



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto
de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales,
Lima Este – 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ygnacio Mendoza Sánchez
(ORCID: 0000-0002-1524-7431)

ASESORA:

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano
(ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Dedicado a mi esposa, hijos, hijas y hermanos(as) quienes me dan inspiración y valor para lograr este proyecto que la UCV me brindó la oportunidad de lograr.

Agradecimiento:

A dios a por darme la vida, salud, familia y permitirme lograr mi meta de obtener el grado de maestro.

A mis profesoras, Dra. Gissela Rivera Arellano y Dra. Mildred Ledesma Cuadros por su apoyo en la investigación realizada y docentes de la Escuela de Postgrado de la UCV por compartir sus conocimientos y experiencias.

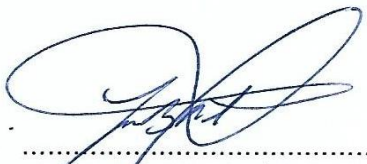
A los(as) compañeros(as) de estudio de la promoción 2018-II Maestría en Administración de la Educación, por compartir experiencias de aprendizajes y consolidar una buena amistad.

A la Directora General del IESTP Manuel Seoane Corrales por su apoyo y comprensión. También, a la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este por brindarme la oportunidad de formar parte de la gran familia UCV.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Ygnacio Mendoza Sánchez, cuyo título es: "Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este- 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020



.....
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE



.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECRETARIO



.....
Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

VOCAL

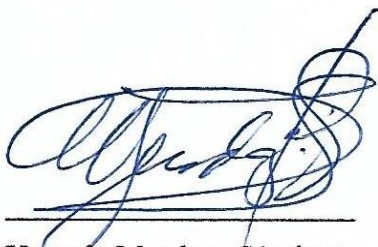
					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ygnacio Mendoza Sánchez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019”, en 159 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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



Ygnacio Mendoza Sánchez

DNI N° 09057004

San Juan de Lurigancho, 18 de enero del 2020

Presentación

Distinguidos señores miembros de Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la tesis titulada “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, a fin de optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La finalidad de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019. Se buscó demostrar la relevancia de la gestión administrativa en la empleabilidad de los estudiantes egresados del instituto valiéndose de los antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con el objetivo de entregar los resultados a los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales para que tomen en consideración y su puesta en ejecución a partir del año académico 2020.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

Índice

Carátula	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
II. Método	40
2.1. Tipo y diseño de investigación	40
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Población, muestra y muestreo	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	45
2.5. Procedimiento	49
2.6. Métodos de análisis de datos	50
2.7. Consideraciones éticas	50
III. Resultados	51
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	72
Referencias	74
Anexos	82

Anexo 1	Matriz de consistencia	79
Anexo 2	Instrumento de la variable 1 -V1	82
Anexo 3	Instrumento de la variable 2- V2	84
Anexo 4	Base de datos de los instrumentos de gestión administrativa y Empleabilidad (V1 y V2)	86
Anexo 5	Base de datos protocolo de prueba (V1 y V2)	94
Anexo 6	Certificado de validez de gestión administrativa	101
Anexo 7	Certificado de validez de empleabilidad	116
Anexo 8	Carta de presentación y autorización	137
Anexo 9	Artículo científico	139

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable 1 gestión administrativa	40
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2 empleabilidad	41
Tabla 3 Población total de la investigación	42
Tabla 4 Escala Likert para gestión administrativa y empleabilidad	44
Tabla 5 Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión administrativa Empleabilidad	46
Tabla 6 Fiabilidad del cuestionario de gestión administrativa y empleabilidad	47
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	48
Tabla 8 Prueba Levene para la variable gestión administrativa	49
Tabla 9 Prueba Levene para la variable empleabilidad	49
Tabla 10 Nivel de percepción de la gestión administrativa de egresados	50
Tabla 11 Nivel de empleabilidad de egresados	51
Tabla 12 Distribución numérica y porcentual entre la gestión administrativa y empleabilidad de egresados	52
Tabla 13 Distribución y porcentual entre la planificación y empleabilidad de egresados	54
Tabla 14 Distribución numérica y porcentual entre la organización y empleabilidad de egresados	55
Tabla 15 Distribución numérica y porcentual entre la dirección y empleabilidad de egresados	57
Tabla 16 Distribución numérica y porcentual entre el control y empleabilidad de egresados	58
Tabla 17 Correlación de Spearman entre la variable gestión administrativa y empleabilidad	60
Tabla 18 Correlación de Spearman entre planificación y empleabilidad	61
Tabla 19 Correlación de Spearman – entre organización y empleabilidad	62
Tabla 20 Correlación de Spearman entre la dirección y la empleabilidad	62
Tabla 21 Correlación de Spearman entre el control y la empleabilidad	63

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de gestión administrativa de egresados	50
Figura 2 Nivel de empleabilidad de egresados	51
Figura 3 Distribución numérica y porcentual de gestión administrativa y empleabilidad de los egresados	53
Figura 4 Distribución numérica y porcentual entre planificación y empleabilidad de los egresados	54
Figura 5 Distribución numérica y porcentual entre organización y empleabilidad de los egresados	56
Figura 6 Distribución numérica y porcentual entre dirección y empleabilidad de los egresados	57
Figura 7 Distribución numérica y porcentual entre control y empleabilidad de los egresados	59

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales de Lima Este, San Juan de Lurigancho.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptiva y correlacional, diseño no experimental, transversal y un método hipotético deductivo. En dicha investigación la muestra fue 211 estudiantes egresados tomada de una población de 360 egresados, a quienes se les invitó para participar en una encuesta a través de un cuestionario para medir la relación entre las variables gestión administrativa y empleabilidad, el método de aplicación de los instrumentos fue de forma colectiva. Previamente estos instrumentos fueron validados por profesionales expertos conocedores de los temas. Luego de recopilar toda la información se aprovechó el soporte del programa estadístico SPSS 25 para su respectivo análisis.

La prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para la variable de gestión administrativa es $p=0.2 > 0.05$, también, para la variable empleabilidad es de $p=0.2 > 0.05$, por lo que se concluye que ambas variables tienen una distribución normal. Además, se realizó la prueba de Levene, obteniendo los valores de $p=0.031 < 0.05$ para la variable gestión administrativa y para la variable empleabilidad el $p=0.00 < 0.05$; por lo tanto, ambas variables no son homogéneas y no presentan homocedasticidad. Luego, se justifica el empleo de estadístico no paramétrico. Finalmente se determina el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y empleabilidad son iguales y es $Rho=0.670$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado alto y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

Palabras clave: Gestión administrativa, estudiantes egresados, empleabilidad.

Abstract

The general objective of this master's thesis was to determine the relationship between administrative management and the employability of graduates at the Institute of Higher Education Public Technology Manuel Seoane Corrales de Lima Este, San Juan de Lurigancho.

The research was of a quantitative approach, basic type, descriptive and correlational, non-experimental design, transversal and a hypothetical deductive method. In this research, the sample was 211 graduate students taken from a population of 360 graduates, who were invited to participate in a survey through a questionnaire to measure the relationship between the administrative management and employability variables. Previously, these instruments were validated by expert professionals who were familiar with the topics. After collecting all the information, the support of the statistical program SPSS 25 was used for its respective analysis.

The Kolmogorov - Smirnov normality test for the administrative management variable is $p=0.2 > 0.05$, also, for the employability variable is $p=0.2 > 0.05$, so it is concluded that both variables have a normal distribution. In addition, the Levene test was performed, obtaining values of $p=0.031 < 0.05$ for the administrative management variable and $p=0.00 < 0.05$ for the employability variable; therefore, both variables are not homogeneous and do not present homocedasticity. Therefore, the use of non-parametric statistics is justified. Finally, Spearman's correlation coefficient for the administrative management and employability variables is equal and is $Rho=0.670$, which indicates that there is a direct positive correlation in a high degree and $p=0.00 < 0.05$. This concludes that the relationship is significant between administrative management and the employability of graduates of the Public Technological Higher Education Institute Manuel Seoane Corrales, East Lima - 2019.

Keywords: Administrative management, graduate students, employability.

I. Introducción

Esta investigación denominada Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019, tuvo por objetivo fundamental conocer la relación que existe entre la variable de gestión administrativa, que realizan directivos del centro de educación superior, y la empleabilidad de los egresados, con tal de que los estudiantes que hayan concluido sus estudios en las diferentes especialidades que oferta la institución mejoren su nivel de empleabilidad, insertándose lo más pronto posible en los centros de trabajo, se mantengan o en el caso de perderlos vuelvan emplearse con mejores oportunidades de conocer e interactuar con nuevas tecnologías de punta y ventajas económicas y, en todo caso, ellos mismos generen su autoempleo, creando sus propias microempresas.

La investigación en su acometida contempla y desarrolla la realidad problemática, antecedentes internacionales y nacionales, principios enlazados al contenido, formulando el problema, planteando la hipótesis, justificando el trabajo, presentando los objetivos y métodos, finalmente aplicando la encuesta a la muestra para realizar los procesos estadísticos que conlleve a la discusión final del resultado, además, se indican las conclusiones así como las recomendaciones y terminando en la referencias bibliográficas.

Sobre la empleabilidad en el sentido de que la formación profesional tecnológica y la formación técnica forman a sus egresados para insertarse al campo laboral, pero que, por diversas razones, no todos logran este propósito. Al respecto, existe menos oferta de empleos, cada vez se incrementa mayor cantidad de candidatos para un puesto de empleo, y bajas remuneraciones. Frente a esta realidad los directivos tienen que implementar una adecuada gestión administrativa, realizando seguimiento de sus egresados, guiar en sus prácticas pre profesionales, capacitarlos en habilidades blandas y sensibilizarlos para su titulación. Una buena gestión administrativa de los directivos de la comunidad educativa permite lograr, primero, alto nivel de empleabilidad para los jóvenes egresados, mayor opción de encontrar trabajo, excelentes remuneraciones acorde en función a los puestos de trabajo y grado de responsabilidad, en suma, tengan más posibilidades para encontrar trabajo. En segundo lugar, los estudiantes egresados constituyen el aporte al capital humano, ya que mediante la formación de profesionales técnicos aportamos a las empresas de servicios e industriales para consolidar un nivel alto de productividad que les permita competir con las mejores de sus pares, de manera adecuada, en este mundo globalizado.

La mayoría de los tratados de empleabilidad mencionan que el ingreso del individuo al mundo de trabajo se fundamenta en la valoración personal de las oportunidades que le ofrece el campo de inserción laboral y sus preferencias. La voluntad de querer incorporarse al mercado laboral estará sujeto a las características particulares del candidato refiriéndonos al grado de instrucción, edad y estado civil. Al respecto, muchos autores coinciden en el sentido de que un aumento en el nivel de formación integral permite el ingreso a mejores opciones de trabajo, facilitando la incorporación a los centros de trabajo y ampliando las oportunidades para ocupar puestos de trabajo más calificados, pese a que ello supone la demora en el tiempo la entrada en el campo de trabajo. Las organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y otras organizaciones internacionales tienen como objetivo capacitar a todos los jóvenes en edad laboral, de ambos sexos, de 18 a 20 años, generalmente, en todos los países, con el fin de que puedan acceder con dignidad a los centros laborales con justas retribuciones económicas.

Por otro lado, en la República de Sudáfrica, la última década ha visto un fuerte aumento en la literatura sobre educación superior y política discurso sobre la absorción de egresados en todo el campo de trabajo. Para entender a los estudiantes, se publicó experiencias de posgrado, donde se adoptó un enfoque de caso. Los participantes compuestos de empleados y estudiantes desempleados que se registraron en la Universidad de Zululand en 2016, particularmente aquellos quienes completaron con éxito su licenciatura en cualquier institución terciaria sudafricana. Un estudio empírico muestra que los graduados carecen de información y experiencia en el mercado laboral para permitir ellos para emprender este arduo viaje. Se encontró que el desempleo y el subempleo eran debido a la falta de ciertos atributos personales, desajuste de habilidades serias y falta general de capacidad. El artículo argumenta que existe una brecha entre las calificaciones y la capacidad de empleo en los centros de trabajo. Las entidades de formación superior y la industria deberían cerrar esta brecha enfatizando sobre las necesidades del mercado laboral, los atributos individuales y las desigualdades sociales en el diseño del programa.

En España Velasco (2015) indica que existe menos cualificación que sobre educación, ya que los niveles de conocimientos que alcanzaron son muy altos, pero que la formación que tienen para lograr alcanzar el mercado de trabajo es casi nula. Esta cuestión posiblemente se debe a que la estructura productiva de España relativamente sea muy baja en comparación a lo que se refiera a la cualificación, en tanto que el sistema formativo de

este país instruya conocimientos que no guarda relación a lo que las empresas productivas ofrecen puestos de trabajo.

Así también, Ramos (2009) aludiendo a la empleabilidad manifiesta su preocupación sobre el tema del empleo y la formación educativa de la población en edad de trabajo indicando que, el orbe globalizado permite la existencia de personas sin la educación adecuada o la capacitación pertinente para lograr ingresar a centros de trabajo productivos o existen abundantes empleos improductivos que ofrecen retribuciones económicas muy bajas. El acceso de los jóvenes de 16 a 24 años a los servicios de informaciones es restringido o carecen de ello para informarse sobre el mercado de trabajo y necesitan que se les brinde el apoyo para afianzar su empleabilidad en los trabajos decentes y productivos. Es momento de romper esquemas y/o paradigmas de procedimientos viciosos de formación para el trabajo y capacitación de mala calidad que los conduce a la desocupación, consecuentemente, a la pobreza.

Todos los países necesitan replantear y orientar sus políticas educacionales, adiestramiento profesional, actualización o capacitación tecnológica y políticas laborales sin ambigüedades sobre la inserción al mercado laboral, que facilite desde su formación en las escuelas su transición al mercado del trabajo y otorgar a la juventud ventajas de empleabilidad, especialmente para los jóvenes que son afectados por la incapacidad temporal o permanente y aquellos que sufren la discriminación por la religión, etnicidad y raza. Todos los países deben trazar sus objetivos y metas, preferentemente, para implementar políticas de empleabilidad referidos en cuanto a la mejora económica para la inversión en la educación, capacitación, perfeccionamiento y adiestramiento que conlleven a fortalecer jóvenes en edad de emplearse en el campo laboral, otorgándoles justos empleos con justicia social. En el contexto social a nivel mundial, la empleabilidad de los jóvenes, es un problema que debe asumir las Naciones Unidas (UN) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En un clima en constante cambio de avance tecnológico el interés debe ser no sólo de las personas, también, es compartido por las organizaciones formativas, las empresas y el estado en su conjunto la sociedad moderna para que los jóvenes tengan la capacidad de conseguir un empleo decente y/o adaptarse a los cambios que se dan en los centros de trabajo, en un contexto mundial de carencia y deterioro de la calidad del empleo y de la educación.

Asimismo, el estado de México, en los últimos 25 años, ha creado 35 Instituciones de Educación Superior de Control Estatal (IESCE) que hoy son importantes proveedoras de técnicos y profesionales para las organizaciones. Entender el impacto real de éstas como

formadoras de capital humano demanda conocer las condiciones de empleabilidad de sus egresados. Para alcanzar tal objetivo, la Universidad Nacional Autónoma de México llevó a cabo un estudio exploratorio cuyo sello distintivo fue la consulta de actores clave en el tema: empleadores de los sectores público y privado, egresados y máximas autoridades de 12 IESCE.

En cuanto a América Latina y el Caribe, la Organización Internacional de Trabajo 1 OIT1 (2016) menciona que, la creación de tantas más ocupaciones de opciones laborales para el joven es un reto trascendental para esta región, pues el ingreso en centros de trabajo está señalado por altos porcentajes de informalidad, desaliento y falta de empleos. Entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños el porcentaje de la tasa de desempleo urbano llegó a 13,3% (2014), cifra que triplica a la de las personas adultas y es más del doble que el porcentaje general de desempleo promedio en la región, el cual es de 6,1%. Finalmente, de cada 10 jóvenes 6 se ubican en un puesto laboral, son obligados a aceptar empleos informales con la consecuente condición de aceptar pésimas condiciones de trabajo, sin la debida protección sin derecho laboral, salarios muy bajos, consecuentemente baja productividad.

En relación a la empleabilidad de jóvenes Guabloche y Alfageme (2013) en Monedaforo evento efectuado por Banco Central de Reserva del Perú denominada Educación técnica en el Perú: Lecciones aprendidas y retos en un país en crecimiento en la que argumentan que en el Perú los desempeños laborales cumplen la función de impulsar la empleabilidad de los jóvenes y adultos consecuentemente la productividad en el rubro industrial y servicios promueven aumentar el bienestar y/o calidad y estatus de los individuos. Las instituciones de formación superior no universitario deben cumplir su rol formando técnicos y profesionales técnicos, que sus productos sean el soporte del personal calificado para todas las empresas sean estas manufactureras, metal mecánicas, metalúrgicas, sector industrial, pesqueras, mineras, transporte aéreo y terrestre entre otros. Es tarea de las instituciones educativas ofrecer a la juventud estudiosa carreras u oficios acorde a la demanda de diferentes áreas: comercial, industrial y de servicios. En alianza las carteras de educación y trabajo deben concertar convenios con organizaciones productivas estatales y particulares para ofrecer trabajos dignos con salarios acorde a la posición del puesto de trabajo.

El sistema de educación terciario los Cetpros, Institutos tecnológicos, escuelas de educación pedagógicas y tecnológicas no tienen su propia autogestión económica ni administrativa, dependen de otra unidad operativa, en este caso la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM). Esta entidad no cumple en atender

oportunamente en cantidad ni en calidad los requerimientos de sus administrados, conllevando a que dichas instituciones se retrasen o dejen de atender en cuanto al suministro de materiales, equipos y herramientas, pago de los docentes contratados, de cada especialidad. Este proceso afecta el sistema de aprendizaje de los estudiantes, los que terminan su carrera con cierta falencia en el aspecto procedimental, complicando la empleabilidad de los egresados. Entre los Ministerios de trabajo y Educación no hay coordinación, están divorciados. Falta concertar para crear programa de praxis pre profesional en sus respectivos sectores para los estudiantes. Actualmente, con cierto temor las organizaciones aceptan mínima cantidad de practicantes y otras no las reciben, por lo que a los egresados se les hace complicado lograr su titulación, consecuentemente su empleabilidad. Las empresas deben involucrarse en la educación integral de los egresados de institutos tecnológicos ya que al final serán los que reemplacen a sus actuales trabajadores, cuando se jubilen o se retiren voluntariamente. No están involucrados al 100% los empresarios en la realización de las mallas curriculares de las diferentes carreras profesionales técnicas y también, no existen convenios interministeriales para brindar a los egresados las prácticas pre profesionales, por lo que muchos de ellos no logran a titularse, afectando de esta manera la empleabilidad de los jóvenes estudiosos de Lima Metropolitana.

En el Perú, Ramos (2009), indica que existen indicios de prejuicios de orden racial, de género y de estrato social para acceder a centros de trabajo, la marginación es público se exhiben sin tapujos en los avisos periodísticos en los que las empresas solicitan trabajadores con ciertas condiciones, encubiertos bajo términos como, por ejemplo, buena presencia, soltera, que viva por San Isidro, que tenga brevete. Estos indicios de exclusión afectan la empleabilidad del individuo, que en el futuro debe desaparecer.

La formación tecnológica para la empleabilidad de los jóvenes egresados de las diferentes carreras del instituto Manuel Seoane Corrales se da bajo el sistema modular por competencias. El estudio de la carrera se presenta por módulos profesionales y transversales, cada módulo está estructurada en unidades didáctica que a su vez está conformada por capacidades terminales y éstos a su vez en elementos de capacidad terminal. Los programas de formación de nivel educación superior no universitario es formulado y planteado por el Ministerio de Educación. Los institutos sean privados y públicos pueden implementar para mejorar la preparación profesional técnico tales como capacitaciones, actualización, adiestramiento y especialización, además, aprendizaje especializado después de post-título. Estos planes se desarrollan en el sistema modular. (Reglamento de la Ley N° 29394, art. 18°)

Además, García (2008) refiere que la gestión administrativa considera en su concepción del ser humano en base al principio de calidad total, como un capital, que se apoya en la enseñanza aprendizaje, honradez, ética, honestidad, responsabilidad y la eficiencia en el servicio educativo superior. Es más, la gestión demanda de la implementación sistemática de recursos para atender el servicio educativo en el cual el rol del docente es el papel principal para asegurar la eficiencia y eficacia del proceso formativo en la educación superior no universitario y contribuir al mejoramiento de las expectativas profesionales de los egresados de formación profesional técnico de los institutos.

En el instituto tecnológico público de Lima Este los jóvenes terminan de estudiar, al concluir toda la malla curricular en el lapso de 3 años, conforme dispone el Ministerio de Educación, pero, después de uno o más años llegan a titularse, debido a que no han cumplido en realizar las actividades en situaciones reales de trabajo, prácticas pre profesionales. El esfuerzo que realizan, solamente, los estudiantes de enfermería de culminar los tres años incluyendo la práctica pre profesional, ya que subvencionan o pagan a las profesionales del área de salud para que les monitoreen el tiempo necesario, mínimo 720 horas, que dura las practicas pre profesionales. Únicamente, los estudiantes de esta especialidad llegan a titularse en 3 años y medio. Para su formación tecnológica los estudiantes tienen que autofinanciar el costo de los materiales, insumos, reactivos y otros que les permita complementar a los que franciscanamente existen en los talleres y laboratorios, utilizando equipos y máquinas que ya sobrepasaron su vida útil de trabajo y otros que son reciclados. Consecuentemente, la empleabilidad de los jóvenes egresados se encuentra en niveles muy bajos por las razones mencionadas, si se quiere elevar de nivel la gestión administrativa realizará los esfuerzos necesarios con el fin de mejorar el statu quo de nuestros egresados.

En San Juan de Lurigancho, distrito más poblado de Lima Metropolitana, con una población de 1162 mil pobladores al 2018, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), está ubicado una institución del estado que oferta siete carreras para cubrir la demanda de profesionales técnicos en el mercado laboral nacional. Generalmente, las empresas que demandan a los técnicos calificados son del sector industrial, comercial, servicios de salud, sistema de transporte terrestre, la minería, metal mecánico, sector salud tales como las postas, hospitales o clínicas del estado y privados, ESSALUD, entre otros. Los alumnos son de familias de recursos económicos muy bajos del distrito otros vienen del interior del país. Para solventar sus estudios trabajan. Si estudia en la mañana trabaja en la noche y los que estudian en la noche trabajan en la mañana. En este contexto los estudiantes

terminan de estudiar la malla curricular en tres años, a quienes se les entrega un diploma de egresado. Todos se dedican a buscar trabajo en su especialidad. Pocos son los que se insertan en la actividad laboral de su especialidad o afines, algunos trabajan no en su especialidad, otros estudian y muchos no trabajan ni estudian.

En este ámbito, la gestión administrativa que realizan el personal directivo año tras año será eficiente y eficaz si hacen seguimiento de egresados, capacitar en otras habilidades, capacitar en tecnologías de punta, actualizar, perfeccionar y por último sensibilizar para lograr su titulación, consecuentemente, el nivel de empleabilidad del egresado será alto, podrá ser aceptado o captado por las empresas, como personal altamente calificado, con buenas remuneraciones. En estas circunstancias la finalidad de este estudio es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y empleabilidad de los egresados. Seguidamente, se menciona algunas investigaciones previas internacional y nacional relacionadas al tema materia de la investigación.

En Ecuador, Vera (2016) a cerca de trabajo la Gestión administrativa del distrito de educación 12D01 y su efecto en el nivel de satisfacción de los usuarios del cantón Babahoyo año 2015, tuvo por objetivo analizar el efecto de la gestión administrativa sobre el nivel de satisfacción de los usuarios del distrito de educación 12D01 del cantón de Babahoyo. Llegando a las siguientes conclusiones: (1) La gestión administrativa del distrito de educación 12D01 de Babahoyo, se debe mantener presente en todo momento, el personal tiene que estar preparado para enfrentar toda situación que se presente; (2) Los usuarios deben conocer todos los tramite necesarios que tiene que realizar, es por esto que el personal que labora debe estar bien informado para brindar buena atención; (3) Se debe realizar una evaluación al personal sobre el cumplimiento de la norma ISO 9001:2008 de gestión de la calidad, para ofrecer una buena prestación de servicios de calidad a los usuarios.

Según, Lázaro (2015) de México, en su trabajo realizado sobre Las competencias profesionales y relación con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán, planteó por finalidad establecer si existe enlace entre las variables competencias profesionales y empleabilidad. Su estudio fue en enfoque cuantitativo, básico, correlacional descriptivo, transversal y no experimental. Considera una población finita ya que en 2014 la cantidad de egresados fue solamente 81 estudiantes y el número de muestra se tomó como población muestra por conveniencia, debido a que no se puede localizar a todos los egresados, porque se encuentran en otros estados. Aplicó 47 encuestas para su estudio. En base a los resultados recomienda

que la institución educativa debe garantizar la empleabilidad de sus egresados para la inserción laboral en correspondencia a las exigencias de la comunidad y empresas productivas.

Así mismo, Maslucan (2016) en su trabajo La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Alhice de la ciudad de Ambato planteó como objetivo saber la impresión que motivó la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados en la institución donde se realizó el estudio. La investigación fue correlacional descriptivo, se tuvo 68 empleados como muestra de jornada completa, el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Llega a concluir que la gestión administrativa al 75% es muy mala, por lo que recomendó implementar un modelo de gestión que contribuya para que mejore significativamente el desempeño administrativo de los gerentes.

Como también, Sifuentes (2017) en la investigación que realizó Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administrativas de agua potable en la provincia de Carchi, para optar grado de doctor, planteó por finalidad describir el nivel de gestión que debe efectuar las personas que trabajan en le institución de agua potable. Consideró el diseño descriptivo simple, tomó como muestra 54 trabajadores, el instrumento aplicado fue el cuestionario. Concluyendo que ciertas ordenanzas y normas de trabajo que tiene la institución de agua potable y alcantarillado no consiguen un posicionamiento por parte de los empleados de la misma, por lo que plantea un programa de capacitación, motivación y trabajo en equipo.

Además, Recari (2015) efectuó el estudio denominada Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, mayo 2015, en este trabajo planteó por finalidad establecer condiciones administrativas para el proceso de proceso de compras y contrataciones en las distintas sucursales. El estudio es descriptivo, la metodología aplicada fue cuestionarios estructurados para recolectar los datos necesarios y los resultados presentó en tablas que señalan la información. La investigación probó que existen debilidades casi en la mayoría de las dependencias las que se ven afectadas por falta de: motivación de los trabajadores, adecuada proyección en los procesos de adquisiciones, tecnologías con la que cuentan están en condiciones obsoletas y capacitación del personal.

En cuanto a los trabajos previos de orden nacional, inicio invocando a Vega, Salcedo (2014) quienes en su trabajo Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Micro red Ate III-Lima,

plantearon la finalidad encontrar la relación entre las variables percepción de la gestión administrativa y satisfacción del usuario. La exploración fue del tipo teórica, nivel descriptivo, de diseño no experimental, transaccional correlacional, tuvo como muestra a 132 usuarios, el instrumento para recoger la información fue el cuestionario, como técnica la encuesta. Usó el método hipotético deductivo. Concluye indicando que el 25% de los encuestados perciben buena gestión administrativa, 54% regular, 15% mala y el 6% muy mala, en tanto que 45% se encuentran medianamente satisfechos, 33% satisfechos y 17% insatisfechos. Al final establece que hay relación moderada a fuerte ($r = 0,719$) entre las variables percepción de la gestión y satisfacción de los usuarios.

También, Ayre (2018) en su trabajo Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016, planteó por finalidad determinar si existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad. Su estudio fue teórico, correlacional, corte transversal y de diseño no experimental. Tuvo a 200 egresados de población total y una muestra por conveniencia de 90 egresados. Recogió la información con encuestas, asimismo, ejecuta el instrumento con escala de Likert, éstos fueron validados por el equipo de juicio de expertos. Mediante el coeficiente de alfa de Cronbach se evaluó la confiabilidad de cuestionarios. Estos resultados muestran una relación positiva muy baja, pero que el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$ entre las variables de competencias laborables y la empleabilidad, no se rechaza la hipótesis nula. De acuerdo a los valores obtenidos concluye que las variables en referencia no están relacionadas directamente, no se rechaza la hipótesis nula.

Por otra parte, Contreras (2015) en su trabajo realizado sobre los Efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la población económicamente activa en la región Piura año 2012, planteó el objetivo principal el establecer la relación existente entre sus dos variables, la investigación es aplicada a la población económicamente activa de la región Piura en el año referido. Su estudio es del tipo correlacional de corte transversal, de población total engloba a las personas económicamente activa (PEA) en el departamento de Piura del año mencionado, de los cuales ha considerado como muestra 81 personas. Concluyó que sí existe la relación entre el efecto del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en el departamento donde se realizó la investigación.

También, Sandoval (2014) en la ciudad de Trujillo, en el trabajo de tesis para obtener el grado de doctor en administración de la educación, se propone establecer la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño del docente en los institutos superiores de Pacasmayo del 2014. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, trabaja con una población de 93 profesores. Al lograr los parámetros tal como valor p -valor < 0.01 , un coeficiente $r=0.342$, según la prueba Tau-b de Kendall, para un nivel de significación de con un coeficiente 1% llega a la concluir que si existe una relación entre estas dos variables.

Sobre todo, Castellano (2018) en el trabajo realizado sobre La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico ACESCA Ate, 2018, con el fin de conseguir el grado de Maestro en administración de la educación, se planteó como finalidad principal establecer si existe o no la relación entre las dos variables de su investigación. El estudio es tipo básico, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, procesa su información con la población de 120 alumnos, a éstos les aplica la técnica de la encuesta y de instrumento dos cuestionarios a través de las escalas valorativas tipo Likert en ambos variables. La validez del contenido de los cuestionarios lo hace por juicio de expertos y la confiabilidad establece mediante el estadístico Alpha de Cronbach, usó el análisis de prueba no paramétrica y efectuó el análisis con la prueba Rho de Spearman. En su conclusión establece que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCO Ate, 2018, en base a los valores referidos $\rho = 0.000 < 0.05$) y coeficiente de correlación Rho de Spearman = .403**.

Seguidamente, se exponen algunas nociones teóricas fundamentales en relación a las variables materia de la investigación. En cuanto a la variable Gestión Administrativa Amador (2003) manifiesta que gestión administrativa alude a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen todas las organizaciones, dirigir y controlar sus operaciones facilitando a la empresa adecuadamente cumplir con sus objetivos y consiguientemente con sus actividades cumplidas logren la meta de las instituciones.

Por su parte Chiavenato (2007) considera que toda organización realiza actividades con o sin fin de generar lucros y a este proceso la concibió como la administración, con toda la conducción racional del quehacer de dicha organización. Asimismo, esta organización implica etapas correlacionadas que permiten de manera conjugada el logro de la empresa mediante la planeación, organización, control y la dirección. Así como también, la

administración la presenta el autor, como un conjunto de procesos valiosos con toda actividad diferenciada por la división del empleo que deben realizarse en toda institución. Como también, la administración, para el autor, es como una serie de procesos para la buena gestión administrativa y necesario e indispensable para su existencia, permanencia, desarrollo y logro de sus metas organizacionales.

Asimismo, Fernández (2008) manifiesta que para el campo administrativo se requiere la intervención íntegramente de todos los actores que están implicados en cada proceso administrativo, sean ellos gerentes, directores, administradores, jefes de área entre otros, el estilo de la gestión que recae en ellos es de planeación, organización, control, dirección, experiencia, operación y colaboración que se gestan dentro de las organizaciones, en especial en beneficio de la sociedad en general. En posturas difíciles en donde se requieran grandes provisiones de recursos en general para concretizar procesos de transformación a gran escala, la gestión administrativa es de fundamental trascendencia para la consecución de metas. En las competencias del administrador descansan satisfacer mucho de sus fines económicos, sociales y políticos de allí que el control de las organizaciones depende e una administración efectiva. El esfuerzo de construir una sociedad justa, económicamente solvente, con normas sociales justas, con gobiernos democráticos más eficaces, sin la corrupción, es el desafío de toda administración moderna.

Así también en relación a la gestión administrativa Bernuy (2014) refiere que los procesos de gestión de cualquier empresa constituyen toda la actividad que generen un valor agregado a través de la mejora continua. Para una buena gestión administrativa de calidad se deben replantear si fuera necesario previa revisión y cumplimiento de la función de control. Así, los directivos del instituto durante el año académico realizan la supervisión y monitoreo de la labor académica de los docentes, alumnos en situación de riesgo y personal administrativo y afín de año realizan los informes para que el año siguiente se hagan las correcciones referentes al aspecto pedagógico, personal docente y estudiantes. Según el cargo que tengan dentro de la institución los directivos cumplen la función de planeación, organización, dirección y control durante el período académico, para alcanzar los objetivos emanadas desde el Ministerio de Educación.

Finalmente se consideró a Stoner, Freeman, Gilbert (2010) quienes conciben a la gestión un punto importante para mejorar las compañías. Éstas deben contar con gentes que tienen el cargo o la función de servirles para lograr sus metas. A éstos últimos se les denomina presidentes, ministros, alcaldes, gobernadores o simplemente gerentes. Los

gerentes, llámese entrenadores, directores, ejecutivos de venta, jefes de área son los que conducen a las organizaciones hacia el futuro, si no tuvieran tal vez fracasen en el menor tiempo posible. Según lo expresado por los autores los componentes de una compañía deben usarlos todo el recurso necesario que tiene la organización de manera razonable eficientemente a fin de lograr los objetivos planificados y corresponde al gerente, administrador, director, jefe de área, como funcionario en función comprometerse con ética profesional el fiel ejercicio de su cargo a fin de cumplir las metas propuestas en el lapso previamente planificado. En el IESTP Manuel Seoane Corrales su máxima autoridad recae en el Director General quién conjuntamente con sus colaboradores, tales como jefe de la unidad académica, administrador, secretaría académica y los jefes de área deben utilizar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales para que instituto cumpla su razón de ser, formar profesionales técnicos con alto nivel de empleabilidad.

Se ha definido la gestión administrativa en base a ilustres investigadores de nivel internacional y nacional, a continuación, brevemente se menciona sobre la historia de la administración. Primeras manifestaciones, Fayol citado por Robbins y Coulter (2014) afirmaron que la administración se ejerció desde la antigüedad. Prueba de ello nos remitimos a la construcción en Egipto en los años 2700 a.C. de las grandes y famosas pirámides, como es que se hizo posible tan inmensa obra en base de piedras revestida de caliza. Otra obra antigua es la muralla China, construida en los años 221 a.C. una extensión de 2120 km por 4m de ancho por 6m de altura. Los dos casos nos indican que hubo alguna forma de empresa guiadas por gentes responsables de planear, organizar dirigir y controlar de las labores involucradas. Solamente, la edificación exclusiva de la pirámide requería 20 años de labores y 100 000 personas. En estas obras gigantescas alguien tenía que decirle a cada trabajador lo que debían hacer, otro responsable de asegurar que no les faltara la cantidad de piedra para no paralizar la obra. Estas maravillosas obras nos inducen a que sí existió alguna forma gerentes o administradores. Personas encargadas de planear el que hacer, organizar suministro de materiales y personas, dirigir a cada quien lo que deben hacer y controlar si se está cumpliendo los objetivos de lo que se planeó. Entonces, sería inadmisibles que no hubiera existido algún tipo o forma de gerentes, sino las maravillosas pirámides no se hubieran concluido tal como se conoce y muestra al mundo actual.

Cuando la fuerza del hombre es reemplazada por la fuerza de las máquinas, finales del siglo VXIII, resultó más barato producir en fábricas que en casa, de ahí que marcó el inicio de la revolución industrial. La sobrevivencia de entonces exitosas y eficientes fábricas

dependían de que alguien era suficiente de pronosticar los pedidos, realizar la planeación, organización, dirección y control. Nacientes fábricas dependían de que alguien fuera capaz de pronosticar la demanda, planear, organizar, controlar y dirigir, a quienes se les denominarían gerentes, directores o administradores. Existieron más de un modelo que aportaron conocimientos para poder entender cómo funciona la administración actualmente. Conocemos ahora que son los administradores, gerentes o directores los responsables de encaminar todas las actividades correspondientes en hacer realidad desde la concepción de la organización hasta lograr las metas, conjuntamente con todo el equipo de colaboradores. Existieron más de un modelo que a través del tiempo han aportado conocimiento teóricos y científicos para conocer tal como es en la actualidad la administración.

Según Chiavenato (2006) el enfoque clásico de la administración se desarrolló desde el siglo XX, con el trabajo y teoría innovadora en administración de dos ingenieros. El primero que representa la administración científica con el norteamericano Frederick W. Taylor, quien a través de sus planteamientos buscó incrementar la eficiencia de la organización mediante la racionalización del trabajo, énfasis en las tareas. El segundo que representa la teoría clásica de la administración, representado por Henri Fayol de Constantinopla actual Estambul quien desarrolló la teoría clásica, propone el incremento de la eficiencia mediante la organización y la aplicación de principios generales de la administración, énfasis en la estructura. Taylor y los esposos formados por Frank y Lilian Gilbreth, ellos plantearon el aporte más principal a la teoría de la administración científica; por otro lado, la teoría general de la administración se nutre principalmente de los pensamientos de Henri Fayol y Max Weber. En este modelo los trabajadores de una organización eran muy eficientes en la labor que realizaban, pues la eficiencia y pasión que emprendían en su labor era primordial para el éxito y desarrollo de la organización y beneficio de ellos mismos.

A continuación, se describen los principios de la administración. Fayol (2006) para el autor la administración se manifestaba como una actividad de comportamiento igual tanto para pequeñas microempresas como para grandes empresas, así como, residencial o de un gobierno, organizaciones locales, nacionales o transnacionales sean no lucrativas, públicas o privadas. Propuso 14 fundamentos de administración: Primero, división del trabajo, una opción laboral estará sujeta a la experiencia o especialización del individuo, es así que en la empresa contamos con obreros, técnicos, empleados y gerentes. Segundo, autoridad, en toda organización siempre existe alguien que debe dar órdenes con responsabilidad y otros que

debe cumplir las órdenes. Tercero, disciplina, los trabajadores están prestos a acatar normas que rigen, obediencia y respeto a los valores fundamentales de la empresa. Cuarto, unidad de mando, cada trabajador de la organización está sujeto recibir y dar órdenes de su superior y a sus subalternos, un trabajador acate órdenes y rinda cuenta a un solo mando. Quinto, unidad de dirección, la empresa tiene una filosofía o políticas que guía a los directivos y trabajadores, los gerentes de la empresa son los encargados del plan y son los llamados a supervisar el progreso de las tareas. Sexto, subordinación del interés individual al general, primero la empresa ante los intereses particulares, primero es el objetivo de la institución que el objetivo del trabajador. Séptimo, remuneración, los empleados según su especialización están sujetas a percibir una remuneración justa, ello implica el nivel de motivación y productividad en su puesto de trabajo.

Lo más importante es, octavo, centralización, implica la concentración de la autoridad en la cima de la estructura organizacional, además, los subordinados deben contribuir en toma de decisiones, no es recomendable concentrar el poder en un solo individuo, es menester la delegación de funciones. Noveno, jerarquía, los mandos de los directivos van del más alto cargo a lo más bajo, en una empresa todos deben conocer quién es el jefe superior en cada etapa o división del trabajo de manera que el trabajador sepa a donde debe reportar la información. Décimo, orden, en toda empresa los recursos humanos y materiales deben estar en el área o lugar oportuno y adecuado correspondiente. Décimo primero, equidad, todo el trabajador sin distinción de su función deben tratarse con amabilidad e iguales a todos, los superiores deben tratar a sus empleados de manera justa e imparcial. Décimo segundo, Estabilidad, la empresa debe tener una planeación de puestos de trabajo para garantizar a sus empleados una larga permanencia. Décimo tercero, iniciativa, todo trabajador está autorizado en presentar planes de trabajo y realizar su ejecución. Décimo cuarto, espíritu de grupo, en cada empresa se debe fomentar el trabajo en equipo, permite generar armonía y unidad. Siempre el equipo de trabajo da buenos resultados por lo que se recomienda su implantación. Estos principios de la administración, de acuerdo a lo señalado por el autor, describen las funciones de que deben ostentar los gerentes consecuentemente la labor que realizan son buenas prácticas administrativas, a fin de que marche bien la organización para conseguir sus objetivos y metas.

Además, Pintado (2011) manifestó que los elementos de la gestión administrativa son cinco. Primero, estructura de la organización, hace referencia al organigrama de la empresa, en ello se representa la jerarquización de los cargos directivos de la institución,

este es más amplio a medida que la organización es de gran envergadura. Segundo, estructura de responsabilidad, hace referencia a la relación funcional de los directivos y departamentos dentro de la organización. Tercero, procedimiento, es el plan constante de reglas pormenorizadas para el control y monitoreo de las actividades a realizar. Cuarto, proceso, es la secuencia completa de un procedimiento sistematizado orientado al logro de un determinado objetivo previamente planificado. Quinto, recurso institucional, hace referencia al económico, financiero, medio y material audiovisual y tecnología, infraestructura, equipo etc. En relación al recurso humano debe estar definida de manera fija y circunstancial primando la selección del talento. Stoner, Freeman y Gilbert (2010) refieren a la administración y la gestión administrativa en dotarle forma de manera conveniente y permanente a la organización, estas consideran a gentes que tienen el encargo de servir para lograr a través de los objetivos sus metas. Las que conducen y guían a las organizaciones suelen denominarse administradores, directores o gerentes. Si no existe una administración eficiente y eficaz probablemente la organización entra en quiebra y desaparezca, por ello es tan importante la gestión que realizan para el éxito de la entidad los gerentes, administradores, directores o ejecutivos de ventas. Es la actividad que realizan empleando adecuadamente los recursos humanos, materiales, económicos e informáticos para lograr los objetivos y alcanzar la meta de la empresa.

Las dimensiones es cada una de los elementos en que se descompone las variables para su adecuado estudio como parte de una investigación. La presente tiene definidos dos variables y la descomponemos cada una de ellas en dimensiones. Al respecto, el desarrollo administrativo es fundamental en todas las empresas, los gerentes, administradores o directores permanentemente desempeñan sus labores coordinando eficaz y eficientemente el trabajo de otros empleados, precisa Amador (2003) y Stoner, Freeman, Gilbert (1996) entre otros de la materia administrativo indican que son cuatro los elementos fundamentales y necesarios para lograr las metas de las empresas. Estos elementos o dimensiones de la gestión administrativa son: Planear, organizar, dirigir y controlar.

Planeación, como primera dimensión, al respecto Amador (2003) define la planeación como que cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir, quiere decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. El trabajo de planeación es justamente determinar los riesgos mínimos y maximizar el beneficio de la ocasión en las empresas. Según Stoner, Freeman, Gilbert (1996) manifiestan sobre el asunto que es el primero de los elementos del proceso administrativo, en esta parte el

administrador piensa y plantea con anticipación los objetivos y metas, tomando como referencia determinados métodos, planes lógicos y no en suposiciones, el plan y el objetivo de la empresa y fijan el procedimiento idóneo para realizarlos. Ellos conciben la planeación como un conjunto de actividades a realizar por parte del gerente, director y administrador, éstos planifican con anterioridad las metas aplicando métodos establecidos para lograr realizar su plan y alcanzar el objetivo, es decir es el encargado y responsable del fracaso o éxito de la empresa o institución que está a su responsabilidad, como máximo directivo.

Asimismo, Munich (2011) define la planeación como que considera a la filosofía, misión, visión, valor, estrategia y política. La filosofía es la razón de ser de la empresa, debe ser transparente para darle sentido a los objetivos y metas de la institución. Misión es la causa de su existencia presente, es la manera de ser constante. Visión, enunciado a lo que debe ser la empresa en el futuro previsto. Objetivo estratégico, es la meta planificada que se pretende llegar. Política, lineamiento que tiene la empresa por la cual se guiará. Estrategia, medio por el cual se alcanza el objetivo. Programa, conjunto de actividad donde se utiliza la estrategia dentro del plan anual de trabajo.

Segunda dimensión organización, Amador (2003) manifiesta sobre la organización en el sentido de que se trata de establecer que recurso y que actividad se necesitan para lograr el objetivo de la empresa. Es necesario proyectar la forma de combinarla en grupos operativos, es decir, generar la estructura departamental de la institución. Organización se refiere al acuerdo de dos o más empleados para laborar armoniosamente según el cargo que tengan con la finalidad de alcanzar las metas planteadas. Es el desarrollo para ordenar y dividir las labores, los cargos y los recursos entre los componentes de una empresa de tal manera que estos puedan lograr los objetivos y las metas planeadas. Al respecto Reyes (2001) se refirió que la organización es la estructuración del vínculo que debe existir entre la función, nivel y actividad del recurso humano y material de una empresa, para alcanzar su máxima eficiencia dentro del plan y objetivo señalado previamente. La organización de la institución conjetura que se fije una estructura para la adecuada sistematización del recurso existente, a través de jerarquía, correlación, disposición y agrupación de tareas con la finalidad de realizar las distintas funciones de la organización de la manera más sencilla posible.

La tercera dimensión es la dirección que involucra al gerente para que ordene, influya y conduzca a los trabajadores para que efectúen los trabajos necesarios según su cargo. En otros términos, es el camino que debe seguir para alcanzar las metas. El gerente al implantar

un apropiado medio de trabajo inspira a los trabajadores a dar su mejor esfuerzo para alcanzar las metas fijadas en la planeación. Robbins y Coulter (2014) con respecto al tema plantean en relación a la dirección manifestando que en el momento en que los administradores estimulen a sus empleados apoyan a solucionar los problemas de grupos de trabajo, ejercen influjo en las personas o en los equipos de trabajo, estimulan a sus empleados, da solución a los conflictos laborales, generan estímulos alicientes en los obreros o en los equipos de trabajo durante su jornada laboral o fuera de ella, clasifican los medios de comunicación más eficientes y resuelven de alguna forma las cuestiones de índole laboral de la empresa, en todo la manifestado están dirigiendo.

Cuarta dimensión control Amador (2008) concibe el control como uno de los cuatro elementos de la gestión administrativa que facilita medir, comparar y corregir el desempeño laboral individual e institucional, si existiera desviaciones o fallas sistemáticas efectuar los ajustes necesarios a fin de que vuelva al cauce normal tal como fue concebido en la primera dimensión, la planeación. La función de los gerentes o directores en esta dimensión es que se cumpla los objetivos y metas conforme a lo se ha considerado en la planeación. Dicho, en otros términos, al control se encarga el proceso de vigilar el cumplimiento de los estándares establecidos en la empresa en cuanto a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, toda actividad que asegure que se está cumpliendo como fueron planeados y realizando correcciones de cualquier desviación. En una empresa existes según los departamentos o tipo de empresa muchos gerentes, pero que todos están en la obligación funcional de participar en la función de control, ya que si el área de un gerente falla afectará si no es directamente lo hará indirectamente a las otras. Así mismo Robbins y Coulter (2014) definen el control como parte del proceso de operación o funcionamiento real de la empresa en donde todas las actividades están contempladas en la planeación y que la organización está en marcha con la dirección que los comanda y que en los planes está considerada los estándares mínimos de control de calidad para las empresas de servicio como para las empresas industriales, en especial todos los recursos. En esta condición el proceso de control trabaja en base a los estándares de calidad de desempeño y a los estándares mínimos de referencia de calidad de productos. La empresa en funcionamiento el control supervisa, toma muestras para comparar, mide y luego compara tomando como patrón de medida en las normas correspondientes pre establecidas.

Finalmente, todas las gestiones administrativas son importantes sin importar la magnitud de la empresa ni el lugar donde se aplica y una de sus funciones como en este caso

es el control, que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral, para un buen funcionamiento de la empresa. A modo de ilustración para esta investigación, el instituto de Lima este tiene su manual de funciones en la que está contemplada la estructura orgánica conformada por el Director General, Unidad Académica, Área Administrativa, Secretaría Académica y Áreas académicas.

Definición de la variable empleabilidad, al respecto, Meza (2013) indica que la noción de empleabilidad viene desde finales del siglo XIX, con Max Weber (sociólogo) que por encargo de las organizaciones mediante encuesta buscó identificar la personalidad de los trabajadores para seleccionar el personal. Desde entonces se empezó a mencionar el término empleabilidad de los trabajadores. Asimismo, menciona que en la actualidad el término de empleabilidad y competencia giran en torno a las exigencias del mercado laboral, por lo que se ha encargado al campo académico, educación básica regular, institutos tecnológicos y universidades para que sean los responsables de construir correctamente la formación profesional del individuo conforme a las exigencias del mercado globalizado.

Vuelve nuevamente en los años 1980 en el contexto internacional hasta que la OIT los insertó dentro de las políticas de las condiciones dignas del trabajo de los trabajadores. La Organización Internacional de Trabajo (2008) manifiesta en relación a la empleabilidad y su conceptualización a través del tiempo que: La formación educativa básica regular, la formación superior técnica, la universitaria y la enseñanza permanente es el sostén principal de la empleabilidad. La actividad laboral, así como el crecimiento responsable de las organizaciones en el marco del trabajo decente coadyuvan a la obtención de las metas del desarrollo del milenio sostenible, reduciendo el desempleo de las personas o aumentando el nivel de empleabilidad de los estudiantes egresados. En el contexto de la actividad laboral, el fortalecimiento del desempeño y la competencia para la empleabilidad es sustancial para lograr insertarse en los centros de trabajo y que las organizaciones mantengan su permanencia acorde a los cambios permanentes de la economía y constante desarrollo de la tecnología en este mundo globalizado.

Según Olmos (2011) nos presenta la empleabilidad como conjunto de competencias adquiridas pues nos permiten desarrollarnos en la profesión que ejercemos, relacionado al campo laboral. Simplemente actitud personal para ubicarse en un puesto de trabajo, mantenerse y progresar en ella, dependiendo a la oportunidad que brinde el ámbito laboral, competencias para resolver los problemas en los diferentes contextos, y finalmente, poder emplearse si perdiera el trabajo que tuviera. También, Tentama & Abdilah (2019) refieren

como un problema que se traduce a la búsqueda de trabajo, donde la baja empleabilidad se ha convertido en una traba para las personas que desean incorporarse al campo laboral.

Además, Martínez (2011) refiere que la empleabilidad en la actualidad es la competencia que posee un individuo para delinear su profesión que le permita insertarse al mundo laboral y emprender con tino su crecimiento personal y familiar. Así mismo Temple (2010) manifiesta en su escrito Usted S.A. sobre empleabilidad en el sentido que son las capacidades de dar valor agregado a nuestra formación o competencia para lograr y mantenerse y desarrollarse en el campo laboral, sea personal o dentro de las organizaciones.

La formación profesional está relacionada con la empleabilidad, que favorece a la competitividad en el campo de trabajo. El concepto de empleabilidad en la presente investigación está referido desde el modelo educativo y enfoque basado en competencias, que implica la cualificación de las capacidades relacionadas al desarrollo personal. Pero según Case, Mackenna & Mogashana (2018) quienes señalaron que son limitadas las oportunidades de trabajo para los que abandonan el instituto o la escuela ya que existen un sistema de formación profesional poco desarrollado, muchos consideran que la educación superior es el único camino para mejorar la empleabilidad. Además, Serban (2013) indica que las instituciones de formación superior influyen a la empleabilidad de los graduados.

Yorke (2004) interpretó la empleabilidad como un conjunto de logros, destrezas, entendimientos y atributos personales, que hacen a los graduados más presto a tener empleo y ser exitosos en su carrera o profesiones elegidas, en beneficio de ellos mismos, su familia, de la fuerza laboral, de la comunidad y de la economía familiar y nacional. Así también, Nordmann & Stakeholder (2019) señala que la empleabilidad de los estudiantes es un tema muy importante en la educación superior en donde deben forjar, asesorar y apoyar durante su formación especialmente en las actividades en situaciones reales trabajo. Agrega a esto Shivoro, Shalyefu & Kadhila (2018) en que las cualidades de los graduados deberían mejorarse adecuando los planes de estudio acorde a la empleabilidad requerida por las empresas productivas nacionales por lo que se debe promover la necesidad de que las entidades de educación y los empleadores se comprometan y jueguen un rol protagónico para el crecimiento del país.

Ampliando la conceptualización de otros autores tenemos como el de Groot y Maassen van den Brink (2000) quienes definen la empleabilidad como el número de tareas que se pueden asignar a un trabajador o la cantidad de ayuda necesaria en el trabajo. Para Peck y Theodore (2000) la empleabilidad es el conjunto de características del trabajador,

incluidas las actitudes hacia el trabajo, las expectativas en materia de empleo y salarios, y los comportamientos tanto en el trabajo como en el empleo, que se consideran cada vez más determinantes de las posibilidades del empleo. En tanto que Thijssen (2000) describe la empleabilidad como todos los factores individuales y relacionados con el contexto que influirán en la futura posición en el mercado de trabajo en un mercado laboral determinado.

Asimismo, Van Dam (1999) desarrolla el concepto de orientación hacia la empleabilidad, refiriéndose a la personalidad de los empleados de la organización para mejorar su empleabilidad. Por otro lado, Boom y Metselaar (2001) intentan incluir la demanda de mano de obra del empleador en su estudio de la empleabilidad interna, posibilidad de que el empleado puede realizar varias tareas o de cambiar de puesto de trabajo en la organización. En efecto, Hillag y Pollard (1998) no sólo consideran si una persona tiene o no un empleo, sino que también examinan la calidad de ese empleo, considerando factores como su vínculo con el grado, las posibilidades de crecimiento, etc. Finalmente, los empleadores esperan de los empleados o graduados, que al comenzar a trabajar estuvieran preparados para el empleo, posesionados de sólidos y amplios conocimientos, destrezas y competencias necesarias capaces de resolver problemas y trabajar con un mínimo de supervisión. A continuación, se citan en líneas generales otros autores en relación a la empleabilidad de los graduados. Holmes (2013) refiere a la empleabilidad como propósito de la educación superior, como tema clave central. En tanto que, Lambert (2003) identifica las habilidades de los graduados en genéricas y técnicas. En cambio, Butcher (2011) indica que el currículo y pedagogía son influyentes para la empleabilidad. Mientras tanto, para Stott (2014) la medición del éxito de las prácticas de empleabilidad de graduados les hace más competentes. Asimismo, Agrawal (2014) prioriza a la interacción entre los empleadores y el mundo académico. La empleabilidad debe considerarse como un objetivo principal de las entidades educativas superiores, de los gobiernos locales y gobierno central, a través del Ministerio de Educación. Así como lo manifiesta Milner, Cousins & McGowam (2016) en el sentido de que los gobiernos de los países acuden a la formación superior para lograr excelentes graduados con alto nivel de empleabilidad para aumentar la calidad del capital humano, necesarios para la competitividad de las modernas economías basadas en el conocimiento.

Finalmente, a pesar que hay cantidad de conceptos de igual número de autores sobre empleabilidad, generalmente existe un acuerdo en cuanto a las cualidades, características, competencias y los conocimientos que forman parte de su contenido. La comunidad del

aprendizaje, afectada por los permanentes cambios necesita saberes y competencias adecuados que garantice la necesidad demandada por las empresas acorde desarrollo incesante de la tecnología del mundo globalizado. La empleabilidad es considerada como una responsabilidad compartida entre personas, empleadores e instituciones educativas públicas (escuelas, institutos, universidades), incluyendo agencias gubernamentales, según manifiesta König & Ribarić (2019).

Dimensiones que explican a la variable empleabilidad. La metodología del estudio científico indica que las variables son separadas en dimensiones y estas se convierten en objetos de la investigación. Tiene tres dimensiones la variable empleabilidad los mismos que a continuación describo.

Formación y desarrollo profesional, propone como primera dimensión, Meza (2017), considerando como el nivel o grado de preparación académica, aprendizajes significativos para la empleabilidad, que alcanza todo profesional como resultado de su esfuerzo personal. Esta dimensión está relacionada directamente con los estudios superiores sean universitarios o tecnológicos. Conforme a la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo 3° hace referencia en que ésta es una sociedad académica que se orienta a la investigación, además, de la docencia, formar profesionales y ofrecer a la persona estudiosa formación humanista, científica y tecnológica con una clara identidad de nuestro país como realidad pluricultural. Está constituido por el docente, estudiante y graduado. Pueden ser de derecho privado o público, participa en ella los promotores conforme a ley. También el Artículo 7° hace referencia en que las universidades tienen como función formar profesionales, realizar investigación, extensión cultural y proyección social, educación continua y contribuir al desarrollo de la persona.

Experiencia adquirida, propone como segunda dimensión, Meza (2017). Manifiesta que los estudiantes adquieren destrezas y habilidades durante su formación pregrado profesional los que se constituyen en capacidades y el conjunto de ellos conlleva a la competencia. La competencia adquirida, se logra con el aprendizaje significativo de los estudiantes, no en la enseñanza. Además, depende de quienes enseñan, así mismo, que enseñan. Por otro lado, una eficiente y eficaz enseñanza aprendizaje depende de quienes, qué, cómo y dónde lo enseñan. La secuencia de aprendizaje pronóstico, proceso y producto al que se les denomina modelo de los 3P, es el que demuestra alcanzar un aprendizaje profundo, el cual se diferencia del aprendizaje superficial. Los docentes de educación superior con estudios de didáctica son los más indicados para la enseñanza aprendizaje en

los institutos y universidades que de alguna manera, contribuyen a elevar la empleabilidad de sus egresados. Generalmente, los estudiantes de las carreras profesionales técnicas adquieren experiencia durante el desarrollo de sus estudios, prácticas en empresas antes y después de terminar su carrera y cuando están insertos en alguna empresa ejerciendo su carrera.

Cada ser humano tiene una experiencia de vivencia, de aplicar la teoría y la práctica. Donde la acumulación de lecciones, capacidades o competencias que se van aprendiendo a lo largo de la vida del individuo es lo que conocemos como experiencia. En tanto que, se aprende no solo de los éxitos sino también de los fracasos. Biggs (2006) en su obra *Calidad del aprendizaje universitario* indica que el asiático y el occidental se diferencian mucho en cuanto se refiere a éxitos y fracasos. El primero considera que los éxitos se atribuyen al esfuerzo y los segundos consideran que el éxito se atribuye más a la capacidad del individuo. Es por esta razón, se explica que los alumnos asiáticos, por decir chinos, terminan en las mejores ubicaciones en la comparación internacional de rendimiento. Ganando en posición a los alumnos occidentales. En la formación profesional superior la experiencia se adquiere por: 1) Prácticas denominadas pre profesionales, los jóvenes estudiantes adquieren experiencia al entrar en contacto con el ámbito laboral donde desarrollan las capacidades aprendidas en las aulas universitarias o institutos tecnológicos. En las empresas interactúan con profesionales o tecnólogos de su especialidad, pone en práctica la teoría bajo la tutoría del personal profesional o técnico de la organización, hasta ganar la experiencia que posteriormente solo se desempeñará profesionalmente. 2) En la formación universitaria existe la práctica denominada proyección social, la misma que es de carácter social, significa que los estudiantes realizan trabajos o actividades para la comunidad sin ninguna retribución económica. En los institutos tecnológicos no es obligatorio, pero que sí realizan a manera de prestar servicio a la comunidad, lo consideran como una práctica más. Las universidades la consideran como un requisito más para la entrega del grado de bachiller.

Tercera dimensión Meza (2017) propone Competencia profesional técnico. Por lo general la competencia es el aprendizaje de largo plazo que de manera significativa ha adquirido todo egresado de alguna carrera profesional no universitaria, y si se señala que ha adquirido la competencia es porque demuestra el egresado que tiene las capacidades para aplicarlo en la práctica profesional. Cabe indicar que las capacidades que se adquiere en la formación profesional, responden a los contenidos temáticos existentes en los sílabos. Asimismo, señalar que, mucho depende del currículo que gestiona cada carrera o facultad

como para comprender el propósito educativo que persiguen dichas especialidades, así como de la propia institución de educación superior; o sea, el plan de estudios de la carrera debe ser fiel reflejo de la competencia profesional en concordancia con el propósito educativo. En consecuencia, la competencia profesional técnico no depende de aulas muy buenas sino al programa curricular a desarrollar como proyecto educativo. En el caso del instituto público ubicado en Lima este, a los estudiantes egresados de las siete carreras tecnológicas les importa el desarrollo del contenido de la programación curricular, complementado con las actividades en situaciones reales de trabajo, específicamente, prácticas preprofesionales. A los estudiantes les interesa acumular conocimientos de los módulos tecnológicos y transversales para tener niveles adecuados de empleabilidad. Cada egresado es responsable de realizar tantas más prácticas en diversas empresas, así acumulará experiencias laborales que le permita insertarse en entidades de mayor envergadura, consecuentemente, tendrá un nivel muy alto de empleabilidad. Habiendo ya ganado tantos conocimientos y acumulado muchas experiencias tendrá la competencia profesional técnico para seleccionar la empresa donde más le convenga con las ventajas personales y económicas favorables.

La competencia profesional técnico de los estudiantes egresados ya sea de las universidades o institutos tecnológicos requiere desarrollar algunas o todas las habilidades para elevar su empleabilidad, a más habilidades se amplía más sus competencias. Al respecto, la constitución peruana de 1993 en su artículo 14° señala claramente que la educación promueve el conocimiento, aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, las técnicas, las artes, la educación física y el deporte. En tanto que, las habilidades que coadyuvan la empleabilidad podemos citar las principales: Habilidades duras, yace del conocimiento adquirido en la formación primaria, secundaria y la terciaria; Las habilidades técnicas, comprenden las experiencias acumuladas de manera gradual, después de haber adquirido los conocimiento teóricos, o sea, la práctica y son óptimas a medida de los sabres cognitivos y procedimentales plasmados en los sílabos sean los más pertinentes y desarrollados adecuadamente; Según Robbins & Coulter (2014) quienes manifiestan en su obra Administración, que toda opción laboral requiere tener bastos conocimientos y ciertas habilidades técnicas para realizar eficaz y eficientemente un determinado trabajo; Habilidades blandas, conforman un conjunto de actitudes personales vinculadas con los valores y las relaciones interpersonales; Temple (2010) señala que un jefe malhumorado, gruñón, soberbio, arrogante, conflictivo, amargado o resentido va contrarrestar el rendimiento laboral de los trabajadores en las empresas; Habilidades relevantes, conformada

por las habilidades técnicas e interpersonales; Al respecto Robbins & Coulter (2014) señalaron que los de trabajo muy eficaces y eficientes en las empresas, generalmente, están conformados por individuos muy competentes y sobresalientes con habilidad técnica e interpersonal bien posesionados necesarios que permita conseguir las metas de las organizaciones.

Una persona para tener éxito en el mundo del trabajo, alto nivel de empleabilidad, generalmente, primero, debe gozar de excelente salud mental y física, básico a fin de obtener y permanecer en un trabajo; tener buena salud permite desarrollarse con ímpetu, con todo su capacidad mental y física de la persona, ya que el actual mercado laboral globalizado necesita empleados que sean plenamente competitivos. Segundo, ser profesional técnico conlleva ciertas exigencias, no sólo es poseer el título sino del talento que garantice la ejecución en toda su extensión del trabajo especializado. El talento o la capacidad es más que el conocimiento profesional, es la pasión que se le entrega al momento de ejecutar sus labores, funciones o al desarrollar las competencias intrínsecas al interior de la empresa. Tercero, idoneidad, no basta desempeñarse con habilidades blandas, pero de igual forma con los conocimientos pertinentes que permita alcanzar las metas que demanda la empresa. Temple (2010) refiere al respecto que las empresas contratan a sus trabajadores no porque el postulante necesita trabajar, más bien es porque la empresa precisa sus conocimientos y habilidades técnicas entre otras para cumplir con sus objetivos empresariales, espera valor agregado de sus trabajadores. Siempre debemos como trabajador esforzarnos en el cumplimiento de nuestras funciones y un plus o valor agregado como trabajador para la organización. Cuarto, recursos alternativos, la persona siempre por naturaleza busca soluciones alternativas a las cuestiones que se presentan, incluso si se hayan terminado las tradicionales. La persona utiliza el pensamiento lateral, también, capacidad para hallar la salida nueva al problema nuevo. Una vasta y variada enseñanza sirve de refuerzo a la imagen del individuo con los recursos que sabe manejar. La relación interpersonal es muy importante para alcanzar un clima organizacional adecuado en la empresa, siendo de vital importancia mantener o propiciar su mejoramiento. Dentro de la empresa positivamente se valora el trabajo en equipo en vista que la actividad o solución de cuestiones individuales no es muy reconocido.

Todo fenómeno sea natural, social, salud, etc. se constituyen en problemas que es materia de observación por investigadores y estas encierran interrogantes. Es así que la presente investigación tiene planteado como problema principal uno que responda a la

siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019? Desprendiéndose de ésta los problemas específicos que se cita a continuación: ¿Qué relación existe entre las dimensiones planificación, organización, dirección, control y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019?,

Toda investigación de cualquier tipo de problemas siempre tiene una finalidad, en esta se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019. Seguidamente, se enunciaron los objetivos específicos tales como: Determinar la relación entre las dimensiones planificación, organización, dirección y control con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Seguidamente, sobre la hipótesis Coello y Fabián (2019) refieren que es aquella aseveración que marcha conforme a su fundamento de un proceso de investigación. Consecuentemente, la hipótesis se plantea inicialmente para ser comprobado o refutado su validez. En ese sentido, se formuló la hipótesis general siguiente: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019. Así también, se estableció las específicas como: Las dimensiones planificación, organización, dirección y control se relacionan significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.

Esta investigación tiene su justificación y la menciona en sus variantes como teórica, práctica y metodológica. La primera, Justificación teórica, el valor teórico de esta investigación permitirá llenar algunos vacíos sobre los conocimientos científicos respecto a las variables estudiadas en el presente contexto de investigación de la gestión administrativa de los directivos y la empleabilidad de los estudiantes egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, por ello esta investigación se sustenta a medida en que, es conveniente, conocer la relación existente entre estas dos variables.

La segunda es la justificación práctica, cuya implicación de esta investigación será contribuir con sus resultados en el replanteo de la gestión administrativa de los directivos para permitir de manera directa o indirecta lleguen a los estudiantes durante y después de su

permanencia en el instituto en cuanto a su formación profesional técnico y las habilidades blandas, así como los tics para dotar de mejores condiciones para su empleabilidad.

La tercera, es justificación metodológica, la presente investigación buscará una aproximación más objetiva a las prácticas administrativas y en base a la relación existente, en el sentido de conocer cómo se manifiesta estas variables en su influencia de una hacia la otra, mejorar la formación de los egresados no solamente en el aspecto tecnológico, sino, también, en su formación actitudinal y aptitudinal. De esta manera los jóvenes egresados pueden emplearse, mantenerse y transitar en los mejores puestos de trabajo. En cuanto al desarrollo del presente estudio se justifica metodológicamente ya que los resultados pueden ser tomados como referencia para otras investigaciones.

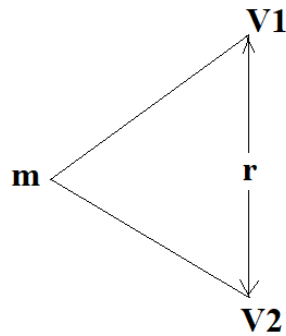
II. Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación.

La investigación presentada es del tipo básica según su propósito de nivel descriptivo - correlacional. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la definen de tipo básica porque está orientada a la búsqueda de la relación entre gestión administrativa y empleabilidad de los egresados bajo conocimientos de manera práctica, inmediata y específica; considerando su amplitud y validez general.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) fundamentan que la investigación correlacional posee como sostenimiento cuantificar el grado de correspondencia que se da entre dos o más variables en un entorno personal a fin de encontrar resultados probables de relación directa e indirecta de las variables presentadas.

Este estudio tiene por finalidad establecer el enlace que existe entre la gestión administrativa y empleabilidad de los egresados del instituto Manuel Seoane Corrales de Lima Este y emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones. Se trabajó con el diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional; denominado así porque las variables no se ha manipulado. Es transversal porque la correlación de datos se realizó en un mismo momento; correlacional, porque el punto base de atención es buscar el enlace existe entre las variables; y no experimental porque se observa el fenómeno en su contexto real para analizarlos y establecer enlaces entre las variables sin determinar el sentido de casualidad o tratar de analizar correspondencias causales.



Fuente: elaboración propia (2019)

Donde:

M = Población muestra

V1 = Variable 1 = Gestión Administrativa

V2 = Variable 2 = Empleabilidad

R = Relación que existe entre variables de estudio / coeficiente de correlación

En tal sentido cabe mencionar que, en este trabajo de investigación la información se ha recogido en un determinado tiempo, lo que facilita medir el grado de relación entre las variables gestión administrativa y empleabilidad según personal directivo y jóvenes egresados del instituto Manuel Seoane Corrales de Lima Este -2019.

En esta investigación se utilizó método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo. Al respecto, Bernal (2006) manifiesta que el método hipotético deductivo son procedimientos que se inician con aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o confirmar la falsedad de las hipótesis planteadas inicialmente, deduciendo de las conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Asimismo, Hernández (2010) menciona al enfoque cuantitativo en probar las hipótesis en base a la medición numérica y a los análisis estadísticos.

2.2. Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable de gestión administrativa

Es la medición de la Gestión Administrativa mediante cuestionarios en sus cuatro dimensiones. Para el análisis de las variables se establecieron en sus componentes específicos, por ello se estructura en base al marco teórico un conjunto de dimensiones e indicadores las mismas que se presentan en la tabla 1.

Tabla 1

Gestión Administrativa (variable 1)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Planeación	Plan estratégico institucional	1,2,3	1 nunca	Deficiente
	Planificación táctica o funcional	4,5,6,7,8	2 Casi nunca	(36 - 84)
	Planificación operativa	9,10,11	3 Siempre	Regular
Organización	Estructura organizacional	12,13,14,15	4 Casi siempre	(85 - 133)
	Manuales y funciones	16,17,18,19	siempre	
Dirección	Delegación de autoridad	20,21,22		Bueno
	Responsabilidad	23,24,25		(134 - 180)
	Liderazgo	26,27	5 Siempre	
	Motivación	28,29		
	Comunicación	30,31		
Control	Medición de resultados	32,33		
	Retroalimentación	34,35,36		

Operacionalización de la variable empleabilidad

Es la medición de la empleabilidad de los egresados del instituto a través de sus tres dimensiones, mediante cuestionarios. Para el respectivo análisis, las variables se establecieron en sus componentes específicos, por ello se estructura en base al marco teórico un conjunto de dimensiones e indicadores las mismas que se presentan en la tabla 2.

Tabla 2

Empleabilidad (Variable 2)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Formulación	Planes de estudios actualizados	1,2,3,4,5,6	1 nunca	Bueno
y desarrollo	Docentes altamente capacitados	7,8,9,10,11	2 Casi nunca	(167-125)

personal	Talleres y laboratorios equipados	12,13,14,15	3 Siempre	Regular (106 - 166)
	Formación en situaciones reales de trabajo	16,17,18,19	4 Casi siempre	
Experiencia adquirida	Prácticas pre profesionales	20, ..., 30	5 Siempre	Deficiente (45 - 105)
	Conocimientos teóricos y prácticos	31,32		
	Capacitación en otras			
	Habilidades	33,34		
	Documentos de acreditación	35,36,37 38,39		
	Competencia profesional técnico	Promoción personal, social, y cultural	40,41,42	
	Situación laboral y búsqueda de empleo	43,44		
	Estudios superiores			
	Perfeccionamiento	45		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio

Sobre este punto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que población es el todo de un fenómeno cuyos componentes tienen en común mismas características estudiadas. Asimismo, Bernal (2010) nos pone en conocimiento que la población es la agrupación de elementos con las mismas características generales que sirve para el estudio en las investigaciones, de manera especial en el enfoque cuantitativo. También, Tamayo (2012) aporta sus conocimientos en sentido de que es el total de los elementos del conjunto fenómeno de estudio, que tienen características comunes que demandan su respectivo análisis. La población constituye todos los estudiantes de los sextos semestres de todas las especialidades que terminaron de estudiar la primera semana del mes de diciembre del año académico 2019.

Tabla 3

Población total de la investigación

Nº	Área profesional	Diurno	Nocturno	Subtotal
1	Computación e informática	21	30	51
2	Contabilidad	26	35	61
3	Electrotecnia industrial	22	30	52
4	Enfermería técnica	31	35	66
5	Mecánica automotriz	18	25	43
6	Mecánica de producción	15	16	31
7	Química industrial	25	31	56
Subtotal		158	202	360

Fuente: Secretaría académica del instituto Manuel Seoane Corrales-2019

Por lo tanto, la población total estará conformada por los 360 estudiantes egresados del año lectivo 2019, de ambos turnos de las siete carreras profesionales técnicos del instituto.

Muestra

La muestra se delimitó a los estudiantes que terminaron el año 2019, los mismos que son considerados como población total de 360 egresados. En este estudio se consideró como muestra 211 egresados. El criterio determinante de inclusión fue la decisión voluntaria de querer participar y el criterio para la exclusión es que no desearon participar por diversos motivos personales.

Muestreo

El muestreo que se realizó fue de forma intencional no probabilístico, se consideró exclusivamente a todos aquellos que frente a la invitación del investigador participaron voluntariamente en la aplicación del instrumento. Esta cantidad de elementos de muestra del conjunto de la población asciende a 211 egresados. Al respecto Hernández et. al. (2006) hace referencia en el sentido de que, en la muestra no probabilística la elección de los componentes no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características propias de la investigación o quién hace la muestra. Así mismo, afirma que la selección no es mecánica ni en base a fórmulas probabilísticas

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

Técnica

La encuesta

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta que permita recabar información de gestión administrativa y empleabilidad, en relación al tema Bernal (2010) indicó en el sentido de que la técnica es un conjunto de instrumentos necesarios en el proceso del estudio científico, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación. Para la recolección de la información para ambas variables, gestión administrativa y empleabilidad se empleó como técnica la encuesta, se ejecutaron los instrumentos en la muestra conformada por 211 estudiantes egresados, tomando como referencia el año académico 2019. Asimismo, Bernal (2010) define la encuesta en el sentido de que es una de las más usadas para la recolección de la información a través de cierta cantidad de preguntas para procesarla.

Instrumento

Cuestionario

Propone Carrasco (2007) que el cuestionario es el instrumento más empleado en las investigaciones cuando se va a analizar a gran cantidad de personas ya que se puede obtener repuestas directas y valiosas por intermedio de los cuestionarios. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) expusieron que el recurso que emplea el investigador para procesar información sobre las variables es la encuesta. Para las variables de gestión administrativa y empleabilidad se aplicó como instrumento un cuestionario que constó de 36 y 45 ítems, respectivamente, con alternativas de respuesta de opción múltiple tipo Likert. Hernández, Fernández y Baptista (2014) aclaró que el escalamiento tipo Likert consiste en la valoración de las respuestas al cuestionario que contiene una serie de preguntas al que el encuestado debe emitir un juicio ya sea afirmativo o negativo los mismos que en base a la respuesta pueden asignarse valores del uno al cinco.

Tabla 4

Escala Likert para gestión administrativa y empleabilidad

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

Ficha técnica del instrumento gestión administrativa

Instrumento 1: Gestión administrativa

Nombre: Escala de Gestión Administrativa

Autor: Ygnacio Mendoza Sánchez

Objetivo: Evaluar a los directivos en la Gestión Administrativa de la institución.

Muestra: 211 estudiantes egresados del instituto.

Aplicación: Colectiva y/o individual. Encuestas directas

Procedencia: Perú – Lima San Juan de Lurigancho

Fecha: Diciembre - 2019

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 20 minutos

Escala: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)

Niveles y rangos: Se proponen los siguientes:

Bueno (132 - 180)

Regular (85 - 131)

Deficiente (36 - 84)

Corrección: Manual, usando clave de respuestas.

Estructura: Cuatro escalas de estrategias independientes que evalúan la gestión administrativa que realizan los directivos: Escala I, mide la planeación; Escala II, mide la organización; Escala III, mide la dirección; y Escala IV, evalúa el control.

Significación: El cuestionario evalúa la capacidad de gestión que pueden realizar los directivos a través de 36 ítems en función de 5 valores con que se usan dichas estrategias: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Ficha técnica del instrumento de empleabilidad

Instrumento 2: Empleabilidad

Nombre: Escala de Empleabilidad

Autor: Ygnacio Mendoza Sánchez

Objetivo: Evaluar empleabilidad de los estudiantes egresados 2019

Muestra: 211 estudiantes egresados del instituto.

Aplicación: Colectiva y/o individual. Encuestas directas

Procedencia: Perú – Lima San Juan de Lurigancho

Fecha: Diciembre - 2019

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 25 minutos

Escala: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)

Niveles y rangos: Se proponen los siguientes:

Bueno (165 - 225)

Regular (106 - 164)

Deficiente (45 - 105)

Corrección: Manual, usando clave de respuestas.

Estructura: Tres escalas de estrategias independientes que evalúan la empleabilidad de los egresados: Escala I, mide Formación y desarrollo personal; Escala II, mide la experiencia adquirida; Escala III, mide la Competencia profesional técnico.

Significación: El cuestionario evalúa la capacidad de empleabilidad que pueden tener los estudiantes egresados con 45 ítems, cada uno con valores de 1 al 5, estos son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validación de instrumentos

Según Hernández et al. (2014) sostuvo, los variables se miden con los instrumentos y la forma como lo hace se denomina validez que a su vez es visado su aprobación por juicio de expertos en el tema. Cabe recalcar que los instrumentos empleados para las variables esta investigación fue un conjunto de cuestionarios, primero, sobre la gestión administrativa de los directivos en la institución para la formación profesional técnico de los egresados y el segundo, la empleabilidad de los estudiantes que culminaron su carrera; dichos instrumentos se sometieron a juicio de expertos, integrado por tres docentes con grados de Doctor que trabajan en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos acerca las variables citadas sean viables y aplicables.

Tabla 5:

Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión Administrativa y Empleabilidad

Experto	Grado	Resultado
Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
Gissela Rivera Arellano	Doctora	Aplicable
Consuelo del Pilar Clemente Castillo	Magister	Aplicable

Fuente: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad de los instrumentos de mediciones de las variables hace referencia al grado en que cuando aplicamos repetidas veces a la misma persona u otro objeto dan igual resultado, consistente y coherente. Además, los mismos escritores mencionados indican que el procedimiento más empleado para calcular la confiabilidad, medida de coherencia o consistencia interna, coeficientes que estiman la confiabilidad son el alfa de Cronbach (desarrollado por J.L. Cronbach) y los coeficientes KR-20 y KR-21 de Kuder y Richardson.

En consecuencia, para hallar la confiabilidad de los cuestionarios de las variables gestión administrativa y empleabilidad, se usó la prueba estadística de confiabilidad alfa de Cronbach, en una muestra de 35 y 45 estudiantes egresados del instituto, respectivamente. Para interpretar los resultados de la confiabilidad se toma en cuenta la siguiente escala de valores considerada por De Vellis (2006) en 7 intervalos el que se indica a continuación.

Desde 0,00 hasta 0,60 = inaceptable

Entre 0,60 hasta 0,65 = indeseable

Entre 0,65 hasta 0,70 = mínimamente aceptable

Entre 0,70 hasta 0,80 = respetable

Entre 0,80 hasta 0,90 = buena

Entre 0,90 hasta 1,00 = muy buena

En consecuencia, para hallar la confiabilidad, también, denominada fiabilidad, de los cuestionarios se utilizó el programa SPSS versión 25 para procesar los resultados se indica a continuación.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa y empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
------------------	----------------

0,970	36
0,952	45

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

Siendo el valor de alfa de Cronbach obtenido 0,970 que se encuentra entre los valores de 0,90 a 1,00 para la variable gestión administrativa, entonces el grado de confiabilidad es muy buena. Así mismo, el grado de confiabilidad de la variable empleabilidad es muy buena debido a que también es mayor que 0,90.

2.5. Procedimiento

Se procedió a elaborar los cuestionarios de las dos variables y luego se somete a la validación por juicio de expertos por los profesionales altamente calificados con grados de doctorado. Los cuestionarios, con escala de Likert, se aplicó a los estudiantes egresados. El resultado se procesa en la hoja de cálculo Excel y finalmente se aplica el programa estadístico SPSS versión 25, para elaborar tablas y figuras acorde a sus niveles y rangos previamente establecidos y lo más importante contrastar las hipótesis estableciendo la correlación y significancia estadística considerando un error de 5%.

2.6. Métodos de análisis de datos

La elaboración y procesamiento y análisis de información constó en primer lugar en la recolección de la información de los datos, luego de ello con la ayuda del programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 25, se realizó el análisis de los datos adquiridos.

2.7. Consideraciones éticas

A los participantes de dicha investigación se les ha informado que los cuestionarios utilizados y administrados son completamente anónimas, la cual les protege y se respeta su identidad y su dignidad, adicionalmente a ello se les informó que su participación en este estudio ayudará a recopilar la información adecuada y actual sobre el conocimiento de las variables de estudio en la población de la presente investigación. La aplicación de los cuestionarios se realizó en más de una sesión en un lapso de 40 minutos por cada aplicación.

III. Resultados

Permitió realizar, en base a los datos procesados en el programa software SPSS 25, el análisis

estadístico con el fin de formular las conclusiones de la investigación.

3.1. Prueba de normalidad y homogeneidad de varianzas

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

H_a: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta el H₀

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza el H₀ y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa	0.030	211	0.2
Empleabilidad	0.051	211	0.2

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 7 se observa que para la variable “Gestión administrativa” su $p = 0.2 > 0.05$ y para la variable “Empleabilidad” su $p=0.2 > 0.05$ por lo que se concluye que ambas variables tienen una distribución normal. Como la distribución es normal, entonces se debe incluir la prueba de Levene, el cual se muestra a continuación.

Prueba de Levene.

Prueba de homogeneidad de varianzas

H₀: Las varianzas de ambos grupos no son diferentes

H₁: Las varianzas de ambos grupos son diferentes

Toma de decisión:

Si $p < 0.05$: Se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Si $p > 0.05$: Se acepta la H₀.

Tabla 8

Prueba Levene para la variable gestión administrativa

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
--	-----------------------	-----	-----	------

Gestión administrativa	Se basa en la media	1.514	56	118	0.031
------------------------	---------------------	-------	----	-----	-------

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

Tabla 9

Prueba Levene para la variable empleabilidad

		Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
Empleabilidad	Se basa en la media	2.936	53	117	0.000

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

Se observa que para la variable gestión administrativa el $p=0.031 < 0.05$ y para la variable empleabilidad el $p=0.00 < 0.05$; por lo tanto, ambas variables no son homogéneas y no presentan homocedasticidad.

En base a los resultados mostrados en las tablas 7, 8 y 9 justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

3.2. Estadística descriptiva de las variables estudiadas

En esta sección se presenta los resultados obtenidos en el programa SPSS -25 de los niveles de gestión administrativa y empleabilidad.

Nivel de la variable gestión administrativa

En las tablas siguientes se consideran las distribuciones numéricas y porcentuales.

Tabla 10

Nivel de percepción de la gestión administrativa de egresados

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	9.0
Regular	130	61.6
Bueno	62	29.4
Total	211	100.0

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 10 se observa que el nivel de la gestión administrativa predominante es la

regular con 130 (61.6%) seguido de la buena con 62 (29.4%) y finalmente la deficiente con 19 (9%).

En la figura que sigue se aprecia el resultado de la tabla 10.

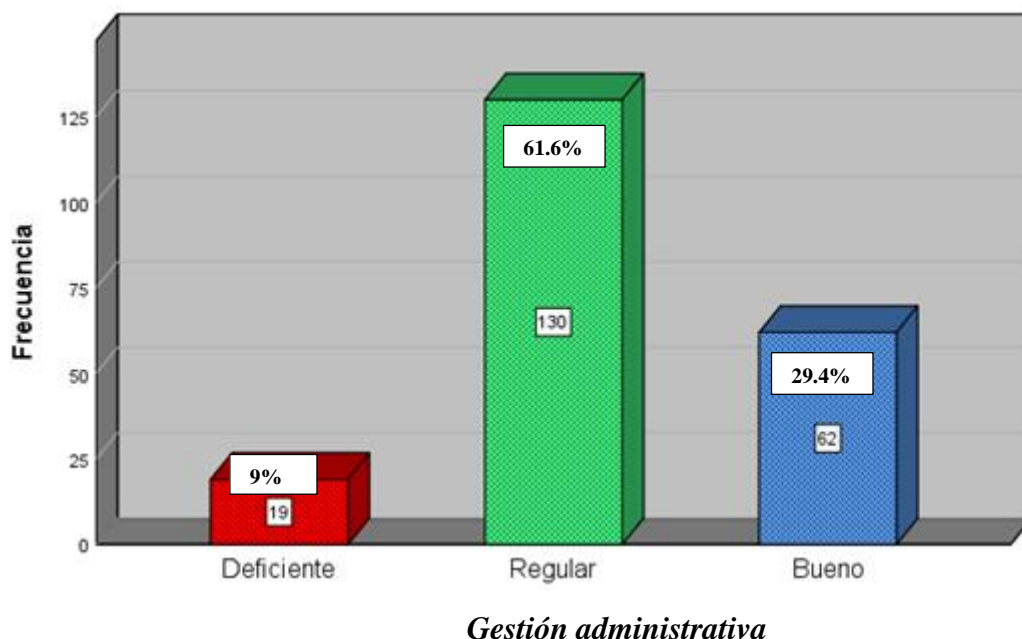


Figura 1. Nivel de gestión administrativa

En la figura 1 se aprecia que el nivel de gestión administrativa de egresados del instituto es regular con una participación de 61.6%, 130 estudiantes de un total de 211. La percepción por parte de los estudiantes egresados es regular en relación a la gestión administrativa que realizan el personal directivo de la institución. Solamente, el 29.4% de los encuestados consideran que la gestión administrativa es buena

Nivel de la variable empleabilidad

Tabla 11

Nivel de empleabilidad de egresados

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	5.2
Regular	125	59.2
Bueno	75	35.5
Total	211	100.0

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 11 se observa que el nivel de empleabilidad predominante es regular con 125 (59.2%) seguido del bueno con 75 (35.5%) y finalmente el deficiente con 11 (5.2%), los estudiantes egresados consideran que su nivel de empleabilidad es regular.

Seguidamente se aprecia en la figura 2 el nivel de empleabilidad de los estudiantes egresados conforme a la tabla 11.

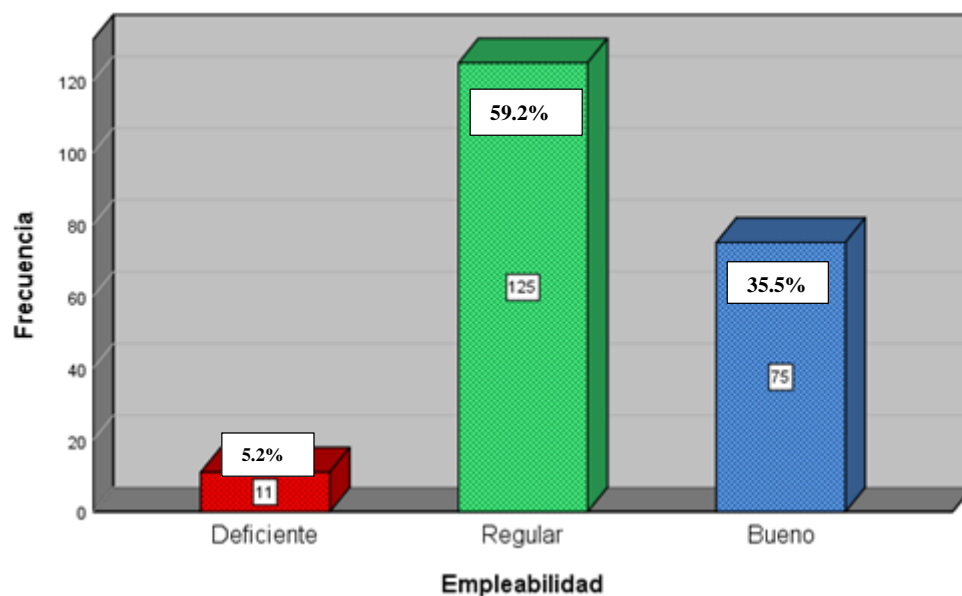


Figura 2. Nivel de empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales -2019.

En la figura 2 podemos apreciar el nivel de empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane corrales en el que 59.2% confirman que su nivel de empleabilidad es regular, 35.5% que es bueno y un 5.2% consideran que es deficiente. Al respecto, los directivos de la institución tienen que plantear nuevas estrategias a fin de elevar el nivel de empleabilidad de los egresados.

3.2. Relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad.

Primero se establece la distribución numérica y porcentual de las dos variables, luego, el mismo procedimiento para las dimensiones de la primera variable con la segunda variable. Los resultados en forma de tabla y luego en forma de gráfico con sus respectivos análisis.

Tabla 12

Distribución numérica y porcentual entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del instituto.

		Empleabilidad			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión Administrativa	Deficiente	9	10	0	19
		4.3%	4.7%	0.0%	9.0%
	Regular	2	104	24	130
		0.9%	49.3%	11.4%	61.6%
	Bueno	0	11	51	62
		0.0%	5.2%	24.2%	29.4%
Total		11	125	75	211
		5.2%	59.2%	35.5%	100.0%

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 12 se observa que en aquellos que consideran que existe una gestión administrativa regular (61.6%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (49.3%), en aquellos que consideran que existe una gestión buena (29.4%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (24.2%) y en aquellos que consideran que existe una gestión deficiente (9%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (4.7%). Los estudiantes egresados del instituto consideran que existe una gestión administrativa regular, consecuentemente, también, es regular su empleabilidad. Buenos niveles de empleabilidad deben reflejarse en los egresados cuando los directivos del instituto gestionen adecuadamente el plan curricular y el sílabo, las prácticas pre profesionales, equipamiento de talleres y laboratorios, capacitar a los docentes, jefes de área gestionen capacitación (seminarios, actualizaciones, perfeccionamiento) para los egresados durante y después de su formación como alumnos en el lapso de 3 años que dura la carrera.

En base a la tabla 12 se efectúa el gráfico 2, que se muestra a continuación.

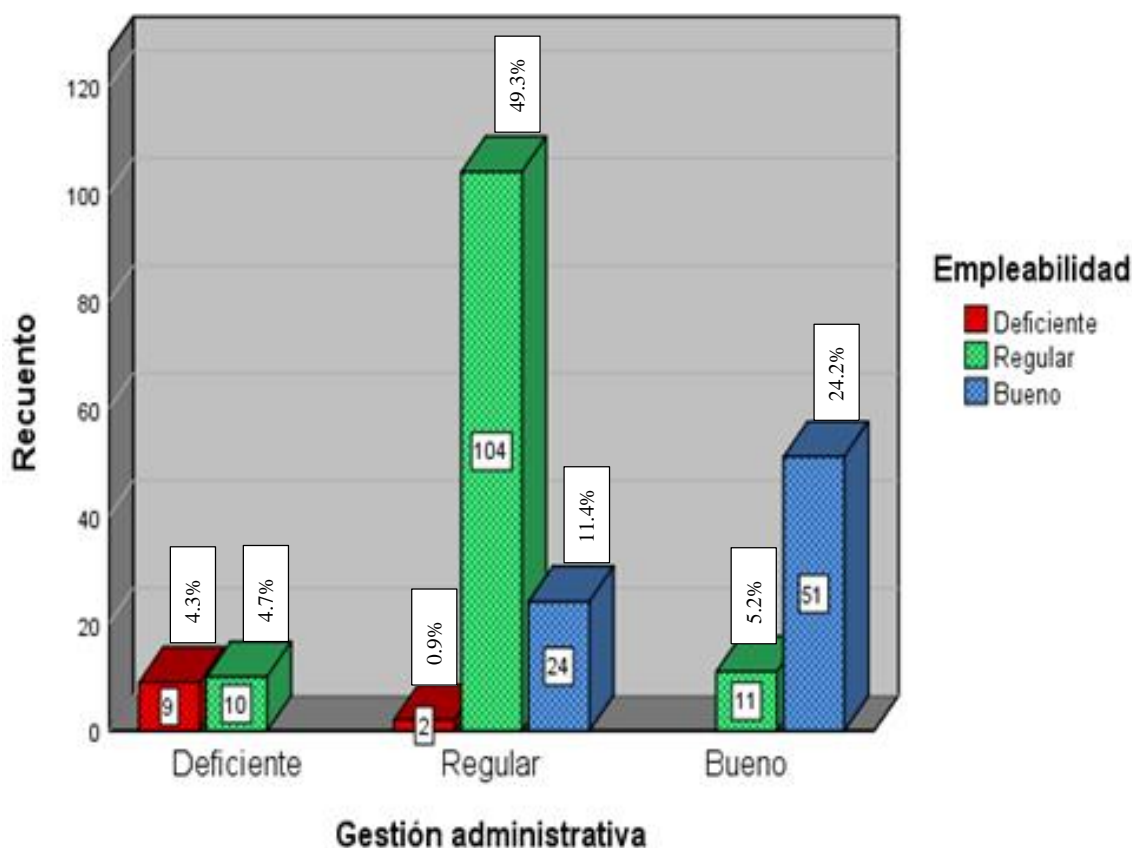


Figura 3. Distribución numérica y porcentual de la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados.

En la figura 3 se aprecia claramente la distribución numérica y porcentual de las dos variables, en donde se nota que cuando la gestión administrativa es regular lo es también la empleabilidad en un porcentaje mucho mayor que los otros niveles. La correspondencia entre las dos variables es lineal, si hay regular administración se refleja en regular empleabilidad de los egresados.

A continuación, analizaremos la relación que existe con cada una de las dimensiones de la primera variable, gestión administrativa, con la segunda variable, empleabilidad. Estas dimensiones son planeación, organización, dirección y control.

Tabla 13

Distribución numérica y porcentual entre la planificación y la empleabilidad de egresados

Empleabilidad	Total
---------------	-------

		Deficiente	Regular	Bueno	
Planificación	Deficiente	5	16	0	21
		2.4%	7.6%	0.0%	10.0%
	Regular	6	100	29	135
		2.8%	47.4%	13.7%	64.0%
	Bueno	0	9	46	55
		0.0%	4.3%	21.8%	26.1%
Total		11	125	75	211
		5.2%	59.2%	35.5%	100.0%

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

De la tabla 13 se obtiene la figura siguiente:

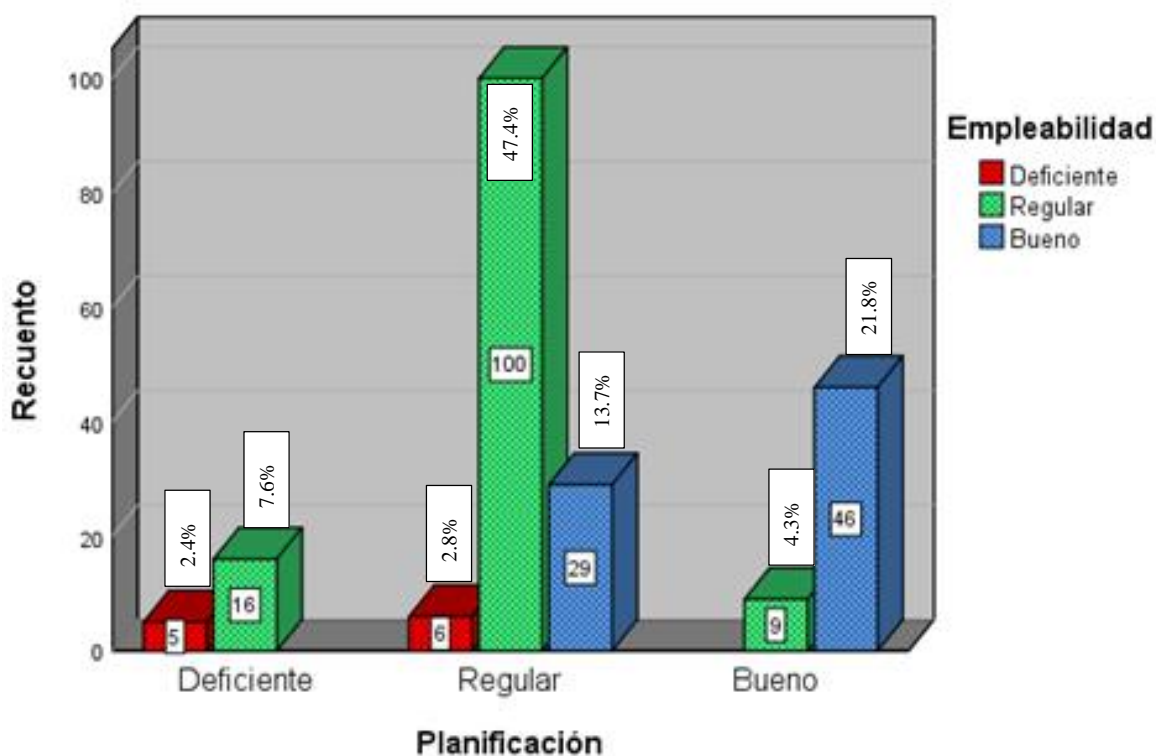


Figura 4. Distribución numérica y porcentual entre la planificación y la empleabilidad de egresados.

En la tabla 13, como también de la figura 4, se observa que en aquellos que consideran que existe una planificación regular (64%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (47.4%), en aquellos que consideran que existe una

planificación buena (26.1%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (21.8%) y en aquellos que consideran que existe una planificación deficiente (10%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (7.6%). La planificación de parte de los directivos es regular con lo que la empleabilidad de los estudiantes egresados, también, es regular. Esta condición no es recomendable para los egresados, ellos deben tener buena empleabilidad para insertarse al mercado laboral, que cada vez es más competitivo, para revertir es competencia de los directivos, deben realizar una buena planeación y difundir en la comunidad educativa.

Tabla 14

Distribución numérica y porcentual entre la organización y la empleabilidad de egresados del instituto.

		Empleabilidad			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Organización	Deficiente	6	18	0	24
		2.8%	8.5%	0.0%	11.4%
	Regular	5	91	27	123
		2.4%	43.1%	12.8%	58.3%
	Bueno	0	16	48	64
		0.0%	7.6%	22.7%	30.3%
Total		11	125	75	211
		5.2%	59.2%	35.5%	100%

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 14 se observa que en aquellos que consideran que existe una organización regular (58.3%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (43.1%), en aquellos que consideran que existe una organización buena (30.3%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (22.7%) y en aquellos que consideran que existe una organización deficiente (11.4%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (8.5%).

Los resultados de la tabla 11 se representa en forma de gráfico.

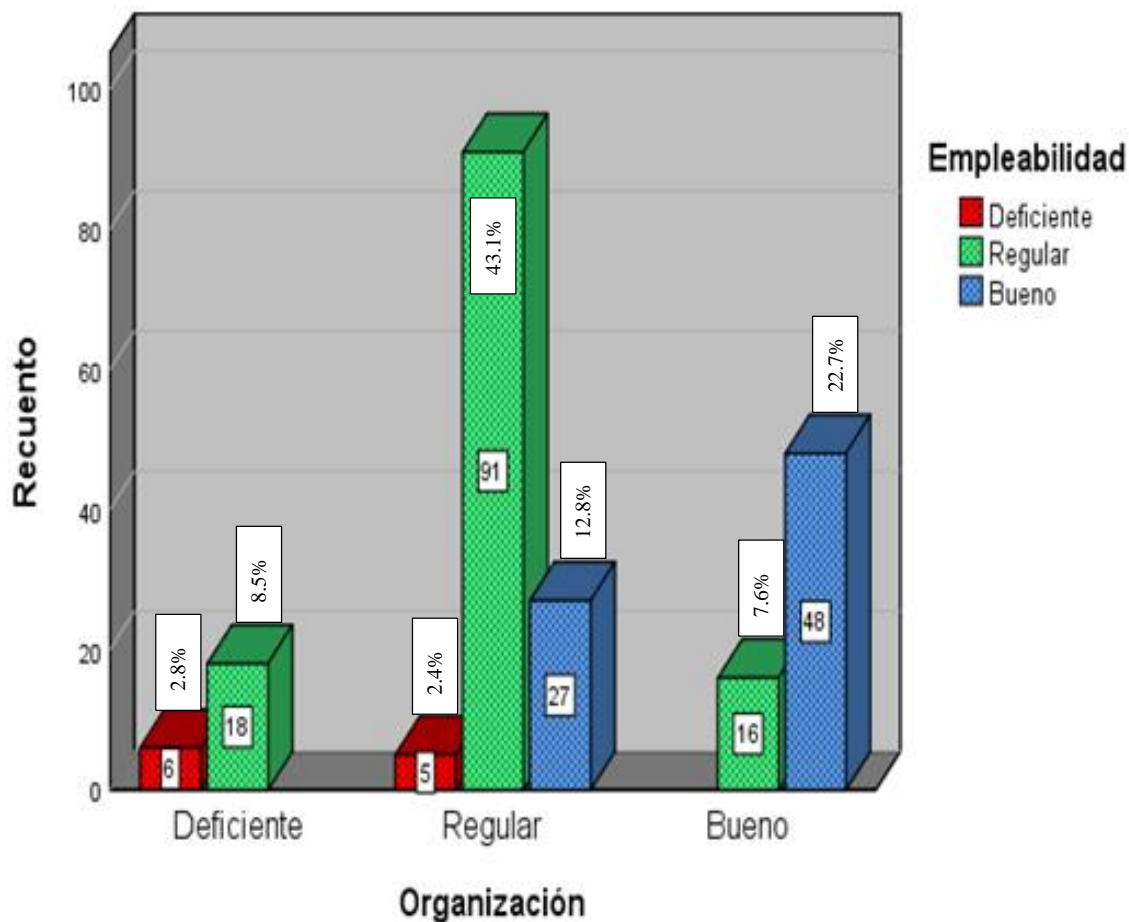


Figura 5. Distribución numérica y porcentual entre la organización y la empleabilidad de egresados

La figura 5 nos muestra que una organización regular en el instituto conlleva a una empleabilidad de los jóvenes estudiantes egresados, también, regular. Del total de los encuestados, cuando la organización es regular, piensan los egresados 2.4% deficiente, 43.1% regular y 12.8% bueno. Al respecto se puede inferir que también, regularmente ha estado cumpliendo sus funciones las organizaciones del instituto tales como la dirección, unidad académica, secretaría académica, área de administración y jefes de áreas académicas.

En cuanto a la dimensión dirección y empleabilidad se muestra los resultados de la encuesta y el resultado se da en la tabla y gráfico siguiente con sus respectivos análisis.

Tabla 15

Distribución numérica y porcentual entre la dirección y la empleabilidad de egresados

		Empleabilidad			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Dirección	Deficiente	9 4.3%	24 11.4%	2 0.9%	35 16.6%
	Regular	2 0.9%	82 38.9%	26 12.3%	110 52.1%
	Bueno	0 0.0%	19 9.0%	47 22.3%	66 31.3%
Total		11 5.2%	125 59.2%	75 35.5%	211 100.0%

Fuente: Elaborado con SPSS-25.

El siguiente gráfico de la dimensión refleja los resultados de la tabla 15.

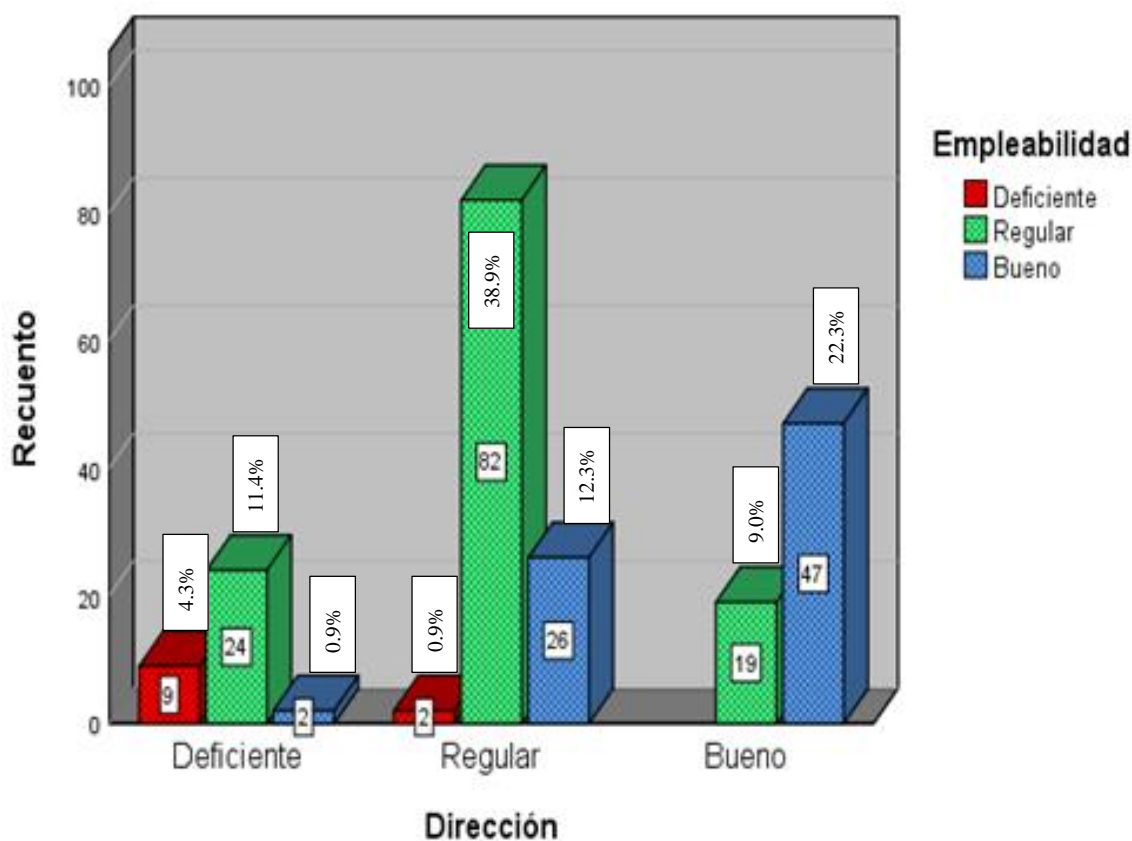


Figura 6. Distribución numérica y porcentual entre la dirección y la empleabilidad

En la tabla 15 y la figura 6 se observa que en aquellos que consideran que existe una dirección regular (52.1%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad

regular (38.9%), en aquellos que consideran que existe una dirección buena (31.3%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (22.3%) y en aquellos que consideran que existe una dirección deficiente (16.6%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (11.4%). Al respecto, la dirección (los que conducen la institución: director, jefe de unidad académica, jefe de secretaría académica, jefe de área administrativa y los jefes de áreas) es el encargado de que marche bien el instituto, pero resulta regular la dimensión dirección con la empleabilidad de los estudiantes egresados del año académico 2019, se debe focalizar la parte de la dirección que está flaqueando a fin de mejorar la empleabilidad de los estudiantes egresados.

Finalmente, se representa la relación que existe entre la dimensión control y la empleabilidad que se muestra a continuación.

Tabla 16

Distribución numérica y porcentual entre el control y la empleabilidad de egresados

		Empleabilidad			Total
		Deficiente	Regula	Bueno	
Control	Deficiente	10 4.7%	11 5.2%	1 0.5%	22 10.4%
	Regular	0 0.0%	90 42.7%	24 11.4%	114 54.0%
	Bueno	1 0.5%	24 11.4%	50 23.7%	75 35.5%
Total		11 5.2%	125 59.2%	75 35.5%	211 100.0%

Fuente: Elaborado con SPSS-25

En la tabla 16 se observa que en aquellos que consideran que existe un control regular (54%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (42.7%), en aquellos que consideran que existe un control bueno (35.5%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (23.7%) y en aquellos que consideran que existe un control deficiente (10.4%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (5.2%). La dimensión control, de manera general, cumple un papel muy importante

para mejorar el nivel de empleabilidad de los estudiantes egresados para que éstos puedan lograr insertarse en el mercado laboral, cada vez más difícil ya que la oferta del empleo no aumenta, así como lo hace la cantidad de egresados. Depende del desempeño eficaz y eficiente de los directivos que asumen la función de control, interno y externo, en los diferentes estamentos de la gestión administrativa para coadyuvar la formación de profesionales técnicos altamente competitivos, de tal manera que, logren emplearse lo más pronto posible.

Para visualizar con mayor claridad la tabla 16 se presenta el siguiente gráfico.

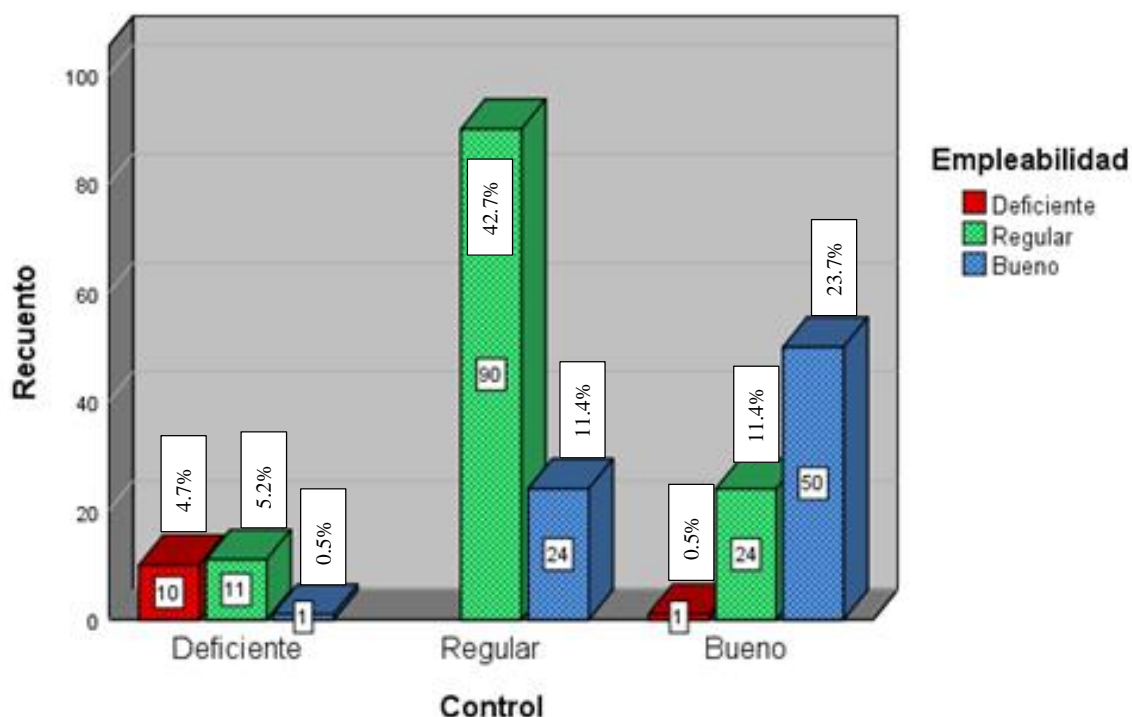


Figura 7. Distribución numérica y porcentual entre el control y la empleabilidad de egresados

En la dimensión control de la variable gestión administrativa, tiene que existir y cumplir su función los directivos que están para tal fin, desde la instancia superior el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales (IESTP MSC), para efectuar los ajustes correspondientes, a fin de lograr con los objetivos y metas de la institución, formar profesionales técnicos competitivos y con niveles altos de empleabilidad.

3.4. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general (H_a)

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H₀)

La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H₀

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la variable gestión administrativa y empleabilidad.

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.670**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaborado con SPSS-25.

En la tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y empleabilidad es $Rho=0.670$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado alto y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

Hipótesis específica 1 (H_a)

La planificación se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H₀)

La planificación no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H_0

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza el H_0 y se acepta la H_a

Tabla 18

Correlación de Spearman entre planificación y empleabilidad

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	.608**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaboración SPSS-25.

En la tabla 18 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para la planificación y empleabilidad es $Rho=0.608$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderada y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la planificación y la empleabilidad.

Hipótesis específica 2 (H_a)

La organización se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H_0)

La organización no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H_0

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 19

Correlación de Spearman entre organización y empleabilidad de egresados

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	.578**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para la organización y empleabilidad es $Rho=0.578$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la organización y la empleabilidad.

Hipótesis específica 3 (H_a)

La dirección se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H_o)

La dirección no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H_o

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_o y se acepta la H_a

Tabla 20

Correlación de Spearman entre la dirección y la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	.552**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaboración con SPSS-25

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para la dirección y empleabilidad es $Rho=0.552$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la dirección y la empleabilidad.

Hipótesis específica 4 (H_a)

El control se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H_o)

El control no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H_o

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_o y se acepta la H_a

Tabla 19

Correlación de Spearman entre el control y la empleabilidad de egresados

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	.541**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para el control y empleabilidad es $Rho=0.541$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre el control y empleabilidad.

IV. Discusión

En el presente estudio en base a la hipótesis general se afirma que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales. En dicha hipótesis general se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y empleabilidad el valor de $Rho(p) = 0,670$ que nos indica que existe una correlación positiva directa en grado alto. Así también, la significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,01$ y en base a este valor se rechaza la hipótesis nula, consecuentemente, aceptamos la hipótesis planteada el cual es: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019. Este resultado es avalado por Vega y Salcedo (2014) quienes en su estudio Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Micro red Ate – Lima llegan a determinar el coeficiente de correlación de Spearman en $Rho(p) = 0,719$. Concluyen que, si existe una relación moderada a fuerte entre sus variables percepción de la gestión administrativa y satisfacción de los usuarios, además, indican que el 25% de los encuestados perciben buena gestión administrativa, 54% regular, 15% mala y el 6% muy mala, en tanto que 45% se encuentran medianamente satisfechos, 33% satisfechos y 17% insatisfechos. Asimismo, avala Castellano (2018) cuando establece el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho(p) = 0,403^{**}$ donde $p = 0,000 < 0,05$) llega a la conclusión de que si existe una relación significativa entre sus variables gestión administrativa y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018.

En relación a la hipótesis específica 1, cuyo enunciado de H_a es la planificación se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este-2019 y H_0 la planificación no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este-2019, resulta que el coeficiente de correlación de Spearman para la planificación y empleabilidad es $Rho=0.608^{**}$ que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderada y donde la significancia bilateral y es $p = 0,00 < 0,05$, con lo que se concluye que la relación es significativa entre la planificación y la empleabilidad. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a . Por otro lado, se observa que en aquellos que consideran que existe una planificación regular (64%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (47.4%), en aquellos que consideran que existe una

planificación buena (26.1%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (21.8%) y en aquellos que consideran que existe una planificación deficiente (10%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (7.6%).

En cuanto a la hipótesis específica 2, se determinó que el coeficiente de correlación de Spearman para la organización y empleabilidad fue $Rho = 0.578$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la organización y la empleabilidad. así también, se establece que en aquellos que consideran que existe una organización regular (58.3%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (43.1%), en aquellos que consideran que existe una organización buena (30.3%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (22.7%) y en aquellos que consideran que existe una organización deficiente (11.4%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (8.5%). Del mismo modo García (2019) en su estudio Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019 estableció el valor de $Rho = -0,741$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada o alterna. Asimismo, llega a la conclusión de que el 20.8% de la muestra se encuentra en el nivel malo, el 26.7% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 52.5% manifestaron que el nivel es bueno. La organización se encuentra en nivel bueno

Veamos la hipótesis 3, al respecto el coeficiente de correlación de Spearman para la dirección y empleabilidad es $Rho = 0.552$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p = 0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la dirección y la empleabilidad. Además, para la distribución porcentual dirección regular (52.1%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (38.9%), en aquellos que consideran que existe una dirección bueno (31.3%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (22.3%) y en aquellos que consideran que existe una dirección deficiente (16.6%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (11.4%). Por otro lado, tenemos los valores que obtiene García (2019), Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,721$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de

los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

En cuanto a la hipótesis 4, el coeficiente de correlación de Spearman para el control y empleabilidad es $Rho = 0.541$, lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado moderado y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre el control y empleabilidad. Asimismo, la estadística descriptiva nos muestra aquellos que consideran que existe un control regular (54%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (42.7%), en aquellos que consideran que existe un control bueno (35.5%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (23.7%) y en aquellos que consideran que existe un control deficiente (10.4%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (5.2%). Similarmente, Parodi (2016), en su tesis Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016, determina en cuanto al grado de correlación entre el control de la gestión administrativa y la gestión logística determinada por el Rho de Spearman $p = 0,532$, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al grado de significación bilateral $p = 0,000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, luego, confirmamos que existe correlación directa y significativa entre el control y la gestión logística del hospital de Chancay. Finalmente, el control y la gestión logística en 24% de los encuestados perciben que el nivel es alto en relación a la gestión logística, el 28% de los encuestados manifiestan que el nivel es moderado.

IV. Conclusiones.

Primera: En base al análisis de los resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25, se determinó que la gestión administrativa tiene un correlación positiva directa en grado alto con la empleabilidad de los egresados debido a que el valor de $Rho(p) = 0,670$ nos indica una correlación positiva directa en grado alto, así mismo, la significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,05$ y en base a este valor rechazamos la hipótesis nula y luego se afirma que la gestión administrativa significativamente se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes egresados. Además, del grafico de la estadística descriptiva se concluye que existe una gestión administrativa a un nivel regular y una tasa de 130 (61.6%), así mismo, la empleabilidad se encuentra a un nivel regular y una tasa de 125 (59.2%).

Segunda: Según el coeficiente de correlación de Spearman obtenida $Rho(p) = 0,608$ existe una correlación positiva directa en grado moderada y donde $p = 0,00 < 0,05$ con lo se concluye que la relación es significativa entre la planificación y la empleabilidad de los egresados del Instituto de educación superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales Lima Este – 2019.

Tercera: La organización y la empleabilidad de los egresados del Instituto de educación superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales Lima Este – 2019 tienen una correlación positiva directa en grado moderado significativa como consecuencia de los valores de $Rho(p) = 0,578$ y la significancia bilateral $p = 0,00 < 0,05$.

Cuarta: El coeficiente de correlación de Spearman para la dirección y empleabilidad es $Rho(p) = 0,552^{**}$ y la significancia bilateral es $p = 0,00 < 0,05$, por lo tanto, la correlación es positiva directa en grado moderado y significativa.

Quinta: La dimensión control y la empleabilidad de los egresados del instituto Manuel Seoane Corrales se relacionan positivamente directa en grado moderado y significativamente, así lo expresan los valores de $Rho(p) = 0,541^{**}$ y la significancia bilateral $p = 0,00 < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los directivos del Instituto de Educación Superior Manuel Seoane Corrales de Lima – Este para que en relación a la gestión administrativa implemente mecanismos que permitan ejecutar estrategias a fin de dinamizar la atención, orientación y asesoramiento en los planes de estudio en todas sus carreras profesionales. Asimismo, socializar la información de la planeación, organización, dirección y control a los estudiantes y docentes en general, quienes son parte integrante de la institución que deben hacerlo suyos los principios y políticas institucionales para coadyuvar la formación de exitosos profesionales técnicos.

- Segunda:** Como el nivel de empleabilidad de los egresados es regular se sugiere a través de la Directora General de la institución implementar o impulsar si es que ya existe una oficina de inserción laboral para que todos los egresados titulados o no registren sus datos personales. Esta oficina debe ser el nexo entre las empresas ofertantes de empleo y los jóvenes que buscan trabajo.
- Tercera:** Para mejorar la empleabilidad de los egresados la institución debe implementar programas de capacitación, actualización y perfeccionamiento en todas las carreras profesionales y debe ser de ejecución durante el año académico. Así mismo, mantener contacto a través de cada área profesional con el egresado hasta que logre su titulación.
- Cuarta:** La planeación es una de las dimensiones de la gestión administrativa lo que los docentes mucho menos los egresados desconocen sus contenidos por lo que es necesario poner en conocimiento entregando en medios virtuales, físico o realizando charlas informativas. Se debe difundir los documentos de planeación o planes de la institución para que la comunidad educativa, personal directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y egresados conozcan su contenido, mínimo, plan de estudio por carrera, misión y visión institucional.
- Quinto:** La organización tiene un nivel regular de correlación con la empleabilidad por lo que se debe reestructurar la operatividad de las áreas especialmente las que interactúan con los estudiantes egresados unidad académica, secretaría académica, biblioteca, área administrativa y los jefes de área. Cada una de ellas influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados.
- Sexta:** La tercera dimensión de la gestión administrativa es la dirección de nivel de correlación regular con la empleabilidad y para que todo sincronizadamente marche bien en beneficio de los estudiantes y egresados la directora general es la encargada en base a las normas vigentes encaminar las áreas que tuvieran dificultades o problemas en todo el estamento de la institución.
- Séptima:** Control, última dimensión de gestión administrativa, también, tiene un nivel regular de correlación con la empleabilidad de los egresados por lo que la unidad académica, debe actuar de acuerdo a normas con los profesores que llegan tarde o faltan en reiteradas veces, con los que no cumplen en entregar sus registros en

los plazos fijados, no cumplen el desarrollo de los sílabos al 100%. Secretaría académica debe procesar adecuadamente las matrículas, reingresos por repitencia, traslados externos, cumplir a tiempo con la entrega de las nóminas, actas, gestionar al menor tiempo posible la entrega de los títulos a los egresados, adquirir un sistema de procesamiento de datos para automatizar todos los trámites propios de la oficina, desde la matrícula hasta la entrega del título al egresado. El área de administración debe reforzar la seguridad de la institución, por temor a las sustracciones no se instalan los equipos de multimedia en los salones; asimismo, debe coordinarse con la DRELM para que el suministro de bienes y equipos, material didáctico, se provean hasta el inicio del segundo semestre y no el último mes del año.

REFERENCIAS

- Alfageme, A., Guabloche, J. (2013). Educación Técnica en el Perú. *Moneda Foro. Lima Perú.*
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional.* Colombia.
- Amador, J. (2003) *Proceso Administrativo.* Colombia. Editorial Crisol
- Agrawal, T. (2014), 'Skill development in India: an examination', *Journal of Education and Work*, 27, 6, 629–50.
- Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación.* México, D.F.: Pearson educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración economía, humanidades y ciencias sociales.* Bogotá, Colombia: Prentice Hall
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI.* Bogotá, Colombia: Editorial Delfín Ltda.
- Bernuy, E. F. (2014) *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014 (Tesis de maestría).* Universidad César Vallejo, Lima Perú
- Bigg, J. (2006). *Calidad del aprendizaje universitario.* Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.

- Boom, J. and Metselaar, E. (2001) 'Determinanten van employability', *Gedrag en Organisatie*, Vol. 14, No. 1, pp.21–35.
- Butcher, V., Smith, J., Kettle, J. and Burton, L. (2011), *Review of Good Practice in Employability and Enterprise Development by Centres for Excellence in Teaching and Learning* (York: Higher Education Academy).
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. (3^a Ed.). Lima: San Marcos S.A.
- Case, J. M., McKenna, S., Marshall, D., & Mogashana, D. (2018). *Going to University. The Influence of Higher Education on the Lives of Young South Africans : The Influence of Higher Education on the Lives of Young South Africans*. Cape Town: African Minds. Retrieved from
- Chiavenato, I. (2008) *Introducción a la teoría general de la administración*, quinta edición. Pg. 225 – 231
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración* (Octava ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Editora Perú. (3 de Julio de 2011). Normas Legales. El Peruano.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración, teoría, proceso y práctica*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Congreso de la República (2015). Ley N° 30220. Ley Universitaria. Lima: Diario El Peruano.
- Coelho, F. (2019). "Hipótesis". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/hipotesis/> Consultado: 6 de enero de 2020, 08:23 pm.

- Congreso de la República (2009). Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Contreras. (2015). Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la población económicamente activa en la región Piura año 2012.
- Fayol, H. (1925). *Administración Eficiente*.
- Fernández, P. (2008). *Valoración de empresas, Segunda edición, Editorial gestión 2000* Barcelona. P.57.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004). Employability: a psychosocial construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- García, J., (2008), en su tesis titulada: “*La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*”. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación.
- García. G., (2019), en su tesis titulada: “*Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019*”. Para optar el grado de Maestro en gestión pública.
- Groot, W. and Maassen van den Brink, H. (2000) ‘Education, training and employability’, *Applied Economics*, Vol. 32, pp.573–581.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). percepción de empleabilidad en millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas UNIVERSITARIAS EN LIMA METROPOLITANA.
- Hernández, H., Fernández, D. y Babtista. P. (2010). *Metodología de la investigación D.F. Mcgraw.Hill*.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A. DE CV.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998) 'Employability: developing a framework for policy analysis', Department for Education and Employment, Research Report No. RR85, London, DfEE.
- Holmes, L. (2013), 'Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process?' *Studies in Higher Education*, 38, 4, 538–54
- Irwin, A., Nordmann, E. & Simms, K. Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter? *High Educ* **78**, 761–781 (2019) doi:10.1007/s10734-019-00369-5
- Inga, C., & Fredy, A. (2018). La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018.
- König, L. S., & Ribarić, H. M. (2019). Is There a Mismatch between Employers' and University Teachers' Perceptions on Graduate Employability in Croatia? *Management: Journal of Contemporary Management Issues*.
- Lambert, R. (2003), Lambert Review of Business-University Collaboration Final Report (London: HM Treasury).
- Lázaro. (2015). Las Competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- McGrath, S. (2009) "What is employability?" Learning to support employability project paper 1. School of Education, University of Nottingham.

- Márquez, V., & Darwin, C. (2016). *Gestión administrativa del distrito de educación 12d01 y su efecto en el nivel de satisfacción de los usuarios del Cantón Babahoyo Año 2015* (Master's thesis, Quevedo UTEQ).
- Martínez, J. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social, En: *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, noviembre 2011.
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí) para el año 2017*. Managua: Tesis de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Maslucán, C. (2016), En su tesis de maestría, “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador
- Meza, A. (2017), Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2014.
- Ministerio de Educación (2006) *Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica*. Dirección General de Educación Superior Tecnológica.
- Ministerio de Educación (2015) *Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica*. Resolución Ministerial N° 069-2015-MINEDU. Lima Perú.
- Milner, S., Cousins, W., & McGowan, I. (2016). Does All Work and No Play Make a Dull Graduate? Perceptions of Extra-curricular Activities and Employability. *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 4(1), 13–18.

- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). México: Pearson.
- Olmos, P. (2011). Orientación y formación para la integración laboral del colectivo Jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad. Barcelona. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Universidad Autónoma de Barcelona.
- OIT (2008). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Peck, J. and Theodore, N. (2000) 'Beyond employability', *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, No. 6, p.731.
- Phillips, A. (2017), en la tesis de maestría "Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores del Policlínico "Señor de los Milagros" del Centro Poblado "Vista Alegre" de Ayacucho – Perú", Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Recari, F. (2015). Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala. *Quetzaltenango-Guatemala: sf*.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12a. ed.). México: Pearson
- Recari (2015) *Gestión Administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, mayo de 2015*
- Rodríguez, Ñ., & Ebangelia, O. (2017). Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos-Lima, 2016.

- Sandoval, R. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo*, 2014.
- Șerban, A. (2013). The Employability of Young Higher Education Graduates: Social Problem/ Quality Assessment Criterion. *Social Work Review / Revista de Asistența Socială*, 12(1), 95–101.
- Sifuentes, B. (2017), en su tesis de doctorado: “Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi”. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán, Ecuador
- Shivoro, R. S. 1. rshivoro@gmail. co., Shalyefu, R. K. 1. rkshalyefu@unam. n., & Kadhila, N. 1. nkadhila@unam. n. (2018). Perspectives on Graduate Employability Attributes for Management Sciences Graduates. *South African Journal of Higher Education*, 32(1), 216–232.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2009). *Administración*. Madrid: Pearson Educación.
- Stoner, J. y Otros. (1996). *Administración*. Prentice – Hall Hispanoamericana S. A. 4ª Edición. México
- Stott, T., Zaitseva, E. and Cui, V. (2014), ‘Stepping back to move forward? Exploring Outdoor Education students’ fresher and graduate identities and their impact on employment destinations’, *Studies in Higher Education*, 39, 5, 711–33.
- Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marqueting personal. Depósito Legal*, Biblioteca nacional del Perú. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Tentama, F., & Abdillah, M. H. (2019). Student Employability Examined from Academic Achievement and Self-Concept. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 243–248.

- Thijssen, J. (2000) 'Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen', Tijdschrift HRM, Vol. 1, pp.7–34.
- van Dam, K. (1999) 'Employability orientation: an investigation of personal and work-related antecedents', Conference Human Resource Management: 'Confronting Theory and Reality'.
- Van der Heijde, C.M. (2014). Employability and Self-Regulation in Contemporary Careers. En M. Coetzee (Ed.). *Psycho-social Career Metacapacities* (pp.7-17). Londres: Springer.
- Vega y Salcedo (2015). *Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Microred ATE III-Lima-2014.*

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.																							
AUTOR: Br. Ygnacio Mendoza Sánchez																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES																				
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión administrativa																				
¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?	Determinar la relación entre gestión administrativa y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación</td> <td>Conoce y interpreta el plan institucional, planificación funcional y operativa.</td> <td>1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11</td> <td>Acceptable (134 – 180)</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td>Conoce e interpreta la estructura organizacional y manual de funciones.</td> <td>12,13,14,15 16,17,18,19</td> <td>Media (85 – 133)</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td>Conoce, interpreta y asume responsabilidad, motivación, liderazgo.</td> <td>20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31</td> <td>No aceptable (36 – 84)</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>Utiliza los medios adecuados de comunicación. Analiza con propiedad los resultados de las mediciones.</td> <td>32,33,34,35,36</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Planificación	Conoce y interpreta el plan institucional, planificación funcional y operativa.	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11	Acceptable (134 – 180)	Organización	Conoce e interpreta la estructura organizacional y manual de funciones.	12,13,14,15 16,17,18,19	Media (85 – 133)	Dirección	Conoce, interpreta y asume responsabilidad, motivación, liderazgo.	20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31	No aceptable (36 – 84)	Control	Utiliza los medios adecuados de comunicación. Analiza con propiedad los resultados de las mediciones.	32,33,34,35,36	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																				
Planificación	Conoce y interpreta el plan institucional, planificación funcional y operativa.	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11	Acceptable (134 – 180)																				
Organización	Conoce e interpreta la estructura organizacional y manual de funciones.	12,13,14,15 16,17,18,19	Media (85 – 133)																				
Dirección	Conoce, interpreta y asume responsabilidad, motivación, liderazgo.	20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31	No aceptable (36 – 84)																				
Control	Utiliza los medios adecuados de comunicación. Analiza con propiedad los resultados de las mediciones.	32,33,34,35,36																					
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:	Variable 2: Empleabilidad																				
¿Qué relación existe entre la dimensión planificación y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?	Determinar la relación entre la dimensión planificación y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.	La planificación se relaciona significativamente con la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formulación y desarrollo personal</td> <td>Conoce e interpreta los planes de estudios actualizados de su carrera.</td> <td>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17</td> <td>Acceptable</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Formulación y desarrollo personal	Conoce e interpreta los planes de estudios actualizados de su carrera.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17	Acceptable												
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																				
Formulación y desarrollo personal	Conoce e interpreta los planes de estudios actualizados de su carrera.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17	Acceptable																				
¿Qué relación existe entre la dimensión organización y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?	Determinar la relación entre la organización y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.	La organización se relaciona significativamente con la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.																					
¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?	Determinar la relación entre la dirección y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.	La dirección se relaciona significativamente con la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.																					

<p>¿Qué relación existe entre la dirección y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la dirección y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el control y la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.</p>	<p>Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.</p> <p>El control se relaciona significativamente con la empleabilidad en egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este – 2019.</p>	<p>Experiencia adquirida</p> <p>Competencia profesional técnico.</p>	<p>Valora la capacitación de los docentes. Conoce y Usa responsablemente los equipos de los talleres. Realiza sus prácticas pre profesionales. Se capacita en otras habilidades. Conoce los requisitos para su titulación. Se relaciona con profesionales de su especialidad. Usa diferentes medios para la búsqueda de empleo. Se perfecciona en conocimientos afines a su carrera</p>	<p>18,19</p> <p>20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31 32,33,34,35,36,37 38,39</p> <p>40,41,42,43,44,45</p>	<p>(167 – 225)</p> <p>Media (106 – 166)</p> <p>No aceptable (45 – 105)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>360 estudiantes egresados del Instituto de educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.</p> <p>MUESTRA</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador</p> <p>Ámbito de aplicación: En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este.</p> <p>Año: 2019</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Porcentaje en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos. La estadística descriptiva para la ubicación dentro de la escala de medición.</p>			

<p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>211 estudiantes egresados del Instituto de educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.</p> <p>MUESTREO</p> <p>Intencional no probabilístico.</p>	<p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Ygnacio Mendoza Sánchez</p> <hr/> <p>Variable 1: Empleabilidad</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador</p> <p>Ámbito de aplicación: En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este.</p> <p>Año: 2019</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Ygnacio Mendoza Sánchez</p>	<p>INFERENCIAL</p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho de Spearman.</p>
--	---	---	---

ANEXO 2

Instrumento de la variable 1

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre la Gestión administrativa desde la percepción de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019 en adelante Instituto. La información es reservada y confidencial. Se solicita responder con sinceridad y claridad conforme a la siguiente valoración.

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

Cuestionario de evaluación sobre la gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	Los planes institucionales del instituto se ajustan a la realidad existente					
2	La misión y visión del instituto tiene una adecuada difusión en la comunidad educativa.					
3	Los directivos del instituto informan el plan de estudios de las carreras profesionales.					
4	Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.					
5	Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera					
6	Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.					
7	Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto					
8	Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.					
9	El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.					
10	El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.					
11	La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.					
	Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
12	El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.					
13	El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss.hh. diariamente.					
14	La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.					
15	EL principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio					
16	El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.					
17	El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.					
18	El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados.					

19	El asistente de taller, laboratorio y tópicos se rige por el manual de perfiles de puestos (MPP)					
	Dimensión 3. Dirección	1	2	3	4	5
20	Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.					
21	La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)					
22	La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.					
23	La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.					
24	La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.					
25	El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.					
26	En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.					
27	En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.					
28	Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.					
29	La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.					
30	En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.					
31	Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.					
	Dimensión 4: Control	1	2	3	4	5
32	En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos					
33	La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas, equipos, materiales e insumos.					
34	El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.					
35	Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.					
36	La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.					

DATOS_GENERALES: Sexo: Masculino: Femenino:

Carrera:

COMPUTACION E INFORMATICA	
CONTABILIDAD	
ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	
ENFERMERIA TECNICA	
MECANICA AUTOMOTRIZ	
MECANICA DE PRODUCCION	
QUIMICA INDUSTRIAL	

TRABAJA		PRACTICANTE		ESTUDIA		NADA	
---------	--	-------------	--	---------	--	------	--

ANEXO 3

Instrumento de la variable 2

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre la Empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima este-2019, en adelante Instituto. La información es reservada y confidencial. Se solicita responder con sinceridad y claridad conforme a la siguiente valoración.

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

Cuestionario de evaluación sobre la empleabilidad

N°	Dimensión 1: Formación y desarrollo personal	1	2	3	4	5
1	EL Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las siete carreras profesionales técnicos.					
2	Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.					
3	Los planes de estudio de las carreras profesionales contemplan el desarrollo del sistema modular por competencias.					
4	El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).					
5	El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.					
6	El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.					
7	Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.					
8	Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países					
9	El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.					
10	El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.					
11	Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.					
12	El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.					
13	Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.					
14	Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.					
15	Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.					
16	En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.					
17	Las prácticas pre profesionales realizadas para cada módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.					
18	Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo					
19	Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.					
	Dimensión 2: Experiencia adquirida	1	2	3	4	5
20	Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como					

	trabajadores.					
21	El sistema modular exige una práctica pre profesional para cada módulo y una carrera generalmente tiene como mínimo tres módulos profesionales.					
22	Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.					
23	El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.					
24	Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.					
25	Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.					
26	Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales					
27	Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.					
28	En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.					
29	Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.					
30	El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.					
31	Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto					
32	La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.					
33	Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de Microsoft office (Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.					
34	Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad					
	Dimensión 3: Competencia profesional técnico	1	2	3	4	5
35	El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.					
36	Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.					
37	La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.					
38	El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.					
39	El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercerla con ética.					
40	Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.					
41	Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.					
42	Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.					
43	Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.					
44	Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.					
45	La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.					

ANEXO 4

BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPLEABILIDAD

P./P	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																				
	PLANIFICACIÓN											ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN										CONTROL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	5	5	5	3	4	4	5	1	3	5	5	3	3	4	3	5	3	1	2	5	5	5	5	1	3	2	3	1	5	3	3	2	3	4	5	
2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4	
3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	3	5	5	5	
4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	3	4	2	2	3	4	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
7	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	
8	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
10	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
11	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	2	3	2	4	
12	2	2	2	1	3	1	5	2	3	5	2	4	1	2	5	2	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	5	4	3	1	3	
13	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	1	1	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	4	1	
14	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
16	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	
17	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
19	5	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
20	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4	5	4	4	3	4	4	
21	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
22	3	4	2	3	4	3	2	5	4	4	1	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	2	4	4	4	3	5	4	5	3	2	3	5	
23	2	2	1	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
25	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	
26	1	1	5	3	5	5	1	5	2	5	3	5	3	4	1	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	2	5	
27	4	5	4	2	2	4	3	2	2	5	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	4	5	5	2	4	2	
28	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	

30	1	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	1	3	3	2	1	5	4	1	5	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1	
31	3	3	2	1	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
32	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	
33	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	2	2	4	2	
34	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	1	2	2	5	3	2	3	3	
35	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	
36	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	5	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	
37	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	5	3	2	1	1	2	1	2	1	5	2	3	1	1	
38	5	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	
39	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	5	1	4	1	1	1	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	5	5	3	2
40	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
41	2	4	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
42	3	3	4	2	1	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	
44	3	3	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3		
45	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	1	2	3	4	5	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	
46	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
47	3	3	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	3	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	3	
48	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	
49	5	5	5	1	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	3	3	4	5	3	3	4	2	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	
50	3	3	5	5	4	4	3	4	2	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	1	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	3	2	
51	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
52	2	3	2	2	3	1	1	4	4	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
53	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	
54	3	4	5	4	4	3	4	5	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	2	3	2	
55	4	5	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	5	2	2	5	4	5	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	5	4	4	5	4	
56	5	4	5	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	
57	4	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	
58	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3		
59	4	3	3	5	2	1	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	
60	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	
61	2	3	2	2	4	1	3	1	5	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	
62	2	5	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	1	3	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	
63	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	
64	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
65	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	
66	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	

67	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3		
68	3	3	2	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3		
69	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3		
70	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	4	4	3		
71	3	4	3	3	3	1	1	4	3	2	3	3	3	4	3	1	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	5	1	3	3	1	5	5	5	5	3		
72	1	1	1	1	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	3	1	3	3	4	5	5	5	5	1	2	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3		
73	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	5	3	1	2	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3		
74	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
75	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	2	3	2
76	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3		
78	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	
79	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4		
80	3	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4		
81	1	4	4	1	4	2	3	1	3	1	2	4	1	2	2	1	3	5	4	5	2	3	5	1	4	5	5	2	2	4	4	2	5	5	2	2		
82	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	3	5		
83	1	2	1	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5		
84	3	3	3	3	2	4	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	3	3	3	
85	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5		
86	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
87	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
88	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	5	3	3	4		
89	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3		
90	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	
91	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	
92	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3		
93	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
94	4	3	2	1	2	3	1	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	2	4	2	1	3	3	4	3	5	5	4	3		
95	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2		
96	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	3	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4		
97	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3		
98	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	4	3	1	4	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3		
99	3	2	1	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	1	2	1	3	2	4	3	2	4	1	4	3	2	3	4	2	2		
100	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
101	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
102	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	5	5	4	3	3		
103	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	5	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3		

104	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	4	1	1	2	4	1	3		
105	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3		
106	3	4	4	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	4	1	3	3	3		
107	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4		
108	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
109	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	1	1	5	5	2	2	2	5	3	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1		
110	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	4	5	4	4	2		
111	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	5	3	5	5	1	4		
112	2	2	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	5	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2		
113	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	4	5	3	2	5	1	4	2	3		
114	2	3	4	1	4	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2		
115	3	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	1	3	5	5	5	5	4	1			
116	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
117	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	2	3	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4		
118	2	4	2	3	5	5	1	3	2	3	5	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2		
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1		
120	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
121	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	5	2	3	3	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
122	3	2	2	3	2	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	1	2	3	1	2	2	2
123	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
124	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
125	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
126	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
127	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1		
128	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4		
129	1	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5		
130	1	2	2	2	5	4	3	3	3	1	2	1	5	3	5	2	4	5	3	3	3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	
131	3	2	1	1	1	3	1	4	2	4	1	1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	5	4	3	3		
132	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
133	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4		
134	3	2	3	3	2	1	1	2	4	3	2	2	4	3	2	5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	3	4	5	3	3	3	3		
135	4	3	3	1	2	3	1	5	2	3	4	2	2	5	3	1	5	4	3	3	2	5	3	2	4	1	1	3	2	3	1	4	2	3	5	2		
136	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
137	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	3	3	2	1	4	1	3	3	3		
138	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
139	3	3	4	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1		
140	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4		

141	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
142	1	2	2	3	3	4	3	3	2	5	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	1	3	2	4	2	1	2	5	2	3	5	2	3	2	5	
143	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
144	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	
145	3	1	2	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
146	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
147	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	5	4	3	4	5	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	
148	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
149	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	
150	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	
151	2	5	2	1	5	2	1	4	3	1	4	1	2	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	4	1	2	4	1	4	3	1	1	4	5	1	1	
152	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5		
153	5	4	3	4	4	5	4	2	3	2	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	5	3	3	2	4	
154	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
155	3	5	5	5	3	5	3	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	
156	3	4	2	1	3	5	1	5	4	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	
157	3	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	1	4	5	5	3	4	3	4	
158	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
159	4	5	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
160	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
161	2	2	3	2	5	4	2	4	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	1	3	4	4	4	5	1	1	5	1	1	1	2	5	5	5	4	5	
162	3	3	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	5	2	3	3	2	2	2	3	3	5	2	5	3	3	2	2	
163	3	2	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	2	3	4	4	
164	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	5	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	
165	3	3	4	4	5	3	1	2	1	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	3	3	3	5
166	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	4	2	5	3	4	3	3	
167	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
168	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5
169	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
170	3	4	4	4	5	4	1	5	1	3	3	2	4	5	4	4	5	5	2	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	
171	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	2	4	3	3	2	3	
172	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
173	3	5	4	3	4	5	5	4	2	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	2	3	5	1	3	2	4	5	
174	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
175	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	4	2	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	
176	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
177	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	4	

178	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	
179	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3		
180	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3		
181	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3		
182	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	5	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	
183	3	3	3	1	2	2	3	5	3	4	4	1	2	2	3	1	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	2	2	
184	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	4	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	1	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	
185	3	3	4	2	4	3	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
186	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
187	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
188	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
189	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	
190	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	
191	3	3	4	3	2	2	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
192	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	
193	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
194	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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
196	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
197	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	
198	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	
199	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	5	2	2	2	4	3	4	4	4	
200	1	5	4	3	5	4	2	1	3	5	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	2	2	5	4	3	4	3	3	
201	4	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	
202	4	3	1	1	5	4	3	1	4	5	3	5	3	3	4	1	5	2	5	4	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
203	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
204	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	
205	2	1	1	1	3	5	2	3	1	4	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	3	4	4	5	1	1	3	
206	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	1	2	2	1	3	2	3	5	3	3	3	2	
207	3	1	3	1	1	3	1	5	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	4	2	3	3
208	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	
209	1	3	4	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	5	5	4	4	4	1	2	4	3	2	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	
210	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
211	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE EMPLEABILIDAD

P/P	EMPLEABILIDAD																																															
	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL																			EXPERIENCIA ADQUIRIDA																COMPETENCIA PROFESIONAL TÉCNICO												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	37	39	40	41	42	43	44	45			
1	5	5	4	3	4	4	4	4	1	2	2	1	5	4	2	3	4	4	1	3	1	3	4	3	3	5	2	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
2	3	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	5	1	1	1	1	1	3	4	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1		
3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4		
4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	3	2	3	3	2	3	1	1	2	5	2	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	1	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
7	3	3	4	4	3	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	3	5	1	1	3	3	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1
8	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	5	3	3	3	4	5	2	4	2	5	5	5	1	2	3	1	3	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4		
9	5	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	
11	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	2	5	1	2	4	3	5	3	4	2	2	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4		
12	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	4	3	2	2	1	4	1	5	4	1	4	1	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	4		
13	2	2	3	4	3	4	2	1	4	5	2	2	2	1	1	4	5	5	2	1	2	3	5	1	1	4	5	3	2	1	4	2	5	5	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2			
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5		
16	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
17	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4		
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5		
19	4	4	4	4	5	4	3	1	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
20	4	3	4	5	5	4	3	1	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	5	3	2	5	3	2	3	1	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4		
21	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	2	3	4	5	2	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4		
22	4	3	4	3	4	5	4	1	5	3	4	1	1	2	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5			
23	1	3	3	4	3	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	3	3	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	2	3			
24	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2		
26	5	4	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	2	2	3	2	3	5	2	3	2	4	5	2	3	4	2	2	2	4	1	3	2	5	5	4	4	2	4	2	4	3	1	1	3	5	4	5	3	5	3	1	2	3	2	3	4		
28	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4		
29	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5			

10 3	3	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4		
10 4	5	3	3	1	2	5	4	2	2	1	2	5	4	3	2	4	5	3	4	1	2	2	2	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	1	2	4	5	2	5	5	4			
10 5	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3		
10 6	3	4	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	5	4	3		
10 7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2		
10 8	3	2	4	4	4	3	5	3	4	3	1	4	2	2	1	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4			
10 9	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	3	4	3	5	2	4	2	1	1	5	1	2	2	2	5	5	3	2	3	4	3			
11 0	1	2	2	2	4	3	4	1	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5			
11 1	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	5	2	2	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3				
11 2	4	5	4	3	4	5	4	1	2	3	3	1	1	5	1	3	4	4	3	2	5	3	3	2	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3			
11 3	2	2	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	2	5	3	4	2	3	5	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	5	1	5	2	3	4	2	4	2	4	2			
11 4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
11 5	5	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
11 6	4	4	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	5	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11 7	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3	1	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
11 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11 9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2		
12 0	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
12 1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	5	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	2	3	2	4	5	5	2	2	4		
12 2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1			
12 3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12 4	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
12 6	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	2	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
12 7	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12 8	1	2	4	1	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	1	2	2	3	3	4	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5		
12 9	3	2	4	3	4	2	4	5	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	1	1	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
13 0	1	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13 1	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	1	4	1	3	1	4	5	2	3	3	5	1	1	1	3	1	5	5	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3		
13 2	4	4	3	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3

13 3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5			
13 4	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	3	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3			
13 5	4	3	4	5	2	3	3	2	5	3	1	1	2	1	4	5	4	3	4	1	2	3	1	2	3	4	2	3	5	3	4	3	2	4	5	4	2	4	4	5	3	4	3	2	5						
13 6	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
13 7	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3			
13 8	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2				
13 9	1	2	3	1	2	2	3	5	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	4	5	4	5	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3				
14 0	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	1	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3				
14 1	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3				
14 2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2				
14 3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	5	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2				
14 4	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	2	2	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	1	3	1				
14 5	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2				
14 6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3			
14 7	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	4	1	3	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	5	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	3				
14 8	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14 9	3	3	2	3	5	3	4	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
15 0	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	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	3	3	3	3	3	
15 1	5	3	4	4	5	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	3	3	2	2	1	5	1	1	2	4	1	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	1	3	1	3	1	3		
15 2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	1	1	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15 3	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	1	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
15 4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	1	1	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	
15 5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	2	4	5	3	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3		
15 6	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	1	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	
15 7	3	4	3	5	5	5	5	3	2	4	5	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	1	4	4	3	4	3	4	5	1	3	4	4	3	5	4	2	3	4	2	4	5	3	3			
15 8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15 9	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	1	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2		
16 0	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16 1	5	5	4	5	4	4	5	3	2	2	5	2	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	3	2	5	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3		
16 2	5	3	3	1	2	1	2	1	1	5	5	5	3	3	2	2	5	2	5	5	2	3	2	3	3	5	5	5	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	

16 3	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	5	4	5	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5				
16 4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	1	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	5	2	2	2	2	3			
16 5	5	4	2	5	4	3	5	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	1	5	5	1	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4			
16 6	3	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	1	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4				
16 7	5	4	3	3	4	4	3	1	1	1	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	4	5	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2				
16 8	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	1	3	4	1	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3				
16 9	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	1	5	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2				
17 0	5	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	5	4	3	3	3	5	4	4	1	5	1	1	1	5	3	1	5	3	5	3	3	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1				
17 1	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4			
17 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3		
17 3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	1	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3			
17 4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
17 5	54	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3			
17 6	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4			
17 7	4	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3			
17 8	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	5	3	3	1	3	4	2	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4			
17 9	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	2	5			
18 0	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	2	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3			
18 1	1	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	1	1	5	1	3	5	5	1	1	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5			
18 2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	4	3	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
18 3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	4	3	3	5	4	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
18 4	5	3	3	4	3	4	5	2	4	5	2	1	2	5	3	3	5	3	2	4	4	1	2	2	5	5	5	2	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	3			
18 5	3	4	4	3	4	4	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18 6	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
18 7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
18 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4		
18 9	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4			
19 0	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	
19 1	3	4	4	3	3	5	4	3	3	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	5	3	2	1	1	2	1	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3		
19 2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5

19 3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2					
19 4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5			
19 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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
19 6	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				
19 7	3	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2			
19 8	3	3	3	3	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5			
19 9	5	4	3	5	4	3	3	1	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5			
20 0	5	4	3	5	3	5	4	1	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	1	3	1	1	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2			
20 1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	5	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4			
20 2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	1	4	3	1	3	3	2	3	2	1	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	2	3	5	5	3	4	5	5	5	4			
20 3	3	3	3	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	1	5	4			
20 4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3		
20 5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4			
20 6	4	5	2	2	5	5	2	1	1	1	3	2	1	3	2	4	3	3	3	3	5	1	1	1	2	1	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4		
20 7	5	3	5	3	1	3	5	3	3	3	4	5	1	5	3	3	3	3	3	3	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5		
20 8	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	3		
20 9	4	4	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	4	1	4	3	2	5	5	2	5	2	5	1	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
21 0	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	4	3	2	2	4	5	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1		
21 1	3	4	3	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3

ANEXO 5
BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

Gestión Administrativa																																					
NP	Planificación											Organización									Dirección											Control					
EE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
E1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5		
E2	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
E3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	
E4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
E5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
E6	3	3	3	4	3	4	2	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	3	2	4	2	
E7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
E8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
E9	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E10	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
E11	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5
E12	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	5	4	3	2	3	
E13	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	
E14	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	
E15	3	2	2	2	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2		
E16	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	5	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	5	3	3	3	5		
E17	3	4	3	3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
E18	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
E19	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5		
E20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	

BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

Empleabilidad																																															
NP	Formación y desarrollo personal																			Experiencia adquirida															Competencia Profesional técnico												
EE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
E1	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
E2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
E3	4	4	5	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
E4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	
E5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	2	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5		
E6	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	5	4	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1
E7	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	
E8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	
E9	1	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E10	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5
E11	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	2	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	1	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5
E12	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	3	5	4	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	2	
E13	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	
E14	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	5	2	3	2	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4	3	2	5	4	3	4	2	2	4		
E15	2	3	1	1	2	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2		
E16	5	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	5	5	5	1	4	2	2	3	5	5	5	1	1	1	5	1	1	3	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	
E17	3	4	3	2	4	2	5	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	1	4	3	4	5	3	4	2	2	3	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4		
E18	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E19	3	3	3	5	3	4	4	1	3	4	2	5	3	5	4	2	3	3	2	3	3	5	3	1	1	5	1	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5		
E20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5				

ANEXO 6

CERTIFIDO DE VALIDEZ DE GESTION ADMINISTRATIVA



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los egresados sobre la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión administrativa.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pedresma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

 **UCV**
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPa N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09836465



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...099.36465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Los planes institucionales del instituto se ajustan a la realidad existente	✓		✓		✓		
2	La misión y visión del instituto tiene una adecuada difusión en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Los directivos del instituto informan el plan de estudios de las carreras profesionales.	✓		✓		✓		
4	Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.	✓		✓		✓		
5	Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera	✓		✓		✓		
6	Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
7	Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto.	✓		✓		✓		
8	Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
9	El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.	✓		✓		✓		
10	El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
12	El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.	✓		✓		✓		
13	El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss.hh diariamente.	✓		✓		✓		
14	La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.	✓		✓		✓		
15	EL principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio.	✓		✓		✓		
16	El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.	✓		✓		✓		

17	El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.	✓		✓		✓		
18	El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados.	✓		✓		✓		
19	El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.	✓		✓		✓		
21	La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)	✓		✓		✓		
22	La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.	✓		✓		✓		
23	La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.	✓		✓		✓		
24	La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.	✓		✓		✓		
25	El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.	✓		✓		✓		
26	En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.	✓		✓		✓		
27	En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.	✓		✓		✓		
28	Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.	✓		✓		✓		
29	La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.	✓		✓		✓		
30	En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
31	Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos	✓		✓		✓		
33	La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas ,equipos, materiales e insumos.	✓		✓		✓		
34	El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.	✓		✓		✓		

35	Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.	✓		✓		✓	
36	La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: D.ra en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
 DNI: 09936465



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM, LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Amador(2003). indicó que Legestión administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control (p.3).	PLANEACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	1. Considera usted que los planes institucionales del instituto superior tecnológico se ajustan a la realidad existente.							✓	✓	✓	✓	
			2. Considera usted que la misión y visión del instituto superior tecnológico tiene una adecuada difusión dentro de la comunidad educativa.							✓	✓	✓	✓	
			3. Los directivos del instituto superior tecnológico informan el plan de estudios de las carreras profesionales.							✓	✓	✓	✓	
		PLANIFICACIÓN TÁCTICA O FUNCIONAL	4. Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.							✓	✓	✓	✓	
			5. Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera							✓	✓	✓	✓	
			6. Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.							✓	✓	✓	✓	
			7. Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto							✓	✓	✓	✓	
			8. Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.							✓	✓	✓	✓	
			9. El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión							✓	✓	✓	✓	
	PLANIFICACIÓN OPERATIVA	10. El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.							✓	✓	✓	✓		
		11. La secretaría académica conforme el plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.							✓	✓	✓	✓		
	ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	12. El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.							✓	✓	✓	✓	
			13. El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss. hh diariamente.							✓	✓	✓	✓	
			14. La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.							✓	✓	✓	✓	
		MANUALES Y FUNCIONES	15. EL principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio							✓	✓	✓	✓	
			16. El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.							✓	✓	✓	✓	
			17. El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.							✓	✓	✓	✓	
	DIRECCIÓN	DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	18. El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados							✓	✓	✓	✓	
			19. El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)							✓	✓	✓	✓	
			20. Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.							✓	✓	✓	✓	
		RESPONSABILIDAD	21. La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)							✓	✓	✓	✓	
			22. La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.							✓	✓	✓	✓	
			23. La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.							✓	✓	✓	✓	
		LIDERAZGO	24. La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.							✓	✓	✓	✓	
			25. El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.							✓	✓	✓	✓	
			26. En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.							✓	✓	✓	✓	
	MOTIVACIÓN	27. En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.							✓	✓	✓	✓		
		28. Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.							✓	✓	✓	✓		
		29. La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.							✓	✓	✓	✓		
	COMUNICACIÓN	30. En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.							✓	✓	✓	✓		
		31. Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.							✓	✓	✓	✓		
	CONTROL	MEDICIÓN DE RESULTADOS	32. En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos							✓	✓	✓	✓	
			33. La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas, equipos, materiales e insumos.							✓	✓	✓	✓	
		RETRO ALIMENTACIÓN	34. El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.							✓	✓	✓	✓	
35. Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.								✓	✓	✓	✓			
36. La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.								✓	✓	✓	✓			



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPo N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09836465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los egresados sobre la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión administrativa.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO UCY
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Los planes institucionales del instituto se ajustan a la realidad existente	✓		✓		✓		
2	La misión y visión del instituto tiene una adecuada difusión en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Los directivos del instituto informan el plan de estudios de las carreras profesionales.	✓		✓		✓		
4	Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.	✓		✓		✓		
5	Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera	✓		✓		✓		
6	Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
7	Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto.	✓		✓		✓		
8	Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
9	El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.	✓		✓		✓		
10	El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
12	El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.	✓		✓		✓		
13	El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss.hh diariamente.	✓		✓		✓		
14	La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.	✓		✓		✓		
15	EL principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio.	✓		✓		✓		
16	El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.	✓		✓		✓		

17	El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.	✓		✓		✓		
18	El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados.	✓		✓		✓		
19	El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.	✓		✓		✓		
21	La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)	✓		✓		✓		
22	La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.	✓		✓		✓		
23	La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.	✓		✓		✓		
24	La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.	✓		✓		✓		
25	El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.	✓		✓		✓		
26	En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.	✓		✓		✓		
27	En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.	✓		✓		✓		
28	Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.	✓		✓		✓		
29	La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.	✓		✓		✓		
30	En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
31	Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos	✓		✓		✓		
33	La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas ,equipos, materiales e insumos.	✓		✓		✓		
34	El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.	✓		✓		✓		

35	Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.	✓		✓		✓	
36	La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN METODOLOGIA DE INVESTIGACION

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

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

San Juan de Lurigancho, 22 de NOVIEMBRE del 2019




.....
 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Gestión administrativa Amador(2003). Índice que Legestión administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, dirección y control" (p.3).	PLANIFICACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	1. Considera usted que los planes institucionales del instituto superior tecnológico se ajustan a la realidad existente						✓	✓	✓	✓		
			2. Considera usted que la misión y visión del instituto superior tecnológico tiene una adecuada difusión dentro de la comunidad educativa.						✓	✓	✓	✓		
			3. Los directivos del instituto superior tecnológico informan el plan de estudios de las carreras profesionales.						✓	✓	✓	✓		
		PLANIFICACIÓN TÁCTICA O FUNCIONAL	4. Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.						✓	✓	✓	✓		
			5. Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera						✓	✓	✓	✓		
			6. Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.						✓	✓	✓	✓		
			7. Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto						✓	✓	✓	✓		
			8. Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.						✓	✓	✓	✓		
			9. El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.						✓	✓	✓	✓		
	PLANIFICACIÓN OPERATIVA	10. El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.						✓	✓	✓	✓			
		11. La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.						✓	✓	✓	✓			
		12. El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.						✓	✓	✓	✓			
	ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	13. El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss. hh diariamente.						✓	✓	✓	✓		
			14. La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.						✓	✓	✓	✓		
			15. El principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio						✓	✓	✓	✓		
		MANUALES Y FUNCIONES	16. El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.						✓	✓	✓	✓		
			17. El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.						✓	✓	✓	✓		
	DIRECCIÓN	DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	18. El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados						✓	✓	✓	✓		
			19. El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)						✓	✓	✓	✓		
			20. Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.						✓	✓	✓	✓		
		RESPONSABILIDAD	21. La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)						✓	✓	✓	✓		
			22. La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.						✓	✓	✓	✓		
		LIDERAZGO	23. La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.						✓	✓	✓	✓		
			24. La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.						✓	✓	✓	✓		
			25. El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.						✓	✓	✓	✓		
		MOTIVACIÓN	26. En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.						✓	✓	✓	✓		
			27. En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.						✓	✓	✓	✓		
		COMUNICACIÓN	28. Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.						✓	✓	✓	✓		
			29. La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.						✓	✓	✓	✓		
			30. En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓		
		CONTROL	MEDICIÓN DE RESULTADOS	31. Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓	
				32. En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos						✓	✓	✓	✓	
	RETRO ALIMENTACIÓN		33. La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas, equipos, materiales e insumos.						✓	✓	✓	✓		
			34. El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.						✓	✓	✓	✓		
			35. Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.						✓	✓	✓	✓		
			36. La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.						✓	✓	✓	✓		


 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los egresados sobre la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión administrativa.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Clemente Pastillo Consuelo Del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....40528957

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Los planes institucionales del instituto se ajustan a la realidad existente	✓		✓		✓		
2	La misión y visión del instituto tiene una adecuada difusión en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Los directivos del instituto informan el plan de estudios de las carreras profesionales.	✓		✓		✓		
4	Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.	✓		✓		✓		
5	Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera	✓		✓		✓		
6	Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
7	Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto.	✓		✓		✓		
8	Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.	✓		✓		✓		
9	El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.	✓		✓		✓		
10	El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.	✓		✓		✓		
13	El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss.hh diariamente.	✓		✓		✓		
14	La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.	✓		✓		✓		
15	EL principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio.	✓		✓		✓		
16	El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.	✓		✓		✓		

17	El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.	✓		✓		✓	
18	El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados.	✓		✓		✓	
19	El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
20	Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.	✓		✓		✓	
21	La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)	✓		✓		✓	
22	La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.	✓		✓		✓	
23	La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.	✓		✓		✓	
24	La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.	✓		✓		✓	
25	El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.	✓		✓		✓	
26	En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.	✓		✓		✓	
27	En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.	✓		✓		✓	
28	Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.	✓		✓		✓	
29	La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.	✓		✓		✓	
30	En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
31	Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
32	En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos	✓		✓		✓	
33	La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas ,equipos, materiales e insumos.	✓		✓		✓	
34	El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.	✓		✓		✓	

35	Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para plantear los reajustes.	✓		✓		✓	
36	La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo Consuelo del Pilar DNI: 40528957

Grado y Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión administrativa Amador(2003). indicó que la gestión administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control (p.3).	PLANEACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	1. Considera usted que los planes institucionales del instituto superior tecnológico se ajustan a la realidad existente						✓	✓	✓	✓	
			2. Considera usted que la misión y visión del instituto superior tecnológico tiene una adecuada difusión dentro de la comunidad educativa.						✓	✓	✓	✓	
			3. Los directivos del instituto superior tecnológico informan el plan de estudios de las carreras profesionales.						✓	✓	✓	✓	
		PLANIFICACIÓN TÁCTICA O FUNCIONAL	4. Los directivos brindan información sobre la planificación funcional del instituto.						✓	✓	✓	✓	
			5. Los jefes de área y docentes informan a los estudiantes sobre la malla curricular de la carrera						✓	✓	✓	✓	
			6. Los jefes de área y docentes planifican y publican el desarrollo de los módulos profesionales.						✓	✓	✓	✓	
			7. Los representantes de estudiantes son convocados a reuniones del consejo directivo del instituto						✓	✓	✓	✓	
			8. Los horarios de clases se planifican considerando el logro de las capacidades terminales de las unidades didácticas de los módulos profesionales.						✓	✓	✓	✓	
		PLANIFICACIÓN OPERATIVA	9. El control del buen uso de recursos propios de la institución está a cargo de una comisión.						✓	✓	✓	✓	
			10. El personal administrativo atiende a los estudiantes con interés y responsabilidad.						✓	✓	✓	✓	
	11. La secretaría académica conforme al plan operativo de atención a los estudiantes recibe, procesa información y entrega los documentos oportunamente.							✓	✓	✓	✓		
	ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	12. El organigrama del instituto permite visualizar el orden jerárquico de la organización.						✓	✓	✓	✓	
			13. El personal de servicio del instituto realiza mantenimiento y conservación de aulas, talleres, laboratorios, tópicos y ss.hh diariamente.						✓	✓	✓	✓	
			14. La estructura orgánica del instituto es reconocida y aprobada por las instancias superiores.						✓	✓	✓	✓	
		MANUALES Y FUNCIONES	15. El principio de autoridad lo cumplen tanto los directivos como el personal de servicio						✓	✓	✓	✓	
			16. El reglamento interno (RI) es de conocimiento por toda la comunidad educativa para ser cumplido.						✓	✓	✓	✓	
			17. El docente del instituto cumple con ética y responsabilidad su función.						✓	✓	✓	✓	
	DIRECCIÓN	DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	18. El reglamento de prácticas pre profesionales es única para todas las carreras y de conocimiento por todos los estudiantes y egresados						✓	✓	✓	✓	
			19. El asistente de taller, laboratorio y tópico se rigen por el manual de perfiles de puestos(MPP)						✓	✓	✓	✓	
			20. Si se ausenta por diversos motivos la directora del instituto lo reemplaza el sub director.						✓	✓	✓	✓	
		RESPONSABILIDAD	21. La directora delega funciones a los docentes ante la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM)						✓	✓	✓	✓	
			22. La directora delega funciones a los docentes para asistir a diferentes ferias tecnológicas.						✓	✓	✓	✓	
			23. La directora representa legalmente al instituto ante los organismos públicos y privados.						✓	✓	✓	✓	
			24. La directora responde ante el Ministerio de Educación y la DRELM del cumplimiento de la ley de institutos N°30512 y su reglamento.						✓	✓	✓	✓	
		LIDERAZGO	25. El sub director supervisa el control puntual de asistencia y permanencia de los docentes y asistentes en las aulas, talleres, laboratorios y tópicos.						✓	✓	✓	✓	
			26. En el instituto se nota claramente que el liderazgo de los directivos es democrático.						✓	✓	✓	✓	
			27. En el instituto la directora lidera todas las actividades cívico, culturales y tecnológicas.						✓	✓	✓	✓	
	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN	28. Los directivos premian a los docentes y estudiantes por labores y rendimientos sobresalientes.						✓	✓	✓	✓	
			29. La designación de los directivos en el instituto se realiza por meritocracia.						✓	✓	✓	✓	
		30. En el instituto se nota relación interpersonal armoniosa entre directivos, docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓		
	CONTROL	MEDICIÓN DE RESULTADOS	31. Los directivos del instituto mantienen comunicación fluida con los docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓	
			32. En el instituto los egresados se titulan mayoritariamente por examen de suficiencia profesional y en menor cantidad por proyectos productivos						✓	✓	✓	✓	
		RETRO ALIMENTACIÓN	33. La competencia del perfil profesional se logra equipando los talleres, laboratorios y tópicos con la cantidad suficiente de máquinas, equipos, materiales e insumos.						✓	✓	✓	✓	
			34. El sistema modular por competencias forma a los estudiantes para la empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
	35. Los directivos al final de cada semestre evalúan el proceso para planear los reajustes.						✓	✓	✓	✓			
	36. La directora envía los documentos técnico-pedagógicos a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en los plazos fijados para su aprobación y visación.						✓	✓	✓	✓			



ANEXO 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EMPLEABILIDAD



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Empleabilidad de los Egresados.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empleabilidad de los egresados.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APÉLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Sénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dra. Mildred Sénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465


ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación y desarrollo personal							
1	EL Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos.	✓		✓		✓		
2	Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.	✓		✓		✓		
3	Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.	✓		✓		✓		
4	El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).	✓		✓		✓		
5	El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.	✓		✓		✓		
6	El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.	✓		✓		✓		
7	Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.	✓		✓		✓		
8	Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países	✓		✓		✓		
9	El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.	✓		✓		✓		
10	El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.	✓		✓		✓		
11	Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.	✓		✓		✓		
12	El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.	✓		✓		✓		
14	Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.	✓		✓		✓		

15	Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.	✓		✓		✓	
16	En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.	✓		✓		✓	
17	Las prácticas pre profesionales realizadas para cada módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.	✓		✓		✓	
18	Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo	✓		✓		✓	
19	Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Experiencia adquirida	Si	No	Si	No	Si	No
20	Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.	✓		✓		✓	
21	El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.	✓		✓		✓	
22	Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.	✓		✓		✓	
23	El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.	✓		✓		✓	
24	Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.	✓		✓		✓	
25	Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
26	Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales	✓		✓		✓	
27	Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.	✓		✓		✓	
28	En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.	✓		✓		✓	
29	Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu	✓		✓		✓	

	localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
30	El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
31	Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto	✓		✓		✓	
32	La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.	✓		✓		✓	
33	Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de Microsoft office (Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.	✓		✓		✓	
34	Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Competencia profesional técnico	Si	No	Si	No	Si	No
35	El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.	✓		✓		✓	
36	Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.	✓		✓		✓	
37	La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.	✓		✓		✓	
38	El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.	✓		✓		✓	
39	El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercerla con ética .	✓		✓		✓	
40	Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.	✓		✓		✓	
41	Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.	✓		✓		✓	
42	Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.	✓		✓		✓	
43	Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.	✓		✓		✓	

44	Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.	✓		✓		✓	
45	La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Sedesma Cuadros Mildred Sénica*
DNI: *09936465*

Grado y Especialidad del validador: *Dna. en Administración de la Educación*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, *23* de *11* del 2019

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

[Signature]



Dr. Mildred Sénica Ledesma Cuadros
CPPS N° 051027
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.




VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	PLANES DE ESTUDIOS ACTUALIZADOS	1. El Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos.						✓	✓	✓	✓	
			2. Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			3. Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.						✓	✓	✓	✓	
			4. El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).						✓	✓	✓	✓	
			5. El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.						✓	✓	✓	✓	
			6. El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.						✓	✓	✓	✓	
		DOCENTES ALTAMENTE CAPACITADOS	7. Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.						✓	✓	✓	✓	
			8. Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países						✓	✓	✓	✓	
			9. El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.						✓	✓	✓	✓	
			10. El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.						✓	✓	✓	✓	
			11. Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.						✓	✓	✓	✓	
		TALLERES Y LABORATORIOS EQUIPADOS	12. El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓	
			13. Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.						✓	✓	✓	✓	
			14. Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.						✓	✓	✓	✓	
			15. Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.						✓	✓	✓	✓	
		FORMACIÓN EN SITUACIONES REALES DE TRABAJO	16. En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.						✓	✓	✓	✓	
			17. Las prácticas pre profesionales realizadas para módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
			18. Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo						✓	✓	✓	✓	
			19. Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.						✓	✓	✓	✓	
	EXPERIENCIA ADQUIRIDA	PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	20. Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.						✓	✓	✓	✓	
			21. El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.						✓	✓	✓	✓	
			22. Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			23. El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.						✓	✓	✓	✓	
			24. Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.						✓	✓	✓	✓	
			25. Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
			26. Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales						✓	✓	✓	✓	
			27. Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.						✓	✓	✓	✓	
			28. En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.						✓	✓	✓	✓	
			29. Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
		30. El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓		
		CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	31. Todos los conocimientos técnicos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto						✓	✓	✓	✓	
			32. La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.						✓	✓	✓	✓	
		CAPACITACIÓN EN OTRAS HABILIDADES	33. Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de microsoft office (Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
			34. Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad						✓	✓	✓	✓	





Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPo N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	COMPETENCIA PROFESIONAL TÉCNICO	DOCUMENTACIÓN DE ACREDITACIÓN	35. El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.						✓	✓	✓	✓	
			36. Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.						✓	✓	✓	✓	
			37. La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.						✓	✓	✓	✓	
			38. El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.						✓	✓	✓	✓	
			39. El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejerceda con ética.						✓	✓	✓	✓	
	PROMOCIÓN PERSONAL, SOCIAL Y CULTURAL	SITUACIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	40. Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.						✓	✓	✓	✓	
			41. Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.						✓	✓	✓	✓	
			42. Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
	ESTUDIOS SUPERIORES DE PERFECCIONAMIENTO		43. Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.						✓	✓	✓	✓	
			44. Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.						✓	✓	✓	✓	
			45. La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.						✓	✓	✓	✓	


 **UCV**
UNIVERSIDAD CECILIA TRUJILLO
 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CECILIA TRUJILLO
Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 CPPo N° 051827
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09836485

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Empleabilidad de los Egresados.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empleabilidad de los egresados.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación y desarrollo personal							
1	EL Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos.	✓		✓		✓		
2	Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.	✓		✓		✓		
3	Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.	✓		✓		✓		
4	El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).	✓		✓		✓		
5	El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.	✓		✓		✓		
6	El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.	✓		✓		✓		
7	Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.	✓		✓		✓		
8	Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países	✓		✓		✓		
9	El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.	✓		✓		✓		
10	El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.	✓		✓		✓		
11	Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.	✓		✓		✓		
12	El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.	✓		✓		✓		
14	Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.	✓		✓		✓		

15	Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.	✓		✓		✓	
16	En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.	✓		✓		✓	
17	Las prácticas pre profesionales realizadas para cada módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.	✓		✓		✓	
18	Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo	✓		✓		✓	
19	Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Experiencia adquirida	Si	No	Si	No	Si	No
20	Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.	✓		✓		✓	
21	El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.	✓		✓		✓	
22	Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.	✓		✓		✓	
23	El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.	✓		✓		✓	
24	Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.	✓		✓		✓	
25	Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
26	Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales	✓		✓		✓	
27	Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.	✓		✓		✓	
28	En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.	✓		✓		✓	
29	Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu	✓		✓		✓	

	localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.						
30	El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
31	Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto	✓		✓		✓	
32	La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.	✓		✓		✓	
33	Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de Microsoft office (Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.	✓		✓		✓	
34	Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Competencia profesional técnico	Si	No	Si	No	Si	No
35	El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.	✓		✓		✓	
36	Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.	✓		✓		✓	
37	La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.	✓		✓		✓	
38	El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.	✓		✓		✓	
39	El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercerla con ética .	✓		✓		✓	
40	Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.	✓		✓		✓	
41	Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.	✓		✓		✓	
42	Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.	✓		✓		✓	
43	Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.	✓		✓		✓	

44	Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.	✓		✓		✓	
45	La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: *RIVERA ARELLANO EDITH GISELA*

DNI: *41154085*

Grado y Especialidad del validador: *DOCTOR EN METODOLOGIA DE INVESTIGACION*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, *22* de *NOVIEMBRE* del 2019

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



Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCJV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	PLANES DE ESTUDIOS ACTUALIZADOS	1. El Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicas.						✓	✓	✓	✓	
			2. Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicas responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			3. Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.						✓	✓	✓	✓	
			4. El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).						✓	✓	✓	✓	
			5. El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.						✓	✓	✓	✓	
			6. El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.						✓	✓	✓	✓	
		DOCENTES ALTAMENTE CAPACITADOS	7. Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.						✓	✓	✓	✓	
			8. Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países						✓	✓	✓	✓	
			9. El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.						✓	✓	✓	✓	
			10. El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.						✓	✓	✓	✓	
			11. Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.						✓	✓	✓	✓	
		TALLERES Y LABORATORIOS EQUIPADOS	12. El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓	
			13. Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.						✓	✓	✓	✓	
			14. Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.						✓	✓	✓	✓	
			15. Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.						✓	✓	✓	✓	
			16. En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.						✓	✓	✓	✓	
		FORMACIÓN EN SITUACIONES REALES DE TRABAJO	17. Las prácticas pre profesionales realizadas para módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
			18. Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo						✓	✓	✓	✓	
			19. Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.						✓	✓	✓	✓	
	20. Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.							✓	✓	✓	✓		
	EXPERIENCIA ADQUIRIDA	PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	21. El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.						✓	✓	✓	✓	
			22. Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			23. El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.						✓	✓	✓	✓	
			24. Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.						✓	✓	✓	✓	
			25. Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
			26. Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales						✓	✓	✓	✓	
			27. Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.						✓	✓	✓	✓	
			28. En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.						✓	✓	✓	✓	
			29. Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
			30. El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
	CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	31. Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto						✓	✓	✓	✓		
		32. La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.						✓	✓	✓	✓		
	CAPACITACIÓN EN OTRAS HABILIDADES	33. Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de microsoft office (Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.						✓	✓	✓	✓		
		34. Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad						✓	✓	✓	✓		

Dra. Rivera Afellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	COMPETENCIA PROFESIONAL TÉCNICO	DOCUMENTACIÓN DE ACREDITACIÓN	35. El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.						✓	✓	✓	✓	
			36. Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.						✓	✓	✓	✓	
			37. La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.						✓	✓	✓	✓	
			38. El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.						✓	✓	✓	✓	
			39. El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercesta con ética.						✓	✓	✓	✓	
		PROMOCIÓN PERSONAL, SOCIAL Y CULTURAL	40. Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.						✓	✓	✓	✓	
			41. Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.						✓	✓	✓	✓	
		SITUACIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	42. Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
			43. Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.						✓	✓	✓	✓	
		ESTUDIOS SUPERIORES DE PERFECCIONAMIENTO	44. Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.						✓	✓	✓	✓	
			45. La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.						✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Empleabilidad de los Egresados.

OBJETIVO:

Conocer la percepción de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empleabilidad de los egresados.

DIRIGIDO A:

Estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Clemente Castillo Consuelo del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....40528957

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación y desarrollo personal							
1	EL Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos.	✓		✓		✓		
2	Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicos responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.	✓		✓		✓		
3	Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.	✓		✓		✓		
4	El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).	✓		✓		✓		
5	El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.	✓		✓		✓		
6	El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.	✓		✓		✓		
7	Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.	✓		✓		✓		
8	Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países	✓		✓		✓		
9	El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.	✓		✓		✓		
10	El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.	✓		✓		✓		
11	Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.	✓		✓		✓		
12	El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.	✓		✓		✓		
14	Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.	✓		✓		✓		

15	Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.	✓		✓		✓	
16	En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.	✓		✓		✓	
17	Las prácticas pre profesionales realizadas para cada módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.	✓		✓		✓	
18	Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo	✓		✓		✓	
19	Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Experiencia adquirida	Si	No	Si	No	Si	No
20	Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.	✓		✓		✓	
21	El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.	✓		✓		✓	
22	Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.	✓		✓		✓	
23	El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.	✓		✓		✓	
24	Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.	✓		✓		✓	
25	Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
26	Los docentes de la carrera cumplen en supervisar tus prácticas pre profesionales	✓		✓		✓	
27	Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.	✓		✓		✓	
28	En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.	✓		✓		✓	
29	Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu	✓		✓		✓	

	localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
30	El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓	
31	Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto	✓		✓		✓	
32	La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.	✓		✓		✓	
33	Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de Microsoft office(Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.	✓		✓		✓	
34	Consideras que hablar y escribir otros idiomas (inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Competencia profesional técnico	Si	No	Si	No	Si	No
35	El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.	✓		✓		✓	
36	Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.	✓		✓		✓	
37	La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.	✓		✓		✓	
38	El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.	✓		✓		✓	
39	El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercerla con ética .	✓		✓		✓	
40	Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.	✓		✓		✓	
41	Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.	✓		✓		✓	
42	Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.	✓		✓		✓	
43	Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.	✓		✓		✓	

44	Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.	✓		✓	✓		
45	La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Cejillo Convelo Del Rio
DNI: 40518957

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	PLANES DE ESTUDIOS ACTUALIZADOS	1. EL Ministerio de Educación propone al instituto los planes de estudio de las carreras profesionales técnicas.						✓	✓	✓	✓	
			2. Los planes de estudio de las carreras profesionales técnicas responden a las exigencias del sector productivo industrial y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			3. Los planes de estudio de las carreras profesionales contempla el desarrollo del sistema modular por competencias.						✓	✓	✓	✓	
			4. El control y supervisión del cumplimiento de los planes de estudio está a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM).						✓	✓	✓	✓	
			5. El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.						✓	✓	✓	✓	
			6. El plan de estudio del instituto valora las unidades didácticas por créditos para establecer la equivalencia con los planes de estudio de las universidades.						✓	✓	✓	✓	
		DOCENTES ALTAMENTE CAPACITADOS	7. Los docentes del instituto cursan diplomados, maestrías y doctorados.						✓	✓	✓	✓	
			8. Los docentes de programas pilotos del instituto viajan a capacitarse a otros países						✓	✓	✓	✓	
			9. El Ministerio de Educación capacita a los docentes del instituto por carrera anualmente.						✓	✓	✓	✓	
			10. El instituto actualiza a los docentes en conocimientos tecnológicos, habilidades blandas y en tecnologías de información y comunicaciones.						✓	✓	✓	✓	
			11. Las empresas industriales y de servicio ofrecen pasantías a los docentes y estudiantes del instituto.						✓	✓	✓	✓	
		TALLERES Y LABORATORIOS EQUIPADOS	12. El instituto tiene instalado equipos multimedia en aulas, talleres y laboratorios para uso exclusivo de docentes y estudiantes.						✓	✓	✓	✓	
			13. Los talleres del instituto son equipados con herramientas e instrumentos de medición nuevos y en cantidad suficiente.						✓	✓	✓	✓	
			14. Los laboratorios de la carrera de computación e informática son equipados en cantidad suficiente y con máquinas de última generación.						✓	✓	✓	✓	
			15. Los laboratorios del instituto son proveídos en cantidad suficiente de materiales, insumos y radiactivos para las prácticas.						✓	✓	✓	✓	
	FORMACIÓN EN SITUACIONES REALES DE TRABAJO	16. En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría.						✓	✓	✓	✓		
		17. Las prácticas pre profesionales realizadas para módulo ayudan a los egresados a consolidar las competencias para su empleabilidad.						✓	✓	✓	✓		
		18. Los docentes acondicionan las aulas, talleres, laboratorios y tópicos para crear ambientes que estimulen la formación en situaciones reales de trabajo						✓	✓	✓	✓		
		19. Los estudiantes realizan en los talleres, laboratorios y tópicos actividades similares a situaciones reales de trabajo, bajo la supervisión del docente.						✓	✓	✓	✓		
	EXPERIENCIA ADQUIRIDA	PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	20. Algunas empresas otorgan prácticas pre profesionales a los estudiantes o egresados de los institutos, cumplido el periodo son contratados como trabajadores.						✓	✓	✓	✓	
			21. El sistema modular exige la práctica pre profesional para cada módulo profesional.						✓	✓	✓	✓	
			22. Para las prácticas pre profesionales de los estudiantes o egresados el instituto realiza convenios con empresas industriales y de servicios.						✓	✓	✓	✓	
			23. El Ministerio de educación realiza convenios con el ministerio de trabajo y otros para otorgar prácticas profesionales a los estudiantes o egresados del instituto.						✓	✓	✓	✓	
			24. Las empresas donde realizaste tus prácticas pre profesionales te han reconocido algún incentivo económico.						✓	✓	✓	✓	
			25. Las empresas exigen cumplir más de 8 horas diarias de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
			26. Los docentes de la carrera cumplen en supervisar sus prácticas pre profesionales						✓	✓	✓	✓	
			27. Las empresas donde realizaste tus prácticas estaban ubicadas fuera de tu localidad.						✓	✓	✓	✓	
			28. En el instituto la carpeta de prácticas pre profesionales tiene un costo muy elevado.						✓	✓	✓	✓	
			29. Las empresas privadas y estatales sean industriales o de servicios de tu localidad cumplen las normas de prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓	
		30. El instituto puede convalidar las experiencias laborales como prácticas pre profesionales.						✓	✓	✓	✓		
		CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	31. Todos los conocimientos teóricos y prácticos de la especialidad se aprendieron sólidamente en el instituto						✓	✓	✓	✓	
			32. La evaluación de los aprendizajes se realiza por criterios e indicadores de evaluación a través de técnicas e instrumentos pre establecidas.						✓	✓	✓	✓	
		CAPACITACIÓN EN OTRAS HABILIDADES	33. Consideras que debe ser necesario tener conocimiento de microsoft office(Word, Excel y power point) para tener mayor opción de empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
			34. Consideras que hablar y escribir otros idiomas(inglés, francés, etc.) o lengua nativa da ventaja para la empleabilidad						✓	✓	✓	✓	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	COMPETENCIA PROFESIONAL TÉCNICO	DOCUMENTACIÓN DE ACREDITACIÓN	35. El certificado de educación superior acredita que estudiaste y aprobaste las unidades didácticas de una carrera profesional técnica.						✓	✓	✓	✓	
			36. Las actas de prácticas pre profesionales acreditan que has realizado tus prácticas pre profesionales de los módulos de tu carrera.						✓	✓	✓	✓	
			37. La constancia de egresado acredita que has cumplido con toda la exigencia de la carrera según normas vigentes.						✓	✓	✓	✓	
			38. El diploma de egresado acredita que ya eres egresado de tal carrera.						✓	✓	✓	✓	
			39. El título acredita que eres profesional técnico a nombre de la nación en la carrera que estudiaste y ejercerla con ética.						✓	✓	✓	✓	
		PROMOCIÓN PERSONAL, SOCIAL Y CULTURAL	40. Las buenas relaciones interpersonales se deben mantener en los centros de trabajo.						✓	✓	✓	✓	
			41. Se debe participar en las capacitaciones que brindan las empresas de orden social.						✓	✓	✓	✓	
			42. Los eventos culturales y tecnológicos permiten ampliar, potenciar y mejorar tus conocimientos para la empleabilidad.						✓	✓	✓	✓	
		SITUACIÓN LABORAL Y BÚSCUDA DE EMPLEO	43. Cuando buscas trabajo lo haces a través de amistades y familiares.						✓	✓	✓	✓	
			44. Si buscas trabajo prefieres hacer a través de redes sociales y agencias de empleo.						✓	✓	✓	✓	
ESTUDIOS SUPERIORES DE PERFECCIONAMIENTO	45. La beca de estudio de perfeccionamiento en tu carrera te hace más empleable.						✓	✓	✓	✓			

ANEXO 8

CARTA DE PRESENTACIÓN Y AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1285 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mtra. Estela Poquis Velasquez.

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales .

Dirección: Av. Wiesse cuadra. 44 (Complejo I.P.D.) San Juan de Lurigancho.

ATENCIÓN:

Directora General I.E.S.T.P."M.S.C."

Asunto: Carta de Presentación del estudiante Ygnacio Mendoza Sánchez

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ygnacio Mendoza Sánchez identificado(a) con DNI N.º 9057004 y código de matrícula N.º 7001258137; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

San Juan de Lurigancho, 11 de diciembre de 2019.

CARTA N° 030-DG-IESTP - “MSC”-2019

YGNACIO MENDOZA SANCHEZ

Estudiante de Maestría Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENTREVISTAS Y/O ENCUESTAS EN EL IESTP. “MANUEL SEOANE CORRALES”.

REF. : CARTA P. 1285-2019 EPG-UCV LE

Es grato dirigirme a Usted, para expresar mi cordial saludo a nombre de del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Seoane Corrales”; el cual se encuentra ubicado en la Av. Wiese cuadra 44 (complejo I.P.D. Paradero Bayovar del Tren Eléctrico en San Juan de Lurigancho).

En atención al documento de la referencia se le autoriza la realización de entrevistas y/o encuestas a los estudiantes egresados del año 2019 del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Seoane Corrales”, como complemento de su tesis: Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este-2019.

Cabe manifestarle que dicha autorización regirá a partir del 11 de diciembre del 2019, para lo que se le brindará todas las facilidades que el caso amerite.

Atentamente,



Mtra. Estela Poquis Velasquez
Directora General I.E.S.T.P. “M.S.C.”

EPV/DG-IES“MSC”-2019
Rpl/-sec-Dirección

ANEXO 9

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.

2. AUTOR

Br. Ygnacio Mendoza Sánchez

(mendoza8591@gmail.com)

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión administrativa y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales de Lima Este, San Juan de Lurigancho.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptiva y correlacional, diseño no experimental, transversal y un método hipotético deductivo. En dicha investigación la población total fue 360 estudiantes egresados, se consideró una muestra por conveniencia de 211, a quienes se les invitó para participar en una encuesta a través de un cuestionario para medir la relación entre las variables gestión administrativa y empleabilidad, el método de aplicación de los instrumentos fue de forma colectiva. Previamente estos instrumentos fueron validados por profesionales expertos en el tema. Luego de recopilar toda la información se aprovechó el soporte del programa estadístico SPSS 25 para su respectivo análisis.

Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y de Levene, se determinó el uso del estadístico no paramétrico para la variable de gestión administrativa y empleabilidad. Se halló el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión

administrativa y empleabilidad, son iguales y es $Rho=0.670$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado alto y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, San Juan de Lurigancho, Lima, Perú – 2019.

4. PALABRAS CLAVE: Gestión administrativa, estudiantes egresados, empleabilidad.

5. ABSTRACT

The general objective of this article was to determine the relationship between administrative management and the employability of students who graduated from the Public Technological Higher Education Institute Manuel Seoane Corrales de Lima Este, San Juan de Lurigancho.

The research was of quantitative approach, basic type, descriptive and correlational, non-experimental design, transversal and a hypothetical deductive method. In this research the total population was 360 graduate students, a sample of 211 was considered for convenience, who were invited to participate in a survey through a questionnaire to measure the relationship between the administrative management and employability variables, the method of application of the instruments was collective. Previously, these instruments were validated by professionals who are experts in the subject. After collecting all the information, the support of the statistical program SPSS 25 was used for its respective analysis.

The Kolmogorov-Smirnov and Levene normality test was performed, and the use of the non-parametric statistic was determined for the administrative management and employability variable. Spearman's correlation coefficient was found for the variables administrative management and employability, they are equal and $Rho=0.670$ which indicates that there is a direct positive correlation in high degree and $p=0.00 < 0.05$ which concludes that the relationship is significant between administrative management and employability of students graduated from the Public Technological Higher Education Institute Manuel Seoane Corrales, San Juan de Lurigancho, Lima, Peru – 2019.

6. KEY WORDS: Administrative management, graduate students, employability.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominada Gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales – 2019, tuvo por objetivo fundamental determinar la relación que existe entre la variable de gestión administrativa, que realizan los directivos del centro de educación superior y la empleabilidad de los egresados, con tal de que los estudiantes que hayan concluido sus estudios en las diferentes especialidades que oferta la institución mejoren su nivel de empleabilidad, insertándose lo más pronto posible en los centros de trabajo, se mantengan o en el caso de perderlos vuelvan emplearse con mejores oportunidades de conocer e interactuar con nuevas tecnologías de punta y ventajas económicas y, en todo caso, ellos mismos generen su autoempleo, creando sus propias microempresas. La investigación en su acometida contempla y desarrolla la realidad problemática, antecedentes principios enlazados al contenido, formulando el problema, planteando la hipótesis, justificando el trabajo, presentando los objetivos y métodos, finalmente aplicando la encuesta a la muestra para realizar los procesos estadísticos que conlleve a la discusión final del resultado.

Sobre la empleabilidad en el sentido de que la formación profesional tecnológica y la formación técnica forman a sus egresados para insertarse al campo laboral, pero que, por diversas razones, no todos logran este propósito. Al respecto, existe menos oferta de empleos, cada vez se incrementa mayor cantidad de candidatos para un puesto de empleo, y bajas remuneraciones. Frente a esta realidad los directivos tienen que implementar una adecuada gestión administrativa, realizando seguimiento de sus egresados, guiar en sus prácticas pre profesionales, capacitarlos en habilidades blandas y sensibilizarlos para su titulación. Una buena gestión administrativa de los directivos de la comunidad educativa permite lograr, primero, alto nivel de empleabilidad para los jóvenes egresados, mayor opción de encontrar trabajo, excelentes remuneraciones acorde en función a los puestos de trabajo y grado de responsabilidad, en suma, tengan más posibilidades para encontrar trabajo. En segundo lugar, constituyen el aporte al capital humano de nuestros egresados, ya que mediante con la formación de profesionales técnicos y universitarios aportamos a las empresas de servicios e industriales para consolidar un nivel alto de productividad que les permita competir con las mejores de sus pares, de manera adecuada, en este mundo globalizado.

Velasco (2015) indica que en España existe menos cualificación que sobre educación, ya que los niveles de conocimientos que alcanzaron son muy altos, pero que la

formación que tienen para lograr alcanzar el mercado de trabajo es casi nula. Esta cuestión posiblemente se debe a que la estructura productiva de España relativamente sea muy baja en comparación a lo que se refiera a la cualificación, en tanto que el sistema formativo de este país instruya conocimientos que no guarda relación a lo que las empresas productivas oferten puestos de trabajo.

Así también, Ramos (2009) aludiendo a la empleabilidad manifiesta su preocupación sobre el tema del empleo y la formación educativa de la población en edad de trabajo indicando que, el orbe globalizado permite la existencia de personas sin la educación adecuada o la capacitación pertinente para lograr ingresar a centros de trabajo productivos o existen abundantes empleos improductivos que ofrecen retribuciones económicas muy bajas. El acceso de los jóvenes de 16 a 24 años a los servicios de informaciones es restringido o carecen de ello para informarse sobre el mercado de trabajo y necesitan que se les brinde el apoyo para afianzar su empleabilidad en los trabajos decentes y productivos. Es momento de romper esquemas y/o paradigmas de procedimientos viciosos de formación para el trabajo y capacitación de mala calidad que los conduce a la desocupación, consecuentemente, a la pobreza. Todos los países necesitan replantear y orientar sus políticas educacionales, adiestramiento profesional, actualización o capacitación tecnológica y políticas laborales sin ambigüedades sobre la inserción al mercado laboral, que facilite desde su formación en las escuelas su transición al mercado del trabajo y otorgar a la juventud ventajas de empleabilidad, especialmente para los jóvenes que son afectados por la incapacidad temporal o permanente y aquellos que sufren la discriminación por la religión, etnicidad y raza. Todos los países deben trazar sus objetivos y metas, preferentemente, para implementar políticas de empleabilidad referidos en cuanto a la mejora económica para la inversión en la educación, capacitación, perfeccionamiento y adiestramiento que conlleven a fortalecer jóvenes en edad de emplearse en el campo laboral, otorgándoles justos empleos con justicia social.

Guabloche y Alfageme (2013) en Moneda-foro evento realizado por el Banco Central de Reserva del Perú denominada Educación técnica en el Perú: Lecciones aprendidas y retos en un país en crecimiento en la que argumentan que en el Perú los desempeños laborales cumplen la función de impulsar la empleabilidad de los jóvenes y adultos consecuentemente la productividad en el sector industrial, de bienes y servicios que promueven aumentar el bienestar y/o calidad de vida de los habitantes del país. El sistema de educación terciario los Cepros, Institutos tecnológicos, escuelas de educación pedagógicas y tecnológicas no tienen

su propia autogestión económica ni administrativa, dependen de otra unidad operativa, en este caso la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM). Esta entidad no cumple en atender oportunamente en cantidad ni en calidad los requerimientos de sus administrados, conllevando a que dichas instituciones se retrasen o dejen de atender en cuanto al suministro de materiales, equipos e herramientas, pago de los docentes contratados, de cada especialidad. Este proceso afecta el sistema de aprendizaje de los estudiantes, los que terminan su carrera con cierta falencia en el aspecto procedimental, complicando la empleabilidad de los egresados. Entre los Ministerios de trabajo y Educación no hay coordinación, están divorciados. Falta coordinación para crear programas de prácticas pre profesionales en sus respectivos sectores. Actualmente, con cierto temor las empresas privadas y públicas aceptan mínima cantidad de practicantes y otras no las reciben, por lo que a los egresados se les hace complicado lograr su titulación, consecuentemente su empleabilidad. Las empresas deben involucrarse en la educación integral de los egresados de institutos tecnológicos ya que al final serán los que reemplacen a sus actuales trabajadores, cuando se jubilen o se retiren voluntariamente.

En Lima Este, distrito de San Juan de Lurigancho, el más poblado de Lima Metropolitana, con una población de 1162 mil habitantes al año 2018, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), está ubicado una institución del estado que oferta siete carreras para cubrir la demanda de profesionales técnicos en Computación e Informática, Contabilidad, Electrotecnia Industrial, Enfermería Técnica, mecánica automotriz, Mecánica producción e Química Industrial; los egresados del instituto se insertan en el campo laboral local, Región Lima y a nivel nacional. Generalmente, las empresas que demandan a los técnicos calificados son del sector industrial, comercial, servicios de salud, sistema de transporte terrestre, la minería, metal mecánico, sector salud tales como las postas, hospitales o clínicas del estado y privados, ESSALUD, entre otros. Los estudiantes provienen de familias de recursos económicos muy bajos del distrito otros vienen del interior del país. Para solventar sus estudios trabajan. Si estudia en la mañana trabaja en la noche y los que estudian en la noche trabajan en la mañana. En este contexto los estudiantes terminan de estudiar la mallar curricular en tres años, a quienes se les entrega un diploma de egresado. Todos se dedican a buscar trabajo en su especialidad. Pocos son los que se insertan en la actividad laboral de su especialidad o afines, algunos trabajan no en su especialidad, otros estudian y muchos no trabajan ni estudian. La gestión administrativa que realizan el personal directivo año tras año será eficiente y eficaz en hacer seguimiento de

egresados, capacitar en otras habilidades, capacitar en tecnologías de punta, actualizar, perfeccionar y por último sensibilizar para lograr su titulación, consecuentemente, el nivel de empleabilidad del egresado será alto, podrá ser aceptado o captado por las empresas, como personal altamente calificado, con buenas remuneraciones. En estas circunstancias el propósito de la presente investigación es establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados.

En México, Lázaro (2015) en su trabajo de investigación realizado sobre Las competencias profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en gestión empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las variables competencias profesionales y la variable empleabilidad. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básico, correlacional descriptivo, transversal y no experimental. Considera una población finita ya que en 2014 la cantidad de egresados fue solamente 81 estudiantes y el número de muestra se tomó como población muestra por conveniencia, debido a que no se puede localizar a todos los egresados, porque se encuentran en otros estados. Aplicó 47 encuestas para su estudio. En base a los resultados recomienda que la institución educativa debe garantizar el nivel de empleabilidad de sus egresados para la inserción laboral en correspondencia a la demanda del sector industrial y de servicios de la comunidad. Así mismo, Maslucan (2016) en su investigación La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Alhice de la ciudad de Ambato planteó como objetivo saber la impresión que motivó la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados en la empresa donde se realizó el estudio. La investigación fue correlacional descriptivo, se tuvo 68 empleados como muestra de jornada completa, el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Llega a la conclusión en que la gestión administrativa al 75% es muy mala, por lo que recomendó implementar un modelo de gestión que contribuya para que mejore significativamente el desempeño administrativo de los gerentes.

En cuanto a los trabajos previos de orden nacional, inicio invocando a, Vega, Salcedo (2014) quienes en su tesis Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Micro red Ate III-Lima, sustentado para optar el grado de magister, plantearon como objetivo encontrar la relación entre la variable percepción de la gestión administrativa y la variable satisfacción del usuario. La investigación es del tipo básica de nivel descriptivo, de diseño no experimental, transaccional correlacional, tuvo como muestra a 132 usuarios, el instrumento para recoger

la información fue el cuestionario, como técnica la encuesta. Usó el método hipotético deductivo. Concluye indicando que el 25% de los encuestados perciben buena gestión administrativa, 54% regular, 15% mala y el 6% muy mala, en tanto que 45% se encuentran medianamente satisfechos, 33% satisfechos y 17% insatisfechos. Al final establece que existe una relación moderada a fuerte ($r = 0,719$) entre la percepción de la gestión y satisfacción de los usuarios. También, Ayre (2018) en su tesis tratado sobre el Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016, planteó su objetivo en establecer si existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad. Su investigación fue del tipo teórico, correlacional de corte transversal y de diseño no experimental. Tuvo a 200 egresados de población total y una muestra por conveniencia de 90 egresados. Recogió la información a través de la técnica de encuesta, asimismo, ejecuta el instrumento con escala de Likert, éstos fueron validados en todo su contenido por el equipo de juicio de expertos. Mediante el coeficiente de alfa de Cronbach se evaluó la confiabilidad de los cuestionarios, obteniéndose los valores para el Desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados. Estos resultados muestran una relación positiva muy baja, pero que el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$ entre las variables de competencias laborables y la empleabilidad, no se rechaza la hipótesis nula. De acuerdo a los valores obtenidos concluye que las variables en referencia no están relacionadas directamente, no se rechaza la hipótesis nula.

8. METODOLOGIA

La investigación presentada fue del tipo básica según su propósito de nivel descriptivo -correlacional. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la definen de tipo básica porque está orientada a la búsqueda de la relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados bajo conocimientos de manera práctica, específica e inmediata; considerado su amplitud y validez general. Hernández, Fernández y Baptista (2014) fundamentan que la investigación correlacional posee como sostenimiento cuantificar el grado de correspondencia que se da entre dos o más variables en un entorno personal a fin de encontrar resultados probables de relación directa e indirecta de las variables presentadas.

Este estudio tiene como finalidad establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales de Lima Este y emitir hipótesis acerca de las

posibles soluciones. Se trabajó con el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional; denominado así porque no se ha realizado la manipulación de variables. Es transversal porque la correlación de datos se realizó en un mismo momento; correlacional, porque el punto base de atención es buscar la relación que existe entre las variables; y no experimental porque se observa el fenómeno en su contexto real para analizarlos y establecer relaciones entre las variables sin determinar el sentido de casualidad o pretender analizar correspondencias causales.

En tal sentido cabe indicar que, en el presente estudio de investigación los datos se recogieron en un determinado tiempo, lo que permite medir el grado de relación entre las variables Gestión Administrativa y Empleabilidad según personal administrativo y jóvenes egresados del instituto Manuel Seoane Corrales de Lima Este -2019.

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, según Bernal (2006) el método hipotético deductivo consiste en procedimientos que se inician con aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o confirmar la falsedad de las hipótesis, deduciendo de las conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 56). Asimismo, Hernández (2010) menciona al enfoque cuantitativo, porque se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (p. 4).

8. RESULTADOS

Nos permite realizar, en base a los datos procesados en el programa software SPSS 25, el análisis estadístico con el fin de formular las conclusiones.

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

H_a: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la H₀

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.030	211	0.2
Empleabilidad	0.051	211	0.2

Fuente: Elaboración propia con SPSS-25

En la tabla 1 se observa que para la variable “Gestión administrativa” su $p=0.2 > 0.05$ y para la variable “Empleabilidad” su $p=0.2 > 0.05$ por lo que se concluye que ambas variables tienen una distribución normal.

Prueba de Levene.

Prueba de homogeneidad de varianzas

Ho: Las varianzas de ambos grupos no son diferentes

H1: Las varianzas de ambos grupos son diferentes

Toma de decisión:

Si $p < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Si $p > 0.05$: Se acepta la Ho.

Tabla 2

Prueba Levene para la variable gestión administrativa

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Gestión administrativa	Se basa en la media	1.514	56	118	0.031

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

Tabla 3

Prueba Levene para la variable empleabilidad

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Empleabilidad	Se basa en la media	2.936	53	117	0.000

Fuente: Elaboración con SPSS-25.

Se observa que para la variable gestión administrativa el $p=0.031 < 0.05$ y para la variable

empleabilidad el $p=0.00 < 0.05$; por lo tanto, ambas variables no son homogéneas y no presentan homocedasticidad.

En base a los resultados mostrados en las tablas 1, 2 y 3 justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

Estadística descriptiva de las variables estudiadas

Tabla 4

Nivel de la gestión administrativa de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	9.0
Regular	130	61.6
Bueno	62	29.4
Total	211	100.0

Fuente: Elaboración propia con SPSS-25

En la tabla 4 se observa que el nivel de la gestión administrativa predominante es la regular con 130 (61.6%) seguido de la buena con 62 (29.4%) y finalmente la deficiente con 19 (9%). Figural apreciamos el nivel regular de la gestión administrativa de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019, se nota la diferencia que es más elevado que los otros dos.

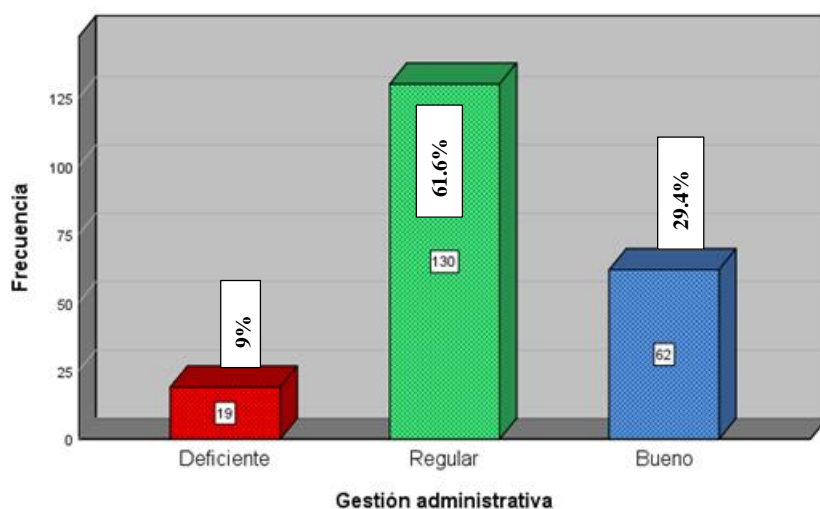


Figura 1. Nivel regular predominante de la gestión administrativa de egresados

Tabla 5

Nivel de empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	5.2
Regular	125	59.2
Bueno	75	35.5
Total	211	100.0

Fuente: Elaboración propia con SPSS-25.

En la tabla 5 se observa que el nivel de empleabilidad predominante es el regular con 125 (59.2%) seguido del bueno con 75 (35.5%) y finalmente el deficiente con 11 (5.2%).

En la figura 2 se aprecia que el nivel de empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019, es mayor que las opciones de bueno y el deficiente.

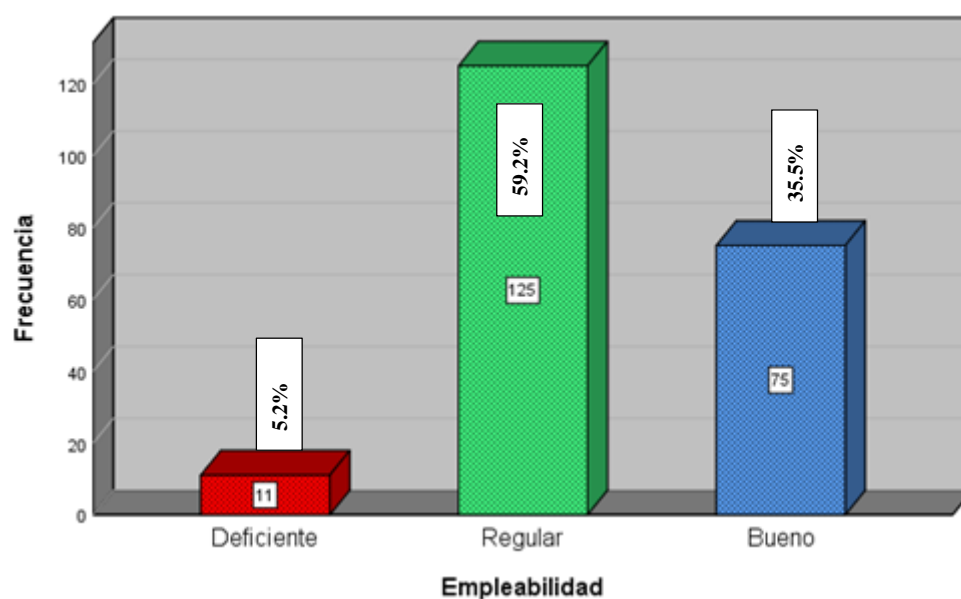


Figura 2. Nivel de empleabilidad de los egresados del instituto.

Relación entre la gestión administrativa y la empleabilidad.

Tabla 6

Distribución numérica y porcentual entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

		Empleabilidad			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Deficiente	9 4.3%	10 4.7%	0 0.0%	19 9.0%
	Regular	2 0.9%	104 49.3%	24 11.4%	130 61.6%
	Bueno	0 0.0%	11 5.2%	51 24.2%	62 29.4%
Total		11 5.2%	125 59.2%	75 35.5%	211 100.0%

Fuente: Elaboración propia con SPSS-25.

En la tabla 6 se observa que en aquellos que consideran que existe una gestión regular (61.6%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (49.3%), en aquellos que consideran que existe una gestión buena (29.4%) predominan los que consideran que existe una buena empleabilidad (24.2%) y en aquellos que consideran que existe una gestión deficiente (9%) predominan los que consideran que existe una empleabilidad regular (4.7%).

En la figura 3 en la distribución numérica y porcentual de la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019, la opción regular de la gestión administrativa implica, también, una empleabilidad regular a una tasa del 49.3% del total de los encuestados (ver figura 3).

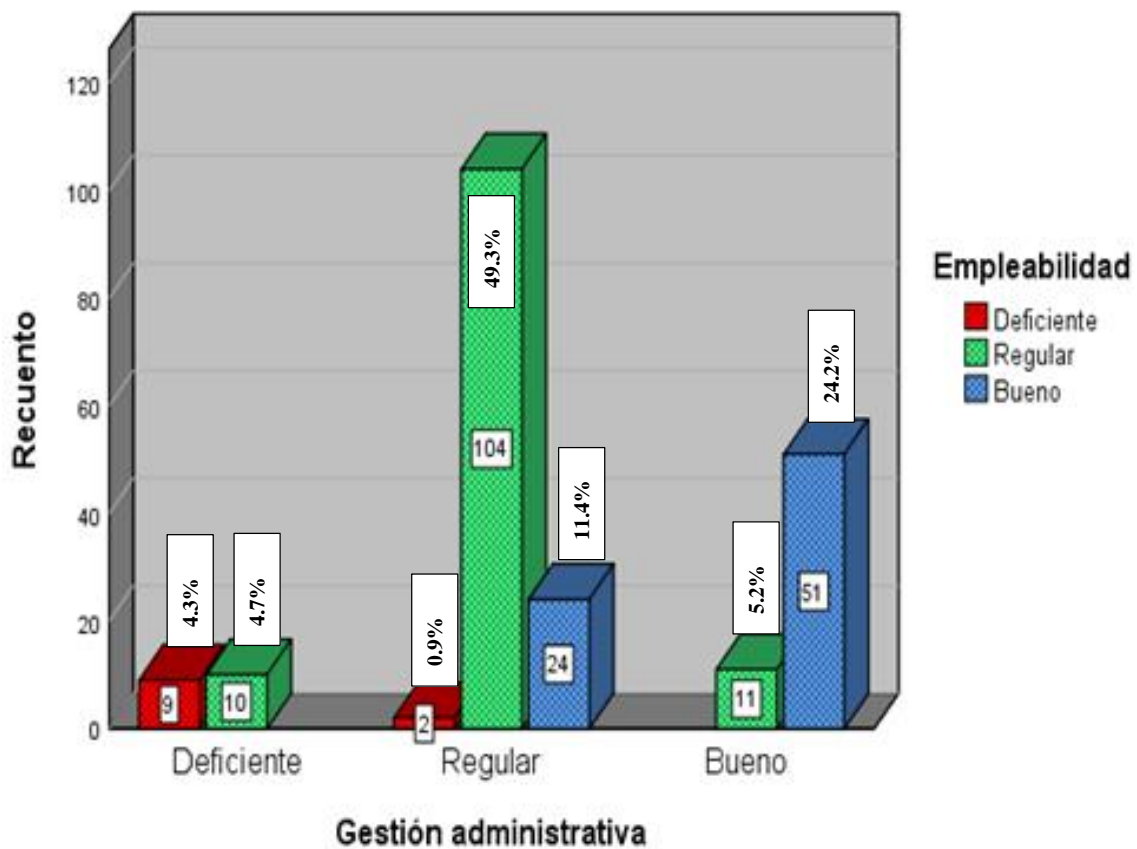


Figura 3. Distribución numérica y porcentual de la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del instituto

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y empleabilidad.

Hipótesis general (H_a)

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Hipótesis nula (H₀)

La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta H_0

Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la variable gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019.

		Empleabilidad	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.670**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	211

Fuente: Elaborado con SPSS-25.

En la tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y empleabilidad es $Rho=0.670^{**}$ lo que indica que existe una correlación positiva directa en grado alto y el $p=0.00 < 0.05$ con lo que se concluye que la relación es significativa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

Finalmente, en vista al valor de $Rho = 0.670$ y la significancia $p=0.00 < 0.05$ se descarta la hipótesis nula H_0 , la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del instituto Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019, y se acepta la hipótesis planteada o alterna H_a , la gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019.

9. DISCUSIÓN

En el presente estudio se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y la de Levene para utilizar el estadístico no paramétrico y se determinó para cada caso el coeficiente de Spearson. En base a la hipótesis general se afirmó que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la empleabilidad de los egresados del Instituto de

Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales. En dicha la hipótesis general se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y empleabilidad el valor de $Rho(p) = 0,670$ que nos indica que existe una correlación positiva directa en grado alto. Así también, la significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,01$ y en base a este valor se rechaza la hipótesis nula, consecuentemente, aceptamos la hipótesis planteada el cual es: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019. Este resultado es avalado por Vega y Salcedo (2014) quienes en su estudio Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Micro red Ate – Lima llegan a determinar el coeficiente de correlación de Spearman en $Rho(p) = 0,719$. Concluyen que, si existe una relación moderada a fuerte entre sus variables percepción de la gestión administrativa y satisfacción de los usuarios, además, indican que el 25% de los encuestados perciben buena gestión administrativa, 54% regular, 15% mala y el 6% muy mala, en tanto que 45% se encuentran medianamente satisfechos, 33% satisfechos y 17% insatisfechos. Asimismo, avala Castellano (2018) cuando establece el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho(p) = 0,403^{**}$ donde $p = 0,000 < 0,05$ llegan a la conclusión de que si existe una relación significativa entre sus variables gestión administrativa y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018.

11. CONCLUSIÓN.

En base al análisis del resultados obtenido del programa estadístico SPSS 25, se determinó que la gestión administrativa tiene un correlación positiva directa en grado alto con la empleabilidad de los egresados debido a que el valor de $Rho(p) = 0,670$ nos indica una correlación positiva directa en grado alto, así mismo, la significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,05$ y en base a este valor rechazamos la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis planteada o alterna H_a , se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes egresados. Además, del grafico de la estadística descriptiva se concluye que existe una gestión administrativa a un nivel regular con tasa de 61.6% (130), así mismo, la empleabilidad se encuentra a un nivel regular con tasa de 59.2% (125) del total de los encuetados.

12. REFERENCIAS

- Alfageme, A., & Guabloche, J. (2013). Educación Técnica en el Perú. *Moneda Foro. Lima Perú.*
- Ayre Yangali, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del mercado de Lima 2016.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación.* (6ª. ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A. DE CV.
- Lázaro. (2015). Las Competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán. Retrieved from
- Márquez, V., & Darwin, C. (2016). *Gestión administrativa del distrito de educación 12d01 y su efecto en el nivel de satisfacción de los usuarios del Cantón Babahoyo Año 2015* (Master's thesis, Quevedo UTEQ).
- Maslucán, C. (2016), En su tesis de maestría, “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador
- Vega y Salcedo (2015). *Percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los usuarios internos de los establecimientos de salud de la Microred ATE III-Lima-2014.*

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ygnacio Mendoza Sánchez, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 09057004, con el artículo titulado: “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

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

Lima, 29 de enero de 2020



.....

Ygnacio Mendoza Sánchez

DNI N°. 09057004

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02,02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo. **Sede Lima Este, S.J.L** asesora de la tesis titulada "Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corales, Lima Este - 2019", del (de la) estudiante Ygnacio Mendoza Sánchez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

San Juan de Lurigancho, 13 de febrero de 2020.



 Dra. Edith Gissela Rivera Arellano
 DNI: 41154085

 Elabora Dirección de Investigación	 Revisó Dirección de Investigación	 Revisó Vicerectorado de Investigación
--	---	---

INFORME DE TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ku=1074962468&ts=3&c=1256747711

feedback studio t.052_09057004_M /20 5 de 7

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto
de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales,
Lima Este - 2019

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

AUTOR:
Dr. Ygnacio Mendoza Sánchez
(ORCID: 0000-0002-1524-7431)

ASESORA:
Dra. Edith Gisela Rivera Arellano
(ORCID: 0000-0003-3712-5363)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de la calidad de servicio

LIMA - PERÚ

2020

Resumen de coincidencias

21 %


1	Entregado a Universida...	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	tesis.pucp.edu.pe	<1 %
7	Entregado a Pontificia ...	<1 %
8	www.theibr.com	<1 %
9	Entregado a Cranfield ...	<1 %

Página: 1 de 58 Número de palabras: 18686

Text-only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

ESP 08:50 13/02/2020

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Ygnacio Mendoza Sánchez, identificado con DNI N° 09057004, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 09057004

FECHA: 29 de enero de 2020

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trujillo	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: YGNACIO MENDOZA SÁNCHEZ

INFORME TÍTULADO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL SEOANE CORRALES, LIMA ESTE - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN