturaleza temporal, de naturaleza accidental y para obra o servicio específico. (p. 3).

Se resume tomando en cuenta el aporte de Pelayo en cuanto a los tipos de contrato en dos: contrato según su duración, estos pueden ser contrato de trabajo indefinido, que son los que no se pacta su finalización, pero puede en algún concluir dependiendo del estatuto de los trabajadores, los contratos de duración determinada, en donde se establece un término en la relación laboral; por otro lado se tiene también los contratos formativos, son aquellos que se desarrollan después de haber cursado el programa de calificación profesional inicial, en ese tipo de contrato hay dos modalidades: el contrato en prácticas, que es aquel que es indispensable para tener la titulación y tiene por finalidad el poner en practica la formación teórica alcanzada por el estudiante y el contrato para formación, que es aquel que tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y practica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de calificación susceptible y al que se tiene que aprender bien ya que puede significar el insertarse al mercado laboral. Pelayo (2010, p. 69)

### **Dimensión 5: Relaciones en el equipo de trabajo**

Al ingresar a un puesto de trabajo, supone el inicio de relaciones colectivas al formar parte de un sistema social integrado que es la empresa. Es importante tener en cuenta algunos puntos porque dependerá de una buena adaptación para el mantenimiento del puesto. Para ellos conviene identificar las posibles causas e una mala comunicación para evitar un conflicto y observar el clima laboral de la empresa para poder ser eficaces en la labor encomendada en bien de la empresa y nuestro.

Guevara (2011) contribuyó con una definición sobre comunicación asertiva “La comunicación asertiva es la habilidad de expresar ideas positivas y negativas, además de sentimientos de una manera abierta, honesta y directa, que reconoce nuestros derechos al mismo tiempo sigue respetando los derechos de otros” (p. 6), esto nos permite asumir la responsabilidad de nuestras acciones, sin culpar a

otros, así como de manera constructiva encontrar una solución mutua, satisfactoria ante cualquier conflicto.

Para Pelayo (2010), la comunicación dentro de un grupo y organización sirve para cuatro funciones principales: el control, la motivación, la expresión emocional y la información. (p. 85) Al mismo tiempo recomienda tener en cuenta que al comunicarnos, debemos evaluar el contenido, no la forma, escuchar con interés, no tomar conclusiones antes de tiempo, tomar notas y practicar la retroalimentación.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta los equipos de trabajo. Pelayo aportó mencionando que la empresa como sistema social que es, necesita tener un buen clima laboral en cada una de las áreas conformando equipos. Los equipos de trabajo surgen para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada miembro a desarrollarse dentro de la organización. Es necesario tener en cuenta que se está siendo parte de un equipo y no de un grupo, de esta manera se facilitarán las tareas, se solucionaran fácilmente los problemas, el trabajo mejora en calidad, aumenta la tolerancia hacia los demás, se fomenta la creatividad, se incrementa la motivación y la satisfacción de los empleados, se aprende más rápido y hay un menor deterioro físico y mental de los trabajadores.

Es importante conocer, también, nuestro campo de estudio es por ello que se tomó en cuenta lo que es un CETPRO y cuál es su aporte en la capacitación técnica ocupacional.

### **Centro Educativo técnico productivo (CETPRO)**

Estos centros en los años 70, eran conocidos como CECAPE (Centro Educativo de Calificación Profesional Extraordinaria), luego como CENECAPE (Centro No Estatal de Formación Profesional), en la década de los 80 se les llamó CEO (Centro de Educación Ocupacional) y desde el año 2005 a raíz del DS 022-2004-ED se les conoce como CETPRO (Centro de Educación Técnico Productiva).

Este decreto supremo explica lo que es un CETPRO

La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de la cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos. (p. 2)

Los objetivos de un CETPRO son desarrollar competencias laborales emprendedoras, actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral y promover una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los estudiantes de tal forma que los habilite para generar su propio empleo.

Los CETPRO's trabajan con módulos que pueden durar dos o tres meses, según la especialidad que permiten al estudiante en cortos meses tener una herramienta de trabajo y si desea estar mucho más capacitado, llevará los módulos que se ofrecen en un año. Los CETPRO tiene ciclo básico, ciclo medio y cursos de capacitación, al finalizar deberán podrán obtener un certificado dado por el Ministerio de Educación. Así mismo, pueden acceder esta educación técnica las personas desde los 14 años y no necesita haber culminado sus estudios en EBR.

Las personas que más acceden son jóvenes, madres de familia, profesionales, personas que vienen de provincia y personas adultas mayores.

Los CETPRO's brindan especialidades agrupadas por familias profesionales, los centros técnicos trabajan con 17 familias, por ejemplo la familia de hostelería y turismo, la familia de computación de informática, artesanía y manualidades, servicio social y asistencial, estética personal etc.

Estos centros técnicos brindan a los estudiantes una formación específica, que es la formación específica del módulo ocupacional, una formación complementaria, que se orienta al desarrollo de capacidades de emprendimiento, gestión empresarial, y formación y orientación laboral. Finalizando también con prácticas pre profesionales a través de la elaboración de proyectos productivos.

En el Callao se encuentran cerca de 10 CETPRO's uno de ellos es el CETPRO "Naciones Unidas" que viene formando técnicos en 14 familias profesionales desde hace 65 años.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Práctica**

Se tomó en cuenta en la medida en que la información que se ha obtenido en los resultados sirve de orientación a los directores de la organización de tal forma que podrán tomar decisiones oportunas para mejorar la calidad educativa de la I.E.

La educación técnica tiene una gran responsabilidad ya que capacita en ocupaciones vinculadas con las diversas ramas de la actividad productiva, facilita la conversión profesional entre actividades ocupacionales afines de acuerdo con la demanda y el desarrollo del país, elevan su nivel técnico la cual es proporcionada por el centro educativo técnico productivo "Naciones Unidas" del Callao.

La importancia de la justificación radica en que mencionaremos las bases para saber si la siguiente investigación es conveniente y cuáles son los beneficios que se derivan de ella.

#### **Justificación teórica**

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de gestión laboral y gestión institucional, encontrar relaciones entre conceptos, además es teórica porque la información obtenida está



sistematizada y organizada que ya tienen precedentes por diferentes autores en forma teórica.

Para la presente investigación se tomó en cuenta el aporte de especialistas en gestión institucional. Se consideró el reglamento de educación técnico productivo. Asimismo, se tomó en cuenta investigaciones tanto nacionales e internacionales que reforzaron la investigación.

### **Justificación Metodológica**

Se justificó en la medida en que se usó el método científico para la recolección de la información. De esta manera se contribuye en la metodología de trabajo más apropiada que permite conocer a fondo los contenidos curriculares por capacidades terminales, tomando en cuenta sus necesidades y expectativas, utilizando métodos procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación. Al estudiar la gestión institucional y la inserción laboral, se recurre al tipo de investigación que permite comprender el comportamiento de los agentes educativos.

### **Justificación epistemológica**

Se justifica porque el presente estudio conlleva a una reflexión, a un cambio de pensamiento y conducta para la toma de decisiones de los involucrados, en este caso directores de los CETPRO's.

## **1.4 Problema**

Estando en la era del conocimiento, muchos cambios están surgiendo a nivel político, social, religioso, laboral y educativo.

Hace varios años, según algunos economistas, se esperaba que la posición de los y las jóvenes en el mercado de trabajo mejoraría, sin embargo, cada vez es más difícil la inserción laboral. Las razones son variadas y es una problemática a nivel mundial.

El proceso de globalización en el Perú ha generado cambios en la producción, en la organización del trabajo y, ha puesto en evidencia, que en la mayoría de los países, sus sistemas educativos no están preparados para enfrentarlo y aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado global.

En nuestro país contamos con los Centros Educativos Técnicos Productivos a nivel nacional. Estos, durante varios años han brindado un aporte muy importante a la población joven y adulta ya que es una forma de educación que está dirigida al desarrollo de las competencias laborales y también empresariales, orientadas además a la promoción de la cultura innovadora que pueda responder a la demanda del sector productivo y a los avances tecnológicos, dentro de una perspectiva de desarrollo sostenible. Está orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales, respondiendo a las demandas del sector productivo, a los avances tecnológicos y al desarrollo de su comunidad, su región y su país.

Es así que los centros educativos técnicos productivos en nuestro país, contribuyen a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Estos, están destinados a personas a partir de los 14 años que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral. Se rige por los principios dispuestos en los artículos 40° al 45° de la Ley General de Educación N° 28044.

La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas como los centros educativos técnicos a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

En vista de ello, la Organización Internacional de trabajo (OIT) en 1997, en su reunión en Ginebra, mencionó que existen por lo menos tres razones por las

cuales el tema de formación basado en competencia laboral es importante, toman en primer lugar el hecho de que enfatiza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valoración de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. Una segunda razón, es poder disminuir la disociación creciente entre el crecimiento económico y creación de empleo, con la subsiguiente secuela de desigualdad y exclusión, tomando en cuenta que no solamente se trata de poder tener apertura a puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo y que la capacidad y calidad de cada estudiante sea determinante para su empleabilidad. Y por último, el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, en la sociedad internacional. La competencia laboral es un concepto dinámico, que pone en énfasis y valor a la capacidad humana de innovar, para enfrentar el cambio y anticiparse, prepararse para él.

En ese escenario, los centros educativos técnicos productivos, tienen la responsabilidad de ofrecer especialidades orientadas hacia el cumplimiento de estándares de desempeño de carácter global, en las que, junto a la rigurosa formación profesional y humana, se incorporen el liderazgo y el emprendimiento, ofreciendo una formación basada en los conocimientos y las competencias propias de la especialidad, con las destrezas y habilidades necesarias para interactuar con eficacia y eficiencia.

Los centros educativos técnicos a través de alianzas estratégicas y convenios han podido contribuir en la inserción laboral a muchas personas, sin embargo en los últimos años, los resultados no han sido muy favorables.

Algunas empresas estatales brindan muy poco apoyo en cuanto a admitirlos en sus espacios para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales, las empresas pequeñas, temen que puedan ser perjudicadas por algún accidente que el estudiante pueda tener, como es el caso de la opción ocupacional de Hostelería y turismo, al mismo tiempo, prefieren evitar el riesgo de que alguna maquinaria pueda ser afectada o que baje la producción mientras los estudiantes novatos, aprenden la ruta de producción.

Esto puede deberse a varios motivos según Vilchez, uno es la incongruencia que existe entre las características de la oferta educativa y la demanda laboral; La discordancia entre las aspiraciones de los jóvenes y la realidad del mercado laboral; y La falta de información sobre la oferta laboral. (p. 12)

Este nuevo tiempo ha obligado a iniciar procesos de cambios en la formación técnica del país, y para comprender la trascendencia de los cambios y el porqué de sus planteamientos y decisiones, es necesario observar lo que está ocurriendo en nuestro entorno más cercano. De ahí que uno de los objetivos de la formación técnico profesional es desarrollar competencias técnicas, comunicacionales y sociales que contribuyan a la formación de la persona en forma integral y proporcionar una base idónea para la formación continua.

Estas competencias y capacidades, permitirán que el estudiante trabajador, utilice las tecnologías de la información, adaptarse a nuevos contextos organizativos y aquellas que faciliten la movilidad en el mercado laboral.

Los centros educativos técnicos, están destinados a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral. Sin embargo, los diferentes gobiernos de turno y los especialistas no hacen un seguimiento o monitoreo para dar cumplimiento a los diferentes objetivos del área: por lo que la educación técnica productiva ha desmejorado su calidad.

En el Callao, la ola de delincuencia se ha elevado y cada vez más encontramos jóvenes que, si bien es cierto son muy hábiles, lamentablemente el entorno de algunos lugares no son de buena influencia.

Ante esta realidad es importante que podamos plantear el valor del estudio y de obtener beneficios a base de esfuerzo y oportunidades. La educación técnica debe responder a un conjunto de propósitos y propuestas pedagógicas y de gestión para desarrollar una educación de calidad con la ayuda de toda la comunidad educativa.

En el centro educativo técnico productivo “Naciones Unidas” es una institución formadora de personal técnico desde hace 65 años en la zona del Callao, cuenta con catorce especialidades, tiene un equipamiento más o menos adecuado para la enseñanza, así como el prestigio de la buena enseñanza profesional y técnica por parte de los docentes. Dentro del currículo de las especialidades del ciclo medio, los estudiantes realizan sus prácticas pre profesionales en algunas empresas en las que se pueden realizar convenios, sin embargo los estudiantes al culminar sus estudios, no son insertados al mercado laboral, no tienen la oportunidad de una empleabilidad de acuerdo a su especialidad. La gran mayoría trata de ejercer lo aprendido de manera empírica en la sociedad, enfrentándose sin conocimiento empresarial a una realidad muy diferente a la practicada en el centro técnico y esta problemática puede ser causada por la falta de experiencia laboral que podría darles las empresas a través de convenios o pasantías con las entidades educativas, dentro del período de formación profesional, sin cargas económicas que afecten a la empresa.

Es por ello, que es necesario tener en cuenta si la gestión institucional tiene alguna relación con la falta de oportunidades para la inserción o reinserción en el mercado laboral de nuestros estudiantes egresados. Es nuestro interés el poder realizar una investigación y analizar la situación laboral de los estudiantes de tal forma que podamos dar sugerencias y óptimas para la mejora en cuanto a la creación del autoempleo y la inserción laboral.

Este escenario ha conllevado a plantear la siguiente formulación del problema.

#### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona la Gestión Institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

## **1.4.2 Problemas Específicos**

### **Problema Específico 1**

¿Cómo se relaciona el conocimiento personal y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

### **Problema Específico 2**

¿Cómo se relaciona el entorno productivo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

### **Problema Específico 3**

¿Cómo se relaciona la búsqueda activa de empleo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

### **Problema Específico 4**

¿Cómo se relaciona las relaciones laborales y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

### **Problema Específico 5**

¿Cómo se relaciona las relaciones en el equipo de trabajo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis General**

La gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

## **1.5.2 Hipótesis Específicas**

### **Hipótesis Específica 1**

El conocimiento personal se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Hipótesis Específica 2**

El entorno productivo se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Hipótesis Específica 3**

La búsqueda activa de empleo se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Hipótesis Específica 4**

Las relaciones laborales se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Hipótesis Específica 5**

Las relaciones en el equipo de trabajo se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

## **1.6.2 Objetivos Específicos**

### **Objetivo Específico 1**

Determinar la relación del conocimiento personal y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Objetivo Específico 2**

Determinar la relación del entorno productivo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Objetivo Específico 3**

Determinar la relación de la búsqueda activa de empleo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Objetivo Específico 4**

Determinar la relación de las relaciones laborales y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **Objetivo Específico 5**

Determinar la relación de las relaciones en el equipo de trabajo y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016



## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables y su definición conceptual**

La presente investigación se basa en dos variables.

Variable 1

Gestión institucional

Variable 2

Inserción laboral

### **Definición conceptual de las variables**

#### **Gestión Institucional**

Para Vilcherrez (2013),

La gestión institucional, en particular, ha implicado: impulsar la conducción de la institución educativa hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. (p. 2)

#### **Inserción laboral**

Weller (2007)

En su artículo inserción laboral en los jóvenes ha referido: que la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida

personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material. (p. 62)

## 2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable Gestión Institucional*

Dimensión	Indicador	Item	Escala de valores	Rango
<b>Pedagogía Curricular</b>	Identifica contenidos y planes curriculares en el marco del buen desempeño docente.	1, 2, 3, 4, 5		
	Reconoce la importancia del desempeño del estudiante y la organización institucional	6, 7, 8, 9, 10, 11,12		Malo (15-35) Regular (36-56) Bueno (57-77)
	Reconoce la Infraestructura y equipamiento de su especialidad.	13, 14, 15	Nunca (1)	
<b>Administrativa</b>	Conoce sobre las normas de los estudiantes en la Institución Educativa.	16, 17,18	Casi Nunca (2)	
	Evalúa al personal de la I.E	19,20	A veces (3)	Malo (5-12) Regular (13-20) Bueno (21-28)
			Casi siempre (4)	
<b>Vinculación con el entorno</b>	Determina la importancia de los convenios con otras instituciones	21, 22, 23	Siempre (5)	
	Interactúa cambio de experiencias con otros estudiantes de la especialidad	24, 25, 26		Malo (8-19) Regular (20-31) Bueno (32-43)
	Participa en las actividades extracurriculares de la I.E.	27,28		

Tabla 2

*Variable 2: Inserción Laboral*

<b>dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Rango</b>
<b>Conocimiento personal</b>	Identifica métodos para identificar las capacidades, habilidades y aptitudes personales.	1, 2, 3		
	La cualificación profesional: académico y profesional	4, 5		Bajo (7-16) Moderado (16-25) Alto (25-34)
	Reconoce su cualificación profesional: académico y profesional	6,7		
<b>Entorno productivo</b>	Conoce los tipos y características de las empresas	8,9,10,11	Nunca (1)	Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)
	Organiza una búsqueda de trabajo.	12, 13	Casi Nunca (2)	
<b>Búsqueda activa de empleo</b>	Conoce sobre selección laboral	14, 15, 16	A veces (3)	Bajo (8-19) Moderado (20-31) Alto (32-43)
	Reconoce los procesos de selección de las empresas	17, 18	Casi siempre (4)	
	Conoce sobre los tipos de trabajo para una entrevista	19	Siempre (5)	
<b>Las relaciones laborales</b>	Conoce sobre los derechos y obligaciones del empleador y del empleado de una empresa.	20, 21, 22, 23, 24,		Bajo (5-12) Moderado (13-20) Alto (21-28)
<b>Las relaciones en el equipo de trabajo</b>	Practica una buena comunicación con su entorno de preparación técnica.	25, 26, 27, 28		Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)

**2.3 Metodología**

Es el método hipotético deductivo, esto debido a que se siguió el procedimiento necesario para que nuestra investigación sea una práctica científica, ya que, luego de haber observado el problema, se hizo la formulación de hipótesis que expliquen los hechos observados y por último se hizo la verificación o contrastación de las hipótesis. Rosental (1984) comentó que el método hipotético deductivo es un sistema de procedimientos metodológicos, que consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, de las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos (p. 222)

## **2.4 Tipo de estudio**

Es básica de nivel correlacional porque va a medir la relación existente entre las variables de estudio, en un mismo contexto. Al respecto Hernandez (2014) mencionó “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.” (p. 93)

## **2.5 Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es no experimental, fue realizado sin manipular variables, ya que se observó el fenómeno tal y como se dieron en su contexto natural, para luego ser analizados. Al respecto Hernandez (2010) nos dice, “un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas...” (p. 149). Además es transaccional en tanto que los datos recolectados se han tomado en un solo momento.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

Estará conformada por 150 estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” de la DREC

Tabla 3

*Población de estudio*

Estudiantes	N° de integrantes
mañana	60
tarde	40
noche	50

Para el estudio, se hizo uso de la población censal donde se tomó en cuenta toda la población ya que esta es finita o pequeña. Es de tipo censal no probabilístico. Serán 150 estudiantes. Se ha considerado como criterio a los estudiantes de todas las especialidades, e ambos sexos y en edades de 15 a 70 años.

### Técnica e instrumento de recolección de datos

La tabla 4 resume la técnica y el instrumento utilizados en la recolección de datos.

Tabla 4.

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos.*

Variables	Técnicas	Instrumentos
<b>Gestión institucional</b>	Encuesta	Cuestionario sobre la gestión institucional
<b>Inserción laboral</b>	Encuesta	Cuestionario sobre inserción laboral

#### 2.6.1 Técnica

Para este estudio se usó la técnica de la encuesta, que es aquella que permitió dar respuesta a problemas en términos descriptivos como de relación de

variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (Tamayo, 2008, p.24)

### 2.6.2 Instrumentos

Cuestionarios compuestos por preguntas en escala de respuesta tipo Likert. Se utilizó el cuestionario, que es un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado (Balestrini, 2002)

#### **Ficha Técnica del Instrumento: Gestión institucional**

Instrumento: cuestionario

Autor(a): Ramos Vite Miryam Maria Del Rosario

Objetivo: conocer aspectos relacionados a la gestión institucional

Población: 150 estudiantes

Número de ítem: 28

Tiempo de responder: 20 minutos

Normas de aplicación: El estudiante elige una respuesta según su caso.

Escala: politómica

Niveles y Rango:

Nivel	Rango
Malo	28 - 61
Regular	62 - 95
Bueno	96 - 129

#### **Ficha Técnica del Instrumento: Inserción Laboral**

Instrumento: cuestionario

Autor(a): Ramos Vite Miryam Maria Del Rosario

Objetivo: conocer aspectos relacionados a la inserción laboral

Población: 150 estudiantes

Número de ítem: 28

Tiempo de responder: 20 minutos

Normas de aplicación: El estudiante elige una respuesta según su caso.

Escala: politómica

Niveles y Rango:

Nivel	Rango
Malo	28 - 61
Regular	62 - 95
Bueno	96 – 129

## **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

### **Validez**

Según Hernández, Hernández y Baptista (2006) ha referido que la validez “es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.52). Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

El instrumento fue puesto a consideración por un grupo de expertos, profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que los instrumentos presenten una validez significativa, encontrándose pertinencia, relevancia y claridad porque respondieron al objetivo de la investigación.

### **Confiabilidad**

Confiabilidad, según Hernández (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200)



Tabla 5

*Escala para interpretar resultados de la confiabilidad.*

Valores	Nivel
D 1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Ambos instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a las pruebas de validez y confiabilidad (ver tabla 6).

Tabla 6

*Resultados del certificado de validez de contenido de los instrumentos.*

Cuestionario	Aplicabilidad	Expertos
Gestión institucional	si	Experto 1
		Experto 2
		Experto 3
Inserción Laboral	si	Experto 1
		Experto 2
		Experto 3

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, con una muestra piloto de 20 encuestados, del Centro Educativo Técnico Productivo “Naciones Unidas”. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa estadístico SPSS versión 21.0

En cuanto al cuestionario de la variable Gestión institucional, estuvo compuesta por 28 ítems, y en cuanto al instrumento de la variable de Inserción laboral está compuesta también por, 28 ítems. Se determinó con la técnica del alfa de Cronbach a partir de la prueba piloto (ver tabla 6).

Tabla 7

*Nivel de confiabilidad de los instrumentos.*

Variable	Alfa de cronbach	N° de ítems
gestión institucional	0,797	28
inserción laboral	0,854	28

El valor del Alfa de Cronbach muestra que ambos instrumentos y en ambas variable son altamente confiables.

## **2.8 Métodos y análisis de datos**

La información recopilada de cada una de los cuestionarios se tabuló y analizó a través del programa Excel y Software SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) versión 21, con el cual se determinó la relación entre la gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao.

El análisis estadístico se realizó mediante la aplicación de procedimientos descriptivos, tablas de frecuencias, porcentajes, y figuras estadísticas en forma absoluta y porcentual.

Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó la prueba de correlación de Spearman (prueba no paramétrica), por considerar variables cualitativas, para encontrar el grado de relación de las variables.

## **2.9. Aspectos éticos**

La investigación se realizó siguiendo todas las pautas del protocolo de la Universidad y las recomendaciones del Manual de Publicaciones de la APA (Asociación Americana de Psicología, 2010). Por consiguiente, se respetaron los derechos de autor y se evitó incurrir en excesos que afecten la credibilidad de los resultados. Estos se obtuvieron procesando los datos en forma objetiva y con respeto por las opiniones vertidas.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

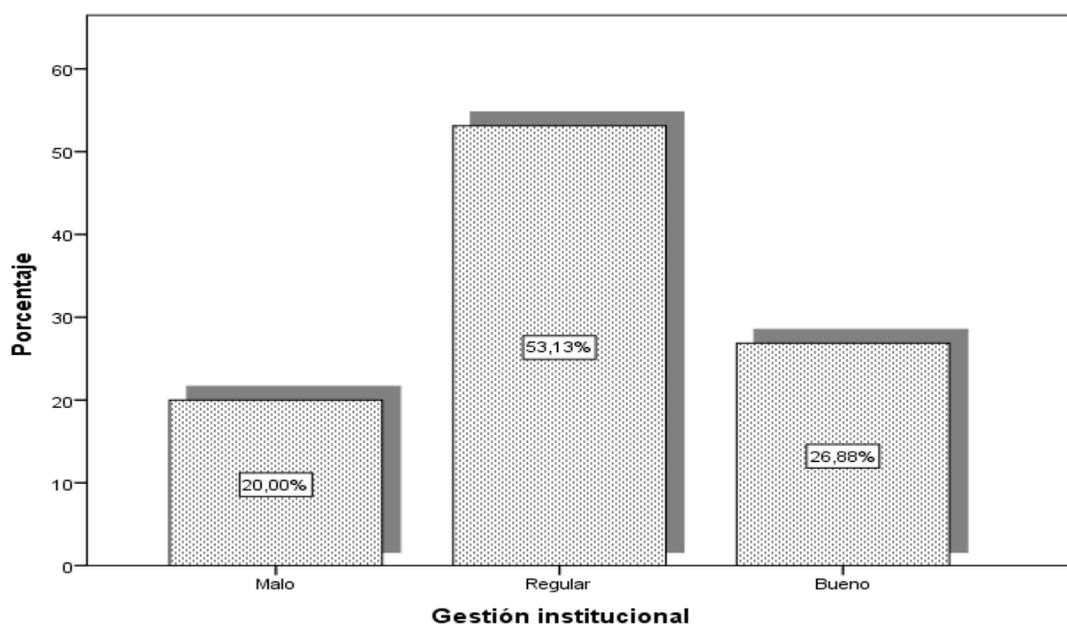
Para la emisión de los resultados se tomaron en cuenta los datos de frecuencia de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

#### 3.1.1. Resultados descriptivos de la gestión Institucional

Tabla 8

*Resultados de los niveles de la gestión institucional de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	32	20,0	20,0
	Regular	85	53,1	53,1
	Bueno	43	26,9	26,9
Total		160	100,0	100,0



*Figura 1.* Niveles de frecuencia de la variable gestión institucional

Como se observa en la tabla 8 y figura 1, el 53,13% de los participantes manifiestan que la gestión institucional se ubica en un nivel regular, asimismo del

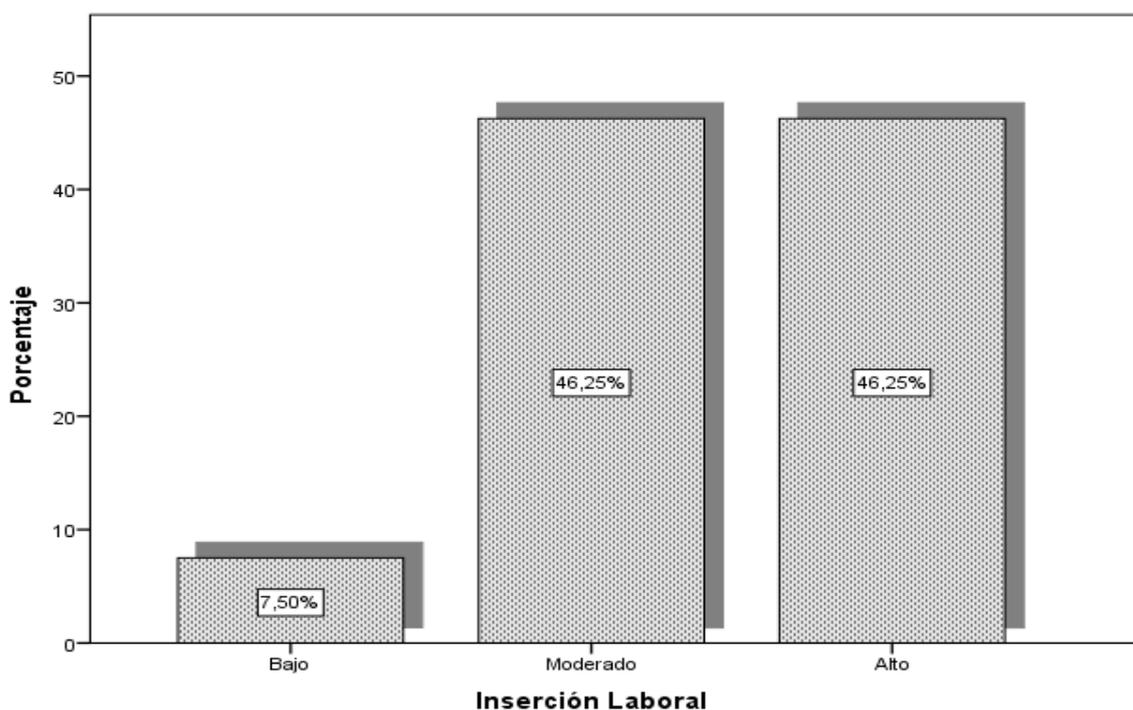
26,68% se ha obtenido información que presenta un nivel bueno y el 20% ha referido que la gestión institucional está en un nivel malo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### 3.1.2. Resultados descriptivos de la inserción laboral

Tabla 9

*Resultados de los niveles de la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	12	7,5	7,5
	Moderado	74	46,3	46,3
	Alto	74	46,3	46,3
	Total	160	100,0	100,0



*Figura 2. Niveles de frecuencia de la variable inserción laboral*

En la tabla 9 y figura 2, el 46,25% de los participantes manifiestan que la inserción laboral es moderada, otros del mismo porcentaje han referido que están que la inserción está en un nivel alto y solo el 7% han manifestado que la

inserción laboral es de nivel bajo para estudiantes del CETPRO Naciones Unidas Callao 2016.

### 3.1.3 Resultado de contingencia general de relación y descriptiva de la investigación.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Inserción Laboral			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	5	20	7	32
		% del total	3,1%	12,5%	4,4%	20,0%
	Regular	Recuento	6	47	32	85
		% del total	3,8%	29,4%	20,0%	53,1%
	Bueno	Recuento	1	7	35	43
		% del total	0,6%	4,4%	21,9%	26,9%
Total		Recuento	12	74	74	160
		% del total	7,5%	46,3%	46,3%	100,0%

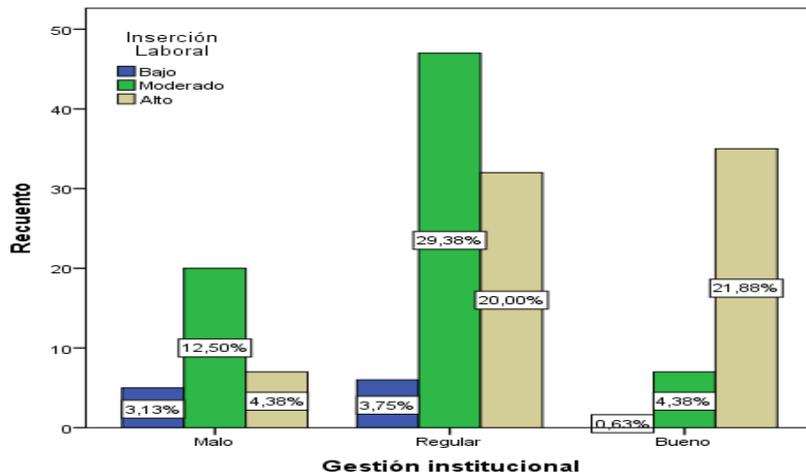


Figura 3. Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y inserción laboral.

De la tabla 10 y figura 3 , se visualiza que existe tendencia de nivel de bueno a regular en cuanto a la gestión institucional e inserción laboral, de los resultados hallados de los participantes se indica que 29,38% han exteriorizado que la gestión institucional presenta un nivel regular cuando la inserción laboral está en un nivel moderado; así también el 21,88% ha manifestado que la gestión

institucional es bueno cuando la inserción laboral está en un nivel alto; y el 12,50% de los participantes han indicado que existe una gestión institucional de nivel malo frente a una inserción laboral de nivel moderado en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Conocimiento del personal			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	2	17	13	32
		% del total	1,3%	10,6%	8,1%	20,0%
	Regular	Recuento	3	33	49	85
		% del total	1,9%	20,6%	30,6%	53,1%
	Bueno	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0,0%	1,9%	25,0%	26,9%
Total		Recuento	5	53	102	160
		% del total	3,1%	33,1%	63,7%	100,0%

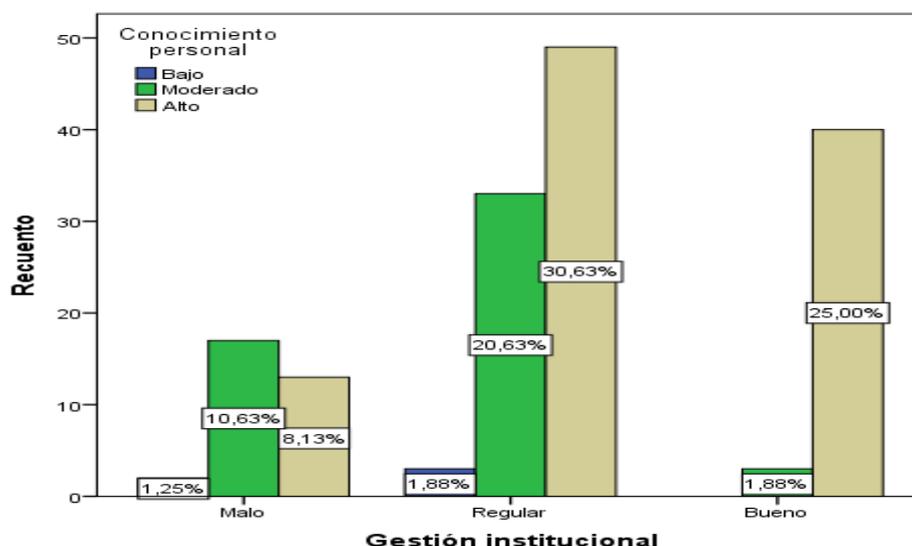


Figura 4. Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y el conocimiento del personal.

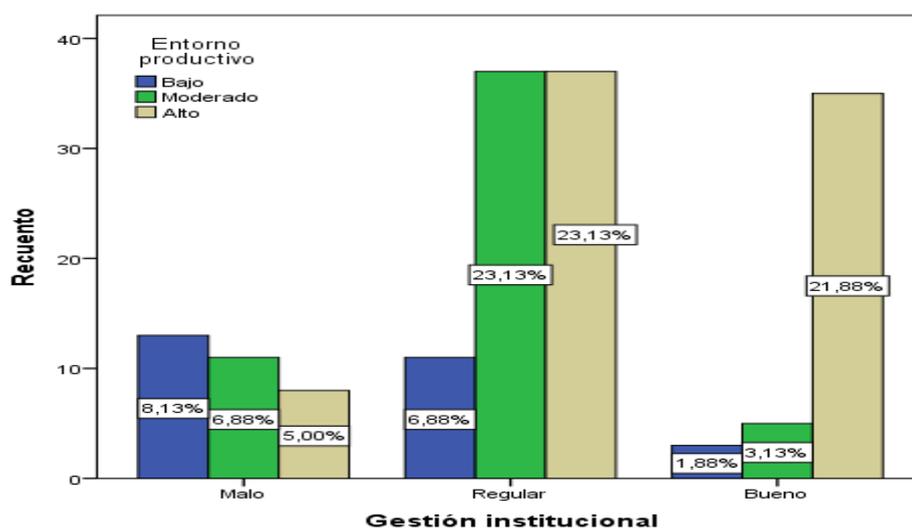
De la tabla y figura, se visualiza que existe tendencia de nivel de regular a bueno en cuanto a la gestión institucional y el conocimiento del personal, en ese sentido los participantes indicaron que 30,63% han referido que la gestión institucional está en un nivel regular cuando la cuando el conocimiento personal

está en un nivel alto; por otro lado el 25% ha manifestado que la gestión institucional es bueno frente a un nivel alto de conocimiento personal y el 20,63% de los participantes han indicado que existe una gestión institucional de nivel regular cuando el conocimiento personal es de nivel moderado en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Entorno productivo			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	13	11	8	32
		% del total	8,1%	6,9%	5,0%	20,0%
	Regular	Recuento	11	37	37	85
		% del total	6,9%	23,1%	23,1%	53,1%
	Bueno	Recuento	3	5	35	43
		% del total	1,9%	3,1%	21,9%	26,9%
Total		Recuento	27	53	80	160
		% del total	16,9%	33,1%	50,0%	100,0%



*Figura 5.* Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y el entorno productivo.

De la tabla 12 y figura 5, se visualiza que existe tendencia de nivel de regular a bueno en cuanto a la gestión institucional y el conocimiento el entorno productivo en ese sentido los participantes indicaron que el 23,13% han referido

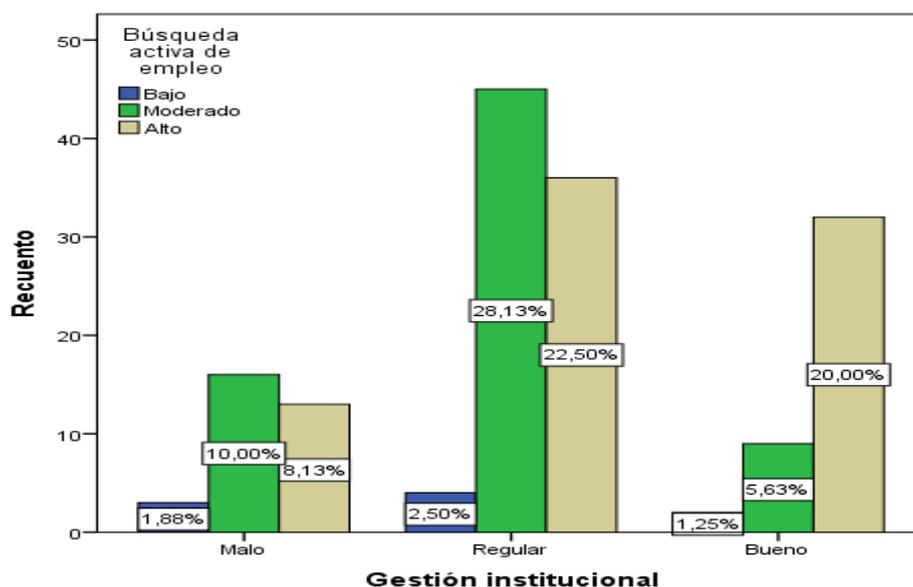


que la gestión institucional está en un nivel regular cuando el entorno productivo está en un nivel moderado; asimismo, el mismo porcentaje de los informantes han referido que la gestión institucional está en un nivel regular cuando el entorno productivo es de nivel alto y el 21,88% de los participantes han manifestado que la gestión institucional es bueno cuando el entorno productivo es alto en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Búsqueda activa de empleo			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	3	16	13	32
		% del total	1,9%	10,0%	8,1%	20,0%
	Regular	Recuento	4	45	36	85
		% del total	2,5%	28,1%	22,5%	53,1%
	Bueno	Recuento	2	9	32	43
		% del total	1,3%	5,6%	20,0%	26,9%
Total		Recuento	9	70	81	160
		% del total	5,6%	43,8%	50,6%	100,0%



*Figura 6.* Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo.

De la tabla y figura, se visualiza que existe tendencia de nivel de regular a bueno en cuanto a la gestión institucional y la dimensión búsqueda activa de

empleo, en ese sentido el 28,13% de los participantes han referido que la gestión institucional está en un nivel regular cuando la búsqueda activa de empleo está en un nivel moderado; por otro lado el 22,50% ha manifestado que la gestión institucional está en un nivel regular frente a un nivel alto de búsqueda activa de empleo y el 20 % de los participantes han indicado que existe una gestión institucional de nivel bueno cuando la búsqueda activa de empleo es alto en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Las relaciones laborales			Total	
		Malo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	15	17	0	32
		% del total	9,4%	10,6%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	20	65	0	85
		% del total	12,5%	40,6%	0,0%	53,1%
	Bueno	Recuento	3	39	1	43
		% del total	1,9%	24,4%	0,6%	26,9%
Total		Recuento	38	121	1	160
		% del total	23,8%	75,6%	0,6%	100,0%

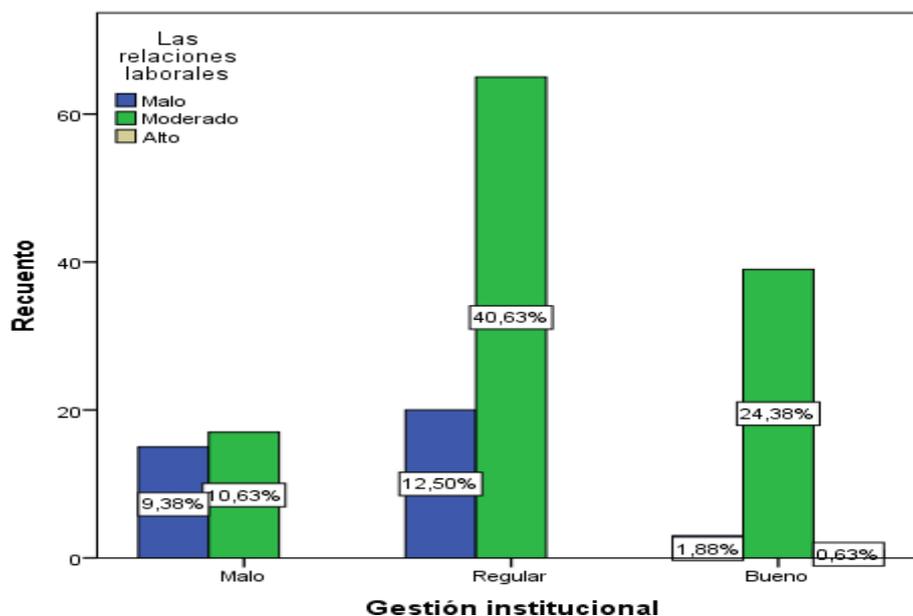


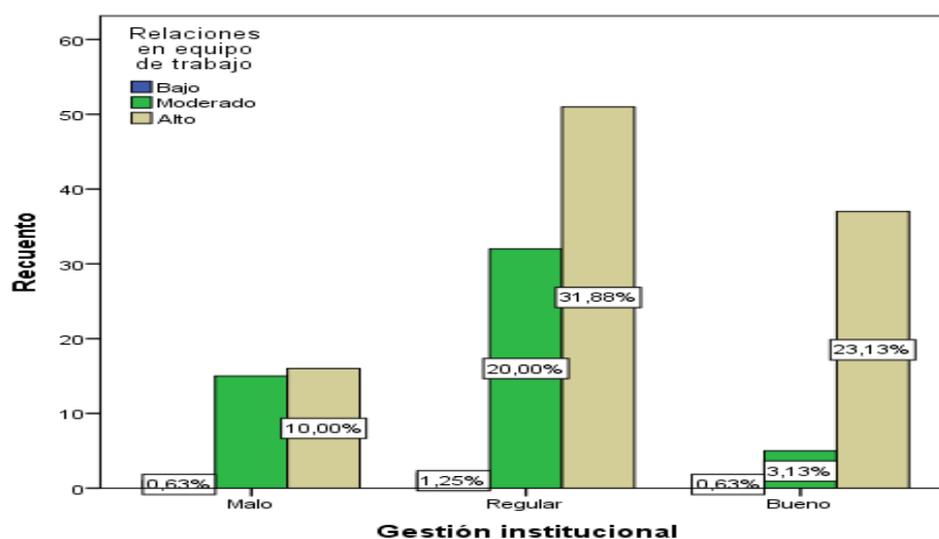
Figura 7. Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y las relaciones laborales.

De la tabla y figura, se visualiza que existe tendencia de nivel de regular a bueno en cuanto a la gestión institucional y la dimensión búsqueda activa de empleo, en ese sentido el 40,63% de los encuestados señalaron que la gestión institucional es regular cuando las relaciones laborales está en un nivel moderado, asimismo el 24,38% de los participantes manifiestan que la gestión institucional está en un nivel bueno cuando las relaciones laborales está en un nivel moderado y el 12,50 % de los encuestados han indicado que existe una gestión institucional de nivel regular cuando las relaciones laborales estás en un nivel malo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y las relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Relaciones en equipo de trabajo			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	1	15	16	32
		% del total	0,6%	9,4%	10,0%	20,0%
	Regular	Recuento	2	32	51	85
		% del total	1,3%	20,0%	31,9%	53,1%
	Bueno	Recuento	1	5	37	43
		% del total	0,6%	3,1%	23,1%	26,9%
Total		Recuento	4	52	104	160
		% del total	2,5%	32,5%	65,0%	100,0%



*Figura 8. Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y relaciones en equipo de trabajo*

De la tabla 15 y figura 8, se visualiza que existe tendencia de nivel de regular a bueno en cuanto a la gestión institucional y la dimensión relaciones en equipo de trabajo, en ese sentido el 31,88% de los encuestados señalaron que la gestión institucional es regular cuando las relaciones de equipo de trabajo está en un nivel alto, asimismo el 23,13% de los encuestados han manifestado que la gestión institucional está en un nivel bueno cuando las relaciones en equipo de trabajo está en un nivel alto y el 20% de los encuestados han indicado que existe una gestión institucional de nivel regular cuando las relaciones en equipo de trabajo están en un nivel moderado de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### 3.1.4 Contratación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión institucional no se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 16

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión institucional	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	1,000	,426**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	160	160
	Inserción Laboral	,426**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,426 lo que significa que existe una relación significativa pero de nivel bajo entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### Hipótesis específicas de la investigación

#### Hipótesis específica 1

Ho: La gestión institucional no se relaciona con el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 17

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

			Gestión institucional	Conocimiento personal
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
Conocimiento personal	Conocimiento personal	Coeficiente de correlación	,385**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,385 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### Hipótesis específica 2

Ho: La gestión institucional no se relaciona con el entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con el entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y el entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Gestión institucional	Entorno productivo
Rho de Spearman	Gestión institucional	1,000	,415**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	160	160
Entorno productivo	Entorno productivo	,415**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas

por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,415 lo que significa que existe una relación positiva significativa pero de nivel bajo entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### Hipótesis específica 3

Ho: La gestión institucional no se relaciona con la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 19

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Gestión institucional	Búsqueda activa de empleo
Rho de Spearman	Gestión institucional	1,000	,246**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	160	160
Búsqueda activa de empleo	Búsqueda activa de empleo	,246**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,246, lo que significa que existe una relación positiva significativa pero de nivel bajo entre las variables, frente al

(grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

#### Hipótesis específica 4

Ho: La gestión institucional no se relaciona con las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 20

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

			Gestión institucional	Las relaciones laborales
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Las relaciones laborales	Coeficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,324, lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la



gestión institucional se relaciona con las relaciones laborales de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### Hipótesis específica 5

Ho: La gestión institucional no se relaciona con las relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con las relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y relaciones en equipo de trabajo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

			Gestión institucional	Relaciones en equipo de trabajo
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,262**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	160	160
	Relaciones en equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,262, lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con las relaciones de equipo de trabajo de los estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## **IV. Discusión**

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión institucional en la inserción laboral, al respecto luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio en referencia a la hipótesis general los resultados que se aprecian en la tabla muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,426 lo que significa que existe una relación moderada entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relacionó con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, al respecto Méndez (2010), en su tesis “Los determinantes de la participación laboral femenina Chile: 1996, 2001 y 2005” para optar el grado de magister en gestión políticas públicas de la Universidad de Chile, concluyó que: en primer lugar, es necesario seguir incrementando los esfuerzos por desarrollar el capital humano del país, ya que con mayor educación las mujeres podrán enfrentar de mejor manera el mercado laboral, aumentar sus posibilidades de trabajo, mejorar su productividad y por ende su salario. En segundo lugar, es necesario eliminar las barreras culturales al trabajo de la mujer y ayudar a generar un modelo familiar que no imponga el rol de cuidadora de los hijos(as) y del hogar a la mujer y el de proveedor al cónyuge. Es más, es necesario eliminar los prejuicios culturales que existen en la sociedad chilena respecto al trabajo remunerado de la mujer, haciendo hincapié en los beneficios de éste. Para ello, es necesario implementar un enfoque de género en el sistema educativo de nuestro país y de forma transversal en las políticas públicas. En tercer lugar, el país debe incrementar los esfuerzos de oferta de cuidado infantil, con el objetivo de facilitar el trabajo de las madres y de mejorar las oportunidades educativas de los niños provenientes de hogares con menor nivel socioeconómico.

Los resultados de la primera hipótesis específica los resultados que se aprecian en la tabla demuestran el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,385 lo que significa que existe una relación positiva y baja entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, asimismo, Isacovich (2014) en su artículo Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y

Argentina, nos mencionó que es importante la alianza de política y juventud en cuanto a los programas elaborados para la inserción laboral. Aclaró que muchas veces ambos términos trabajan de manera contradictoria, donde los jóvenes son destinatarios pasivos de programas elaborados previamente. En cambio, dijo el autor, que se demostró que en algunos procesos locales, hay buen resultado de la producción cuando intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales. Y aunque aún se ven las desigualdades en las decisiones, es conveniente tomar en cuenta la opinión de los jóvenes y de las demandas laborales. Por otro lado, añadió la importancia de la experiencia que los docentes en talleres de oficios como estudiantes de escuelas técnicas. Esto debido a que esas experiencias pueden resultar muy significativas para comprender su perspectiva en cuando a la relación educación, trabajo y sistema productivo, esto conllevaría a saber también qué tipo de política se imparte a la juventud estudiantil.

Asimismo los resultados de la segunda hipótesis especifica los resultados que se aprecian demuestran que el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,415 lo que significa que existe una relación positiva y moderado entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, asimismo Llaguno (2014) en su tesis "Identificación de los niveles de inserción laboral del persona con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pinchincha" para optar el título de Psicólogo Industrial en la Universidad de Quito, Ecuador, concluyó que: No todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo numero 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Asimismo, no está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar

búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda. De igual manera, no existe de parte de las empresas, implementado un manual de funciones direccionado específicamente al personal discapacitado, y no se encuentra establecido como política interna. Igualmente, por parte de las personas con discapacidad, se le dificulta acceder a un empleo, ya que como requisito para aplicar un puesto de trabajo, en la actualidad exigen un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por tanto para este sector de población vulnerable el aplicar la disposición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos.

Del mismo modo con respecto a los resultados de la tercera hipótesis específica. Los resultados que se aprecian demuestran que el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,246, lo que significa que existe una relación positiva y baja entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, resultados que tienen coincidencia con Gómez (2010) quien en su tesis “Gestión Institucional y su relación con la calidad de servicio en una Institución Pública de Callao” concluye en que la planificación estratégica y la calidad del servicio educativo tiene una relación significativa, pero su coeficiente de correlación es positiva pero en un nivel débil, según los docentes asimismo entre la evaluación de la gestión educativa y la calidad del servicio educativo no existe una relación significativa, según los docentes, pero según los padres de familia dicha relación si es significativa, aunque los coeficientes de correlación son positivos en un nivel débil, de igual manera existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo con un coeficiente de correlación positiva débil, según la percepción de los docentes, alumnos y padres de familia.

En los resultados de la cuarta hipótesis específica los resultados que se aprecian demuestran el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,324, lo que significa que existe una

relación positiva entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con las relaciones laborales del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Los resultados de la quinta hipótesis específica los resultados que se aprecian en demuestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,368, lo que significa que existe una relación positiva entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con las relaciones de equipo de trabajo del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, resultados que coinciden con Vásquez (2010) quien en su Tesis titulada “Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos” concluye en que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Asimismo, los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo–institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,426 lo que significa que existe una relación positiva y pero baja entre las variables de estudio; por lo consiguiente se llega a la conclusión de que existe una relación moderada y significativa entre la gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Segunda:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,385 lo que significa que existe una relación positiva pero de nivel bajo entre las variables de estudio; por lo que se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento personal en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Tercera:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,415 lo que significa que existe una relación positiva significativa pero baja entre las variables de estudio; por lo consiguiente se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el entorno productivo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Cuarta:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,246 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa baja entre la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Quinta:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,324 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa entre la



gestión institucional y las relaciones laborales en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

**Sexta:** El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,262 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa baja entre la gestión institucional y las relaciones en el equipo de trabajo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se sugiere en cuanto a la relación entre la variable gestión institucional y la inserción laboral, que la gestión institucional de parte de los directivos, enfatice su labor en buscar alianzas, pasantías y prácticas pre profesionales en los estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016. Al mismo tiempo recomendar continuar con los estudios que permitan seguir mejorando la labor de los centros educativos técnicos, ya que son una alternativa para jóvenes y adultos que deseen insertarse al mercado laboral.
- Segunda:** Se sugiere a los directivos enfatizar en la currícula del estudiante métodos para la identificación y desarrollo de sus capacidades, habilidades y aptitudes personales para que pueda definir su proyecto profesional a raíz de conocerse a sí mismo, en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Tercera:** Se recomienda a los directivos y docentes enfatizar en las capacitaciones complementarias sobre los tipos de empresa vinculadas al sector productivo y de servicios así como el de la creación de su propia empresa en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Cuarta:** Se recomienda a los directivos y docentes difundir en los estudiantes los recursos con los que puede disponer para acceder a un puesto de trabajo a través de diferentes fuentes de información, ya sea por contactos personales, los diarios, avisos en páginas web, etc., así como complementar sus conocimientos con recursos que el estudiante pueda movilizar ordenadamente para afrontar un proceso de selección en un centro laboral, en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.
- Quinta:** Se sugiere que los docentes programen talleres, charlas, seminarios en donde los estudiantes puedan conocer sus deberes y derechos

como trabajadores de una empresa, así como los deberes y derechos de un empleador, por otro lado seguir fortaleciendo la idea de generar su propia empresa, en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

**Sexta:** Se sugiere a toda la comunidad educativa seguir contribuyendo en el énfasis de poder mejorar nuestra comunicación como trabajadores o como empleadores, practicando desde las mismas aula, de tal forma que contribuyamos a soluciones en un ambiente de trabajo y mejorando el clima laboral y la producción podría tener significativas mejoras en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Asimismo se sugiere continuar con investigaciones que puedan orientar en la mejora de la inserción laboral frente a la gestión institucional en los CETPRO's, ya que estos son una oportunidad para que personas de bajos recursos puedan acceder a un trabajo.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

- Alanís, A. (2001). *El saber hacer en la profesión docente*. México: Editorial Trilla S.A.
- Anzión, J., y Villacorta, A., (2004) *Para comprender la Escuela Pública desde sus crisis y posibilidades*. Perú: Editorial Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Cabrera, M., (2010) *Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (ENAJ)*. Uruguay: Instituto Nacional de la Juventud – INJV. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2CEB5A397AC6D0B80525800B005BB8D8/\\$FILE/3.enaj\\_segundo\\_informe\\_cap5.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2CEB5A397AC6D0B80525800B005BB8D8/$FILE/3.enaj_segundo_informe_cap5.pdf)
- Castañeda, M. (2010, 19 de marzo). *SlideShare*. Yucatán: México Blog Comisión Iberoamericana de Calidad Educativa. Disponible en: <http://es.slideshare.net/diplocaldoc/presentacin-1-la-gestin-institucionalpptx-59748572> [2016, 22 de agosto]
- Derrico, E. (julio 2004-junio2005) *La organización y administración de centros educativos, una visión desde el concepto de las buenas prácticas de la educación. Tecnología y comunicación educativa*. Semana (40), p.25-30. Recuperado de: <http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/40/art3.pdf>
- Fournet, M. (1993). *S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I.* L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27, 351-361.
- Gairin, J., y Casas, M., (2003) *Factores administrativos*. México: Editorial CISSPRAXIS, S.A. Disponible en: <http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/40/art3.pdf>.
- García, J.M., (julio 2000). *Desigualdad y Clases Sociales*. *Revista española de investigaciones sociológicas*. Semana (75), p. 269-294. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>

- Gómez R. (2010) tesis *“Gestión institucional y su relación con la calidad de servicio en una institución pública de Callao”* Lima Perú
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 1 Mc Graw Hill. México, D.F.
- Ibañez, M., (1999) *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo, España: Oviedo Servicio de Publ., Univ. de Oviedo. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QMFR2kaYEgQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=insercion+laboral+iba%C3%B1ez+perspectivas+teoricas&ots=gdM3GUdyIS&sig=Ng7ADieOVNrQUb2Wgte5VnCaw7w#v=onepage&q=insercion%20laboral%20iba%C3%B1ez%20perspectivas%20teoricas&f=false>
- Julcahuanga, J. (2013) *“Evaluación de las Estrategias de capacitación del programa de Capacitación Laboral juvenil projovent, para la Inserción Laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”* Piura- Perú
- LLaguno (2014) *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”* Quito Ecuador.
- Molocho B. (2010) *“Influencia del Clima organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N°1 Lima Sur 2009* Tesis Lima- Perú
- Pelayo, M. (2012) *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Edición electrónica. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- Pelayo, J., y Rodriguez F., (2010) *Inserción Laboral*. España: Editorial Garceta
- Pérez M., Rosales R. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. Prentice Hall. Tercera Edición. México.

- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Rosental, M. (1984), *Diccionario de filosofía*. Moscú: Progreso.
- IDEICE (2009), *Instituto dominicano de evaluación e investigación de la calidad educativa*. Recuperado de: <http://www.ideice.gob.do/index.php/programas/procesos-de-gestion-institucional-y-pedagogica>
- Sotomayor Q. (2013) Tesis “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012*” Moquegua - Perú
- Vargas, D. (2010) “*Gestión pública del trabajo docente a través de grupos cooperativos*”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica. Lima-Perú.
- Vilcherrez, P. (2013) *Gestión Institucional* (2013, 13 de julio). SlideShare. Lima: Blog Educativo. Disponible en: <http://es.slideshare.net/pasavi/gestin-institucional> [2016, 26 de agosto]
- Vilchez, G., (2014) “*Evaluación de la Gestión Educativa Del centro de educación técnico productivo Madre Admirable*”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. file:///C:/Users/us/Downloads/VILCHEZ\_CHOQUEHUAYTA\_GISSELA\_EVALUACION\_ADMIRABLE.pdf
- Weller, J. (Agosto 2007) *Inserción laboral de los jóvenes*. Revista de la CEPAL 92. Semanal, (61) Recuperado de: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082.pdf?sequence=1> y file:///C:/Users/us/Downloads /insercion\_ laboral\_ jovenes\_weller\_cepal.pdf



## **Anexos**

## Anexo1: Matriz de Consistencia

Título: LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL CETPRO "NACIONES UNIDAS" CALLAO 2016

AUTORA: MIRYAM MARIA DEL ROSARIO RAMOS VITE

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES																																							
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la Gestión Institucional en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el conocimiento personal en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona el entorno productivo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la búsqueda activa de empleo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona las relaciones laborales en la inserción laboral de estudiantes del</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la Gestión Institucional en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación del conocimiento personal en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Determinar la relación del entorno productivo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Determinar la relación de la búsqueda activa de empleo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p>	<p>Hipótesis General: La Gestión Institucional se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Hipótesis Específicas Hipótesis Específica 1 El conocimiento personal se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Hipótesis Específica 2 El entorno productivo se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Hipótesis Específica 3 La búsqueda activa de empleo se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p>	<p>Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión institucional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>INDICADOR</th> <th>ITEM</th> <th>ESCALA DE VALORES</th> <th>RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Pedagogía Curricular</td> <td>Identifica contenidos y planes curriculares en el marco del buen desempeño docente.</td> <td>1, 2, 3, 4, 5</td> <td rowspan="2">Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)</td> <td>Malo (5-12) Regular (13-20) Bueno (21-28)</td> </tr> <tr> <td>Reconoce la importancia del desempeño del estudiante y la organización institucional</td> <td>6, 7, 8, 9, 10, 11,12</td> <td>Malo (6-14) Regular (15-23) Bueno (24-32)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Administrativa</td> <td>Reconoce la Infraestructura y equipamiento de su especialidad.</td> <td>13, 14, 15</td> <td rowspan="3"></td> <td>Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)</td> </tr> <tr> <td>Conoce sobre las normas de los estudiantes en la Institución Educativa.</td> <td>16, 17,18</td> <td>Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)</td> </tr> <tr> <td>Evalúa al personal de la I.E</td> <td>19,20</td> <td>Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Vinculación con el entorno</td> <td>Determina la importancia de los convenios con otras instituciones</td> <td>21, 22, 23</td> <td rowspan="3"></td> <td>Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)</td> </tr> <tr> <td>Interactúa cambio de experiencias con otros estudiantes de la especialidad</td> <td>24, 25, 26</td> <td>Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)</td> </tr> <tr> <td>Participa en las actividades extracurriculares de la I.E.</td> <td>27,28</td> <td>Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)</td> </tr> </tbody> </table>					DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE VALORES	RANGO	Pedagogía Curricular	Identifica contenidos y planes curriculares en el marco del buen desempeño docente.	1, 2, 3, 4, 5	Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)	Malo (5-12) Regular (13-20) Bueno (21-28)	Reconoce la importancia del desempeño del estudiante y la organización institucional	6, 7, 8, 9, 10, 11,12	Malo (6-14) Regular (15-23) Bueno (24-32)	Administrativa	Reconoce la Infraestructura y equipamiento de su especialidad.	13, 14, 15		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)	Conoce sobre las normas de los estudiantes en la Institución Educativa.	16, 17,18	Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)	Evalúa al personal de la I.E	19,20	Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)	Vinculación con el entorno	Determina la importancia de los convenios con otras instituciones	21, 22, 23		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)	Interactúa cambio de experiencias con otros estudiantes de la especialidad	24, 25, 26	Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)	Participa en las actividades extracurriculares de la I.E.	27,28	Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)
DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE VALORES	RANGO																																						
Pedagogía Curricular	Identifica contenidos y planes curriculares en el marco del buen desempeño docente.	1, 2, 3, 4, 5	Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)	Malo (5-12) Regular (13-20) Bueno (21-28)																																						
	Reconoce la importancia del desempeño del estudiante y la organización institucional	6, 7, 8, 9, 10, 11,12		Malo (6-14) Regular (15-23) Bueno (24-32)																																						
Administrativa	Reconoce la Infraestructura y equipamiento de su especialidad.	13, 14, 15		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)																																						
	Conoce sobre las normas de los estudiantes en la Institución Educativa.	16, 17,18		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)																																						
	Evalúa al personal de la I.E	19,20		Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)																																						
Vinculación con el entorno	Determina la importancia de los convenios con otras instituciones	21, 22, 23		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)																																						
	Interactúa cambio de experiencias con otros estudiantes de la especialidad	24, 25, 26		Malo (3-7) Regular (8-12) Bueno (13-17)																																						
	Participa en las actividades extracurriculares de la I.E.	27,28		Malo (2-5) Regular (6-9) Bueno (10-13)																																						

<p>CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona las relaciones en el equipo de trabajo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p>	<p>Determinar la relación de las relaciones laborales en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Determinar la relación de las relaciones en el equipo de trabajo en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p>	<p>Hipótesis Específica 4 Las relaciones laborales se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p> <p>Hipótesis Específica 5 Las relaciones en el equipo de trabajo se relaciona en la inserción laboral de estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016</p>	<p>Matriz de operacionalización de la variable de la inserción laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>INDICADOR</th> <th>ITEM</th> <th>ESCALA DE VALORES</th> <th>RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Conocimiento personal</td> <td>Identifica métodos para identificar las capacidades, habilidades y aptitudes personales.</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="3">Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)</td> <td>Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)</td> </tr> <tr> <td>La cualificación profesional: académico y profesional</td> <td>4, 5</td> <td>Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)</td> </tr> <tr> <td>Reconoce su cualificación profesional: académico y profesional</td> <td>6,7</td> <td>Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)</td> </tr> <tr> <td>Entorno productivo</td> <td>Conoce los tipos y características de las empresas</td> <td>8,9,10,11</td> <td></td> <td>Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Búsqueda activa de empleo</td> <td>Organiza una búsqueda de trabajo.</td> <td>12, 13</td> <td></td> <td>Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)</td> </tr> <tr> <td>Conoce sobre selección laboral</td> <td>14, 15, 16</td> <td></td> <td>Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)</td> </tr> <tr> <td>Reconoce los procesos de selección de las empresas</td> <td>17, 18</td> <td></td> <td>Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)</td> </tr> <tr> <td>Conoce sobre los tipos de trabajo para una entrevista</td> <td>19</td> <td></td> <td>Bajo (1-2) Moderado (3-4) Alto (5-6)</td> </tr> <tr> <td>Las relaciones laborales</td> <td>Conoce sobre los derechos y obligaciones del empleador y del empleado de una empresa.</td> <td>20, 21, 22, 23, 24</td> <td></td> <td>Bajo (5-12) Moderado (13-20) Alto (21-28)</td> </tr> <tr> <td>Las relaciones en el equipo de trabajo</td> <td>Practica una buena comunicación con su entorno de preparación técnica.</td> <td>25, 26, 27, 28</td> <td></td> <td>Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE VALORES	RANGO	Conocimiento personal	Identifica métodos para identificar las capacidades, habilidades y aptitudes personales.	1, 2, 3	Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)	Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)	La cualificación profesional: académico y profesional	4, 5	Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)	Reconoce su cualificación profesional: académico y profesional	6,7	Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)	Entorno productivo	Conoce los tipos y características de las empresas	8,9,10,11		Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)	Búsqueda activa de empleo	Organiza una búsqueda de trabajo.	12, 13		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)	Conoce sobre selección laboral	14, 15, 16		Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)	Reconoce los procesos de selección de las empresas	17, 18		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)	Conoce sobre los tipos de trabajo para una entrevista	19		Bajo (1-2) Moderado (3-4) Alto (5-6)	Las relaciones laborales	Conoce sobre los derechos y obligaciones del empleador y del empleado de una empresa.	20, 21, 22, 23, 24		Bajo (5-12) Moderado (13-20) Alto (21-28)	Las relaciones en el equipo de trabajo	Practica una buena comunicación con su entorno de preparación técnica.	25, 26, 27, 28		Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)
DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE VALORES	RANGO																																															
Conocimiento personal	Identifica métodos para identificar las capacidades, habilidades y aptitudes personales.	1, 2, 3	Nunca (1) Casi Nunca (-2) A veces (-3) Casi siempre (-4) Siempre (-5)	Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)																																															
	La cualificación profesional: académico y profesional	4, 5		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)																																															
	Reconoce su cualificación profesional: académico y profesional	6,7		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)																																															
Entorno productivo	Conoce los tipos y características de las empresas	8,9,10,11		Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)																																															
Búsqueda activa de empleo	Organiza una búsqueda de trabajo.	12, 13		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)																																															
	Conoce sobre selección laboral	14, 15, 16		Bajo (3-7) Moderado (8-12) Alto (13-17)																																															
	Reconoce los procesos de selección de las empresas	17, 18		Bajo (2-5) Moderado (6-9) Alto (10-13)																																															
	Conoce sobre los tipos de trabajo para una entrevista	19		Bajo (1-2) Moderado (3-4) Alto (5-6)																																															
Las relaciones laborales	Conoce sobre los derechos y obligaciones del empleador y del empleado de una empresa.	20, 21, 22, 23, 24		Bajo (5-12) Moderado (13-20) Alto (21-28)																																															
Las relaciones en el equipo de trabajo	Practica una buena comunicación con su entorno de preparación técnica.	25, 26, 27, 28		Bajo (4-9) Moderado (10-15) Alto (16-21)																																															

## ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA LOS ESTUDIANTES

### ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DEL CETPRO "NACIONES UNIDAS" CALLAO 2016

La siguiente encuesta es parte de un trabajo de investigación en mejoras de nuestra institución, agradeceremos pueda contestar con toda sinceridad colocando un aspa en donde corresponda. Gracias.

INSERCIÓN LABORAL					
DIMENSION 1. CONOCIMIENTO PERSONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Recibes ayuda para poder conocer y desarrollar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas proyectadas a la inserción laboral?					
2. ¿Conoces formas para poder identificar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas?					
3. ¿Generalmente sabes tus habilidades como tus dificultades en ciertas áreas?					
4. ¿Eres consciente de tu nivel intelectual de tal modo que sepas a qué ofrecimiento laboral puede presentarte?					
5. ¿Consideras importante la constante capacitación de tu especialidad?					
6. ¿Participas de seminarios o talleres que la I.E. programa?					
7. ¿Te han dado a conocer los diferentes tipos de empresa productivas que tenemos en la actualidad?					
DIMENSION 2. EL ENTORNO PRODUCTIVO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
8. ¿Tienes experiencia laboral en alguna empresa?					
9. ¿Tienes conocimiento de algunas situaciones laborales que se podrían presentar al ingresar a una empresa?					

10. ¿Conoces las características de los puestos de trabajo a los que puedes acceder?					
11. ¿Crees que podrías afrontar situaciones laborales complicadas?					
<b>DIMENSION 3. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
12. ¿Das a conocer tus habilidades, destrezas y aptitudes aprendidas en la I.E.?					
13. Al presentarte a un centro de trabajo, ¿tienes presente el objetivo profesional que pretendes alcanzar en el futuro?					
14. ¿Conoces los puestos de trabajo en los que puedes desempeñarte mejor?					
15. ¿Sabes cómo dónde y cuándo buscar las ofertas de trabajo?					
16. ¿Sabes elaborar un Curriculum Vitae? O una carta de presentación?					
17. ¿Alguna vez haz postulado para trabajar en una empresa?					
18. ¿Alguna vez has realizado algún tipo de test para selección de personal en una empresa?					
19. ¿Sabes cómo debes presentarte o cómo debes comportarte ante una entrevista personal de trabajo?					
<b>DIMENSION 4. LAS RELACIONES LABORALES</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
20. ¿Conoces algunos tipos de trabajo que puede ofrecer una empresa conforme a tu especialidad?					
21. ¿Conoces los elementos esenciales que debe contar un contrato de trabajo?					
22. Si te contratan en una empresa, ¿conocerías tus deberes básicos?					

23. Si te contrataran en una empresa, ¿conoces cuáles son tus derechos como trabajador?					
24. ¿Conoces cuáles son las obligaciones que debe tener una empresa con sus trabajadores?					
<b>DIMENSION 5. LAS RELACIONES EN EL EQUIPO DE TRABAJO</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
25. Dentro de una empresa ¿Sabes cómo poder tener una buena comunicación con tu jefe inmediato?					
26. ¿Tienes facilidad de trabajar en equipo?					
27. ¿sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral?					
28. ¿consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo?					
<b>DIMENSION 5. LAS RELACIONES EN EL EQUIPO DE TRABAJO</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
25. Dentro de una empresa ¿Sabes cómo poder tener una buena comunicación con tu jefe inmediato?					
26. ¿Tienes facilidad de trabajar en equipo?					
27. ¿sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral?					
28. ¿consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo?					

**ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DEL CETPRO "NACIONES UNIDAS" CALLAO 2016**

La siguiente encuesta es parte de un trabajo de investigación en mejoras de nuestra institución, agradeceremos pueda contestar con toda sinceridad colocando un aspa en donde corresponda. Gracias.

<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>					
<b>DIMENSION 1. PEDAGOGÍA CURRICULAR</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1. ¿considera que los planes curriculares cumplen y contribuyen con los propósitos de su especialidad técnica?					
2. ¿consideras que la institución cuenta con personal docente competente a tu especialidad?					
3. ¿Consideras que es importante evaluar el trabajo de los docentes?					
4. ¿Crees que puedas tener acceso a algún trabajo tras la finalización de tus estudios técnicos?					
5. ¿Crees que los contenidos curriculares de tu especialidad brindan la oportunidad de insertarte laboralmente?					
6. ¿Consideras que todos los estudiantes egresados están actualmente trabajando en su especialidad?					
7. ¿has recibido información acerca del perfil que se quiere lograr del estudiante de tu especialidad?					
8. ¿Tienes conocimientos de los módulos que estudiarás en tu especialidad?					
9. Observa una buena organización y un buen funcionamiento académico en la institución?					

10. ¿Cree que la intervención por parte de dirección es importante para el buen funcionamiento de la organización de la institución?					
11. Desde tu punto de vista ¿Consideras que el Estado apoya el área técnica?					
12. ¿Se te ha dado a conocer la visión y misión de la I.E.?					
<b>DIMENSION 2. ADMINISTRATIVA</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
13. ¿Consideras apropiada la infraestructura y el equipamiento adecuado a tu especialidad?					
14. ¿Crees que el equipamiento y la maquinaria están acorde con la demanda laboral?					
15. ¿Cuidas manteniendo operativa la maquinaria o el equipamiento que la I.E. te ofrece?					
16. ¿Se te ha dado a conocer el Reglamento del estudiante de la I.E.?					
17. ¿Se te ha dado a conocer cuál es la ruta para ser matriculado en el siguiente módulo?					
18. ¿Se te ha dado a conocer los trámites a realizar para poder recibir tu certificado?					
19. ¿Consideras que los docentes de tu especialidad son los adecuados?					
20. ¿Consideras que el Director promueve un buen clima entre el personal jerárquico, administrativo y docente?					



DIMENSION 3. VINCULACIÓN CON EL ENTORNO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
21. ¿Existen convenios con otras instituciones o empresas que contribuyan con tu especialidad?					
22. Consideras que la institución debe tener más convenios y pasantías para realizar prácticas pre profesional?					
23.El director busca programas de apoyo por parte de otras instituciones para mejorar tu capacitación laboral.					
24. ¿Conoces la experiencia de otros estudiantes que hayan realizado su práctica pre profesional en una empresa?					
25. Te informan de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica que el gobierno promociona por el ministerio de trabajo.					
26.Crees que has tenido la oportunidad de participar en a foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que realizan sus prácticas pre profesionales en empresas públicas o privadas.					
27. ¿Participas en actividades extracurriculares como campañas de labor social?					
28. ¿Participas en las actividades que realiza la I.E. hacia la comunidad?					

### ANEXO 3: Cuadro del alfa de Cronbach

#### Variable: Gestión Institucional

CONFIABILIDAD																													
	Z	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	104
2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	99
3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	107
4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	104
5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	98
6	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	5	5	4	5	97
7	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	88
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	96
9	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	89
10	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	114
11	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	3	76
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	97
13	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	77
14	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	5	3	85
15	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	101
16	2	4	5	5	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	2	91
17	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	105
18	4	5	2	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	5	2	3	2	3	4	4	3	5	4	4	98
19	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	94
20	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	4	95
ANZA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Alfa de Cronbach : FORMULA	
k	28
∑Vi	20.382
Vt	90.618
S1	1.029
S2	0.775

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \frac{1 - \sum Vi}{Vt}$$
  

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \frac{1 - \sum Vi}{Vt}$$
  

<b>α</b>	0.797
----------	-------

### Cuadro del alfa de Cronbach

Variable: Inserción laboral

		CONFIABILIDAD																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1		2	1	1	2	3	4	3	1	3	4	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	3	4	64
2		2	1	4	1	4	2	5	3	4	2	1	3	4	2	4	1	2	3	4	1	2	2	4	3	4	1	2	71
3		2	2	4	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	51
4		2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	4	3	2	4	2	78
5		3	1	3	4	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	44
6		4	2	2	3	1	3	4	2	1	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	3	2	4	1	2	68
7		3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	80
8		4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	92
9		1	1	1	4	3	4	4	4	4	2	1	3	1	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	1	1	69
10		2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	81
11		3	2	4	4	1	4	4	2	3	1	1	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	1	3	77
12		4	3	2	3	4	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	4	1	2	1	62
13		3	4	3	2	2	3	4	2	1	4	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	4	4	3	3	1	3	75
14		2	1	3	4	4	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	1	4	71
15		2	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	65
16		1	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	1	4	3	4	1	1	4	2	2	4	1	4	2	1	4	3	76
17		1	3	4	1	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	2	3	3	2	2	1	59
18		1	1	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	1	1	4	4	81
19		4	3	3	4	1	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	2	4	4	86
20		3	1	3	2	1	1	4	2	1	2	4	3	1	3	1	3	3	2	4	1	3	4	4	1	2	1	3	63
VARIANZA		1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

**Alfa de Cronbach : FORMULA**

k	27
ΣVI	33.276
Vt	136.134
S1	1.028
S2	0.831

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \frac{1 - \sum Vi}{Vt}$$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \frac{1 - \sum Vi}{Vt}$$

$$\alpha = 0.854$$

$$1.027778$$

$$0.328294$$

$$0.831403$$

**ANEXO 4: Vaciado de números**

Variable: Gestión Institucional

		Pedagogía Curricular												Administrativa								Vinculación con el entorno							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	3	3	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	
2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	1	3	4	4	4	3	1	4	4	1	5	
3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	
5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	2	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	
6	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	5	1	3	5	1	1	1	1	1	1	
8	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	1	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	
9	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
10	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	
11	3	4	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	
12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	4	3	1	5	5	5	5	
13	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	1	4	3	2	5	5	5	2	5	3	2	1	2	1	2	2	3	4	
14	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
15	2	2	3	5	4	1	2	4	3	4	2	2	4	3	5	4	4	2	4	4	1	5	2	1	1	3	5	5	
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	2	5	5	
18	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	2	4	1	1		4	4	3	3	2	2	2	5	5	
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	1	5	2	2	5	3	2	2	5	5	2	5	4	1	2	1	5	4	
21	5	4	4	3	4	3	1	2	4	5	3	1	4	4	5	1	2	1	5	4	1	3	1	1	3	2	3	3	

	22	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	1	4	4	3	5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	
	23	5	4	4	3	4	5	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	
	24	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	1	1	2	5	3	5	1	4	3	2	5	2	5	2	3	1	4	
	25	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	3	2	2	4	
	26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	1	1	1	2	
	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	28	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	1	5	5	1	5	3	1	5	1	4	5	
	29	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	2	4	3	1	2	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	
	30	1	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	4	5	5	3	5	3	2	2	5	5	
	31	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
	32	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4	
	33	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	1	1	1	3	3	
	34	5	4	5	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	5	5	1	4	3	4	5	3	4	3	3	1	1	
	35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	2	2	1	5	5	
	36	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	2	4	3	3	3	
	37	5	5	3	4	4	2	3	4	5	5	3	4	1	1	5	5	5	3	5	5	1	5	3	1	1	1	1	2	
	38	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	1	4	4	1	
	39	3	2	5	3	3	3	3	4	2	5	3	4	2	1	5	5	5	5	2	5	1	5	3	3	3	3	5	5	
	40	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	1	5	5	
	41	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	2	3	3	1	5	
	42	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	1	4	4	1	5	
	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	44	3	4	5	4	5	3	4	2	5	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	1	1	3	3	1	5	
	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	4	
	46	2	3	5	4	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	2	1
	47	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	3	3	
	48	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	3	1	1	4	5	1	5	1	5	3	5	5	3	1	2	2	4	5	
	49	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5	2	2	5	5	

	50	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	2	5	5	5	3	5	3	1	5	1	1	1	1	4	4
	51	5	5	5	5	5		4	5	5	5	4	3	5	4	4	2	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5
	52	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4
	53	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	3	1	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5	2	2	5	5
	54	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	2	5
	55	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	1	5	5	2	5	4	3	2	2	3	3
	56	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5
	57	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5
	58	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	1	1
	59	3	2	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	3	2	1	4
	60	1	3	5	4	1	1	5	5	1	5	1	5	1	2	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	3	2	1	4
	61	3	5	5	5	2	4	3	5	3	5	3	3	2	1	5	1	5	1	4	4	1	5	4	1	1	1	5	5
	62	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	1	5	3	2	5	2	1	3	1	3	5
	63	4	3	3	4	1	3	2	2	2	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5
	64	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
	65	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	66	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	1	5	3	3	5	3	5	2	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
	67	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5
	68	1	3	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	4	4	1	5	4	1	1	1	5	5
	69	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	70	3	4	3	3	2	5	3	5	3	3	4	4	2	3	2	4	2	5	3	2	4	2	3	5	2	2	4	3
	71	3	3	5	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4
	72	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	1
	73	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2
	74	3	5	1	4	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	3	3	5	3
	75	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	76	4	4	5	3	5	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	2	1	2	2	5	4
	77	3	3	5	1	3	3	3	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5

	78	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	1	1	5	5	2	5	5	5	1	4	5	5	
	79	4	4	3	3	3	4	1	1	3	5	2	1	2	3	4	1	1	1	4	3	3	5	2	1	2	2	3	4	
	80	1	3	5	3	3	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	3	1	4	5	1	1	4	
	81	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	82	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	2	5	5
	83	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
	84	4	4	5	5	4	2	3	5	4	5	1	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	4	1	2	3	5	
	85	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	
	86	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5
	87	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	1	2	2	4	5	
	88	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	1	5	5	
	89	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
	90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	91	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1	5	5	
	92	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	3	3	5	5	5	5	5	2	3	5	2	2	1	1	5	5	
	93	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
	94	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	
	95	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
	96	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	1	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
	97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	
	98	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	1	5	3	1	1	5	5	5	
	99	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	1	5	5	
	100	5	3	5	4	5	1	1	3	4	5	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	
	101	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	2	5	2	2	5	2	1	3	1	5	5	
	102	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	2	4	4	2	2	
	103	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	5	
	104	3	4	4	5	4	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	
	105	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	3	1	1	3	3	3	5	





	134	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5
	135	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	2	3	2	2	5	1	5	2	5	4	1	5	3	3	1	3	3	3
	136	3	3	5	5	3	4	1	4	3	5	1	1	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	1	1	4	2	5	5
	137	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
	138	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
	139	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	2	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4
	140	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
	141	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	142	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	2	5	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	2	5	4
	143	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5
	144	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3
	145	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	2	5	5
	146	4	4	5	5	4	3	2	5	3	5	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	4
	147	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	5	5	5	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3
	148	3	4	5	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2
	149	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	3	3	3	3	3
	150	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	2	5	4	3	4	3	3	3	5	3	1	3	1	3	5

variable: INSERCIÓN LABORAL																												
	Conocimiento Personal							Entorno productivo			Búsqueda activa del empleo							Las relaciones laborales					Las relaciones en el equipo de trabajo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	5	3	5	5	4	3	2	2	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	4	2	5
2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	5	3	1	2	2	2	2	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	5	3	5
8	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
10	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
11	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5
14	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	2	5	5	5	5	2	2	1	2	1	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5
16	4	4	5	5	5	1	3	1	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
17	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
20	3	3	4	4	5	5	2	1	1	1	1	3	5	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4
21	3	3	4	4	5	2	1	1	2	1	2	4	4	3	2	1	2	1	1	4	3	4	3	2	3	4	3	4
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	2
23	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	4	5	4
24	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	5	5	2	2	5	5	1	5

25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	1	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	
30	1	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	5	5	3	4	5	1	2	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	2	5	3	
32	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	4	3	3	5	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4	1	1	3	2	5	3	5	3	2	4	5	2	1	
34	3	1	1	5	5	3	1	3	1	3	1	3	4	4	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	4	
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	
36	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
37	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3
38	5	5	5	4	5	2	5	2	3	2	3	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5		5	5	5	
39	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2		3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
40	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	3	1	
41	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
42	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	1	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	1	2	5	3	4	5	2	1	5	1	5	5	5	5	1	3	1	1	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	
46	3	3	4	3	5	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	5	3	4	1	5	5	
47	4	3	2	5	5	1	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4
48	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	1	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	
49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	
50	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	1	3	4	2	4	3	3	4	5	5	5	
51	3	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	
52	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	3	5	



81	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	3	5	5	1	5	4	4	5	4	3	5
82	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
83	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5
84	3	5	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5
85	3	4	2	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
87	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	4	4
88	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	1	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5
89	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	3	3
90	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5
91	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
92	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5
93	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2
94	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5
95	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2	1	2	1	1	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3
96	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
97	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	1	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4
99	4	4	4	4	3	5	5	3	1	3	1	5	5	5	4	4	5	1	2	22	2	4	4	4	4	4	3	5
100	2	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	4	5	4	5	5	3	1	5	2	4	5	4	2	4	5	4	4
101	2	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5
102	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5
103	2	4	3	3	5	5	2	2	3	2	3	5	4	3	3	3	2	2	2	1	1	5	4	4	3	4	3	5
104	3	2	3	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	1	4	1	1	5	5	5	3	3	5	3	5	5
105	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
106	5	3	3	3	5	5	1	1	3	1	3	3	4	5	1	4	1	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3
107	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5
108	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5

109	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
110	1	3	4	4	5	1	2	4	4	4	4	5	5	4	3	2	1	1	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5
111	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	5	4	5	5		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5
115	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5
117	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
118	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	1	1	4	5	1	5	5	5	3	5	3	3
119	5	5	4	3	3	5	4	2	1	2	1	4	1	4	5	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	5
120	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	5	3	5	4	4
121	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	2	5	3	2	3	3	3	2	5	2	5
122	5	4	5	5	5	1	1	3	3	3	3	5	3	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	2
123	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
124	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	1	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5
126	4	4	3	4	5	2	1	2	3	2	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
127	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
128	5	5	3	5	5	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
129	4	3	4	5	5	5	2	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	3	3	3	4	5	2	1	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
132	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
133	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
134	2	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	1	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5
135	3	4	4	4	5	5	3	4	2	4	2	5	5	5	5	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5
136	5	4	1	2	3	5	1	1	2	1	2	3	5	5	5	5	1	1	2	1	2	5	5	2	2	5	4	5

137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
138	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	1	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	
139	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	
140	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	
141	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	
142	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
143	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
144	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5
145	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	1	3	1	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3	5	
146	4	1	5	4	5	4	2	2	3	2	3	5	5	3	1	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
147	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	1	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	
148	3	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3		2	3	4	3	4	
149	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
150	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	

## ANEXO 5: Certificado de Validez del contenido del instrumento que mide la gestión institucional



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Pedagogía Curricular</b>							
1. ¿considera que los planes curriculares cumplen y contribuyen con los propósitos de su especialidad técnica?	✓		✓		✓		
2. ¿consideras que la institución cuenta con personal docente competente a tu especialidad?	✓		✓		✓		
3. ¿Consideras que es importante evaluar el trabajo de los docentes?	✓		✓		✓		
4. ¿Crees que puedas tener acceso a algún trabajo tras la finalización de tus estudios técnicos?	✓		✓		✓		
5. ¿Crees que los contenidos curriculares de tu especialidad brindan la oportunidad de insertarte laboralmente?	✓		✓		✓		
6. ¿Consideras que todos los estudiantes egresados están actualmente trabajando en su especialidad?	✓		✓		✓		
7. ¿has recibido información acerca del perfil que se quiere lograr del estudiante de tu especialidad?	✓		✓		✓		
8. ¿Tienes conocimientos de los módulos que estudiarás en tu especialidad?	✓		✓		✓		
9. ¿Observa una buena organización y un buen funcionamiento académico en la institución?	✓		✓		✓		
10. ¿Cree que la intervención por parte de dirección es importante para el buen funcionamiento de la organización de la institución?	✓		✓		✓		
11. Desde tu punto de vista ¿Consideras que el Estado apoya el área técnica?	✓		✓		✓		
12. ¿Se te ha dado a conocer la visión y misión de la I.E.?	✓		✓		✓		



<b>Dimensión 2: Administrativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Sugerencias</b>
13. ¿Consideras apropiada la infraestructura y el equipamiento adecuado a tu especialidad?	✓		✓		✓		
14. ¿Crees que el equipamiento y la maquinaria están acorde con la demanda laboral?	✓		✓		✓		
15. ¿Cuidas manteniendo operativa la maquinaria o el equipamiento que la I.E. te ofrece?	✓		✓		✓		
16. ¿Se te ha dado a conocer el Reglamento del estudiante de la I.E.?	✓		✓		✓		
17. Se te ha dado a conocer cuál es la ruta para ser matriculado en el siguiente módulo?	✓		✓		✓		
18. ¿Se te ha dado a conocer los trámites a realizar para poder recibir tu certificado?	✓		✓		✓		
19. ¿Consideras que los docentes de tu especialidad son los adecuados?	✓		✓		✓		
20. ¿Consideras que el Director promueve un buen clima entre el personal jerárquico, administrativo y docente?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Vinculación con el entorno</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
21. ¿Existen convenios con otras instituciones o empresas que contribuyan con tu especialidad?	✓		✓		✓		
22. ¿Consideras que la institución debe tener más convenios y pasantías para realizar prácticas pre profesional?	✓		✓		✓		
23. El director busca programas de apoyo por parte de otras instituciones para mejorar tu capacitación laboral.	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces la experiencia de otros estudiantes que hayan realizado su práctica pre profesional en una empresa?	✓		✓		✓		
25. ¿Te informan de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica que el gobierno promociona por el ministerio de trabajo?	✓		✓		✓		
26. ¿Crees que has tenido la oportunidad de participar en a foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que realizan sus prácticas pre profesionales en empresas públicas o privadas?	✓		✓		✓		

27. ¿Participas en actividades extracurriculares como campañas de labor social?	✓		✓		✓	
28. ¿Participas en las actividades que realiza la I.E. hacia la comunidad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pachas Infante Carlos Alberto    DNI: 06116670

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 de 06 del 2016

Carlos A. Pachas G.

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.**

DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Pedagogía Curricular</b>							
1. ¿considera que los planes curriculares cumplen y contribuyen con los propósitos de su especialidad técnica?	✓		✓		✓		
2. ¿consideras que la Institución cuenta con personal docente competente a tu especialidad?	✓		✓		✓		
3. ¿Consideras que es importante evaluar el trabajo de los docentes?	✓		✓		✓		
4. ¿Crees que puedas tener acceso a algún trabajo tras la finalización de tus estudios técnicos?	✓		✓		✓		
5. ¿Crees que los contenidos curriculares de tu especialidad brindan la oportunidad de insertarte laboralmente?	✓		✓		✓		
6. ¿Consideras que todos los estudiantes egresados están actualmente trabajando en su especialidad?	✓		✓		✓		
7. ¿has recibido información acerca del perfil que se quiere lograr del estudiante de tu especialidad?	✓		✓		✓		
8. ¿Tienes conocimientos de los módulos que estudiarás en tu especialidad?	✓		✓		✓		
9. ¿Observa una buena organización y un buen funcionamiento académico en la institución?	✓		✓		✓		
10. ¿Cree que la intervención por parte de dirección es importante para el buen funcionamiento de la organización de la Institución?	✓		✓		✓		
11. Desde tu punto de vista ¿Consideras que el Estado apoya el área técnica?	✓		✓		✓		
12. ¿Se te ha dado a conocer la visión y misión de la I.E.?	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 2: Administrativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Sugerencias</b>
13. ¿Consideras apropiada la infraestructura y el equipamiento adecuado a tu especialidad?	✓		✓		✓		
14. ¿Crees que el equipamiento y la maquinaria están acorde con la demanda laboral?	✓		✓		✓		
15. ¿Cuidas manteniendo operativa la maquinaria o el equipamiento que la I.E. te ofrece?	✓		✓		✓		
16. ¿Se te ha dado a conocer el Reglamento del estudiante de la I.E.?	✓		✓		✓		
17. Se te ha dado a conocer cuál es la ruta para ser matriculado en el siguiente módulo?	✓		✓		✓		
18. ¿Se te ha dado a conocer los trámites a realizar para poder recibir tu certificado?	✓		✓		✓		
19. ¿Consideras que los docentes de tu especialidad son los adecuados?	✓		✓		✓		
20. ¿Consideras que el Director promueve un buen clima entre el personal jerárquico, administrativo y docente?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Vinculación con el entorno</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
21. ¿Existen convenios con otras instituciones o empresas que contribuyan con tu especialidad?	✓		✓		✓		
22. ¿Consideras que la institución debe tener más convenios y pasantías para realizar prácticas pre profesional?	✓		✓		✓		
23. El director busca programas de apoyo por parte de otras instituciones para mejorar tu capacitación laboral.	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces la experiencia de otros estudiantes que hayan realizado su práctica pre profesional en una empresa?	✓		✓		✓		
25. ¿Te informan de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica que el gobierno promueve por el ministerio de trabajo?	✓		✓		✓		
26. ¿Crees que has tenido la oportunidad de participar en foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que realizan sus prácticas pre profesionales en empresas públicas o privadas?	✓		✓		✓		

27. ¿Participas en actividades extracurriculares como campañas de labor social?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ¿Participas en las actividades que realiza la I.E. hacia la comunidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bastidas Torres Antonia    DNI: 08064236

Especialidad del validador: Escritora

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

02 de 06 del 2016

Bastidas Torres

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.**

DIMENSIONES/ÍTEMES	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Pedagogía Curricular</b>							
1. ¿considera que los planes curriculares cumplen y contribuyen con los propósitos de su especialidad técnica?	✓		✓		✓		
2. ¿consideras que la institución cuenta con personal docente competente a tu especialidad?	✓		✓		✓		
3. ¿Consideras que es importante evaluar el trabajo de los docentes?	✓		✓		✓		
4. ¿Crees que puedas tener acceso a algún trabajo tras la finalización de tus estudios técnicos?	✓		✓		✓		
5. ¿Crees que los contenidos curriculares de tu especialidad brindan la oportunidad de insertarte laboralmente?	✓		✓		✓		
6. ¿Consideras que todos los estudiantes egresados están actualmente trabajando en su especialidad?	✓		✓		✓		
7. ¿has recibido información acerca del perfil que se quiere lograr del estudiante de tu especialidad?	✓		✓		✓		
8. ¿Tienes conocimientos de los módulos que estudiarás en tu especialidad?	✓		✓		✓		
9. ¿Observa una buena organización y un buen funcionamiento académico en la institución?	✓		✓		✓		
10. ¿Cree que la intervención por parte de dirección es importante para el buen funcionamiento de la organización de la institución?	✓		✓		✓		
11. Desde tu punto de vista ¿Consideras que el Estado apoya el área técnica?	✓		✓		✓		
12. ¿Se te ha dado a conocer la visión y misión de la I.E.?	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 2: Administrativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Sugerencias</b>
13. ¿Consideras apropiada la infraestructura y el equipamiento adecuado a tu especialidad?	✓		✓		✓		
14. ¿Crees que el equipamiento y la maquinaria están acorde con la demanda laboral?	✓		✓		✓		
15. ¿Cuidas manteniendo operativa la maquinaria o el equipamiento que la I.E. te ofrece?	✓		✓		✓		
16. ¿Se te ha dado a conocer el Reglamento del estudiante de la I.E.?	✓		✓		✓		
17. Se te ha dado a conocer cuál es la ruta para ser matriculado en el siguiente módulo?	✓		✓		✓		
18. ¿Se te ha dado a conocer los trámites a realizar para poder recibir tu certificado?	✓		✓		✓		
19. ¿Consideras que los docentes de tu especialidad son los adecuados?	✓		✓		✓		
20. ¿Consideras que el Director promueve un buen clima entre el personal jerárquico, administrativo y docente?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Vinculación con el entorno</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
21. ¿Existen convenios con otras instituciones o empresas que contribuyan con tu especialidad?	✓		✓		✓		
22. ¿Consideras que la institución debe tener más convenios y pasantías para realizar prácticas pre profesional?	✓		✓		✓		
23. El director busca programas de apoyo por parte de otras instituciones para mejorar tu capacitación laboral.	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces la experiencia de otros estudiantes que hayan realizado su práctica pre profesional en una empresa?	✓		✓		✓		
25. ¿Te informan de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica que el gobierno promueve por el ministerio de trabajo?	✓		✓		✓		
26. ¿Crees que has tenido la oportunidad de participar en foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que realizan sus prácticas pre profesionales en empresas públicas o privadas?	✓		✓		✓		

27. ¿Participas en actividades extracurriculares como campañas de labor social?	✓	✓	✓		
28. ¿Participas en las actividades que realiza la I.E. hacia la comunidad?	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA ESPATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

02 de 06 del 2016

  
 -----  
 Dr. Freddy Ochoa Espataje  
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.




**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL**

DIMENSION/ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	1		2		3		
<b>DIMENSION 1. CONOCIMIENTO PERSONAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. ¿Recibes ayuda para poder conocer y desarrollar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas proyectadas a la inserción laboral?	✓		✓		✓		
2. ¿Conoces formas para poder identificar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas?	✓		✓		✓		
3. ¿Generalmente sabes tus habilidades como tus dificultades en ciertas áreas?	✓		✓		✓		
4. ¿Eres consciente de tu nivel intelectual de tal modo que sepas a qué ofrecimiento laboral puede presentarte?	✓		✓		✓		
5. ¿Consideras importante la constante capacitación de tu especialidad?	✓		✓		✓		
6. ¿Participas de seminarios o talleres que la I.E. programa?	✓		✓		✓		
7. ¿Te han dado a conocer los diferentes tipos de empresa productivas que tenemos en la actualidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. EL ENTORNO PRODUCTIVO</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
8. ¿Tienes experiencia laboral en alguna empresa?	✓		✓		✓		
9. ¿Tienes conocimiento de algunas situaciones laborales que se podrían presentar al ingresar a una empresa?	✓		✓		✓		
10. ¿Conoces las características de los puestos de trabajo a los que puedes acceder?	✓		✓		✓		
11. ¿Crees que podrías afrontar situaciones laborales complicadas?	✓		✓		✓		

<b>DIMENSION 3. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
12. ¿Das a conocer tus habilidades, destrezas y aptitudes aprendidas en la I.E.?	✓		✓		✓		
13. Al presentarte a un centro de trabajo, ¿tienes presente el objetivo profesional que pretendes alcanzar en el futuro?	✓		✓		✓		
14. ¿Conoces los puestos de trabajo en los que puedes desempeñarte mejor?	✓		✓		✓		
15. ¿Sabes cómo dónde y cuándo buscar las ofertas de trabajo?	✓		✓		✓		
16. ¿Sabes elaborar un Curriculum Vitae? O una carta de presentación?	✓		✓		✓		
17. ¿Alguna vez haz postulado para trabajar en una empresa?	✓		✓		✓		
18. ¿Alguna vez has realizado algún tipo de test para selección de personal en una empresa?	✓		✓		✓		
19. ¿Sabes cómo debes presentarte o cómo debes comportarte ante una entrevista personal de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4. LAS RELACIONES LABORALES</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
20. ¿Conoces algunos tipos de trabajo que puede ofrecer una empresa conforme a tu especialidad?	✓		✓		✓		
21. ¿Conoces los elementos esenciales que debe contar un contrato de trabajo?	✓		✓		✓		
22. Si te contratan en una empresa, ¿conocerías tus deberes básicos?	✓		✓		✓		
23. Si te contrataran en una empresa, ¿conoces cuáles son tus derechos como trabajador?	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces cuáles son las obligaciones que debe tener una empresa con sus trabajadores?	✓		✓		✓		

25. Dentro de una empresa ¿Sabes cómo poder tener una buena comunicación con tu jefe inmediato?	✓		✓		✓	
26. ¿Tienes facilidad de trabajar en equipo?	✓		✓		✓	
27. ¿sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral?	✓		✓		✓	
28. ¿consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bardales Torres Antonio    DNI: 08064236

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

...2...de Junio del 2016

Bardales Torres

Firma del Experto Informante.


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL**

DIMENSION/ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5	6	
<b>DIMENSION 1. CONOCIMIENTO PERSONAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. ¿Recibes ayuda para poder conocer y desarrollar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas proyectadas a la inserción laboral?	✓		✓		✓		
2. ¿Conoces formas para poder identificar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas?	✓		✓		✓		
3. ¿Generalmente sabes tus habilidades como tus dificultades en ciertas áreas?	✓		✓		✓		
4. ¿Eres consciente de tu nivel intelectual de tal modo que sepas a qué ofrecimiento laboral puede presentarte?	✓		✓		✓		
5. ¿Consideras importante la constante capacitación de tu especialidad?	✓		✓		✓		
6. ¿Participas de seminarios o talleres que la I.E. programa?	✓		✓		✓		
7. ¿Te han dado a conocer los diferentes tipos de empresa productivas que tenemos en la actualidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. EL ENTORNO PRODUCTIVO</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
8. ¿Tienes experiencia laboral en alguna empresa?	✓		✓		✓		
9. ¿Tienes conocimiento de algunas situaciones laborales que se podrían presentar al ingresar a una empresa?	✓		✓		✓		
10. ¿Conoces las características de los puestos de trabajo a los que puedes acceder?	✓		✓		✓		
11. ¿Crees que podrías afrontar situaciones laborales complicadas?	✓		✓		✓		

DIMENSION 3. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
12. ¿Das a conocer tus habilidades, destrezas y aptitudes aprendidas en la I.E.?	✓		✓		✓		
13. Al presentarte a un centro de trabajo, ¿tienes presente el objetivo profesional que pretendes alcanzar en el futuro?	✓		✓		✓		
14. ¿Conoces los puestos de trabajo en los que puedes desempeñarte mejor?	✓		✓		✓		
15. ¿Sabes cómo dónde y cuándo buscar las ofertas de trabajo?	✓		✓		✓		
16. ¿Sabes elaborar un Curriculum Vitae? O una carta de presentación?	✓		✓		✓		
17. ¿Alguna vez haz postulado para trabajar en una empresa?	✓		✓		✓		
18. ¿Alguna vez has realizado algún tipo de test para selección de personal en una empresa?	✓		✓		✓		
19. ¿Sabes cómo debes presentarte o cómo debes comportarte ante una entrevista personal de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4. LAS RELACIONES LABORALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
20. ¿Conoces algunos tipos de trabajo que puede ofrecer una empresa conforme a tu especialidad?	✓		✓		✓		
21. ¿Conoces los elementos esenciales que debe contar un contrato de trabajo?	✓		✓		✓		
22. Si te contratan en una empresa, ¿conocerías tus deberes básicos?	✓		✓		✓		
23. Si te contrataran en una empresa, ¿conoces cuáles son tus derechos como trabajador?	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces cuáles son las obligaciones que debe tener una empresa con sus trabajadores?	✓		✓		✓		

25. Dentro de una empresa ¿Sabes cómo poder tener una buena comunicación con tu jefe inmediato?	✓		✓		✓		
26. ¿Tienes facilidad de trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
27. ¿sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral?	✓		✓		✓		
28. ¿consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pachas Infantes Carlos Alberto    DNI: 06116670

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

02 de 06 del 2016

Carlos A. Pachas Infantes  
Firma del Experto Informante.


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL**

DIMENSION/ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5	6	
<b>DIMENSION 1. CONOCIMIENTO PERSONAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. ¿Recibes ayuda para poder conocer y desarrollar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas proyectadas a la inserción laboral?	✓		✓		✓		
2. ¿Conoces formas para poder identificar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas?	✓		✓		✓		
3. ¿Generalmente sabes tus habilidades como tus dificultades en ciertas áreas?	✓		✓		✓		
4. ¿Eres consciente de tu nivel intelectual de tal modo que sepas a qué ofrecimiento laboral puede presentarte?	✓		✓		✓		
5. ¿Consideras importante la constante capacitación de tu especialidad?	✓		✓		✓		
6. ¿Participas de seminarios o talleres que la I.E. programa?	✓		✓		✓		
7. ¿Te han dado a conocer los diferentes tipos de empresa productivas que tenemos en la actualidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. EL ENTORNO PRODUCTIVO</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
8. ¿Tienes experiencia laboral en alguna empresa?	✓		✓		✓		
9. ¿Tienes conocimiento de algunas situaciones laborales que se podrían presentar al ingresar a una empresa?	✓		✓		✓		
10. ¿Conoces las características de los puestos de trabajo a los que puedes acceder?	✓		✓		✓		
11. ¿Crees que podrías afrontar situaciones laborales complicadas?	✓		✓		✓		

DIMENSION 3. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
12. ¿Das a conocer tus habilidades, destrezas y aptitudes aprendidas en la I.E.?	✓		✓		✓		
13. Al presentarte a un centro de trabajo, ¿tienes presente el objetivo profesional que pretendes alcanzar en el futuro?	✓		✓		✓		
14. ¿Conoces los puestos de trabajo en los que puedes desempeñarte mejor?	✓		✓		✓		
15. ¿Sabes cómo dónde y cuándo buscar las ofertas de trabajo?	✓		✓		✓		
16. ¿Sabes elaborar un Curriculum Vitae? O una carta de presentación?	✓		✓		✓		
17. ¿Alguna vez haz postulado para trabajar en una empresa?	✓		✓		✓		
18. ¿Alguna vez has realizado algún tipo de test para selección de personal en una empresa?	✓		✓		✓		
19. ¿Sabes cómo debes presentarte o cómo debes comportarte ante una entrevista personal de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4. LAS RELACIONES LABORALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
20. ¿Conoces algunos tipos de trabajo que puede ofrecer una empresa conforme a tu especialidad?	✓		✓		✓		
21. ¿Conoces los elementos esenciales que debe contar un contrato de trabajo?	✓		✓		✓		
22. Si te contratan en una empresa, ¿conocerías tus deberes básicos?	✓		✓		✓		
23. Si te contrataran en una empresa, ¿conoces cuáles son tus derechos como trabajador?	✓		✓		✓		
24. ¿Conoces cuáles son las obligaciones que debe tener una empresa con sus trabajadores?	✓		✓		✓		



25. Dentro de una empresa ¿Sabes cómo poder tener una buena comunicación con tu jefe inmediato?	✓		✓		✓	
26. ¿Tienes facilidad de trabajar en equipo?	✓		✓		✓	
27. ¿sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral?	✓		✓		✓	
28. ¿consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. FREDY OCHOA ESPAJE FREDDY    DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

02 de 06 del 2016

  
 -----  
 Dr. Freddy Ochoa Espaje  
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.  
 Firma del Experto Informante.

## **ANEXO 6: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016

### **2. AUTOR (A):**

Bach. Miryam Maria Del Rosario Ramos Vite

### **3. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016.

El tipo de estudio que se consideró fue de tipo básica con el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional, en una muestra de 150 estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao a quienes se le aplicó un cuestionario con una escala nominal tipo Likert aplicándose la técnica de encuesta.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una relación positiva y moderada entre las variables de estudio; según el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,426 lo que significa que existe una relación moderada y significativa entre la gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### **4. ABSTRACT**

The present research aimed to determine the degree of relationship between institutional management and the labor insertion of CETPRO students "United Nations" Callao 2016.

The type of study that was considered was of the basic type with the non-experimental research design of a correlational type, in a sample of 150 students from CETPRO "United Nations" Callao who were given a questionnaire with a nominal Likert scale applied Survey technique.

The results obtained allowed to conclude that there is a positive and moderate relationship between the study variables; According to Spearman's correlation coefficient, it reached a value of 0.426, which means that there is a moderate and significant relationship between institutional management and job placement in students of CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Key words: institutional management, labor insertion, students.

## **5. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años las poblaciones y los gobiernos en general están preocupados por la inserción laboral sobre todo en el Perú, en América Latina.

La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas como los centros educativos técnicos a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

En el Perú los centros educativos técnicos productivos, tienen la responsabilidad de ofrecer especialidades orientadas hacia el cumplimiento de estándares de desempeño de carácter global, en las que, junto a la rigurosa formación profesional y humana, se incorporen el liderazgo y el emprendimiento, ofreciendo una formación basada en los conocimientos y las competencias propias de la especialidad, con las destrezas y habilidades necesarias para interactuar con eficacia y eficiencia.

Es por ello que este trabajo de investigación tiene la finalidad de encontrar la relación entre la gestión institucional del Centro Educativo Técnico Productivo “Naciones Unidas” del Callao y la inserción laboral. Para ello nos basamos a investigaciones anteriores y bibliografía especializada.

## **6. METODOLOGÍA**

Es el método hipotético deductivo, esto debido a que se siguió el procedimiento necesario para que nuestra investigación sea una práctica científica, ya que, luego de haber observado el problema, se hizo la formulación de hipótesis que expliquen los hechos observados y por último se hizo la verificación o contrastación de las hipótesis. Rosental (1984) comentó que el método hipotético deductivo es un sistema de procedimientos metodológicos, que consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, de las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos (p. 222)

## **7. RESULTADOS.**

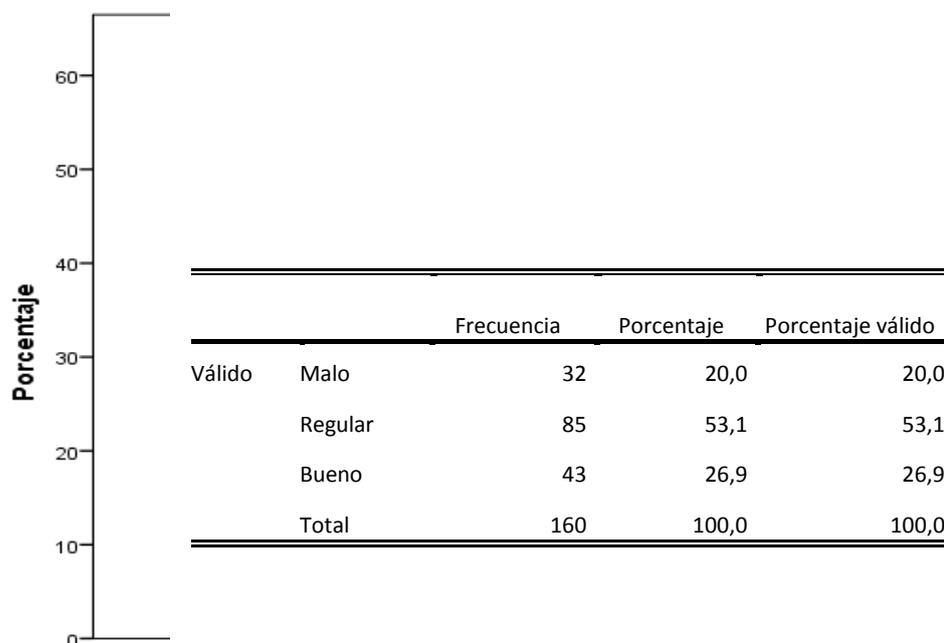
### **Descripción de resultados**

Para la emisión de los resultados se tomaron en cuenta los datos de frecuencia de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## Resultados descriptivos de la gestión Institucional

Tabla 9

*Resultados de los niveles de la gestión institucional de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*



*Figura 1. Niveles de frecuencia de la variable gestión institucional*

Como se observa en la tabla 9 y figura 1, el 53,13% de los participantes manifiestan que la gestión institucional se ubica en un nivel regular, asimismo del 26,68% se ha obtenido información que presenta un nivel bueno y el 20% ha referido que la gestión institucional está en un nivel malo de estudiantes *del* CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## Resultados descriptivos de la inserción laboral

Tabla 10

*Resultados de los niveles de la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido Bajo	12	7,5	7,5
Moderado	74	46,3	46,3
Alto	74	46,3	46,3

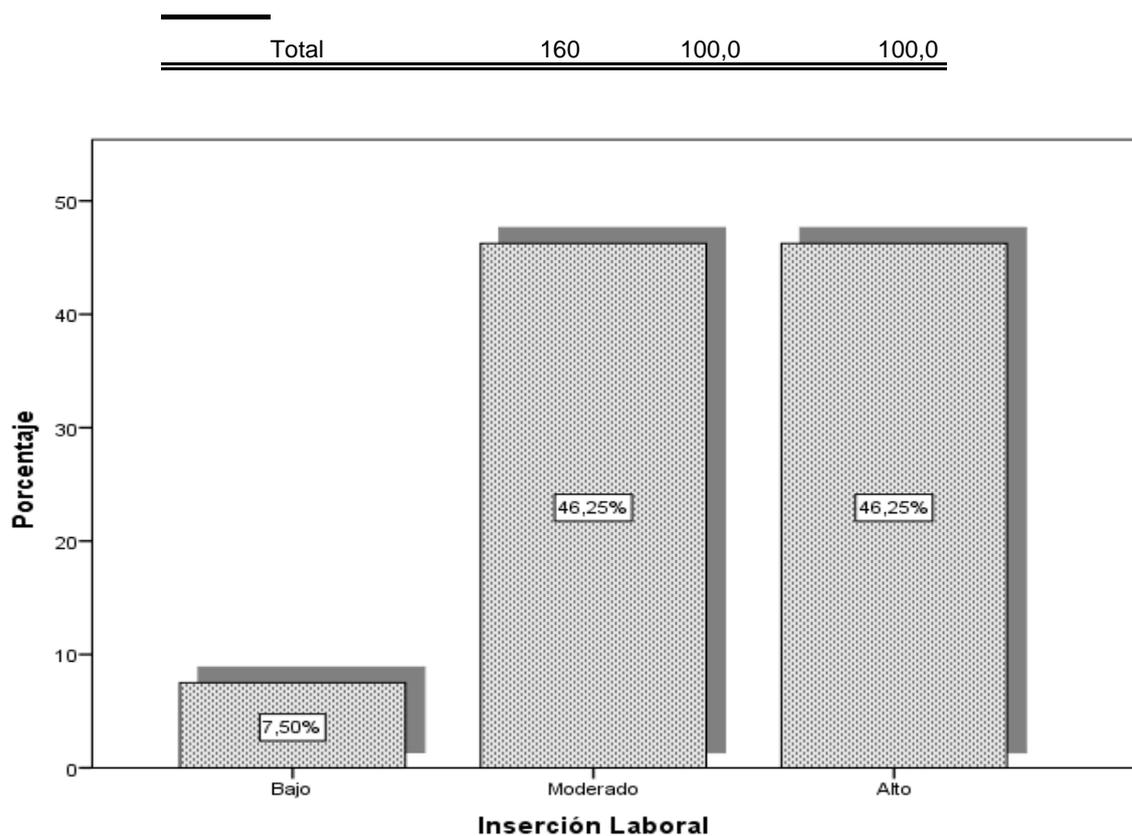


Figura 2. Niveles de frecuencia de la variable inserción laboral

En la tabla 10 y figura 2, el 46,25% de los participantes manifiestan que la inserción laboral es moderada, otros del mismo porcentaje han referido que están que la inserción está en un nivel alto y solo el 7% han manifestado que la inserción laboral es de nivel bajo para estudiantes del CETPRO Naciones Unidas Callao 2016.

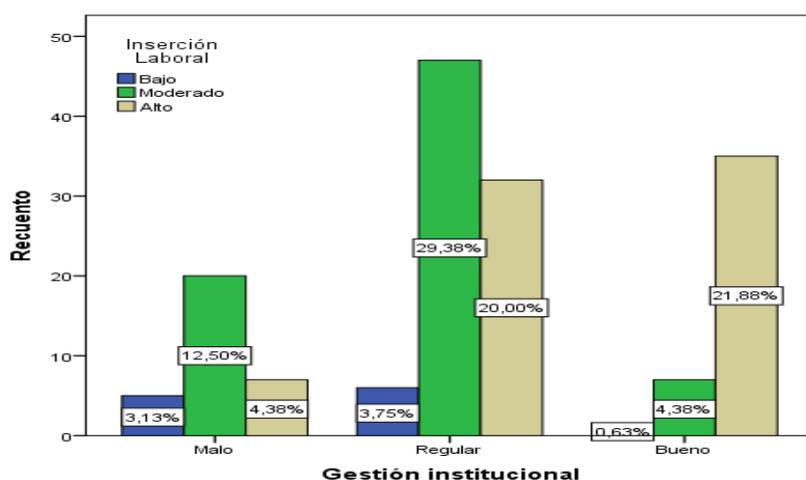
#### Resultado de contingencia general de relación y descriptiva de la investigación.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias entre las variables gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

		Inserción Laboral			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Gestión institucional	Malo	Recuento	5	20	7	32
		% del total	3,1%	12,5%	4,4%	20,0%
	Regular	Recuento	6	47	32	85
		% del total	3,8%	29,4%	20,0%	53,1%
	Bueno	Recuento	1	7	35	43

	% del total	0,6%	4,4%	21,9%	26,9%
Total	Recuento	12	74	74	160
	% del total	7,5%	46,3%	46,3%	100,0%



*Figura 3.* Niveles de porcentuales del de la gestión institucional y inserción laboral.

De la tabla 10 y figura 3 , se visualiza que existe tendencia de nivel de bueno a regular en cuanto a la gestión institucional e inserción laboral, de los resultados hallados de los participantes se indica que 29,38% han exteriorizado que la gestión institucional presenta un nivel regular cuando la inserción laboral está en un nivel moderado; así también el 21,88% ha manifestado que la gestión institucional es bueno cuando la inserción laboral está en un nivel alto; y el 12,50% de los participantes han indicado que existe una gestión institucional de nivel malo frente a una inserción laboral de nivel moderado en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión institucional no se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Hg: La gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tabla 16

*Grado de correlación y nivel de significancia de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión institucional	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Inserción Laboral	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,426 lo que significa que existe una relación moderada significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$  razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo que se menciona que la gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## 8. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación es determinar la relación de la gestión institucional en la inserción escolar, al respecto luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio en referencia a la hipótesis general los resultados que se aprecian en la tabla muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,426 lo que significa que existe una relación



moderada entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, al respecto Méndez (2010), en su tesis “Los determinantes de la participación laboral femenina Chile: 1996, 2001 y 2005” para optar el grado de magister en gestión políticas públicas de la Universidad de Chile, concluyó que: en primer lugar, es necesario seguir incrementando los esfuerzos por desarrollar el capital humano del país, ya que con mayor educación las mujeres podrán enfrentar de mejor manera el mercado laboral, aumentar sus posibilidades de trabajo, mejorar su productividad y por ende su salario. En segundo lugar, es necesario eliminar las barreras culturales al trabajo de la mujer y ayudar a generar un modelo familiar que no imponga el rol de cuidadora de los hijos(as) y del hogar a la mujer y el de proveedor al cónyuge. Es más, es necesario eliminar los prejuicios culturales que existen en la sociedad chilena respecto al trabajo remunerado de la mujer, haciendo hincapié en los beneficios de éste. Para ello, es necesario implementar un enfoque de género en el sistema educativo de nuestro país y de forma transversal en las políticas públicas. En tercer lugar, el país debe incrementar los esfuerzos de oferta de cuidado infantil, con el objetivo de facilitar el trabajo de las madres y de mejorar las oportunidades educativas de los niños provenientes de hogares con menor nivel socioeconómico.

Los resultados de la primera hipótesis específica los resultados que se aprecian en la tabla demuestran el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,385 lo que significa que existe una relación positiva y baja entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con el conocimiento personal de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, asimismo, Isacovich (2014) en su artículo Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, nos dice que es importante la alianza de política y juventud en cuanto a los programas elaborados para la inserción laboral. Aclara que muchas veces ambos términos trabajan de manera contradictoria, donde los jóvenes son destinatarios pasivos de programas elaborados previamente. En cambio, dice el autor, se ha demostrado que en algunos procesos locales, hay buen resultado de la producción cuando intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales. Y aunque aún se ven

las desigualdades en las decisiones, es conveniente tomar en cuenta la opinión de los jóvenes y de las demandas laborales. Por otro lado, añade la importancia de la experiencia que los docentes de talleres de oficios como estudiantes de escuelas técnicas. Esto debido a que esas experiencias pueden resultar muy significativas para comprender su perspectiva en cuando a la relación educación, trabajo y sistema productivo, esto conllevaría a saber también qué tipo de política se imparte a la juventud estudiantil.

Asimismo los resultados de la segunda hipótesis específica los resultados que se aprecian demuestran que el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,415 lo que significa que existe una relación positiva y moderado entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con entorno productivo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, asimismo Llaguno (2014) en su tesis "Identificación de los niveles de inserción laboral del persona con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pinchincha" para optar el título de Psicólogo Industrial en la Universidad de Quito, Ecuador, concluye que: No todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo numero 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Asimismo, no está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda. De igual manera, no existe de parte de las empresas, implementado un manual de funciones direccionado específicamente al personal discapacitado, y no se encuentra establecido como política interna. Igualmente, por parte de las personas con discapacidad, se le dificulta acceder a un empleo, ya que como requisito para aplicar un puesto de trabajo, en la actualidad exigen un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por tanto para este sector de población

vulnerable el aplicar a X posición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos.

Del mismo modo los resultados de la tercera hipótesis específica los resultados que se aprecian demuestran que el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,246, lo que significa que existe una relación positiva y baja entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con la búsqueda activa de empleo de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, resultados que tienen coincidencia con Gómez (2010) quien en su tesis "Gestión Institucional y su relación con la calidad de servicio en una Institución Pública de Callao" concluye en que la planificación estratégica y la calidad del servicio educativo tiene una relación significativa, pero su coeficiente de correlación es positiva pero en un nivel débil, según los docentes asimismo entre la evaluación de la gestión educativa y la calidad del servicio educativo no existe una relación significativa, según los docentes, pero según los padres de familia dicha relación si es significativa, aunque los coeficientes de correlación son positivos en un nivel débil, de igual manera existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo con un coeficiente de correlación positiva débil, según la percepción de los docentes, alumnos y padres de familia.

En los resultados de la cuarta hipótesis específica los resultados que se aprecian demuestran el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,324, lo que significa que existe una relación positiva entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se relaciona con las relaciones laborales del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Los resultados de la quinta hipótesis específica los resultados que se aprecian en demuestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman, cuyo resultado es de 0,368, lo que significa que existe una relación positiva entre las variables, por lo tanto la gestión institucional se

relaciona con las relaciones de equipo de trabajo del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016, resultados que coinciden con Vásquez (2010) quien en su Tesis titulada “Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos” concluye en que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Asimismo, los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo–institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones.

## 9. CONCLUSIONES

Primera: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,426 lo que significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables de estudio; por lo consiguiente se llega a la conclusión de que existe una relación moderada y significativa entre la gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Segunda: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,385 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; por lo consiguiente se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento personal en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Tercera: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,415 lo que

significa que existe una relación positiva significativa moderada entre las variables de estudio; por lo consiguiente se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el entorno productivo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Cuarta: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,246 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa baja entre la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Quinta: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,324 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y las relaciones laborales en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Sexta: El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,262 lo que significa que existe una relación positiva significativa, pero de nivel bajo entre las variables de estudio; éste resultado aprueba llegar a la conclusión de que existe una relación significativa baja entre la gestión institucional y las relaciones en el equipo de trabajo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

## **10. REFERENCIAS**

Alanís, A. (2001). El saber hacer en la profesión docente. México: Editorial Trilla S.A.

- Anzión, J., y Villacorta, A., (2004) Para comprender la Escuela Pública desde sus crisis y posibilidades. Perú: Editorial Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bisquerra, R. (1992). Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Cabrera, M., (2010) Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (ENAJ). Uruguay: Instituto Nacional de la Juventud – INJV. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2CEB5A397AC6D0B80525800B005BB8D8/\\$FILE/3.enaj\\_segundo\\_informe\\_cap5.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2CEB5A397AC6D0B80525800B005BB8D8/$FILE/3.enaj_segundo_informe_cap5.pdf)
- Castañeda, M. (2010, 19 de marzo). SlideShare. Yucatán: México Blog Comisión Iberoamericana de Calidad Educativa. Disponible en: <http://es.slideshare.net/diplocaldoc/presentacin-1-la-gestin-institucionalpptx-59748572> [2016, 22 de agosto]
- Derrico, E. (julio 2004-junio2005) La organización y administración de centros educativos, una visión desde el concepto de las buenas prácticas de la educación. Tecnología y comunicación educativa. Semana (40), p.25-30. Recuperado de: [http : // investigacion. ilce. edu. mx/tyce/40/art3.pdf](http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/40/art3.pdf)
- Fournet, M. (1993). S'inserer par le diplôme ou l'experience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27, 351-361.
- Gairin, J., y Casas, M., (2003) Factores administrativos. México: Editorial CISSPRAXIS, S.A. Disponible en: <http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/40/art3.pdf>.
- García, J.M., (julio 2000). Desigualdad y Clases Sociales. Revista española de investigaciones sociológicas. Semana (75), p. 269-294. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- Gómez R. (2010) tesis “Gestión institucional y su relación con la calidad de servicio en una institución pública de Callao” Lima Perú

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 1 Mc Graw Hill. México, D.F.

Ibañez, M., (1999) Género y familia en la inserción laboral. Oviedo, España: Oviedo Servicio de Publ., Univ. de Oviedo. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QMFR2kaYegQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=insercion+laboral+iba%C3%B1ez+perspectivas+teoricas&ots=gdm3GUdyIS&sig=Ng7ADieOVNrQUb2Wgte5VnCaw7w#v=onepage&q=insercion%20laboral%20iba%C3%B1ez%20perspectivas%20teoricas&f=false>

Julcahuanga, J. (2013) Tesis “Evaluación de las Estrategias de capacitación del programa de Capacitación Laboral juvenil projooven, para la Inserción Laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura” Piura- Perú

LLaguno (2014) Tesis “Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha” Quito Ecuador.

Molocho B. (2010) Tesis “Influencia del Clima organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N°1 Lima Sur 2009 Tesis Lima- Perú

Pelayo, M. (2012) Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral. México. Edición electrónica. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Pelayo, J., y Rodriguez F., (2010) Inserción Laboral. España: Editorial Garceta

Pérez M., Rosales R. (1997). Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. Tercera Edición. México.

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

Rosental, M. (1984), Diccionario de filosofía. Moscú: Progreso.

IDEICE (2009), Instituto dominicano de evaluación e investigación de la calidad educativa. Recuperado de: <http://www.ideice.gob.do/index.php/programas/procesos-de-gestion-institucional-y-pedagogica>

Sotomayor Q. (2013) Tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012” Moquegua - Perú

Vargas, D. (2010) Tesis “Gestión pública del trabajo docente a través de grupos cooperativos”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica. Lima-Perú.

Vilcherrez, P. (2013) Gestión Institucional (2013, 13 de julio). SlideShare. Lima: Blog Educativo. Disponible en: <http://es.slideshare.net/pasavi/gestin-institucional> [2016, 26 de agosto]

Vilchez, G., (2014) Tesis “Evaluación de la Gestión Educativa Del centro de educación técnico productivo Madre Admirable”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. [file:///C:/Users/us/Downloads/VILCHEZ\\_CHOQUEHUAYTA\\_GISSELA\\_EVALUACION\\_ADMIRABLE.pdf](file:///C:/Users/us/Downloads/VILCHEZ_CHOQUEHUAYTA_GISSELA_EVALUACION_ADMIRABLE.pdf)

Weller, J. (Agosto 2007) Inserción laboral de los jóvenes. Revista de la CEPAL 92. Semanal , (61) Recuperado de:

<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082.pdf?sequence=1> y [file:///C:/Users/us/Downloads/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller\\_cepal.pdf](file:///C:/Users/us/Downloads/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf)

ANEXO 7: Visualizador de documentos de Turnitin



Visualizador de Documentos de Turnitin - Mozilla Firefox

https://turnitin.com/dv?s=1&o=742732233&u=1058014365&lang=es&

Firefox ha evitado que el plugin desactualizado "Adobe Flash" se ejecute en https://turnitin.com.

Continuar bloqueando Permitir...

Revisión de trabajo Revisión para el: 19-Nov-2016 Roadmap Trabajo 1 de 11

Originality GradeMark PeerMark

La gestión institucional y la inserción  
POR MIRYAM MARIA DEL ROSARIO RAMOS VITE

turnitin 15% SIMILAR -- DE 20

**Resumen de Coincidencias**

1	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	10%
2	www.dspace.uce.edu.ec fuente de Internet	2%
3	www.tesis.uchile.cl fuente de Internet	1%
4	www.uwiener.edu.pe fuente de Internet	1%
5	answers.yahoo.com fuente de Internet	1%

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 La gestión institucional y la inserción laboral de los  
estudiantes del CETPRO "Naciones Unidas" Callao 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**  
Br. Miryam Maria Del Rosario Ramos Vite

**ASESOR:**  
Dr. Alejandro Sabino, Menacho Rivera

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

PÁGINA: 1 DE 117

Versión solo texto de...

12:36 p. m.  
10/12/2016



# CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA NACIONES UNIDAS

Creado el 24 de Octubre de 1949 RD. N° 00973- RDR 2385 (05/07/06)

## CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA  
"NACIONES UNIDAS"**

**HACE CONSTAR:**

Que La Srta. **MIRYAM MARIA DEL ROSARIO RAMOS VITE**, con D.N.I. N° 25786331, aplicó las encuestas para su trabajo de investigación Títulado "**La Gestión Institucional y la Inserción Laboral de Estudiantes del CETPRO Naciones Unidas**" Callao 2016, los días 27 y 28 de septiembre en los respectivos turnos.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinente.

Callao, 10 octubre del 2016.



Lic. Shirley Diaz Lecamaga,  
DIRECTORA (E)  
CETPRO NACIONES UNIDAS