



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**“Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento  
del graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional  
de Piura. Piura, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero de Sistemas**

**AUTOR:**

Acosta Vidal, Eduardo Vicente (ORCID: 0000-0002-6229-0635)

**ASESOR:**

Dr. Huamán Chorres, James Alex (ORCID: 0000-0002-8022-0550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Información y Comunicaciones

PIURA- PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida y permitir hacer posible mis metas. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. He sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de mi centro de estudios como es la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Dr. Huamán Chorres James Alex asesor de la presente investigación quien ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	11
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	63
VI. CONCLUSIONES .....	67
VII. RECOMENDACIONES .....	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS .....	75

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización del análisis sistémico.....	14
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
Tabla 3. Expertos de validación de instrumentos.....	17
Tabla 4. Análisis Fodari.....	26
Tabla 5. W - Cosmovisión de la Realidad Problemática.....	27
Tabla 6. Matriz cruz de malta para la implementación del módulo del seguimiento al graduado. ....	40
Tabla 7. Matriz cruz de malta para la visualización de reportes de las empresas y egresados inscritos al módulo de seguimiento al graduado.....	41
Tabla 8. Matriz cruz de malta para que el egresado pueda postular a más de una convocatoria. ....	42
Tabla 9. Matriz cruz de malta para visualizar la cantidad de postulaciones por cada egresado.....	43
Tabla 10. Matriz cruz de malta para el egresado que permita ingresar su perfil profesional como hoja de vida.....	44
Tabla 11. Matriz cruz de malta para que el egresado pueda postular a más de una convocatoria. ....	44
Tabla 12. Matriz cruz de malta para el egresado que permita ingresar su perfil profesional como hoja de vida.....	44
Tabla 13. Matriz cruz de malta para para que la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral permita publicar noticias como eventos o cursos de capacitación. ....	45
Tabla 14. Sexo. ....	98
Tabla 15. Estado Civil. ....	98
Tabla 16. Trabaja actualmente.....	99
Tabla 17. Salario Egresados.....	99
Tabla 18. Considera suficiente y adecuada la formación profesional.....	100
Tabla 19. Que hacen para superar la formación recibida.....	100
Tabla 20. Opinión respecto a Formación teórica.....	101
Tabla 21. Opinión respecto a Formación práctica. ....	102
Tabla 22. Opinión respecto a Formación metodológica.....	102
Tabla 23. Opinión respecto a Formación humanista. ....	103
Tabla 24. Opinión respecto a Formación teoría de la profesión.....	103
Tabla 25. Opinión respecto a Formación práctica de la profesión.....	104
Tabla 26. Recomiendan a otros estudiar su carrera.....	104
Tabla 27. Piensan hacer al egresar.....	105
Tabla 28. Formación profesional recibida [Capacidad de análisis y síntesis].....	106
Tabla 29. Formación profesional recibida [Capacidad de organización y planificación].....	106
Tabla 30. Formación profesional recibida [comunicación oral y escrita].....	107

Tabla 31. Formación profesional recibida [Conocimiento de lengua extranjera]	107
Tabla 32. Formación profesional recibida [toma de decisiones]	108
Tabla 33. Formación profesional recibida [trabajo en equipo]	108
Tabla 34. Formación profesional recibida [trabajo en un contexto internacional]	109
Tabla 35. Formación profesional recibida [habilidades para las relaciones interpersonales]	109
Tabla 36. Formación profesional recibida [diversidad y multiculturalidad]	110
Tabla 37. Formación profesional recibida [razonamiento crítico]	110
Tabla 38. Formación profesional recibida [compromiso ético]	111
Tabla 39. Formación profesional recibida [aprendizaje autónomo]	111
Tabla 40. Formación profesional recibida [adaptación a situaciones]	112
Tabla 41. Formación profesional recibida [creatividad]	112
Tabla 42. Formación profesional recibida [liderazgo]	113
Tabla 43. Formación profesional recibida [conocimiento culturas]	113
Tabla 44. Formación profesional recibida [iniciativa y emprendedor]	114
Tabla 45. Formación profesional recibida [motivación por la calidad]	114
Tabla 46. Formación profesional recibida [sensibilidad por temas medioambientales]	115
Tabla 47. Formación profesional recibida [solución de problemas empresa]	115

## Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Dinámica de la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP .....	55
Gráfico 2. Dinámica de la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales.....	56
Gráfico 3. Dinámica para conocer desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo. ....	57
Gráfico 4. Dinámica para diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados.....	58
Gráfico 5. Gráfica dinámica del análisis desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP. ....	59
Gráfico 6. Dinámica de los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas.....	60
Figura 1. Situación del problema no estructurado .....	25
Figura 2. Modelo conceptual para la implementación del módulo del seguimiento al graduado. ....	46
Figura 3. Mapa conceptual para la visualización de reportes de las empresas y egresados inscritos al módulo e seguimiento al graduado. ....	47
Figura 4. Mapa conceptual para que el egresado pueda postular a más de una convocatoria. ....	48
Figura 5. Mapa conceptual para visualizar la cantidad de postulaciones por cada egresado. ....	49
Figura 6. Mapa conceptual para el egresado que permita ingresar su perfil profesional como hoja de vida. ....	50
Figura 7. Mapa conceptual para que la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral permita publicar noticias como eventos o cursos de capacitación. ....	51
Figura 8. Diagrama de Forrester del análisis desde un enfoque sistémico la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP .....	55
Figura 9. Diagrama de Forrester del diagnóstico desde un enfoque sistémico la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales. ....	56
Figura 10. Diagrama de Forrester para conocer desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo. ....	56
Figura 11. Diagrama de Forrester para diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados.....	57
Figura 12. Diagrama de Forrester del análisis desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres.....	58
Figura 13. Diagrama de Forrester de la evaluación desde un enfoque sistémico los requerimientos de compra. ....	59
Figura 14. Modelo del Sistema Viable .....	61

## Resumen

La investigación, tiene como objetivo general; desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura, utilizando como diseño metodológico no experimental – transversal, de tipo descriptivo y aplicada, siendo su población conformado por egresados y personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura, utilizando como instrumento de medición de datos mixtos, como el cuestionario aplicado a 339 egresados y dos guías de entrevista a egresados que trabajan actualmente, permitiendo como resultado conocer desde un enfoque sistémico las competencias profesionales que se les exigen al integrarse como profesionales en el mercado laboral, así como el grado de aprendizaje que sobre las mismas han adquirido durante su formación. Concluyendo que: “Es indispensable la inserción laboral de los egresados al mercado laboral estableciendo un vínculo con las empresas locales a través de un módulo de seguimiento al graduado para la inserción laboral.”. Por lo que se sugiere: “Que exista apoyo presupuestario no solo para el mantenimiento del módulo de seguimiento al graduado sino también para la elaboración de eventos que ayuden al egresado en cuanto a conocimientos e inserción del mercado laboral tales como ferias laborales, cursos de capacitación e información de bolsas de trabajo.”

**Palabras Clave:** seguimiento del graduado, inserción laboral, Formación recibida, formación profesional.



## **Abstract**

The research has as a general objective; develop the systemic analysis to improve the module of monitoring the graduate and labor insertion of the National University of Piura, using as a non-experimental methodological design - transversal, descriptive and applied, being its population made up of graduates and administrative staff of the National University of Piura, using as a mixed data measurement instrument, such as the questionnaire applied to 339 graduates and two interview guides to graduates who are currently working, allowing as a result to know from a systemic approach the professional competences that are required when integrating as professionals in the labor market, as well as the degree of learning that they have acquired during their training. Concluding that: "The labor insertion of graduates into the labor market is essential, establishing a link with local companies through a graduate follow-up module for labor insertion." For what is suggested: "That there is budget support not only for the maintenance of the graduate monitoring module but also for the development of events that help the graduate in knowledge and insertion of the labor market such as job fairs, training courses and information on job boards."

**Keywords:** graduate monitoring, job placement, Training received, professional training.

## I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de Piura actualmente la conforma catorce facultades con sus diferentes especialidades, en la cual se presenta el caso de que los alumnos egresados pierden contacto definitivo con la universidad. Hasta hace dos años atrás la Universidad Nacional de Piura no contaba con un programa de seguimiento al graduado por lo que no se conocía la situación del egresado al salir de la universidad.

De acuerdo a la Resolución Rectoral N°775-2018-UNP de la Universidad Nacional de Piura este proceso de seguimiento al egresado forma parte de las funciones del vicerrectorado académico, creándose la Unidad de Seguimiento al graduado (USEGIL) que forma parte de la Oficina Central de Gestión Académica (OCGA) dentro de las mejoras en su organigrama y como parte del cumplimiento de la Nueva Ley Universitaria N° 30220.

La Unidad de Seguimiento al graduado (USEGIL) tiene como función de encargarse de hacer un seguimiento al graduado una vez que sale de la universidad para determinar su aspecto académico en cuanto a su formación recibida, su formación laboral y su inserción en el mercado laboral. Para ello cuenta actualmente con un equipo de trabajo de tres colaboradores que se encargan de mantener un vínculo entre el egresado y las empresas de la localidad.

La jefa administrativa, es la responsable y encargada de la administración y toma de decisiones de la unidad. La secretaria, está encargada de la gestión documentaria. El Informático, es responsable de la administración y manejo de la base de datos de los egresados y del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral.

La unidad implementará un sistema para el alumno egresado el cual contará con acceso al sistema para poder registrar sus datos personales,

Currículum Vitae y tener acceso a convocatorias. Con la base de datos obtenida, permitirá obtener un mayor contacto con los egresados y de esta manera brindar la información a través de correo electrónico sobre cursos de capacitación con certificación gratuita, ferias laborales o información acerca de bolsas de trabajo. También podrá contar con un registro estadístico de graduados y titulados por año y semestre que les permitirá observar la tendencia de egresados por año. Esta unidad está dirigida a realizar un vínculo entre egresados y empresas, sin embargo, presenta algunos inconvenientes en la parte económica debido a que no hay el suficiente presupuesto para la compra equipos informáticos, impresión, difusión y movilidad. Otros de los inconvenientes es la falta de expositores internos de la universidad que puedan dictar cursos en temas de especialidad que demanda el alumno y egresado. La falta de convenios con empresas de la región es otro de los puntos críticos que carece la universidad en vista de que el egresado cuando termina su carrera tiene que buscar trabajo por su propia cuenta.

Debido a estos inconvenientes no se podrá movilizar para efectos de entrega de invitaciones a empresas locales, no se podría difundir mucho la publicidad de los diferentes eventos. No cuenta con personal idóneo capacitado en ciertos temas de especialización que requieren los alumnos del último año de estudio y egresados. Otro aspecto importante es que por la falta de convenios de universidad – empresas el cual disminuiría la tasa de población económica activa.

La investigación propuesta tomó como base en su desarrollo la teoría del pensamiento sistémico, esta teoría explica la existencia de una serie de significados de manera general, aplicados en diversos estudios. El enfoque sistémico se ha trasladado al campo de las ciencias del hombre como la biología y la ingeniería. Pero la sistematización teórica más amplia y rigurosa del enfoque sistémico, según Pouvreau (2013) se desarrolla desde la década de los años treinta por Ludwig von Bertalanffy, bajo el nombre de "Teoría

General de los Sistemas", formulación hecha con pretensiones de validez general, anticientífica.

La pregunta general de la investigación fue ¿Cómo se podría realizar el análisis sistémico para la mejora del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura?, definiéndose cuatro problemas específicos:

¿De qué manera se podría analizar desde un enfoque sistémico la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP??

¿De qué manera se podría diagnosticar desde un enfoque sistémico la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales?

¿Cómo se podría conocer desde un enfoque sistémico el desempleo laboral de egresados y generar ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo?

¿De qué manera se podría diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados?

¿De qué manera se podría analizar desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP?

¿Cómo se podría evaluar desde un enfoque sistémico los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas dirigidos a los egresados de la UNP?

Con el presente estudio motivó la inserción laboral a los estudiantes del último año de estudios y egresados mediante el uso de herramientas informáticas en la búsqueda de empleo, beneficiándose económicamente por que recibirán cursos de capacitación gratuita con certificación a nombre de la Universidad Nacional de Piura. La metodología empleada es captar a los alumnos que están haciendo su trámite de egresado, registrar sus datos personales y académicos a una base de datos que servirá estadísticamente para determinar con cuántos egresados cuenta la universidad por semestre y año, también brindarles información a través de su correo electrónico sobre

eventos que se realizan tal como ferias laborales, cursos de capacitación gratuitos e información de bolsas de trabajo. La investigación por ser de manera exploratoria no se realizó la contratación de hipótesis.

Por lo tanto, se planteó como objetivo general el desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura, adicionalmente se definió los siguientes objetivos específicos:

Analizar desde un enfoque sistémico la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP.

Diagnosticar desde un enfoque sistémico la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales.

Generar desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo.

Diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados.

Analizar desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP.

Evaluar desde un enfoque sistémico los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas dirigidos a los egresados de la UNP.

## II. MARCO TEÓRICO

Al revisar las fuentes bibliográficas que sirvieron de antecedentes internacionales, se ha encontrado trabajos de investigación, como lo presenta el autor Pulupa (2015), en su tesis titulada, *“Sistema de seguimiento de egresados y de inserción laboral para la Facultad de Ingeniería Ciencias Físicas y Matemática”* menciona como objetivo específico mejorar el grado de satisfacción de los egresados titulados en concordancia con la inserción laboral, por lo cual permitirá el crecimiento de la tasa de empleo de los egresados. Concluyendo que el sistema de seguimiento de egresados y de inserción laboral ofrece a sus candidatos una bolsa de empleo virtual, para ello se estudió el flujo de trabajo que emplea una bolsa de empleo con la finalidad de dar una solución manejable y factible para quienes conforman parte del sistema.

Por otro lado, se encuentra el autor Ríos (2018), en su tesis *“Implementación de un sistema de información egresados Reino de Bélgica”*, al cual mencionan como objetivo específico licitar requisitos del sistema de información sobre los egresados de la institución educativa. Concluyen que este software le permite a la institución educativa Reino de Bélgica, contar con la información actualizada de sus egresados, para fortalecer el vínculo de ellos con la institución y para compartir información de su interés. Permitiendo mejorar los procesos y la toma de decisiones.

En cambio, los autores Tirado, Tejada y Cedeño (2015), en su tesis *“Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador”*, menciona como objetivo específico conocer los itinerarios laboral y académicos de los graduados de la ULEAM, en cuanto a búsqueda de trabajo, carrera profesional, su vida académica y extra académica durante su formación educativa. Concluyen que esta investigación tiene como finalidad servir de guía a los estudiantes y egresados sobre las evaluaciones en cuanto a su rendimiento, actividades fuera de su vida académica, se comunica también su formación realizada en cuanto a la inserción laboral.

Dentro de las investigaciones nacionales encontramos al autor Hidalgo (2014), en su tesis *“Sistema informático para seguimiento de egresados de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática- UNAP, 2014”*, el cual menciona como objetivo específico evaluar la usabilidad del sistema informático empleando la escala SUS con los usuarios egresados y administrativos de la FISl. Concluyendo que se evaluó al sistema de seguimiento al graduado en cuanto a la satisfacción del usuario, empleando la escala SUS, evidenciando su alto grado de usabilidad y facilidad de aprendizaje con un promedio de 72.5, que lo califica como bueno. La evaluación se realizó con 20 usuarios, entre egresados y administrativos vinculados al seguimiento de egresados; los usuarios realizaron tareas en el sistema y luego respondieron al test estándar de la herramienta, de 10 preguntas con respuestas 5 niveles de aceptación.

Por último, el autor Leyva (2017), en su tesis *“Sistema de información de seguimiento de egresados para mejorar el proceso de acreditación de la Universidad Nacional de Trujillo 2017”*, menciona como objetivo específico incrementar el nivel de satisfacción del personal administrativo y egresados. Concluye que se alcanzó un menudo crecimiento en la satisfacción de los usuarios del sistema, del 0.5 en el puntaje del grado de satisfacción, de esta manera se logró incrementar el nivel de satisfacción del personal administrativo y egresados.

Dentro de las fuentes de información correspondiente a trabajos de tesis y artículos científicos acerca de las variables en estudio, se encontró como bases teóricas primero al Capital Humano en la educación, donde los autores Jiménez y Cota (2019), sostienen que es una inversión, es decir, que sus ingresos económicos pueden aumentar si invierte en su capacitación académica porque, al tener más conocimiento mejorará su desempeño en el mercado laboral.(...) De acuerdo a Satkaliyeva (2017), especifica que la teoría moderna del capital humano, se puede resumir en tres aspectos. (1) La oferta de mano de obra es importante donde el trabajador acepta la pérdida de ingresos pagar por una educación adicional; (2) La mano de obra

debería aumentar con el aumento de la educación por lo tanto se debe dar una mejor paga a los trabajadores más capacitados; (3) Hay que tener en cuenta el equilibrio del mercado: a largo plazo, Además el autor Landeta (2015) comenta que esta teoría presenta la capacitación como una inversión económica con la posibilidad de que se recupere a futuro en forma de mayores ingresos como producto de dicha capacitación.

Como segunda base teórica se desarrolló un análisis de literatura sobre la teoría de sistemas blandos en cuanto a los autores Lancheros, Avellaneda y Cevallos (2017), define que el sistema blando está conformado por actividades humanas, en el cual tienen un fin continuo en el tiempo y muestra problemáticas sin estructuradas; es decir aquellos problemas de difícil definición y faltos de estructura, en las que los propósitos, metas, fines son problemáticos entre sí. Guay y Wauub (2015), Los sistemas blandos tienen objetivos u objetivos mal definidos, límites y estructuras mal definidos y procedimientos de decisión difusos. Comparado con los sistemas duros. Los sistemas blandos están conformados por las siguientes fases:

Situación no estructurada: Ramos (2015) afirma de manera general se construye un esquema que representa la problemática sin un orden específico y tomando como base la observación inicial, con énfasis en los involucrados.

Situación estructurada: León (2017) señala aquí se indica el problema donde se vinculan los elementos que pertenecen la situación - problema, detallando el pasado - presente y sus cambios en el futuro y recogiendo las necesidades, aspiraciones e intereses del sistema que forman parte del problema.

Definición de los sistemas relevantes: Nuñez (2016) indica la información que se recoge de la segunda etapa va a permitir la identificación de posibles candidatos a problemas y darles solución.

Establecer los modelos conceptuales: Illescas (2016) afirma una vez especificada la definición básica, se crea un modelo conceptual es decir



elaborar un Modelo de Sistema de Actividades necesarias para obtener la transformación explicada en la definición.

Comparación de modelos conceptuales con la situación estructurada: Quispe (2017), manifiesta que en esta fase se efectúa la relación de la realidad social y los modelos conceptuales propuestos.

Reconocimiento de cambios factibles y deseables: León (2017) señala una vez que se efectúa el cotejo de los modelos conceptuales con la situación de la realidad del problema estructurada y estableciendo las diferencias, se elabora las medidas planteadas en la anterior etapa que conlleva a solucionar al problema, estos cambios se hacen en estructura, en procedimientos y en actitudes.

Acciones para mejorar la situación del problema: Illescas (2016) indica son las acciones que toman para mejorar o dar solución al problema, después de haber revisado, es decir poner en marcha de los cambios diseñados

Como tercera base teórica se estableció un análisis sobre la dimensión de inserción laboral en cuanto al autor Véndier (2018) que establece como un proceso por el cual un individuo que, en otro tiempo, nunca perteneció a la población activa, obtiene un lugar estabilizado en el sistema de empleo. (...) Otro de los autores que especifican el concepto de inserción laboral son Santana, Alonso y Feliciano (2016), que lo detallan como el proceso que admite a la persona mejorar sus condiciones de vida y situarse ante el empleo y facilitar su acceso a un puesto de trabajo. Y como última opinión encontramos al autor Durán (2017), que la sostiene como la realización de un estudio de mercado sobre el perfil profesional que demandan las empresas para diseñar un módulo de formación especializado que esté orientado a las necesidades reales del sector.

Como cuarta base teórica se constituyó un análisis sobre la acreditación universitaria para el seguimiento al egresado donde al autor Sevillano (2017), toma en cuenta la ley universitaria 30220 en los artículos

106 y 107 donde hace mención a la formación de la Asociación de Graduados y sus funciones.

Como quinta base teórica se encuentra las competencias básicas y transversales de un egresado para los autores Betancur y Mancebo (2017), sirven en distintas áreas de desempeño de las personas y en el campo laboral, son comunes a muchas o incluso todas las profesiones. (...) en cuanto a Carrera (2018), desde el punto de vista educativo estas competencias son evaluadas por el docente o también auto evaluadas dando un peso de evaluación que corresponde a un porcentaje de evaluación.

Como ultima teoría se menciona al modelo de sistema viable MSV para los autores Gómez y Martínez (2017), tomando referencia a lo citado por Nuñez (2016) permite analizar la organización de una manera flexible dándole cabida a todo tipo de estructura (por proceso, sistémica, cuadro de mando integral, etc.). Sin embargo, Puche (2014) establece que es una herramienta para diseñar o diagnosticar la estructura organizacional de un proyecto a cualquier otro tipo de organización, en favor de su viabilidad. (...) Para Grueso y Rey (2013), un sistema viable se establece a partir de tres componentes: Sistema superior, Sistema subordinado y Sistema denominado entorno y por último los autores Bastilla y Murillo (2013) este modelo centra su atención en las relaciones entre diferentes partes de la compañía conocidos como sistemas y el flujo de información entre estos, además de incluir las relaciones entre la compañía y los agentes externos a ella (entorno). Las etapas del modelo de sistema viables son:

**Planificación:** Ramos (2015) señala es el proceso estructurado y determinado con el fin de tener en consideración los argumentos necesarios de la investigación.

**Seguimiento:** Velásquez (2010) afirma verifica que cada una de las unidades operativas de la función de implementación trabajen coordinadamente para alcanzar los objetivos globales de la organización.

**Control:** Sillo (2014) indica es el responsable de monitorear y coordinar las operaciones del sistema de implementación.

Evaluación: Castellón (2014) menciona la principal función es asegurar el funcionamiento en el presente de la organización, ocupándose de su futuro y del entorno (exterior).

Política: Jacobi (2015) indica que es dar claridad sobre la dirección del conjunto, los propósitos y valores de la unidad organizativa y crear, al más alto nivel, las condiciones para la eficacia organizativa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Esta investigación es de tipo no experimental debido a que se realizó una exploración en campo mediante el uso de una encuesta y entrevista, a los egresados de la Universidad Nacional de Piura. Además, tiene característica de investigación mixta. De acuerdo a Radhakrishnan (2013), una de las categorías generales de diseño de investigación, es la investigación no experimental, en el que el investigador presta atención a los fenómenos que ocurren naturalmente. El cual se divide en dos categorías según Markan (2018) (1) Investigación exploratoria (2) Investigación descriptiva. En esta investigación se puede realizar mediante estudios de campo, investigación de facto expos e investigación de encuestas Dynamics (2013).

En segunda fase la investigación fue evaluada mediante un análisis de datos de corte transversal por que las encuestas se realizaron en los meses de setiembre y octubre del presente año a los egresados de la UNP, en un corte de cinco semanas. De acuerdo a Setia (2016), el diseño la investigación es de corte transversal es un tipo de diseño de estudio observacional. El cual tiene como objetivo según Kadir, Kamariah, Saleh y Ratnawati (2017), determinar la relación entre las variables independientes y la dependiente. Los autores Rindfleisch, Malter, Ganesan y Moorman (2008), citado por (Cross sectional study, 2019), especifica que los resultados de los datos de la investigación de corte transversal muestran una validez comparable a los resultados obtenidos de los datos longitudinales.

Los autores Ross y Onwuegbuzie (2014), especifican a la investigación mixta como una o más técnicas de análisis cuantitativo y se combinan con una o más técnicas cualitativas. Siendo su método aplicar según Abbas (2014), en referencia a una entrevista (cualitativa) y cuestionarios (cuantitativos). Los pasos del proceso de investigación mixta son: (1) Determinar el objetivo mixto del estudio; (2) Formular el objetivo de investigación mixta.

El Diseño de la presente investigación fue descriptiva por ser un método científico utilizado en la recolección de información y datos que se tomaron de los alumnos de la UNP en calidad de egresados o titulados cuando se registraron en la Unidad de Seguimiento al Graduado (USEGIL). Según el autor Hammond, Homer y Foureur (2014), una metodología descriptiva se relaciona con un tamaño de muestra menor ( $n < 20$ ). Por lo tanto, según Schuessler, Castillo, Fessler, Herrmann, Kuntz y Spencer (2018), esta metodología se fundamenta en el naturalismo y se diferencia de la fenomenología y según Jeffery y Wilson (2017), esta metodología es una forma de capturar los hechos para comprender el estado actual y dar un resumen completo de la práctica.

La investigación es explicativa porque buscó relacionar los hechos mediante el establecimiento de causa-efecto, basada en las etapas de la teoría del sistema blando. Según Kameshwar (2017), dicha investigación puede servir para la predicción y cuyo objetivo según Rahi, Alnaser y Ghani (2019), es identificar problemas y variables claves en un problema de investigación, según los autores Najib, Emirzon, Zulkifli y Alfitri (2016), indican que dicha investigación comienza a partir de un problema determinado obteniendo información, explicaciones, datos sobre cualquier cosa que se desconozca.

Y por último la investigación es aplicada, debido a que se utilizó la metodología de sistema suave desarrollada por Peter Checkland. Según (Vargas 2013), esta investigación se basa en los efectos de un estudio experimental que examina cualitativamente la deconstrucción de la comunicación de la publicidad visual eficiente y ganadora. El autor Dagdeler, Meral y Sözbilir (2018), se ocupa de responder preguntas prácticas del mundo real y dar soluciones inmediatas. Finalmente, Padgett (2017), indica que la investigación aplicada da como resultado el desarrollo de tecnologías avanzadas que aseguran ventajas científicas y tecnológicas en la comunidad mundial.

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### **Definición conceptual:**

#### **Variable independiente: Análisis Sistémico del Módulo de Seguimiento al Egresado e Inserción Laboral**

Según Popescu y Curea (2017), el análisis sistémico se implementa en tres niveles: (1) como análisis cuantitativo (2) como un análisis estructural y (3) como análisis funcional de calidad.

El Modulo de Seguimiento al Egresado e Inserción Laboral, según el artículo de la Ley Universitaria 30220, promulgada el 2014. El módulo de seguimiento al graduado consta de un sistema dirigido a los egresados de la UNP donde podrán registrarse e ingresar su información personal y curricular para ser seleccionados por las empresas registradas a dicho modulo.

#### **Definición operacional:**

#### **Variable: Análisis Sistémico del Módulo de Seguimiento al Egresado e Inserción Laboral**

Se midió la metodología del Análisis Sistémico que permitió profundizar la problemática específica de una variable desagregándola en sub-variables y de esta manera encontrar las mejores medidas para la toma de decisiones y poder dar solución al problema, para ello se utilizó un cuestionario y una guía de entrevista a egresados al igual para el módulo de seguimiento al graduado que consta de un sistema dirigido a los egresados de la UNP donde podrán registrarse e ingresar su información personal y curricular para ser seleccionados por las empresas registradas a dicho modulo.

### Operacionalización de variables:

Tabla 1. Matriz de Operacionalización del análisis sistémico

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA
Análisis sistémico	Situación no estructurada	Sistema Blando	Ordinal
	Situación estructurada		
	Definición de los sistemas relevantes		
	Elaboración de los modelos conceptuales		
	Comparación de modelos conceptuales con la situación estructurada		
	Identificación de cambios factibles y deseables		
	Acciones para mejorar la situación problema		

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

Kenton (2013), es una observación agregada de sujetos agrupados por una característica común. Según Ventura (2017), indica que la población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar.

Para el personal administrativo está formado por una población de 2 integrantes, tomándose en cuenta para ejercer una mejor administración del módulo y poder establecer un vínculo con las empresas. La población de los egresados de la UNP cuenta con 2240 alumnos graduados en referencia al ciclo académico 2018 II, en los cual estuvo involucrado las 14 facultades de la UNP como se detalla en el anexo 08 (ítem a). García, Reding y López (2013), permite a los investigadores saber cuántos individuos es necesario estudiar para estimar un parámetro con el valor deseado. Para Morone (2013), establece que una muestra es una parte del

conjunto total que se supone es representativo, es decir que dicha parte representa las características del conjunto total.

Muestra: En la presente investigación se aplicó un tipo de muestreo estratificado para los egresados, el tamaño de la muestra se determinó de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n \approx \frac{\sum_{i=1}^L N_i \sigma_i^2}{ND + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \sigma_i^2} \quad \text{y} \quad D = \frac{B^2}{4}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra del total de los estratos; Ni= # de elementos del iésimo estrato;  $\sigma^2$  = Varianza poblacional; D= % de precisión; N= Total de elementos

B = Error (0.05); P= Variabilidad positiva; (1-p) = Variabilidad negativa. Cuando se desconoce la varianza poblacional se ocupa  $\sigma^2 = p(1-p)$  dando como resultado 0.25 y donde D= 0.000625.

Luego entonces: N = 2240 Total de egresados de 14 facultades de la UNP.

$$\sigma^2 = 0.25 \quad D = 0.000625 \quad B^2 = (0.0025)$$

$$n = \frac{\sum (150*0.25) + (43*0.25) + (143*0.25) + \dots + (52*0.25) + (53*0.25) + (29*0.25)}{(2240*0.000625) + \frac{560}{2240}}$$

n = 339 tamaño de la muestra del total de las 14 facultades. Posteriormente se calculó el tamaño de la muestra por estratos, como se visualiza en el anexo 08 (ítem b) de la siguiente forma:

$$n_i = n \left( \frac{N_i}{N} \right)$$



Muestreo: Se aplicó un tipo de muestreo probabilístico por estratos como se fundamenta en el anexo N°08.

**Criterio de inclusión:**

Se ha incluido a los alumnos egresados de la UNP de las 14 facultades de la UNP.

**Criterio de exclusión:**

Para la percepción y desarrollo de esta investigación no se analizó la opinión del vice rectorado académico porque el organigrama de la USEGIL actualmente está siendo modificado por motivo del cumplimiento de las condiciones básicas del formato de licenciamiento de la SUNEDU.

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

Los instrumentos para la recolección de datos de esta investigación se utilizó un cuestionario y una guía de entrevista como se detalla a continuación:

*Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Agentes	Técnica	Instrumento
Egresados	✓ Encuesta	✓ Cuestionario Ver
	✓ Entrevista	Anexo 02
		✓ Guía de Entrevista Ver Anexo 03

**Validación**

Los instrumentos fueron validados y aprobados por docentes profesionales de la línea de investigación tal como se detalla a continuación:

*Tabla 3. Expertos de validación de instrumentos*

Nombre del experto	Cuestionario	Guía de entrevista
Dr. Iván Castillo Jiménez	Muy Bueno	Muy Bueno
Mg. Mario Seminario Atarama	Muy Bueno	Muy Bueno
Mg. Mario Nizama Reyes	Bueno	Bueno

### **Confiabilidad**

En la realización de la investigación se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach para el cuestionario aplicado a los graduados de la UNP, donde se aplicó prueba piloto de una muestra de 339 egresados en total; arrojando 0.968 para las variables Análisis Sistémico del Seguimiento al graduado, demostrando que el instrumento de la investigación es confiable tal como se detalla el anexo N°.09

### **3.5. Procedimientos**

En cuanto a la aplicación de las encuestas se realizó a 339 egresados de la Universidad Nacional de Piura. En la recolección de datos se percibió que los egresados están de acuerdo con la aplicación de la propuesta para aplicar el módulo de seguimiento al graduado.

Para la aplicación de la entrevista se contó con el apoyo de dos egresados que ya están trabajando en empresas, el cual estuvo de acuerdo con la entrevista con fines académicos y manifestó que es necesario desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento al graduado y contar con personal capacitado en la administración del sistema con la finalidad de insertar al mercado laboral a nuestros egresados y reducir el nivel de desempleo.

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

Marín y Novoa (2013). El análisis de contenido es una técnica de investigación cuya meta es formular, a partir de una información, métricas reproducibles y validas que puedan emplearse a su contexto.

- Para los egresados de la Universidad Nacional de Piura se aplicó una entrevista como primer instrumento, cuya data se procesó mediante una guía de entrevista Como segundo instrumento se aplicó un cuestionario y su información fue procesado mediante tablas usando el SPSS – 24.
- Para los administrativos de la Unidad de Seguimiento e Inserción Laboral como instrumento de análisis se aplicó una guía de entrevista.

### **3.7. Aspectos Éticos.**

Parra (2013), la ética es una filosofía práctica, cuya labor es plantear y resolver los conflictos, Según Miranda (2013), es el conjunto de principios morales que regulan la actividad de la investigación científica.

El autor de la investigación se comprometió a respetar los siguientes aspectos éticos:

Veracidad de los resultados: La información obtenida es fiable por que se obtuvo de los instrumentos de investigación a los egresados como son: la entrevista, encuesta y la evaluación cualitativa mediante el pensamiento sistémico.

Confiable de los datos: Se recogió la información de forma confidencial y dichos resultados son únicamente con fines para la investigación del proyecto

Identidad: La información fue extraída de forma anónima para proteger la identidad de los individuos que participaron en el estudio.

## IV. RESULTADOS

A fin de cumplir con los objetivos de la investigación, se aplicó un cuestionario a los egresados de la UNP y una guía de entrevista a egresados que se encuentran laborando en empresas de la región, para recoger información que sirvió en el análisis sistémico del módulo del seguimiento al graduado, dichos instrumento están estructurados con preguntas abiertas y cerradas y con alternativas de respuesta: Muy adecuado, Adecuado, Regular y Mala y fueron procesados en el software estadístico SPSS cuyos resultados indican que los encuestados concuerdan con los aspectos investigados. Los resultados se presentan a continuación, en función a los objetivos de la investigación.

### **Estadio 1: Situación del problema no estructurada**

Hace dos años la Universidad Nacional de Piura no contaba con un programa de seguimiento al graduado e Inserción laboral por lo tanto existían los siguientes aspectos:

- Carencia de conocimiento en la situación laboral del egresado al salir de la universidad por lo que pierden contacto definitivo con la universidad.
- Ausencia de convenios con empresas de la región en vista de que el egresado cuando termina su carrera tiene que buscar trabajo por su propia cuenta.
- Falta de expositores internos de la universidad que puedan dictar cursos en temas especializados que demanda el alumno y egresado.
- Poco apoyo por parte del rectorado en la parte económica debido a que no hay el suficiente presupuesto para la compra equipos informáticos, de impresión, difusión y movilidad.

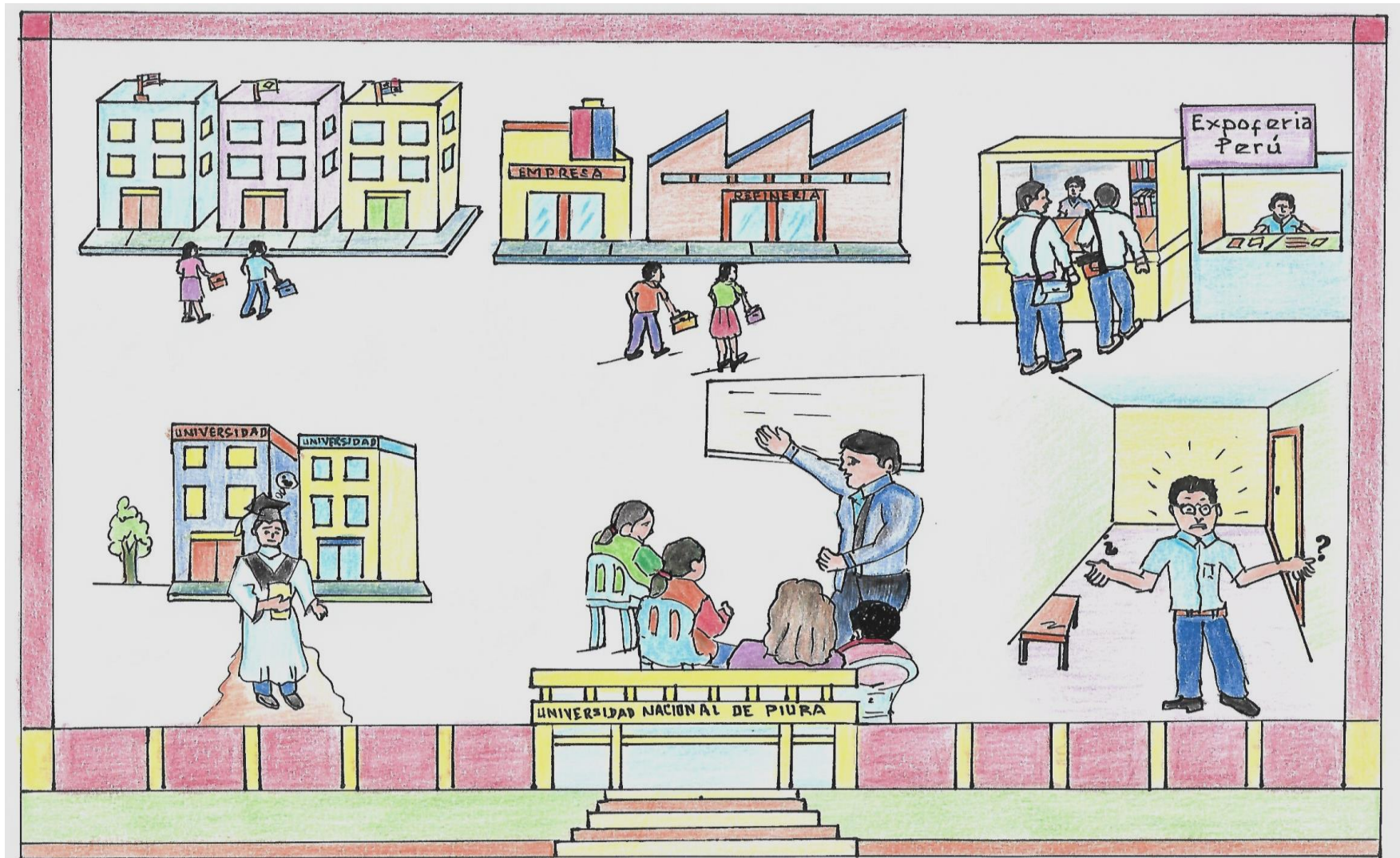


Figura 1. Situación del problema no estructurado

## Estadio 2: Situación del problema estructurada

Dentro de este ítem se aplicó el análisis del FODARI que permitió evaluar la problemática y establecer objetivos como una posibilidad de mejora como se demuestra en la siguiente tabla:

*Tabla 4. Análisis Fodari*

<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Áreas</b>
Carencia de pasantías	Convenios con la universidad UNP	Ampliar el número de pasantías	Programa de becas
Pocos convenios con empresas	Convocatorias de bolsas de trabajo	Desarrollar vínculos laborales entre empresas y egresados de la Universidad Nacional de Piura.	USEGIL
Desempleo	Inserción laboral	Realizar ferias laborales e información sobre convocatorias	USEGIL

<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Áreas</b>
Incertidumbre de la situación laboral del egresado	Contar con un registro estadístico de graduados y titulados que permita observar la situación del egresado.	Elaboración de encuestas y entrevistas para obtener información del grado de desempleo de egresados.	USEGIL
Falta de expositores internos en temas especializados.	Talleres y Cursos de capacitación de especialización	Brindar Cursos y talleres según la especialidad	USEGIL
Poco apoyo por parte del rectorado	Crear partidas presupuestarias para USEGIL	Compra de equipos informáticos, impresoras para la difusión de eventos académicos y gastos	Planificación y presupuesto esto

---

de movilidad para el traslado de entrega de invitaciones a empresas de la localidad..

---

Los resultados del FODARI permitió realizar un análisis de la problemática y a través de los objetivos se utilizaron las fortalezas para aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno y de esta manera eliminar las debilidades para protegerse de las amenazas.

### **Estadio 3: Definición de los sistemas relevantes**

Para el estadio 3 se utilizó la técnica CATWOE que permitió evaluar de manera detallada la problemática, para ello se analizó los objetivos que se formularon en el FODARI. Los pasos que siguieron fueron los siguientes:

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados de la UNP.

A (AGENTES): La unidad de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura, Vicerrectorado académico, Oficina Central de Gestión Académica, personal administrativo y expositores.

T (TRANSFORMACIÓN): Implementación del módulo de seguimiento al graduado para el registro de alumnos egresados de la UNP y de esta manera puedan tener acceso las bolsas de trabajo de diferentes empresas del entorno local, regional y nacional.

*Tabla 5. W - Cosmovisión de la Realidad Problemática*

<b>COSMOVISIÓN</b>	
WP1: Falta de gestión generar un programa de pasantías	WS1: Ampliar el número de pasantías.
WP2: Falta de gestión en la creación de convenios con empresas locales y nacionales.	WS2: Desarrollar vínculos laborales entre empresas y egresados de la Universidad Nacional de Piura
WP3: Presencia de desempleo	WS3: Realizar ferias laborales e

---

laboral de egresados de la UNP.	información sobre convocatorias
WP4: Desconocimiento de la situación laboral de egresado.	WS4: Elaboración de encuestas y entrevistas para obtener información del grado de desempleo de egresados.
WP5: Carencia de expositores internos en temas especializados.	WS5: Brindar cursos y talleres según la especialidad
WP6: Falta de apoyo en la partida presupuestal para desarrollar actividades académicas.	WS6: Compra de equipos informáticos, impresoras para la difusión de eventos académicos y gastos de movilidad para el traslado de entrega de invitaciones a empresas de la localidad.

---

O (DUEÑO): La Unidad de seguimiento al graduado, Oficina Central de Gestión Académica y Vicerrectorado académico -Piura.

E (ENTORNO): Seguimiento del egresado para insertarlos en el mercado laboral.

**CATWOE para la implementación del módulo del seguimiento al graduado.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados de la UNP.

A (AGENTES): Área de becas.

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Crear convenios y alianzas estratégicas con universidades americanas y europeas.
2. Creación de un registro de alumnos que se encuentren ubicados en el quinto superior para promocionarlos en el proceso de intercambio estudiantil.



3. Solicitar un área para programas extracurriculares que permitan capacitar a los alumnos que se encuentran en proceso de inicio para su participación de una pasantía.
4. Generar un registro de docentes que permita capacitar a los alumnos interesados según la especialización de la pasantía.
5. Generar un registro de contactos de alumnos que realizaron pasantías.

W (PROBLEMAS): Falta de gestión generar un programa de pasantías

O (DUEÑO): Área de becas.

E (ENVIROMMENT- ENTORNO):

1. El alumno mediante el intercambio genera mayor experiencia en conocimiento brindado en otros países.
2. Generar especializaciones de acuerdo a la carrera profesional tener una mejor formación académica para los egresados.
3. Genera una cultura de emprendimiento e investigación para el desarrollo de proyectos de emprendedores.
4. Intercambio de métodos y técnicas para generar nuevas tecnologías.
5. Oportunidad de formar nuevos vínculos profesionales esto permitirá mayores oportunidades de alcanzar nuevos puestos de trabajo o iniciar un emprendimiento.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Gestionar por medio de estados convenios en beneficio educativo transnacional	Crear convenios y alianzas estratégicas con universidades extranjeras.	Ser competitivo con habilidades híbridas competentes.	Amplia experiencia de intercambio de conocimientos de otros países.
Selección de alumnos del quinto superior registrados en el siga académico de la UNP.	Creación de un registro de alumnos que se encuentren ubicados en el quinto superior para	Informar a los alumnos del quinto superior referentes a oportunidades de pasantía al exterior del país abordando interrelaciones	Generar especializaciones de acuerdo a la carrera profesional.

	promocionarlos en el proceso de intercambio estudiantil.	educativas.	
Evaluar la necesidad de la creación de un área especializada en el ámbito extracurricular para el proceso de pasantías.	Solicitar un área para programas extracurriculares que permitan capacitar a los alumnos que se encuentran en proceso de inicio para su participación de una pasantía.	Generar una cultura de emprendimiento e investigación para el crecimiento profesional.	Desarrollo de proyectos de emprendedores.
Aprobar presupuesto para capacitaciones de especialización a alumnos del quinto superior.	Generar un registro de docentes que permita capacitar a los alumnos interesados según la especialización de la pasantía.	Programar capacitaciones a los alumnos del quinto superior.	Intercambio de métodos y técnicas para generar nuevas tecnologías.
Identificación de alumnos que recibieron pasantía.	Generar un registro de contactos de alumnos que realizaron pasantías.	Oportunidad de formar nuevos vínculos profesionales esto permitirá mayores oportunidades de alcanzar nuevos puestos de trabajo o iniciar un emprendimiento.	Encuestas de rendimiento según registro de alumnos de pasantías.

**CATWOE para la visualización de reportes de las empresas y egresados inscritos al módulo de seguimiento al graduado.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados de la UNP, empresas locales, regionales y nacionales.

A (AGENTES): Unidad de Seguimiento al Graduado

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Crear convenios con las empresas locales y nacionales.
2. Creación de un registro de alumnos egresados, titulados por año, semestre y especialidad.
3. Solicitar charlas y talleres por parte de las empresas.
4. Generar un registro de empresas que permita formar parte de nuestra base de datos.
5. Generar un directorio empresarial.

W (PROBLEMAS): Falta de gestión en la creación de convenios con empresas locales y nacionales.

O (DUEÑO): Unidad de Seguimiento al Graduado.

E (ENVIROMMENT- ENTORNO):

1. Contar con la oportunidad de proponer a los egresados de postular en nuevos puestos de trabajo.
2. Tener un contacto con los egresados y titulados de la UNP para mantenerlos informados sobre eventos académicos.
3. Las empresas podrán capacitar a los alumnos y egresados para prácticas pre profesionales – profesionales y cursos de especialización para una mejor formación profesional.
4. Elaboración de convenios, participación de eventos o intercambio de tecnología.
5. Actualización de datos personales del directorio de las empresas para obtener un vínculo con nuestros egresados.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Filtrar un registro de empresas locales y nacionales.	Crear convenios con las empresas locales y	Oportunidad de proponer a los egresados puestos	Ofertar propuestas de trabajo a través

		nacionales.	de trabajo.	de un módulo de seguimiento al graduado.
Identificar alumnos graduados y titulados.	a y	Creación de un registro de alumnos graduados, titulados por año, semestre y especialidad.	Tener un contacto con los egresados y titulados de la UNP.	Comunicación a través de redes sociales, emails y/o página web institucional.
Gestionar entrevistas presenciales y virtuales con empresas por medio de convenios institucionales.	y con	Solicitar charlas y talleres por parte de las empresas.	Las empresas podrán capacitar a los alumnos y egresados para prácticas pre profesionales – profesionales y cursos de especialización.	Desarrollo de cursos y charlas de capacitación.
Crear convenios con empresas locales y nacionales.		Generar un registro de empresas que permita formar parte de nuestra base de datos.	Elaboración de convenios, participación de eventos o intercambio de tecnología.	Convenios, eventos e intercambio de tecnológico.
Evaluar la creación e implantación de un directorio empresarial.	la e	Generar un directorio empresarial.	Actualización de datos personales del directorio de las empresas.	Directorio de las empresas locales y nacionales.

**CATWOE para que el egresado pueda postular a más de una convocatoria.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados de la UNP.

A (AGENTES): Unidad de Seguimiento al Graduado

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Acceder a un gran número de candidatos en la feria laboral.
2. Dar a conocer el entorno empresarial.
3. Dar a conocer al espectador el mercado laboral al que pertenece.
4. Informar a través de redes sociales convocatorias vigentes.
5. Establecer un contacto directo con las empresas.

W (PROBLEMAS): Falta de organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo.

(DUEÑO): Unidad de Seguimiento al Graduado.

E (ENVIROMMENT- ENTORNO):

1. Interactuar con los candidatos interesados para su inserción laboral.
2. Proyectar una imagen positiva de las empresas para fomentar la llegada de perfiles con talento e interactuar con los alumnos y egresados.
3. El egresado tendrá la oportunidad de elegir las empresas que realmente le interesen para su postulación a una convocatoria.
4. Insertar al mercado laboral a los egresados en puestos de trabajo para mejorar su estilo de vida.
5. El egresado obtendrá entrevistas de trabajo de una manera “fácil” de las empresas de interés.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Gestionar con la dirección académica la realización de una feria laboral con empresas afines a las carreras universitarias de	Acceder a un gran número de candidatos en la feria laboral.	Organización de ferias laborales, cursos y talleres de capacitación.	Interactuar con los candidatos interesados para su inserción laboral.

la universidad.			
Preparar a las empresas que ofertaran sus puestos laborales a los alumnos.	Dar a conocer el entorno empresarial.	Proyectar una imagen positiva de su empresa, de fomentar la llegada de perfiles con talento y de tener una conversación con los alumnos y egresados.	Proyectar una imagen positiva de las empresas para fomentar la llegada de perfiles con talento e interactuar con los alumnos y egresados.
Exponer y delimitar el rubro de la empresa con los afectos de cada postulante.	Dar a conocer al espectador el mercado laboral al que pertenece.	Obtención de Ofertas Laborales	El egresado tendrá la oportunidad de elegir las empresas que realmente le interesen para su postulación a una convocatoria.
Publicar en las redes sociales y módulo de seguimiento al graduado las ofertas laborales de acuerdo a la necesidad de la empresa.	Informar a través de redes sociales convocatorias vigentes.	Inserción al mercado laboral a los egresados en puestos de trabajo.	Insertar al mercado laboral a los egresados en puestos de trabajo para mejorar su estilo de vida.
Crear convenios que permitirán contactar empresa –	Establecer un contacto directo con las empresas.	Citas y/o entrevistas con las empresas para la selección de acuerdo al	El egresado obtendrá entrevistas de trabajo de una manera “fácil” de

alumno.		perfil profesional.	las empresas de interés.
---------	--	---------------------	--------------------------

**CATWOE para visualizar la cantidad de postulaciones por cada egresado.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados y personal administrativo de la UNP.

A (AGENTES): Unidad de Seguimiento al Graduado

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Obtención de base de datos de egresados desempleados.
2. Registro de base de datos de empresas.
3. Elaboración de encuestas y entrevistas.

W (PROBLEMAS): Desconocimiento del grado de desempleo de los egresados.

O (DUEÑO): Unidad de Seguimiento al Graduado.

E (ENVIROMMENT- ENTORNO):

1. Conocer la cantidad de postulantes que permiten mantener contacto para la información de bolsa de trabajo o eventos de inserción laboral.
2. Elaboración de una agenda de datos personales de empresas a invitar a eventos como ferias laborales o cursos de capacitación.
3. Implementar estrategias utilizando instrumentos como encuestas y entrevistas para obtener información estadística del grado de desempleo de egresados.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Solicitar registro de alumnos egresados a la oficina de grados y títulos.	Obtención de base de datos de egresados desempleados.	Registro de alumnos egresados.	Mantener en contacto con los egresados para brindar información de bolsa de trabajo o eventos para la

			inserción laboral.
Gestionar un registro de empresas a la cámara de comercio del Perú.	Registro de base de datos de empresas.	Registro de la participación de empresas seleccionadas.	Elaboración de una agenda de datos personales de empresas para invitaciones a eventos.
Recopilación de datos a través de encuestas obtenidas por los alumnos y egresados.	Elaboración de encuestas y entrevistas.	Reportes estadísticos de egresados sin empleo.	Implementar estrategias utilizando instrumentos como encuestas y entrevistas para obtener información estadística del grado de desempleo de egresados.

**CATWOE para el egresado que permita ingresar su perfil profesional como hoja de vida.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados y personal administrativo de la UNP.

A (AGENTES): Unidad de Seguimiento al Graduado

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Impartir cursos de capacitación especializados para el desarrollo de su formación profesional del egresado.
2. Brindar charlas y talleres motivacionales para su crecimiento profesional.
3. Elaboración de información estadística para creación de una base de datos.

W (PROBLEMAS): Realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP.

O (DUEÑO): Unidad de Seguimiento al Graduado.



**E (ENVIROMMENT- ENTORNO):**

1. Adquirir conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para su interacción en el entorno laboral
2. Invitar a los egresados a charlas y talleres motivacionales de aprendizaje en forma dinámica y entretenida que permitirá su desarrollo motivacional.
3. Obtención del número de postulaciones de egresados que permitieron determinar el porcentaje de empresas que insertan al mercado laboral al egresado.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Creación de un programa para desarrollo de cursos de especialización.	Impartir cursos de capacitación especializados.	Adquirir conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral	Desarrollo de cursos de especialización.
Promover charlas y talleres por parte de entidades especializadas en el tema.	Brindar charlas y talleres motivacionales.	Invitar a la reflexión y al aprendizaje en forma dinámica y entretenida	Desarrollo de charlas y talleres motivacionales
Implementar un registro estadístico de postulaciones de alumnos egresados.	Elaboración de reportes estadísticos del número de postulaciones adquiridas.	Obtención del número de postulaciones de egresados.	Determinar el porcentaje de empresas que insertan al mercado laboral al egresado.

**CATWOE para que la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral permita publicar noticias como eventos o cursos de capacitación.**

C (CLIENTES): Los egresados graduados y titulados y personal administrativo de la UNP.

A (AGENTES): Unidad de Seguimiento al Graduado

T (TRANSFORMACIÓN):

1. Instalación de equipos informática
2. Mejora del ambiente laboral.
3. Movilización en la difusión de invitaciones a empresas.

W (PROBLEMAS): Falta de apoyo en la partida presupuestal para temas académicos por parte de planificación y presupuesto.

O (DUEÑO): Unidad de Seguimiento al Graduado.

E (ENVIROMMENT- ENTORNO):

1. Automatización y productividad de proceso en la generación de información
2. La mejorara de equipos permitirá que exista un ambiente laboral agradable entre los compañeros.
3. Invitaciones a empresas para la participación de eventos.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	PROCESOS
Gestionar un presupuesto implementación tecnológica.	Instalación de equipos informáticos.	Automatización y productividad de proceso en la generación de información	Uso de innovación y tecnología.
Gestionar la compra de mobiliario y equipo.	Mejora del ambiente laboral.	La mejorara de equipos permitirá que exista un ambiente laboral agradable entre los compañeros.	Interrelaciones humanas.

<p>Gestionar presupuesto para la difusión y movilización de invitación a empresas.</p>	<p>Movilización en la difusión de invitaciones a empresas.</p>	<p>Invitaciones a empresas para la participación de eventos.</p>	<p>Emisión de invitaciones de las empresas a eventos laborales para comprometer su participación.</p>
--	--	--	---

Tabla 6. Matriz cruz de malta para la implementación del módulo del seguimiento al graduado.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar por medio de estados convenios en beneficio educativo transnacional.</li> <li>• Selección de egresados del quinto superior registrados en el siga académico de la UNP.</li> <li>• Evaluar la necesidad de la creación de un área especializada en el ámbito extracurricular para el proceso de pasantías.</li> <li>• Aprobar presupuesto para capacitaciones de especialización a alumnos del quinto superior.</li> <li>• Identificación de egresados que recibieron pasantía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear convenios y alianzas estratégicas con universidades extranjeras.</li> <li>• Creación de un registro de alumnos que se encuentren ubicados en el quinto superior para promocionarlos en el proceso de intercambio estudiantil.</li> <li>• Solicitar un área para programas extracurriculares que permitan capacitar a los alumnos que se encuentran en proceso de inicio para su participación de una pasantía.</li> <li>• Generar un registro de docentes que permita capacitar a los egresados interesados según la especialización de la pasantía.</li> <li>• Generar un registro de contactos de alumnos que realizaron pasantías.</li> </ul> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>ENTRADAS</p> <p>ACTIVIDADES</p> <p>PROCESOS</p> <p>SALIDAS</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplia experiencia de intercambio de conocimientos de otros países.</li> <li>• Generar especializaciones de acuerdo a la carrera profesional.</li> <li>• Desarrollo de proyectos de emprendedores.</li> <li>• Intercambio de métodos y técnicas para generar nuevas tecnologías.</li> <li>• Encuestas de rendimiento según registro de alumnos de pasantías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser competitivo con habilidades híbridas competentes.</li> <li>• Informar a los egresados del quinto superior referentes a oportunidades de pasantía al exterior del país abordando interrelaciones educativas.</li> <li>• Genera una cultura de emprendimiento e investigación para el crecimiento profesional.</li> <li>• Programar capacitaciones a los alumnos del quinto superior.</li> <li>• Oportunidad de formar nuevos vínculos profesionales esto permitirá mayores oportunidades de alcanzar nuevos puestos de trabajo o iniciar un emprendimiento.</li> </ul>
--	--	--





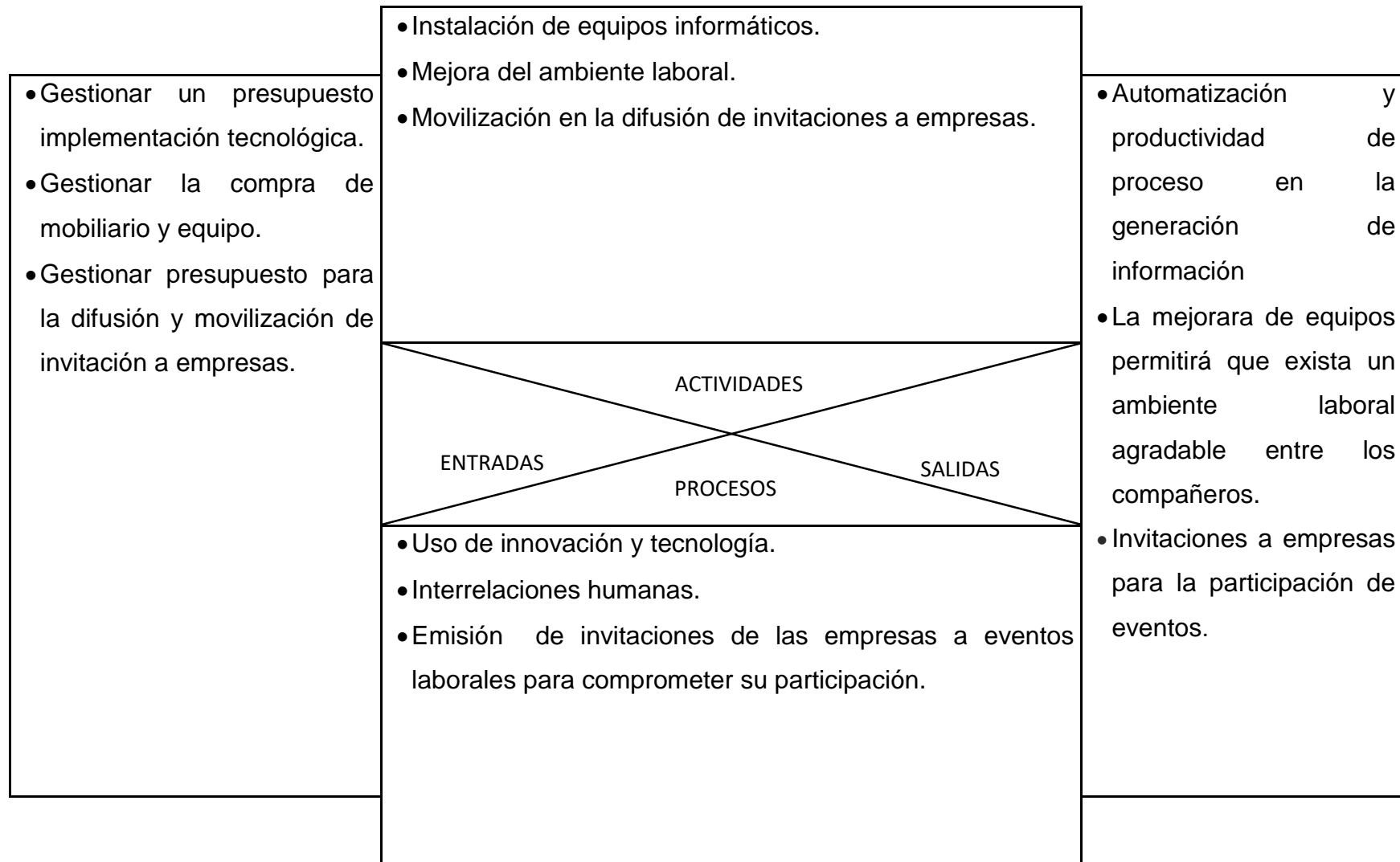
Tabla 9. Matriz cruz de malta para visualizar la cantidad de postulaciones por cada egresado.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar registro de alumnos egresados a la oficina de grados y títulos.</li> <li>• Gestionar un registro de empresas a la cámara de comercio del Perú.</li> <li>• Recopilación de datos a través de encuestas obtenidas por los alumnos y egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de base de datos de egresados desempleados.</li> <li>• Registro de base de datos de empresas.</li> <li>• Elaboración de encuestas y entrevistas.</li> </ul> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener en contacto con los egresados para brindar información de bolsa de trabajo o eventos para la inserción laboral.</li> <li>• Elaboración de una agenda de datos personales de empresas para invitaciones a eventos.</li> <li>• Implementar estrategias utilizando instrumentos como encuestas y entrevistas para obtener información estadística del grado de desempleo de egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de alumnos egresados.</li> <li>• Registro de la participación de empresas seleccionadas.</li> <li>• Reportes estadísticos de egresados sin empleo.</li> </ul>
--	--	---





Tabla 13. Matriz cruz de malta para para que la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral permita publicar noticias como eventos o cursos de capacitación.



#### Definición de Estadio 4: Elaboración de los modelos conceptuales.

En esta etapa se construyen modelos conceptuales de los sistemas establecidos en las definiciones básicas del CATWOE

Figura 2. Modelo conceptual para la implementación del módulo del seguimiento al graduado.

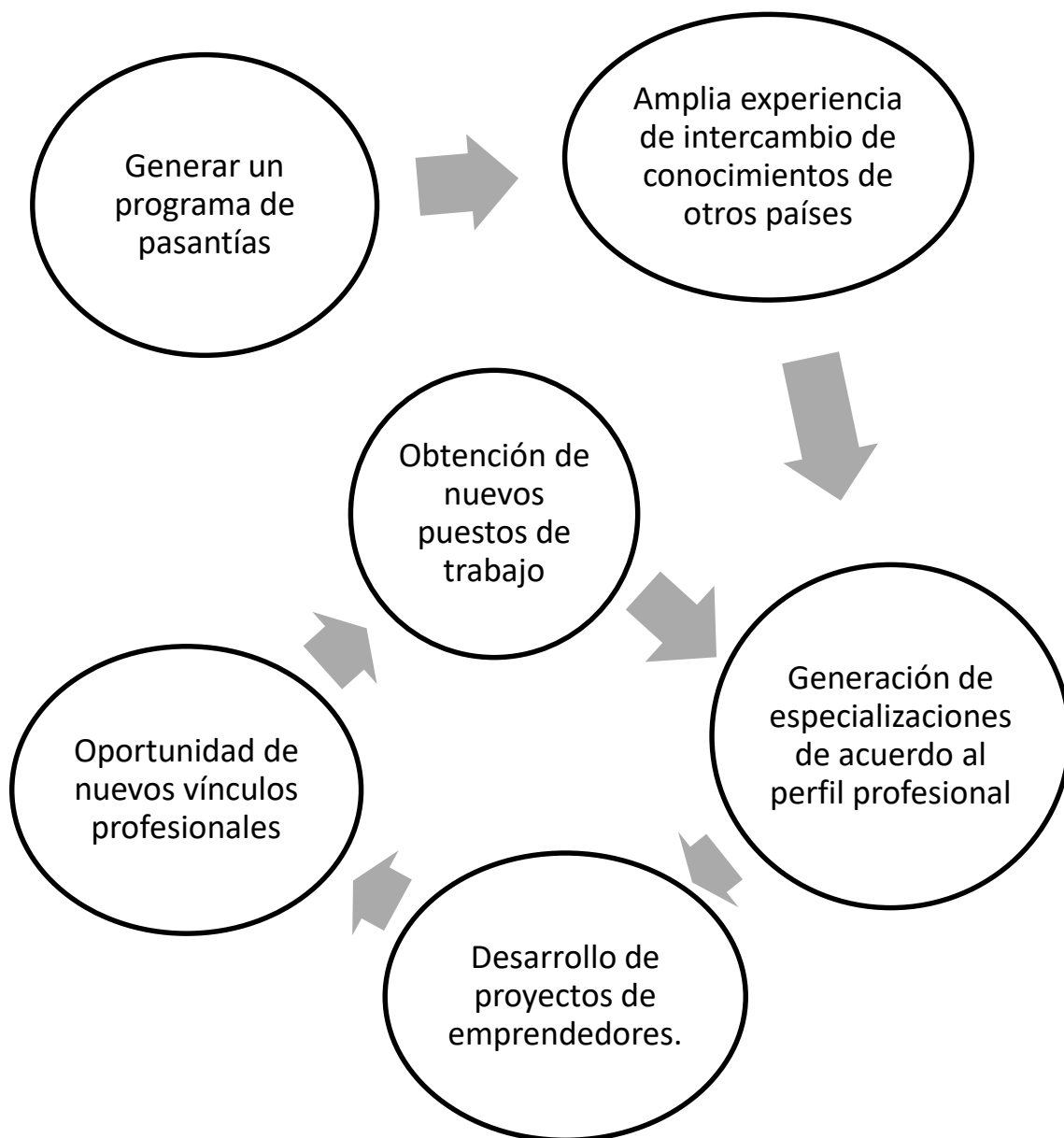


Figura 3. Mapa conceptual para la visualización de reportes de las empresas y egresados inscritos al módulo e seguimiento al graduado.

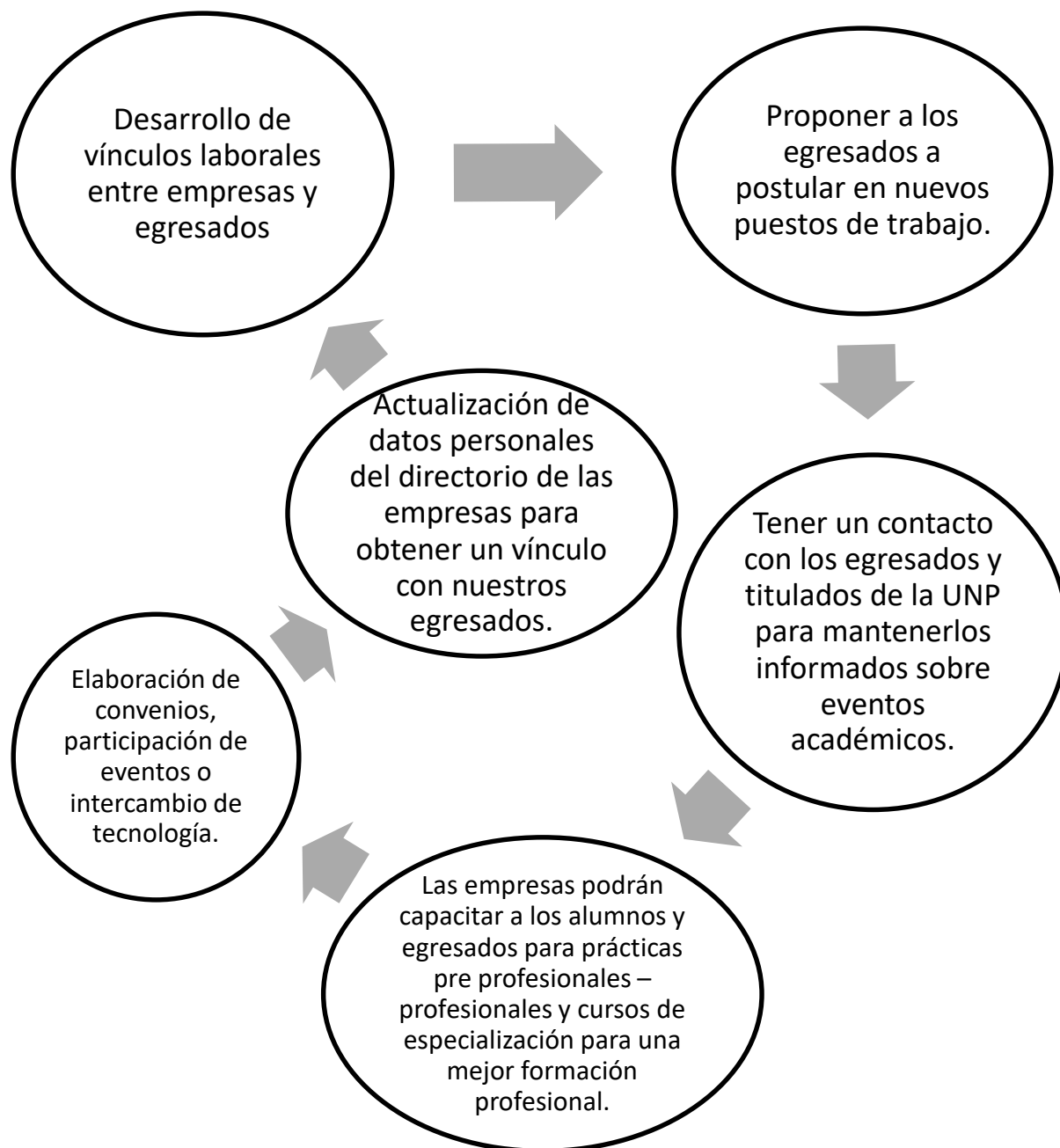


Figura 4. Mapa conceptual para que el egresado pueda postular a más de una convocatoria.

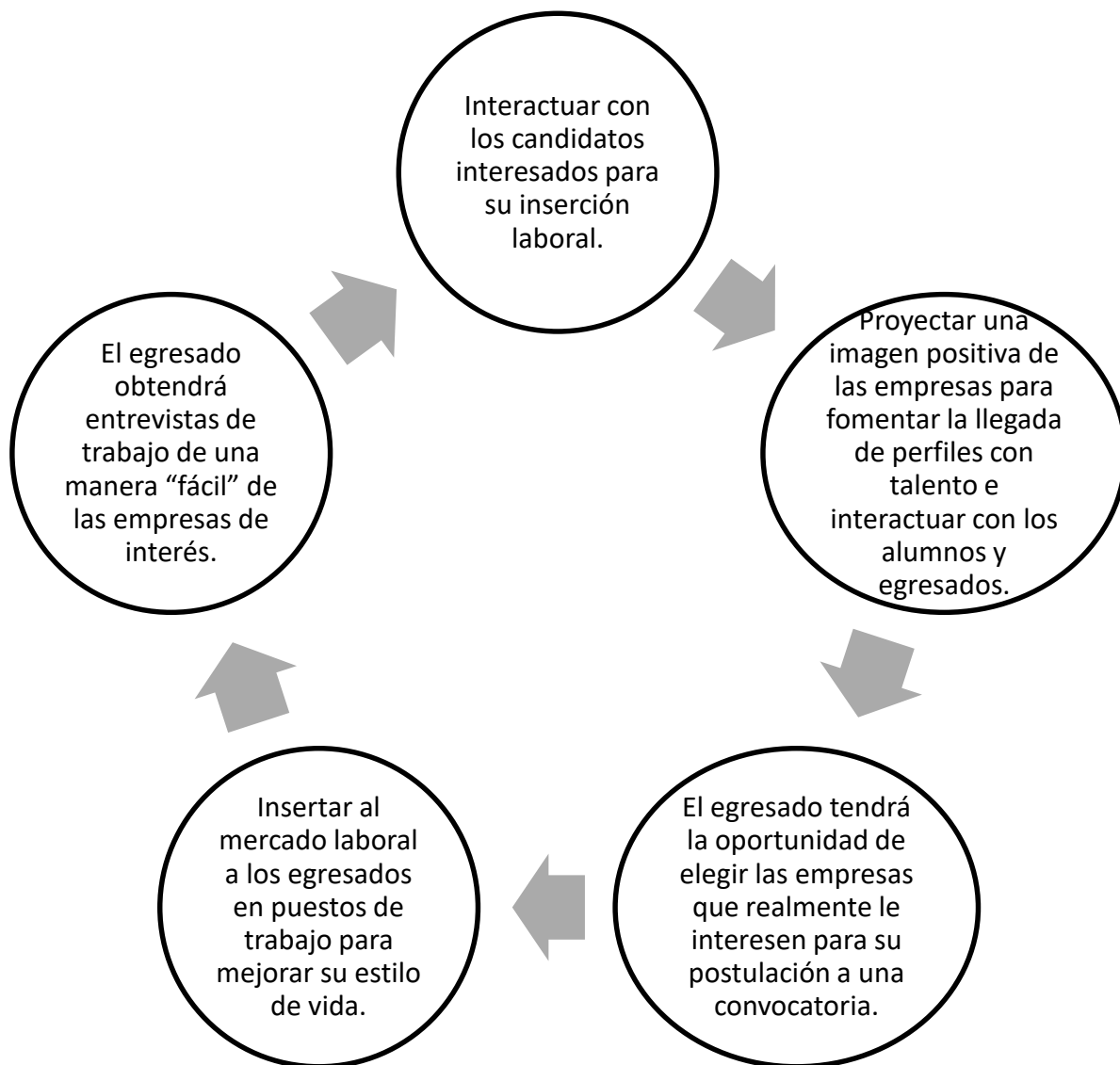


Figura 5. Mapa conceptual para visualizar la cantidad de postulaciones por cada egresado.

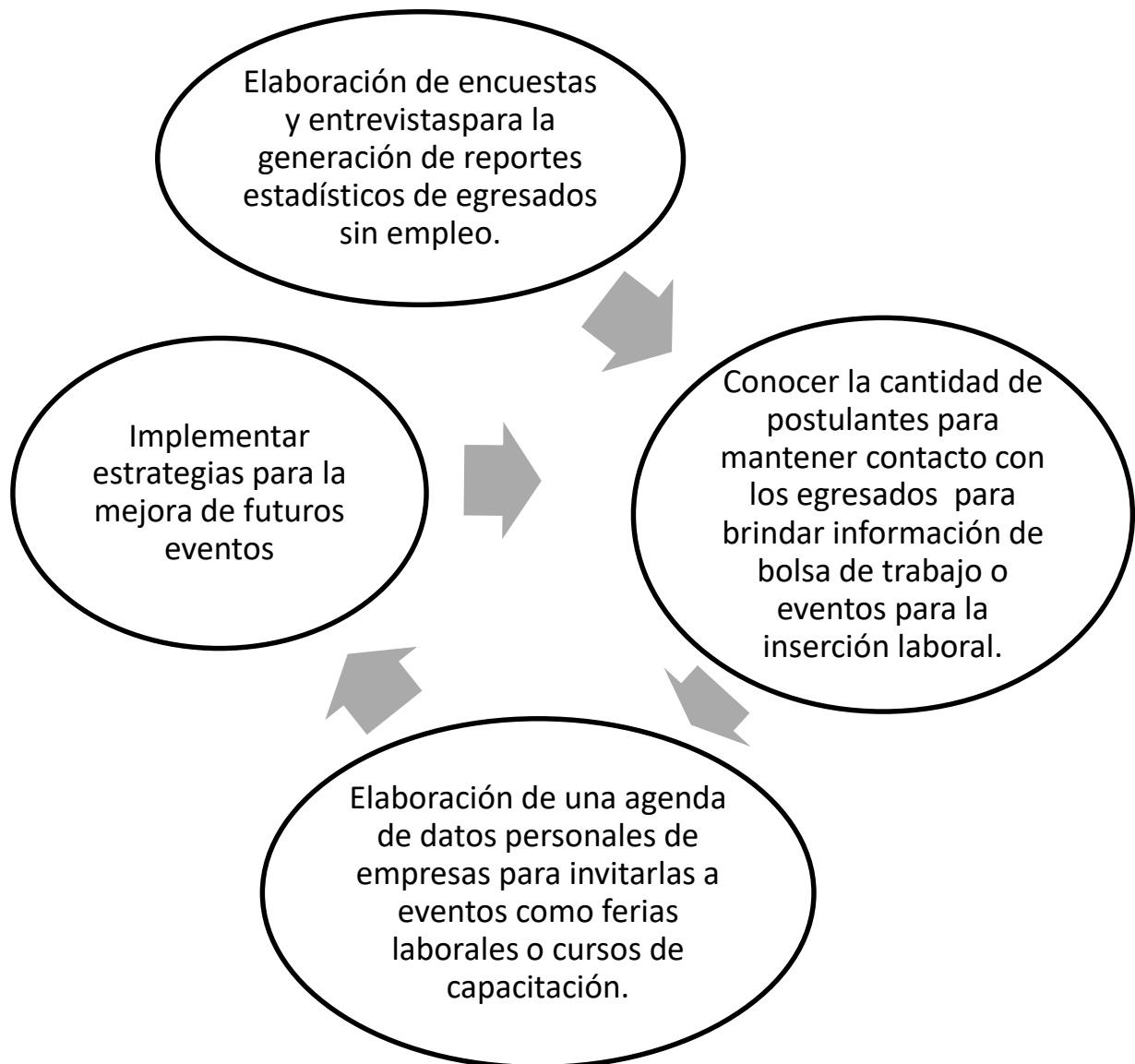


Figura 6. Mapa conceptual para el egresado que permita ingresar su perfil profesional como hoja de vida.

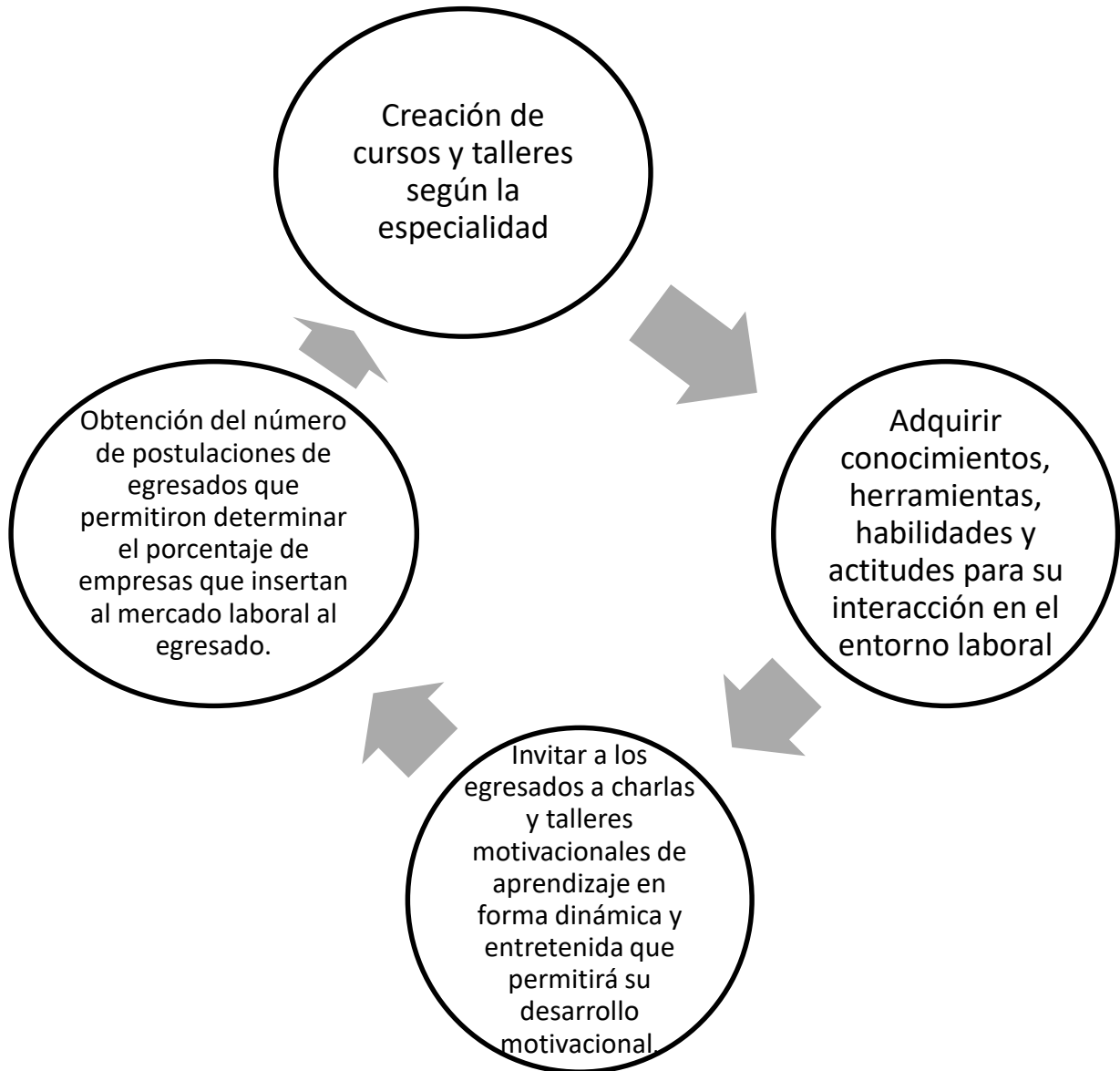
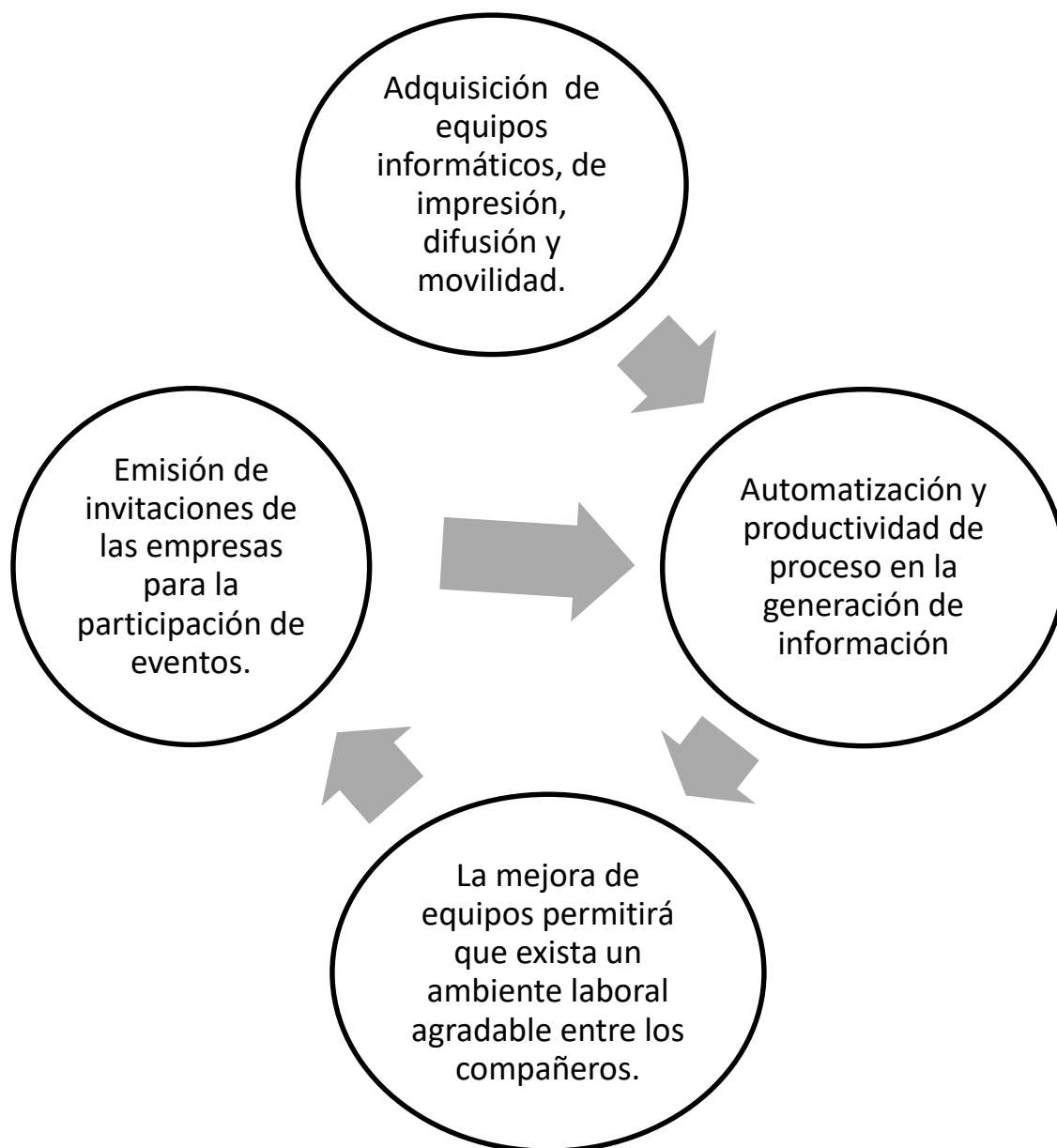


Figura 7. Mapa conceptual para que la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral permita publicar noticias como eventos o cursos de capacitación.



## **Estadio 5: Comparación del estadio 2º y 4º**

Se hace la comparación del estadio 2 con el estadio 4 debido a que en esta fase se plantea mejoras del módulo de seguimiento al graduado. Antes se carecía de un módulo de seguimiento al graduado, ahora se obtendrá muchas ventajas con su elaboración.

Actualmente la unidad de seguimiento al graduado e inserción laboral no cuenta con la implementación de un módulo de seguimiento al graduado, generando que no exista información exacta acerca de la inserción laboral de los egresados de la UNP, ahora con el estudio de la presente investigación la unidad podrá contar con un módulo que permitirá obtener reportes sobre el porcentaje de inserción laboral y poder generar un vínculo entre empresa – egresados.

Tampoco cuenta con un registro que permita saber la cantidad de empresas y egresados registrados, ahora gracias a la propuesta se propone contar con reportes que detallen las empresas y egresados que se van registrando en nuestro módulo de seguimiento al egresado.

Anteriormente el alumno no recibía información de bolsa de trabajo lo cual limitaba la oportunidad a postular a un puesto de trabajo, ahora el egresado contará con toda la información de ofertas laborales y mayores posibilidades de obtener un puesto de trabajo.

En la actualidad se desconocía el porcentaje de egresados que postulaban a empresas, ahora el egresado cada vez que ingrese al módulo y postule se generará un historial mostrando reportes estadísticos que nos detallen el porcentaje de postulaciones semestral y anual.

Se desconocía del perfil profesional del egresado, ahora a través de su hoja de vida las empresas podrán seleccionar al egresado teniendo en cuenta las habilidades blandas.

Antes no se contaba con la difusión y publicidad de bolsas de trabajo o realización de eventos de ferias laborales y cursos de capacitación, ahora el egresado se mantendrá informado y actualizado acerca de puestos de trabajo de diversas empresas y podrá asistir a diversos eventos que se organicen.



Actualmente el egresado no contaba con un portal de seguimiento al graduado e inserción laboral, ahora contará con un módulo de seguimiento al graduado amigable de fácil uso donde encontrará la información requerida de bolsas de trabajo y eventos educativos.

### **Estadio 6: Identificación de cambios factibles y deseables**

El módulo de seguimiento al graduado se propone contar con lo siguiente:

- Brindar reportes estadísticos de las empresas nacionales y locales que han sido registradas, información de bolsas de trabajo, información personal y perfil profesional como su hoja de vida del egresado, reportes estadísticos de la cantidad de egresados registrados, número de postulaciones por egresado, información sobre eventos laborales como ferias laborales y cursos de capacitación
- También podrá seleccionar las convocatorias a publicar eliminando por automatización las convocatorias vencidas y el egresado tendrá libre elección a postular al puesto de trabajo de su interés.
- El modulo mostrará información general de la cultura organizacional de la empresa.
- Para la difusión de información de eventos, podrá emitirse el envío de correos masivos a los graduados.

### **Fase de Elaboración**

Variables Intervinientes:

RP: Realización de pasantías

IC: Ampliar experiencia en intercambio de conocimientos con otros países

EP: Generación de especializaciones de acuerdo al perfil profesional

CEI: Mayor cultura de emprendimiento e investigación

VP: Oportunidad de nuevos vínculos profesionales

PT: Obtención de nuevos puestos de trabajo

EE: Desarrollo de vínculos laborales entre empresas y egresados

OL: Propuestas de ofertas laborales

CE: Contactos entre egresados  
CAE: Capacitación de alumnos y egresados para prácticas pre profesionales – profesionales y cursos de especialización  
ELN: Convenios con empresas locales y nacionales.  
EF: Participación en eventos como ferias laborales, charlas y cursos de capacitación  
FL: Realización de ferias laborales.  
BT: Información de bolsas de trabajo.  
AEE: Interacción entre alumnos, egresados y empresas.  
IA: Inserción laboral.  
ET: Obtención de entrevistas de trabajo.  
EEE: Elaboración de encuestas y entrevistas.  
MCE: Mayor contacto con los egresados.  
DP: Obtención de una agenda de datos personales de empresas  
FE: Implementación de estrategias para la mejora de futuros eventos.  
CT: Creación de cursos y talleres según la especialidad  
CHA: Adquisición de conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral  
AD: Aprendizaje en forma dinámica y entretenida.  
EI: Adquisición de equipos informáticos, de impresión, difusión y movilidad.  
GI: Mayor productividad de proceso en la generación de información.  
EC: Incremento en el envío de cartas de invitación de las empresas para la participación de eventos.  
RI: Incremento de respuesta de información.

### **Estadio 7: Acciones para mejorar la situación problema.**

Se realiza mediante la simulación de los objetivos a través del diagrama de Forrester tal como se detalla a continuación:

## Diagramas de Forrester

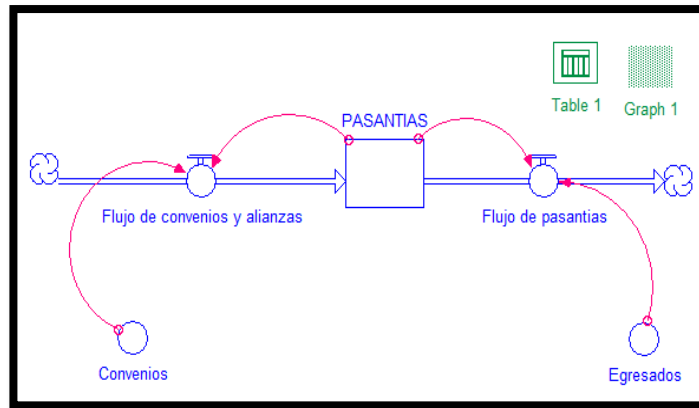


Figura 8. Diagrama de Forrester del análisis desde un enfoque sistémico la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP

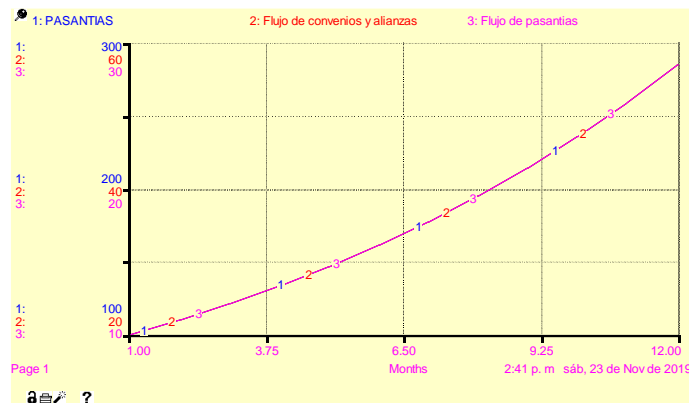


Gráfico 1. Dinámica de la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP

En la figura 8, muestra que hay un creciente en el flujo de pasantías para egresados debido a los convenios y alianzas con empresas de la región.

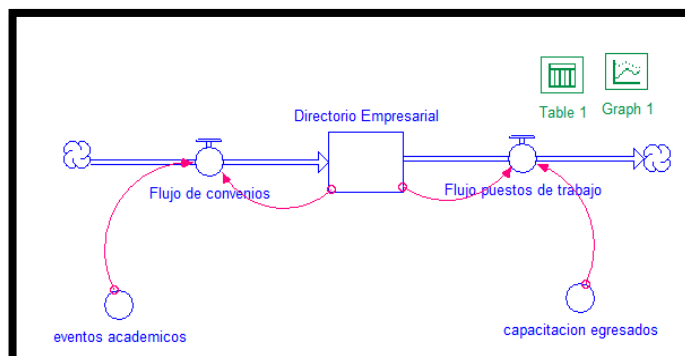


Figura 9. Diagrama de Forrester del diagnóstico desde un enfoque sistémico la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales.

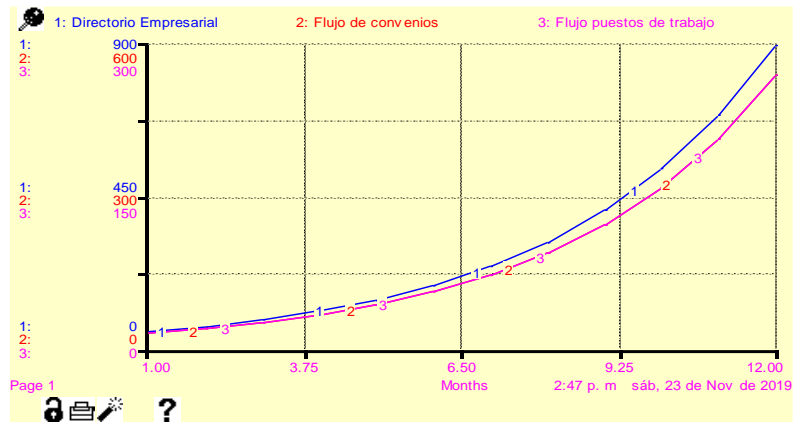


Gráfico 2. Dinámica de la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales.

En la figura 9, muestra que hay un creciente en los puestos de trabajo, esto se debe a la realización de eventos académicos como ferias laborales o cursos de capacitación para egresados con la participación de las empresas participantes con las que existen convenios, esto generará capacitación y puestos de trabajo.

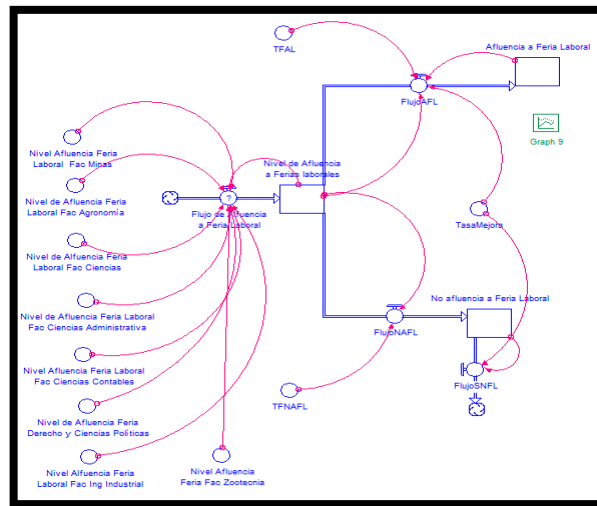


Figura 10. Diagrama de Forrester para conocer desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo.

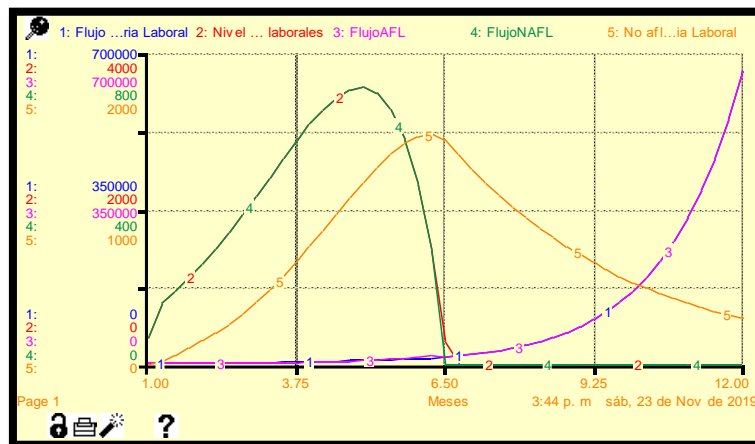


Gráfico 3. Dinámica para conocer desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo.

En la figura 10, muestra que hay un creciente en la afluencia de asistentes a la feria laboral de las diferentes especialidades esto se debe a varios factores como es la mayor difusión de estos eventos académicos.

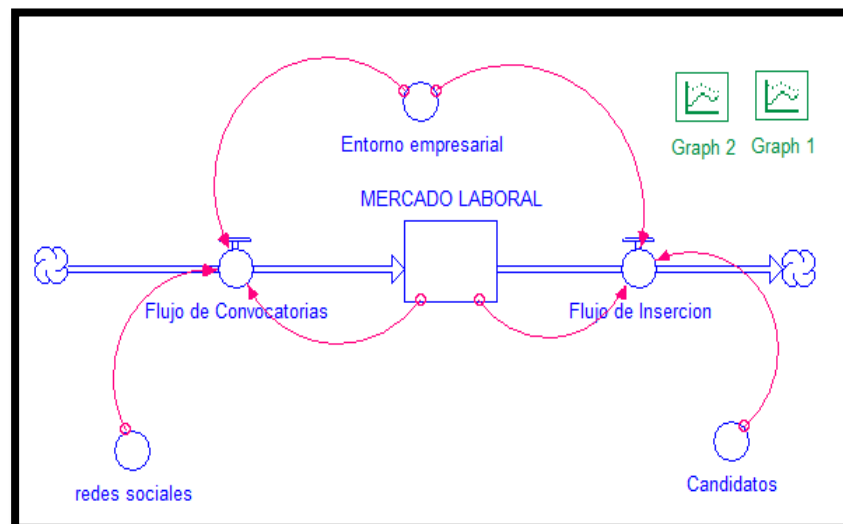


Figura 11. Diagrama de Forrester para diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados.

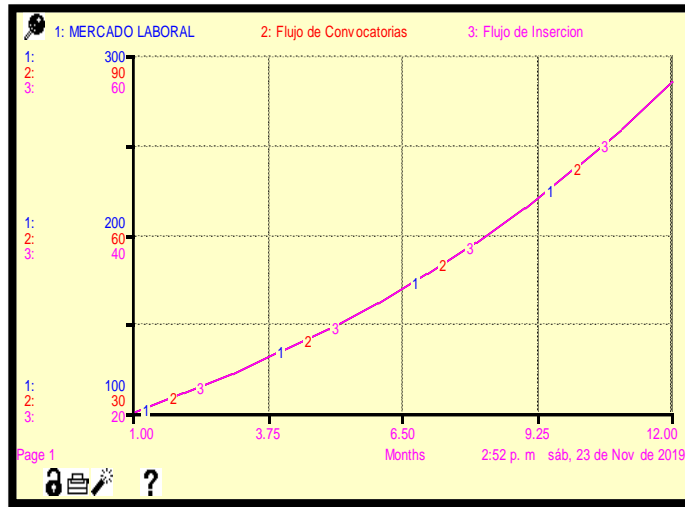


Gráfico 4. Dinámica para diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados.

En el gráfico 4, muestra que hay un creciente en el flujo de inserción laboral de los egresados, debido a la difusión de volantes, publicidad por redes sociales sobre las convocatorias de las diferentes empresas de la región con las que existen convenios disminuyendo de esta manera el grado de desempleo de los egresados.

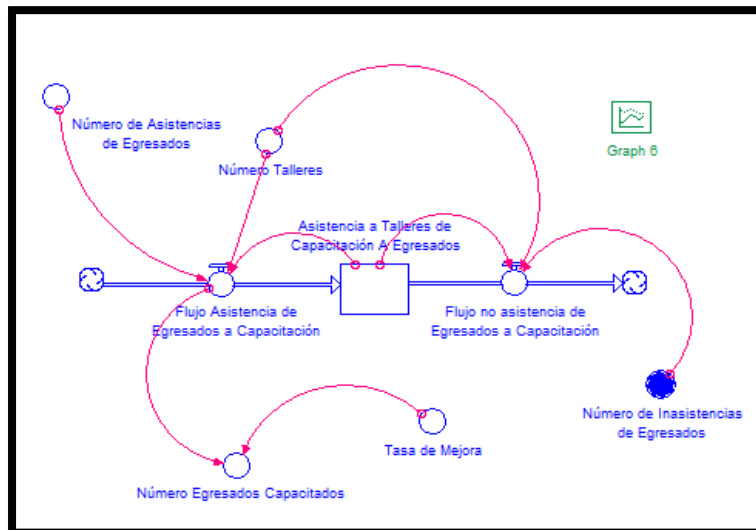


Figura 12. Diagrama de Forrester del análisis desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres.

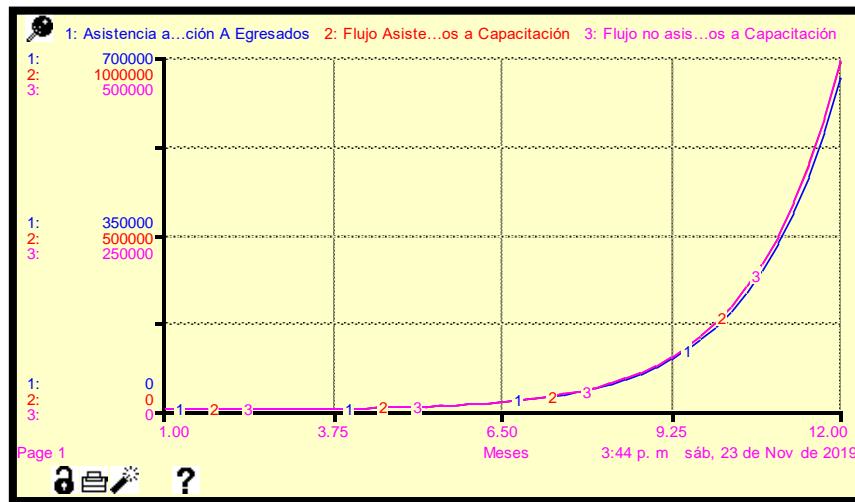


Gráfico 5. Gráfica dinámica del análisis desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP.

En el gráfico 5, muestra que hay un incremento en la asistencia de egresados a los talleres lo que es favorable por que incrementa de esta manera el número de egresados capacitados.

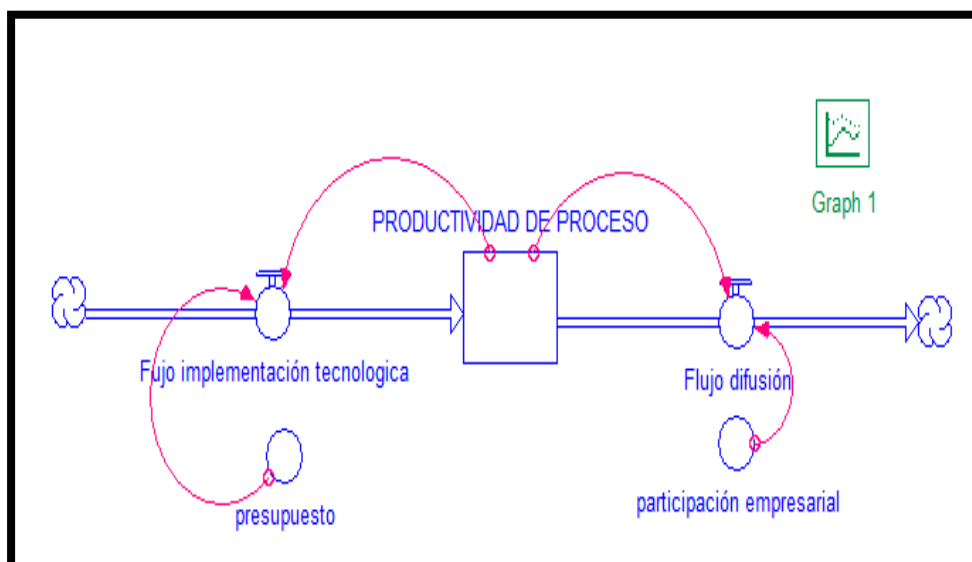
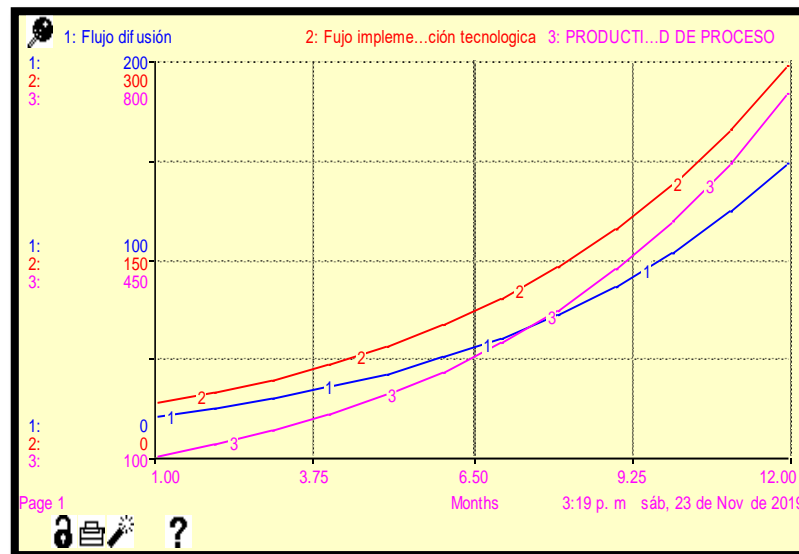


Figura 13. Diagrama de Forrester de la evaluación desde un enfoque sistémico los requerimientos de compra.



*Gráfico 6. Dinámica de los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas.*

En el gráfico 6, muestra que al tener apoyo presupuestal se permitiría incrementar la tecnología para poder difundir convocatorias y eventos y esto incrementa la participación de empresas de la región.

### **Modelo de Sistema Viable**

Basado en el análisis sistémico se genera el modelo viable que comprende los principios y leyes de la organización.



Figura 14. Modelo del Sistema Viable

**Políticas**



**Inteligencia**

Elaboración de un módulo de seguimiento al graduado que inserte al mercado laboral a los egresados de la UNP.

Convenios con empresas locales, regionales y nacionales para darles oportunidad de empleo a los egresados UNP.

Capacitaciones en cursos, charlas y talleres organizados por las diferentes empresas para actualizar a los egresados en temas de su especialización.

**Monitoreo y Control**

**Monitoreo**

- Las empresas realizarán convocatorias a través del módulo de seguimiento al graduado para insertar a los egresados al mercado laboral
- Reporte de asistencias de egresados a las capacitaciones realizadas.
- Reporte de asistencias de egresados que asisten a la feria laboral organizada por la USEGIL.
- Reporte de egresados que hacen uso del módulo de seguimiento

**Control**

- Vicerrectora académica.
- Jefa de OCGA.
- Jefa de USEGIL - UNP.
- Encargado del área informática de USEGIL.

## Implementación (Cómo transformar)

- Contar con personal especializado manejo de base de datos y estadística.
- Contar con personal docente especializado para el desarrollo de cursos de capacitación.
- Establecer talleres y charlas periódicas organizadas por las empresas para capacitar a los egresados UNP.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación estuvo orientada a elaborar un análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura. Periodo: 2019. En la que se aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos tales como: Un cuestionario a 339 egresados de la Universidad Nacional de Piura y una guía de entrevista aplicada para egresados de la mencionada institución educativa.

Respecto al objetivo específico 1, referido a analizar desde un enfoque sistémico la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP, los resultados como se indica en la tabla 35, muestran que la contribución para el logro de competencias sobre conocimiento de otras culturas y costumbres es considerada por un 58,4% como adecuada y un 3,5% determina que es mala. Según la imagen 16 de la gráfica dinámica de la ampliación del programa de pasantías dirigido a egresados de la UNP quiere decir que hay un creciente en el flujo de pasantías para egresados debido a los convenios y alianzas con empresas de la región.

Hidalgo (2014) desarrolló el Sistema Informático de Seguimiento de Egresados de la FISI -UNAP, con la adecuada aplicación de la metodología RUP, lo que permitió sistematizar el proceso de registro de los datos personales, profesionales y laborales de los egresados y la generación de encuestas con fines de análisis estadísticos, que servirán de insumo para mejorar la oferta académica de la facultad acorde a las exigencias del mercado laboral local, regional y nacional. En la presente investigación se propone con el uso del módulo mejorar el seguimiento al graduado y lograr su inserción laboral, a través del logro de pasantías por medio de alianzas y convenios tanto en empresas locales, nacionales e internacionales, así como la realización de ferias laborales para generar puestos de trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, referido a Diagnosticar desde un enfoque sistémico la mejora en la gestión de creación de convenios con

empresas locales y nacionales, los resultados muestran según la entrevista realizada al asistente Administrativo de la Constructora Rodema que la creación de convenios con empresas locales generará más fuentes de trabajo a los egresados. Según la imagen 17 de la gráfica dinámica de la mejora en la gestión de creación de convenios con empresas locales y nacionales detalla que hay un creciente en los puestos de trabajo, esto se debe a la realización.

Respecto al objetivo específico 3, referido a generar desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo los resultados según la entrevista realizada al analista de crédito de Cooperativa de Ahorro y Crédito Norandino – Piura, menciona que la organización de ferias laborales trae oportunidades a los egresados por las capacitaciones y talleres que realizan algunas de las empresas participantes. Según la imagen 19 de la gráfica dinámica para conocer desde un enfoque sistémico la organización de ferias laborales en la contribución de puestos de trabajo, muestra que hay un creciente en la afluencia de asistentes a la feria laboral de las diferentes especialidades esto se debe a varios factores como es la mayor difusión de estos eventos académicos.

Pulupa (2015) con su propuesta de investigación incorpora y automatiza las relaciones entre los estudiantes graduados y/o egresados de la facultad de ingeniería, por lo cual incorpora información de sus hojas de vida y permite recabar información por medio de encuestas, cuya información ayuda a conocer los factores existentes en el campo laboral, se coincide con estos resultados ya que mediante el presente trabajo de investigación y con el módulo se podrá registrar los principales datos de los egresados, su CV y podrán acceder a las diversas convocatorias, bolsas de trabajo, ferias laborales y capacitaciones.

Respecto al objetivo específico 4, referido a diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados. Como se indica en la tabla 8 el porcentaje más alto está representado por persona que no trabajan con un 56,9%, seguido de un 38,6% que laboran en el sector privado.

Con estos resultados podemos inferir que si bien es cierto que en la tabla 7 se obtuvo que la mayoría de los encuestados son solteros, en la presente tabla se obtiene que casi la mitad de los encuestados no trabajan y esto se debería a diversos factores como a que al terminar la carrera se dedican a realizar estudios de profesionalización como las maestrías. Según la imagen 21, de gráfica dinámica para diagnosticar desde un enfoque sistémico el grado de desempleo de los egresados muestra que hay un creciente en el flujo de inserción laboral de los egresados, debido a la difusión de volantes, publicidad por redes sociales sobre las convocatorias de las diferentes empresas de la región con las que existen convenios disminuyendo de esta manera el grado de desempleo de los egresados.

Tirado, Tejada y Cedeño (2015), consideraron la implementación del sistema a partir de un proyecto piloto en el que se consideró a la totalidad de unidades académicas. La finalidad del proyecto piloto fue la institucionalización del sistema de seguimiento y la capacitación de todos sus agentes, es decir, de los coordinadores de seguimiento de cada facultad. La conclusión del proyecto piloto fue la constitución de un sistema de seguimiento laboral de los graduados, apoyado en el uso de un observatorio laboral digital. En la Universidad Nacional de Piura la Unidad de Seguimiento al graduado (USEGIL) tiene como función de encargarse de hacer un seguimiento al graduado una vez que sale de la universidad, pero esto resulta insuficiente por la cantidad de personas que la constituyen, teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes que egresan ciclo a ciclo de las diversas facultades; lo ideal sería que cada facultad cuente con esta unidad de seguimiento del egresado para garantizar una mayor inserción laboral.

Respecto al objetivo específico 5, referido a analizar desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP. Según los resultados como se indica en la tabla 11, en relación a que, si no consideran que recibieron una formación profesional suficiente y adecuada, el 8,6% asistiría a cursos de capacitación y el 1,5% estudiaría por su propia cuenta. Según la entrevista dada al asistente administrativo de la

constructora Rodema – Piura menciona que es necesario el dictado de cursos o talleres de capacitación según la especialidad para poder brindar a los egresados una educación con calidad. Según la imagen 23 de la gráfica dinámica del análisis desde un enfoque sistémico la realización de cursos y talleres dirigidos a los egresados de la UNP muestra que hay un incremento en la asistencia de egresados a los talleres lo que es favorable por que incrementa de esta manera el número de egresados capacitados.

Respecto al objetivo específico 6, referido a Evaluar desde un enfoque sistémico los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas dirigidos a los egresados de la UNP. Muestra los resultados de la entrevista dada al analista de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Norandino – Piura donde menciona la importancia del apoyo presupuestario por parte de la universidad para la creación de estos eventos. Según la imagen 25 de la gráfica dinámica de los requerimientos de compra para la realización de actividades académicas dirigidos a los egresados de la UNP, muestra que al tener apoyo presupuestal se permitiría incrementar la tecnología para poder difundir convocatorias y eventos y esto incrementa la participación de empresas de la región.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se llega a concluir que es indispensable la inserción laboral de los egresados al mercado laboral estableciendo un vínculo con las empresas locales y nacionales a través de un módulo de seguimiento al graduado como se detalla a continuación:

1. El desarrollo de pasantías para los egresados favorece y potencia las competencias profesionales previstas en el perfil profesional del egresado en su trayectoria además les permite aumentar la experiencia laboral, conocer el contexto de la empresa y obtener una visión más amplia acerca de las actitudes que se debe tomar en una organización, Asimismo les permite la interacción con otras personas a través de intercambio de conocimientos y habilidades blandas.
2. La Suscripción de convenios entre la Universidad y las instituciones y/o empresas permiten la mejora de la calidad de vida personal, académica y profesional de los egresados; con lo que los egresados obtendrán mayores oportunidades de insertarse al mercado laboral.
3. El desarrollo de las ferias laborales contribuye a que los egresados se informen de las diferentes oportunidades laborales que ofrecen las empresas locales y nacionales, además tomarán conocimiento del tipo de perfil que requiere el mercado laboral, según la formación académica obtenida, asimismo fomenta el acercamiento de los egresados con las diversas empresas
4. A partir de las encuestas aplicadas a los egresados, se determinó el grado de desempleo y a la vez establecer estrategias de mejora para la inserción laboral de los egresados.
5. La capacitación a través de cursos y talleres dirigidos a los egresados, contribuyen a mejorar su nivel académico y profesional para su desempeño laboral.
6. La asignación oportuna de los recursos (bienes y servicios) aseguran el éxito de las actividades programadas en el proceso de seguimiento al egresado

## VII. RECOMENDACIONES

- Proponer convenios interinstitucionales a nivel nacional e internacional para el desarrollo de pasantías, que mejoren la calidad académica y profesional del egresado. También se recomienda mayor apoyo y guía al pasante por parte de la universidad
- Mayor búsqueda de Empresas o Instituciones públicas y privadas para efectos de mayor cobertura de egresados beneficiarios.
- Establecer el desarrollo de las ferias laborales como actividades fijas en el plan de trabajo del seguimiento al egresado. Establecer coordinaciones entre las dependencias existentes para la concretización de las actividades en mención
- Elaborar estrategias de mejora para reducir el nivel de desempleo de los egresados.
- Elaborar un plan de capacitación continua (realización de cursos, talleres, charlas, asesorías de empleo) que contribuyan a elevar la calidad académica y profesional del egresado como también establecer actividades orientadas a instruir sobre los diversos procedimientos a seguir para la obtención de un puesto de trabajo.
- Requerir oportunamente los recursos necesarios para asegurar la realización de las actividades que demanden el proceso de seguimiento al egresado y solicitar el apoyo de un presupuesto para dichas actividades de los egresados.



## REFERENCIAS

- ABBAS, A., 2014. The Value of Mixed Research Method for Investigating a new Technology. *European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies; Kidmore End* [en línea]. Kidmore End, United Kingdom, Kidmore End: Academic Conferences International Limited, pp. 192-200. [Consulta: 28 abril 2019]. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/1546005040/abstract/25496BC2E61C48C9P/Q/10>.
- BASTILLA, M. y MURILLO, L., 2013. Modelo de sistema viable aplicado a una empresa de transporte de carga - entrekarga. *instname:Universidad de los Andes* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/19506>.
- BETANCUR, N. y MANCEBO, M., 2017. La Formación E Inserción Profesional De Los Licenciados En Ciencia Política De La Universidad De La República: Entre El Legado Histórico Y Los Desafíos a Futuro. *Revista Uruguaya de Ciencia Política; Montevideo*, vol. 26, no. 2, pp. 1-26. ISSN 07979789.
- CARRERA, P., 2018. Diseño del sistema académico por competencias de la Escuela de Turismo y Hospitalidad de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Gestión Turística*, no. 13, pp. 113-127. ISSN 0718-6428. DOI 10.4206/gest.tur.2010.n13-05.
- CASTILLÓN, D., 2014. Modelo de sistema viable para la mejora organizacional del I.E.S.T.P. San José - Tintay Puncu - Tayacaja. *Universidad Nacional del Centro del Perú* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1448>.
- Clasificadores Presupuestarios. <https://www.mef.gob.pe/es/clasificadores-presupuestarios> [en línea], 2018. [Consulta: 20 mayo 2018]. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe/es/clasificadores-presupuestarios>.
- DAGDELER, K., MERAL, E. y SÖZBILIR, M., 2018. Researchers' Perceptions of Scientific Research and Educational Research 1. *Cumhuriyet International Journal of Education; Sivas*, vol. 7, no. 2, pp. 102-120. DOI <http://dx.doi.org/10.30703/cije.351470>.
- DURÁN, R., 2017. La eficiencia energética ilumina el mercado laboral. *Cinco Dias; Madrid* [en línea]. Madrid, Spain, Madrid, 2017. [Consulta: 10 mayo 2019]. ISSN 16993594. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/1887031288/citation/40A8D3F551264E41PQ/17>.
- Dynamics of Research. *Kashmir Images; Srinagar* [en línea], 2013. Srinagar, Iceland, Srinagar, 2013. [Consulta: 28 abril 2019]. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/1326345448/abstract/D97713E1B2B24356P/Q/15>.

- GARCÍA, J., REDING, A. y LÓPEZ, J., 2013. Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, vol. 2, no. 8, pp. 217-224. ISSN 2007-5057.
- GRUESO, M. y REY, Cl., 2013. Hacia la construcción de un Modelo Integral de Organizaciones Saludables. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia*, vol. 19, no. 4, pp. 625-638. ISSN 1315-9518.
- GUAY, J. y WAAUB, J., 2015. Application of a territorial soft system approach for conceptual modeling of an agroecosystem. *Environment Systems & Decisions; New York*, vol. 35, no. 3, pp. 363-374. ISSN 21945403. DOI <http://dx.doi.org/10.1007/s10669-015-9536-7>.
- HAMMOND, A., HOMER, C. y FOUREUR, M., 2014. Messages from Space: An Exploration of the Relationship between Hospital Birth Environments and Midwifery Practice. *HERD: Health Environments Research & Design Journal; London*, vol. 7, no. 4, pp. 81-95. ISSN 19375867.
- HIDALGO, A., 2014. Sistema informático para seguimiento de egresados de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática- Unap, 2014. *Universidad Nacional de la Amazonía Peruana* [en línea], [Consulta: 28 abril 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/UNAP/4702>.
- ILLESCAS, R., 2016. Modelo Sistémico de Mejora Continua para la optimización de procesos comerciales en empresas de telecomunicaciones: caso Grupo Visión Perú. *Universidad Peruana Unión* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/391>.
- JACOBI, R., 2015. Aplicación del modelo de sistemas viables para la mejora del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pazos. *Universidad Nacional del Centro del Perú* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1432>.
- JEFFERY, H. y WILSON, L., 2017. New Zealand occupational therapists' use of adventure therapy in mental health practice. *New Zealand Journal of Occupational Therapy; Wellington*, vol. 64, no. 1, pp. 32-38. ISSN 11710462.
- JIMÉNEZ, J. y COTA, R., 2019. Relationship Between Schooling and Income Under the Perspective of the Theory of Human Capital. Case Study. *Revista de Comunicación de la SEECI; Madrid*, no. 48, pp. 87-108. ISSN 15759628. DOI <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2019.48.87-108>.
- KADIR, A., KAMARIAH, N., SALEH, A. y RATNAWATI, 2017. The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses' adaptability on service quality in public hospitals of Wajo. *International Journal of Quality and Service Sciences; Bingley*, vol. 9, no. 2, pp. 184-202. ISSN 1756669X. DOI <http://dx.doi.org/10.1108/IJQSS-10-2016-0074>.
- KAMESHWAR, N., 2017. Predicting and explaining outcome after stroke. *Neurology India; Mumbai* [en línea], vol. 65, no. 6. [Consulta: 4 mayo 2019]. ISSN 00283886. DOI <http://dx.doi.org/10.4103/0028-3886.217998>. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/1963851889/abstract/85A2CABBA6644D5C/PQ/6>.

- KENTON, W., 2013. Understanding Population Statistics. *Investopedia* [en línea]. [Consulta: 11 mayo 2019]. Disponible en: <https://www.investopedia.com/terms/p/population.asp>.
- LANCHEROS, K., AVELLANEDA, N. y CEBALLOS, Y., 2017. Modelo para la asignación de terrenos en el marco de la Reforma Rural Integral. *Estudios Políticos; Medellín*, no. 50, pp. 326-351. ISSN 01215167. DOI <http://dx.doi.org/10.17533/udea.espo.n50a17>.
- LANDETA, J., BARRUTIA, J., GARZA, J. y ARAUJO, A., 2015. Initiatives for the improvement of continuous management training/Iniciativas para la mejora de la formación continua directiva. *Cuadernos de Gestión; Bilbao*, vol. 15, no. 1, pp. 61-91. ISSN 11316837.
- LEÓN, G., 2017. LA METODOLOGÍA DE SISTEMAS SUAVES EN LA PROMOCIÓN DEL TURISMO EDUCATIVO DE LOS RECURSOS TURÍSTICOS DEL DISTRITO DE CONCHAMARCA, PROVINCIA DE AMBO - REGIÓN HUÁNUCO, 2016. *Universidad de Huánuco* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/715>.
- LEYVA, E., 2017. Sistema de Información Web de seguimiento de egresados para mejorar el proceso de acreditación de la Universidad Nacional de Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo* [en línea], [Consulta: 17 junio 2019]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10039>.
- MARÍN, A. y NOBOA, A., 2013. *Conocer lo Social: Estrategias, técnicas de construcción y análisis de datos*. S.l.: Antonio Lucas Marín. ISBN 978-84-7074-636-9.
- MARKAN, R., 2018. An Empirical Study on the Awareness and Usage of RTI Act 2005 by Indian Students in Northern India. *Productivity; New Delhi*, vol. 59, no. 2, pp. 175-185. ISSN 00329924.
- MAZHITOVA, S., SATKALIYEVA, T., TASPENOVA, G., ABELDANOVA, A. y MALGARAEVA, Z., 2017. Theoretic and Methodological Bases of Human Capital Development. *Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova*, vol. 8, no. 6(28), pp. 1837-1841. ISSN 2068696X. DOI [http://dx.doi.org/10.14505/jarle.v8.6\(28\).18](http://dx.doi.org/10.14505/jarle.v8.6(28).18).
- MIRANDA MONTECINOS, A., 2013. Plagio y ética de la investigación científica. *Revista chilena de derecho*, vol. 40, no. 2, pp. 711-726. ISSN 0718-3437. DOI 10.4067/S0718-34372013000200016.
- MORONE, G., 2013. Métodos y técnicas de la investigación. , pp. 18.
- NAJIB, A., EMIRZON, J., ZULKIFLI, H. y ALFITRI, 2016. Community Involvement as a Strategy for Accountability Corporate Performance Rating Assessment Program (proper). *e-BANGI; Bangi*, vol. 11, no. 2, pp. 485-497. ISSN 19853505.
- Nueva Ley Universitaria 30220. *SUNEDU* [en línea], 2014. [Consulta: 21 septiembre 2019]. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>.
- NUÑEZ, N., 2016. Impacto de las tecnologías de la información y la comunicación mediante metodología de sistemas blandos en la infraestructura tecnológica del

centro de Educación Técnico Productivo Nuestra Señora del Carmen del Distrito de San Miguel. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/671>.

PADGETT, M., 2017. Research Among Keys to Security Health. *Army; Arlington*, vol. 67, no. 6, pp. 9-10. ISSN 00042455.

PARRA, M., 2013. Aspectos éticos en la investigación cualitativa. *Revista de Enfermería Neurológica*, vol. 12, no. 3, pp. 118-121. ISSN 1870-6592.

PATRY, J., 2013. Beyond multiple methods: Critical multiplism on all levels. *International Journal of Multiple Research Approaches; Maleny*, vol. 7, no. 1, pp. 50-65. ISSN 18340806.

POPESCU, A. y CUREA, S., 2017. About the Health of the Economy – as a Living System Integrated in the Ecology of Our World. *Calitatea: Acces la Success; Bucharest*, vol. 18, no. S2, pp. 348-350. ISSN 15822559.

POUVREAU, D., 2013. The project of “general systemology” instigated by Ludwig von Bertalanffy: Genealogy, genesis, reception and advancement. *Kybernetes*, vol. 42, no. 6, pp. 851-868. ISSN 0368-492X. DOI 10.1108/K-05-2013-0090.

PUCHE, J., 2014. Análisis cualitativo del Modelo de Sistemas Viables sobre proyectos software del sector TIC en Castilla y León. *Dirección y Organización*, vol. 0, no. 52, pp. 26-37. ISSN 2171-6323.

PULUPA, W., 2015. Sistema de seguimiento de egresados y de inserción laboral para la Facultad de Ingeniería, Ciencias Físicas y Matemática de la Universidad Central del Ecuador. [en línea], [Consulta: 28 abril 2019]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4313>.

QUISPE, R., 2017. La metodología de sistemas blandos en la implementación de tecnologías de la información en las empresas de turismo de la ciudad de Puno. *Universidad Nacional del Altiplano* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4169>.

RADHAKRISHNAN, G., 2013. Non-Experimental Research Designs: Amenable to Nursing Contexts. *Asian Journal of Nursing Education and Research; Raipur*, vol. 3, no. 1, pp. 25-28. ISSN 22311149.

RAHI, S., ALNASER, F. y GHANI, M., 2019. Designing Survey Research: Recommendation for Questionnaire Development, Calculating Sample Size and Selecting Research Paradigms. *Economic and Social Development: Book of Proceedings; Varazdin* [en línea]. Varazdin, Croatia, Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA), pp. 1157-1169. [Consulta: 4 mayo 2019]. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2188521137/abstract/85A2CABBA6644D5C/PQ/10>.

RAMOS, J., 2015. Assessment of a Master's Program in Education. Through the SSM. *Educación y Humanismo*, vol. 17, no. 29, pp. 84-103. ISSN 01242121. DOI 10.17081/eduhum.17.29.1255.

- RINDFLEISCH, A., MALTER, A., GANESAN, Sh. y MOORMAN, C., 2008. Cross-Sectional versus Longitudinal Survey Research: Concepts, Findings, and Guidelines. *Journal of Marketing Research*, vol. 45, no. 3, pp. 261-279. ISSN 0022-2437. DOI 10.1509/jmkr.45.3.261.
- RÍOS, N., 2018. Implementación de un sistema de información egresados reino de Bélgica. *instname:Universidad Pontificia Bolivariana* [en línea], [Consulta: 28 abril 2019]. Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/3920>.
- ROSS, A. y ONWUEGBUZIE, A., 2014. Complexity of quantitative analyses used in mixed research articles published in a flagship mathematics education journal. *International Journal of Multiple Research Approaches; Maleny*, vol. 8, no. 1, pp. 63-73. ISSN 18340806.
- SANTANA, L., ALONSO, E. y FELICIANO, L., 2016. La Inserción Sociolaboral De Jóvenes En Riesgo De Exclusión Social/Social-Labour Insertion of Young People at Risk of Social Exclusion. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía; Madrid*, vol. 27, no. 3, pp. 61-75. ISSN 11397853.
- SCHUESSLER, Z., CASTILLO, L., FESSLER, Sh., HERRMANN, R., KUNTZ, D. y SPENCER, B., 2018. A Qualitative Description of Nurses' Experiences With Incorporating Research Into Practice. *The Journal of Continuing Education in Nursing; Thorofare*, vol. 49, no. 7, pp. 299-306. ISSN 00220124. DOI <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20180613-05>.
- SETIA, M., 2016. Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian Journal of Dermatology*, vol. 61, no. 3, pp. 261-264. ISSN 0019-5154. DOI 10.4103/0019-5154.182410.
- SEVILLANO, S., 2017. El sistema de acreditación universitaria en el Perú: marco legal y experiencias recientes. *Revista de Educación y Derecho*. [en línea], vol. 0, no. 15. [Consulta: 11 mayo 2019]. ISSN 2386-4885. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/18400>.
- SILLO, J., 2014. Diseño de un modelo de sistema viable para mejorar la estructura organizacional en la Sucursal Huancayo del Banco Interbank. *Universidad Nacional del Centro del Perú* [en línea], [Consulta: 25 mayo 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1151>.
- TIRADO, R., TEJEDA, R. y CEDEÑO, G., 2015. Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, vol. 44, no. 173, pp. 125-156. ISSN 0185-2760. DOI 10.1016/j.resu.2015.04.005.
- VARGAS, J., 2013. Resultados De La Investigación Aplicada Del Analisis De Contenido En La Comunicación Publicitaria Gráfica. *Revista de Comunicación de la SEECI; Madrid*, no. 32, pp. 41-71. ISSN 15759628.
- VELÁSQUEZ, N., 2010. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN DOS CENTROS DEL HOGAR DE CRISTO. ,
- VÉNDIER, E. y VULTUR, M., 2018. La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología; Ensenada* [en línea], no.

19. [Consulta: 10 mayo 2019]. ISSN 16681584. DOI  
<http://dx.doi.org/10.24215/23468904e067>. Disponible en:  
[https://search.proquest.com/docview/2216953026/abstract/9205EBE600844BB4P  
Q/1](https://search.proquest.com/docview/2216953026/abstract/9205EBE600844BB4PQ/1).

VENTURA, J., 2017. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 43, no. 4, pp. 0-0. ISSN 0864-3466.

## ANEXOS

### Anexo 1: Carta de Autorización de la Organización

VICERRECTORADO ACADÉMICO  
OFICINA CENTRAL DE GESTIÓN ACADÉMICA  
UNIDAD DE SEGUIMIENTO AL  
GRADUADO E INSERCIÓN LABORAL



Piura, 24 de febrero de 2020

Lic. Gloria Cruz Chiroque  
Jefa de la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral

Asunto: carta de consentimiento para la realización de proyecto de investigación

Por medio de la presente, yo, Lic. Gloria Cruz Chiroque, Jefa de la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral de la Universidad Nacional de Piura, otorgo la presente carta de consentimiento para realizar el proyecto de investigación en lo que respecta al análisis sistémico del egresado.

Asimismo, se recalca que el único fin de la utilización de los datos es para la realización del proyecto de investigación denominado "Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura, 2019", todos los datos que fueron utilizados a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente para el fin de mi investigación realizada por el Sr. Eduardo Vicente Acosta Vidal. Con DNI 03690111 estudiante carrera profesional de Ingeniería de Sistema de la Universidad Cesar Vallejo – filial Piura a partir de la fecha de la presente carta y hasta la culminación del presente proyecto.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada la presente carta, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información

Aquí presentada.

Reciba un cordial saludo

Atentamente;



## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Población muestra	Diseño	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Método de análisis de datos
<p>“Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la universidad nacional de Piura”</p>	<p>Pregunta general: ¿Cómo se podría realizar el análisis sistémico para la mejora del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura?</p>	<p>Objetivo general: Desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura</p>	<p>En la presente investigación no se podrá contratar hipótesis debido a que se estará aplicando de manera exploratoria una propuesta de solución desde un enfoque sistémico.</p>	<p>Variable Dependiente: Modulo de Seguimiento al Graduado.</p>	<p>Población: La UNP cuenta con una población de 2240 egresados en referencia al ciclo académico 2018 II, en los cuales está involucrado las 14 facultades de la UNP.</p>	<p>Diseño no experimental</p>	<p>TECNICAS:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Entrevista</li> </ul>                       INSTRUMENTOS:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Guía de entrevista</li> </ul> </p>	<p>Se usará como herramienta la aplicación de encuesta y entrevista a los egresados y personal administrativo y un análisis de datos para determinar la mejora del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral antes y después del análisis sistémico.</p>
	<p>Preguntas específicas: ¿De qué manera el análisis sistémico podría contribuir en el</p>	<p>Objetivos específicos:  Contribuir en el desarrollo de itinerarios académicos,</p>		<p>Variable independiente: Análisis sistémico</p>	<p>Muestra: En la presente investigación se aplica un tipo de muestreo</p>			



	<p>desarrollo de itinerario de académicos, itinerario de inserción, itinerario profesional, itinerario formativo complementario después de la carrera del profesional graduado en la universidad Nacional de Piura?</p> <p>¿Cómo el análisis sistémico diagnóstica el nivel de satisfacción del egresado con la docencia universitaria, con los servicios, la infraestructura y los recursos</p>	<p>itinerario de inserción, itinerario profesional, itinerario formativo complementario después de la carrera del profesional graduado en la universidad Nacional de Piura</p> <p>Diagnosticar el nivel de satisfacción del egresado con la docencia universitaria, con los servicios, la infraestructura y los recursos institucionales ofrecidos por la Universidad Nacional de Piura.</p> <p>Conocer las</p>			<p>estratificado</p>			
--	--	---	--	--	----------------------	--	--	--

	<p>institucionales ofrecidos por la Universidad Nacional de Piura?</p> <p>¿De qué manera el análisis sistemático explora las competencias profesionales que se les exigen al integrarse como profesionales en el mercado laboral, así como el grado de aprendizaje que sobre las mismas han adquirido durante su formación?</p>	<p>competencias profesionales que se les exigen al integrarse como profesionales en el mercado laboral, así como el grado de aprendizaje que sobre las mismas han adquirido durante su formación.</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de Datos

### Cuestionario

La presente encuesta está orientada al trabajo de investigación denominado: **“Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la universidad nacional de Piura. Periodo: 2019”** Cuyo objetivo es Desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura, por lo que se ha elaborado el presente cuestionario que tiene por finalidad conocer su valiosa opinión como egresado de una de las Facultades de nuestra Universidad, en lo que corresponde a:

- La formación profesional recibida
- La forma cómo se ha incorporado o piensa incorporarse al mercado laboral peruano.

Asimismo, es nuestro propósito obtener datos que nos permita mantenernos en contacto con usted para desarrollar actividades en conjunto.

**Instrucciones:** Esta encuesta es personal, dirigida a los egresados de las Facultades. Indicar la Carrera Profesional:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Facultad de Agronomía: ..... ( )                        | 8. Facultad de Economía: ..... ( )            |
| 2. Facultad de Arquitectura: ..... ( )                     | 9. Facultad de Ing. Civil: ..... ( )          |
| 3. Facultad de Ciencias: ..... ( )                         | 10. Facultad de Ing. Industrial..... ( )      |
| 4. Facultad de Ciencias Administrativas: ..... ( )         | 11. Facultad de Ing. Minas..... ( )           |
| 5. Facultad de Ciencias Contables y Financieras: ..... ( ) | 12. Facultad de Ing. Pesquera..... ( )        |
| 6. Facultad de Ciencias Sociales: ..... ( )                | 13. Facultad de Ciencias de la Salud..... ( ) |
| 7. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: ..... ( )     | 14. Facultad de Zootecnia..... ( )            |

Especialidad.....

Le agradeceremos responder las preguntas de la encuesta con la mayor transparencia y veracidad.

**I. INFORMACIÓN GENERAL.** (Colocar una "X" en la opción que corresponda a su respuesta)

- 1.1. DNI. : \_\_\_\_\_  
 1.2. CÓDIGO UNIVERSITARIO: \_\_\_\_\_  
 1.3. EDAD: \_\_\_\_\_  
 1.4 NOMBRE:

\_\_\_\_\_

	Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(s)
--	------------------	------------------	-----------

1.5. SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

1.6. ESTADO CIVIL: Soltero ( ), Casado ( ), Viudo ( ), Conviviente ( ), Divorciado ( )

1.7. SEMESTRE Y AÑO EN QUE INICIÓ SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: \_\_\_\_\_

1.8. MES Y AÑO EN EL QUE CONCLUYÓ SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: \_\_\_\_\_

1.9. DOMICILIO ACTUAL:

\_\_\_\_\_

	Calle	Número	Urbanización
--	-------	--------	--------------

Distrito: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Teléfono/Celular: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**1.10. Trabaja actualmente:**

1. Sí \_\_\_\_\_ 2. No \_\_\_\_\_

• **En caso afirmativo indicar:**

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_



**2.7. EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA ¿CUÁL HA SIDO LA CONTRIBUCIÓN PARA EL LOGRO DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS?**

(Colocar una "x" en el número que corresponda a su respuesta y según la siguiente calificación)

<b>COMPETENCIA</b>	<b>Mala o insuficiente</b>	<b>Regular o aceptable</b>	<b>Adecuada Suficiente</b>	<b>Muy adecuada o excelente</b>
1. Capacidad de análisis y síntesis				
2. Capacidad de organización y planificación				
3. Comunicación oral y escrita				
4. Conocimiento de lengua extranjera				
5. Toma de decisiones				
6. Trabajo en equipo				
7 Trabajo en un contexto internacional				
8. Habilidades para las relaciones interpersonales				
9. Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad				
10. Razonamiento crítico				
11. Compromiso ético				
12. Aprendizaje autónomo				
13. Adaptación a nuevas situaciones				
14. Creatividad				
15. Liderazgo				
16. Conocimiento de otras culturas y costumbres				
17. Iniciativa y espíritu emprendedor				
18. Motivación por la calidad				
19. Sensibilidad por temas medioambientales				
20. Solución de problemas en la empresa				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FECHA: \_\_\_\_\_

## Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS ENTREVISTA A EGRESADOS DE LA UNP

#### GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA A EGRESADOS DE LA UNP - PIURA

**Aplicado a :**

**CARGO:**

1	Qué opina usted acerca de la implementación de un módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral.
	.
2	Qué opina usted que las empresas locales estén registradas en dicho módulo.
	.
3	Qué opina acerca de los beneficios que traería a los egresados la implementación de este módulo.
	.
4	Qué opina usted que al contar con el módulo de seguimiento al graduado podrá insertar a los egresados al mercado laboral.
5	Qué opina usted contar con una plana de docentes capacitados en temas de especialización.
6	Qué opina usted de la búsqueda de habilidades blandas de los egresados mediante los talleres y cursos de capacitación
7	Qué opina usted acerca de los talleres y cursos de capacitación que se brinda por parte de las empresas locales en los eventos de las ferias laborales.
8	Qué opina usted de la formación profesional recibida por parte de la UNP.
9	Qué opina usted acerca de la creación de convenios con empresas locales y nacionales por parte de la UNP.
10	Qué opina usted acerca de creación de una nueva partida presupuestaria para la realización de eventos académicos

## **Asistente Administrativo Constructora Rodema - Piura**

El día 10 de junio, a las 9:00 a.m. se entrevistó a Abad Infante Robinson Alexis trabajador administrativo de SATP-PIURA para conocer los beneficios al desarrollar un análisis sistémico para mejora del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral. El cual nos especificó lo siguiente:

Una de las siguientes razones para el desarrollo del análisis sistémico es porque la universidad no cuenta con un sistema de registro de egresados vía web.

Por estas razones es necesario desarrollar un módulo de seguimiento al egresado en el cual el alumno pueda ingresar su información personal. Laboral y académica y pueda esta ser llegar a las diferentes empresas de la localidad.

Es necesario también contar una plana de docentes con estudios en post doctorado y que dicten cursos o talleres de capacitación según la especialidad para poder brindar a sus alumnos una educación con calidad.

En cuanto a los convenios me parece muy bien debido a que esto beneficiara a los egresados a ser insertados en el mercado laboral.

En la última parte de la entrevista se llega a la conclusión: Es necesario desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo para el tema de la inserción laboral y contar con una plana de docentes calificados para impartir una educación de calidad para ello es necesario la realización de cursos de capacitación, también los convenios con empresas para la oferta de puestos de trabajo



---

Asistente Administrativo Constructora Rodema

Abad Infante Robinson Alexis

Dni: 46474262



## **Analista de crédito Cooperativa de Ahorro y Crédito Norandino - Piura**

El día 12 de junio, a las 1:00 p.m. se entrevistó a Ávila Rondoy Erika María trabajadora analista de crédito de Cooperativa de Ahorro y Crédito Norandino para conocer los beneficios al desarrollar un análisis sistémico para mejora del módulo de seguimiento al graduado e inserción laboral. El cual nos especificó lo siguiente

Una de las siguientes razones para el desarrollo del análisis sistémico es porque los egresados necesitan tener un vínculo entre egresados y empresas locales. Además, porque el mismo sistema propone la inserción laboral para el egresado.

Por estas razones es necesario desarrollar el análisis sistémico para mejorar el modulo y establecer contacto con los egresados y empresas de la localidad definiendo objetivos, e identificar oportunidades de mejora. En definitiva, es necesario desarrollar planes estratégicos que permitan identificar oportunidades de mejora en los procesos de del análisis del sistema.

Es necesario también contar con una buena formación académica brindándoles a los alumnos un nivel de satisfacción con respecto a la calidad de la docencia universitaria, infraestructura y recursos institucionales ofrecidos por la universidad.

La organización de ferias laborales trae oportunidades a los egresados por las capacitaciones y talleres que realizan algunas de las empresas participantes. También es de mucha importancia el apoyo presupuestario por parte de la universidad para la creación de estos eventos.

En la última parte de la entrevista se llega a la conclusión: Es necesario desarrollar el análisis sistémico para mejorar el módulo y contar con personal capacitado en la administración del sistema con la finalidad de insertar al mercado laboral a nuestros egresados y reducir el nivel de desempleo, también la importancia de las ferias laborales. por la organización decursos y talleres que realizan las empresas.



---

Analista de crédito Cooperativa De Ahorro y Crédito Norandino

Ávila Rondoy Erika María

Dni: 71306875

## Anexo 4: Constancias de validación



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIO ROBERTO SEVINTARIO AYARANA, con DNI N° 02633043, Magister en INGENIERIA DE SISTEMAS, N° SUNEDU: \_\_\_\_\_, de profesión INGENIERO INDUSTRIAL, desempeñándome actualmente como DOCENTE TIEMPO COMPLETO en LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

-GUIA DE ENTREVISTA


-CUESTIONARIO

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

GUIA DE ENTREVISTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de Junio del Dos mil Diecinueve.

  
 -----  
 Ing° Mario R. Seminario Atarama MSc.  
 CIP. 95269

Mgtr. : ING. DE SISTEMAS  
 DNI : 02033043  
 Especialidad : ING. INDUSTRIAL  
 E-mail : mseminario@ucv.edu.pe

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mons. Nizama Reyes con DNI N° 40112924 Magister  
 en Ciencias N°  
 SUNEDU: \_\_\_\_\_, de profesión Ingeniero Informático  
 desempeñándome actualmente como Auditor  
 en PRODER

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

- GUIA DE ENTREVISTA
- CUESTIONARIO

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

GUIA DE ENTREVISTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad			✓		
4. Organización				✓	
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología			✓		

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad			✓		
4. Organización				✓	
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de Junio del Dos mil Diecinueve.

Mgtr. : *Nizama Reyes Mario Enrique*  
DNI : *40112924*  
Especialidad : *Ingeniero Informático*  
E-mail : *menizamor@gmail.com*

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Iván Mitchell Castillo Jimenez DNI N° 02883813 Magister  
 en Tecnologías de la información y comunicación N°  
 SUNEDU: ....., de profesión Ingeniero Informático  
 desempeñándome actualmente como Docente a tiempo parcial  
 en la escuela de ingeniería de sistemas.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:


- GUIA DE ENTREVISTA
- CUESTIONARIO

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

GUIA DE ENTREVISTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de Junio del Dos mil Diecinueve.



IVAN MICHELL CASTILLO JIMENEZ  
INGENIERO INFORMÁTICO  
Reg. CIP N° 165869

Mgr. :  
DNI : 02883813  
Especialidad : Ing. Informática  
E-mail : imcj@hotmail.com

## **Anexo 5: Ley Universitaria Nº 30220**

**Artículos 106.** Menciona acerca de la formación de la Asociación de Graduados, donde las universidades pueden tener una Asociación de Graduados formalmente registrada; que no sea menor al 10% de sus graduados en los últimos diez años. Su creación debe ser oficial por resolución del Consejo Universitario y corroborada por la Asamblea Universitaria. Debe cumplir con los requisitos para la formación de asociaciones observados en el Código Civil y demás normas pertinentes. Su estatuto y su reglamento de infracciones y sanciones son aceptados en la asamblea de creación de la Asociación de Graduados.

**Artículo 107.** Aquí se describen sus funciones de la Asociación de Graduados La Asociación de Graduados es un ente consultivo de las autoridades de la universidad y su representante tiene voz y voto en los órganos de gobierno. Sus funciones son:

- 107.1 Estrechar relaciones de confraternidad entre los graduados.
- 107.2 Fomentar una relación continua entre la universidad y los graduados.
- 107.3 Promover y organizar actividades Sociales, culturales, científicas y profesionales a favor de los miembros de la comunidad universitaria y de sus asociados.
- 107.4 Contribuir en el apoyo y búsqueda de fondos para la universidad.
- 107.5 Apoyar económicamente en los estudios de alumnos sobresalientes de bajos recursos económicos.
- 107.6 Las demás que indique el estatuto



## Anexo 6: Población y muestra

### a. Alumnos graduados y titulados de la UNP – 2018

N o	FACULTAD	CANTIDA D
1	FACULTAD DE AGRONOMIA	150
2	FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	43
3	FACULTAD DE CIENCIAS	143
4	FACULTAD DE ADMINSTRACION	277
5	FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS	200
6	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION	465
7	FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	51
8	FACULTAD DE ECONOMIA	128
9	FACULTAD DE CIVIL	130
10	FACULTAD DE INGEIERIA INDUSTRIAL	232
11	FACULTAD DE INGEIERIA MINAS	287
12	FACULTAD DE INGENIERIA PESQUERA	52
13	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	53
14	FACULTAD DE ZOOTECNIA	29
		2240

Fuente: Unidad de seguimiento al graduado e inserción laboral.

### b. Estratos de la muestra:

Dónde:  $n$  = # de la muestra;  $n_i$  = *Muestra* por cada estrato;  $N$  = # de elementos de los estratos en estudio;  $N_i$  = # de elementos del iésimo estrato.

$$N_1 \approx 339 \left( \frac{150}{2240} \right) \approx 23 \text{ Egresados de la Facultad de Agronomía;}$$

$$N_2 \approx 339 \left( \frac{43}{2240} \right) \approx 7 \text{ Egresados de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo}$$

$$N_3 \approx 339 \left( \frac{143}{2240} \right) \approx 22 \text{ Egresados de la Facultad de Ciencias}$$

$$N_4 \approx 339 \left( \frac{277}{2240} \right) \approx 42 \text{ Egresados de la Facultad de Administración}$$

$$N_5 \approx 339 \left( \frac{200}{2240} \right) \approx 30 \text{ Egresados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras}$$

$N_6 \approx 339\left(\frac{465}{2240}\right) \approx 70$  Egresados de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación 31

$N_7 \approx 339\left(\frac{51}{2240}\right) \approx 8$  Egresados de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

$N_8 \approx 339\left(\frac{128}{2240}\right) \approx 19$  Egresados de la Facultad de Economía

$N_9 \approx 339\left(\frac{130}{2240}\right) \approx 20$  Egresados de la Facultad de Civil

$N_{10} \approx 339\left(\frac{232}{2240}\right) \approx 35$  Egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial

$N_{11} \approx 339\left(\frac{287}{2240}\right) \approx 43$  Egresados de la Facultad de Ingeniería Minas

$N_{12} \approx 339\left(\frac{52}{2240}\right) \approx 8$  Egresados de la Facultad de Ingeniería Pesquera

$N_{13} \approx 339\left(\frac{53}{2240}\right) \approx 8$  Egresados de la Facultad de Ciencias de la Salud

$N_{14} \approx 339\left(\frac{29}{2240}\right) \approx 4$  Egresados de la Facultad de Zootecnia

## Anexo 7: Registro de confiabilidad de instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1. ESTUDIANTE</b>	:	Acosta Vidal, Eduardo Vicente
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	:	ANÁLISIS SISTÉMICO PARA MEJORAR EL MÓDULO DE SEGUIMIENTO DEL GRADUADO E INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. PERIODO: 2019
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	:	INGENIERÍA DE SISTEMAS
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	:	Cuestionario
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )
		<i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	:	Enero – Octubre del año 2019
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	:	339 unidades de análisis

### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.968</b>
---	--------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Los ítems, presentan una variabilidad alta que permite el estudio, para el tipo de instrumento definido hay un rasgo de estudio, que define en sus preguntas de manera homogénea y su uso pretendido como instrumento, el valor de alfa es muy bueno para el estudio y se recomienda usarlo como Instrumento confiable, al evaluarlo por el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Estudiante:  
DNI 03690111

Docente : Moré Valencia, Rubén Alexander CIP: 141461  
Investigador RENACYT – Coordinación Investigación - Sistemas

## Anexo 8: Resolución Rectoral N°775-2018-UNP



RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0775-R-2018  
Piura, 07 de mayo de 2018

**VISTO**  
El expediente N° 66-8301-18-8 de fecha 12 de abril de 2018, que remite el Ing. CIP. Bernardino López Ibáñez, Jefe de la Oficina Central de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Piura; y

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 160-USEGIL-OCBU-UNP-208 de fecha 12 de abril de 2018, el Jefe de la Oficina Central de Bienestar Universitario, comunica que mediante Resolución N° 403-CU-2017 de fecha 14 de setiembre de 2017, se aprobó la Creación de la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral – USEGIL, adscrita a la Oficina Central de Bienestar Universitario, cuyo objetivo principal es establecer una relación recíproca y de vinculación entre la Universidad y sus egresados, con el fin de autoevaluar la actividad académica y tomar decisiones que fortalezcan la oferta educativa que ofrece nuestra Universidad, respondiendo a los procesos de cambios del escenario nacional y global. En virtud a ello, la Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral, dirigido a egresados de los últimos ciclos programados para el ejercicio de este año; presenta el Plan de Capacitación e Inserción Laboral, dirigido a egresados de los últimos ciclos y a los egresados en los últimos cinco años. Este plan de capacitación se ofrece como programa de actualización profesional y orientación laboral para mejorar la empleabilidad de nuestros egresados y facilite su inserción en el mercado laboral en Instituciones y/o empresas locales y regionales del país. Por lo antes expuesto alcanza el referido Plan de la Capacitación, para la aprobación del presupuesto que permita la realización de los eventos académicos que se indican en el mismo;

Que, con Informe N° 267-2018-UNP-OCU-OPPTO de fecha 23 de abril de 2018, el Jefe de la Oficina Central de Planificación, comunica que después de haber revisado el Presupuesto de egresos del Plan de Capacitación e Inserción Laboral para egresados de la UNP, considera procedente su aprobación. Este Plan desarrollará dos actividades, la primera consta de dos cursos de capacitación y la segunda actividad de dos Ferias Laborales. Siendo sus presupuestos como se detalla a continuación:

Actividad N° 1: Dos cursos de capacitación para los graduandos y egresados de la UNP

Egresos	
2.3 Bienes y Servicios	S/ 3,616.00
Actividad N° 2: Dos Ferias Laborales para los egresados de la UNP	
Egresos	
2.3 Bienes y Servicios	S/ 7,935.00
Total egresos	S/ 11,551.00

Que, mediante Informe N° 458-2018-OCAJ-UNP de fecha 03 de mayo de 2018, el Jefe de la Oficina Central de Asesoría Jurídica, opina que en virtud a la solicitud planteada por el Jefe de la Oficina Central de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Piura; concerniente a la aprobación del Presupuesto de Egresos del Plan de Capacitación e Inserción Laboral para Egresados de la Universidad Nacional de Piura; en este sentido, considera procedente lo requerido teniendo en cuenta los fines y propósitos que rige esta Institución; de conformidad a lo establecido por el Jefe de la Oficina Central de Planificación mediante Informe N° 267-2018-UNP-OCU-OPPTO;

Que, el Artículo N° 175.3 del Estatuto de la Universidad Nacional de Piura, prescribe entre las funciones del Señor Rector: "Dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera";

Estando a lo dispuesto por el señor Rector, en uso de sus atribuciones legales,

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el Presupuesto de Egresos del Plan de Capacitación e Inserción Laboral 2018 "Oportunidad Laboral y Emprendimiento Empresarial para los Egresados de la Universidad Nacional de Piura" planteado por el Jefe de la Oficina Central de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Piura, el mismo que asciende a **once mil quinientos cincuenta y uno con 00/100 soles (S/ 11,551.00)** y se desarrollará en dos actividades: la primera consta de dos cursos de capacitación y la segunda actividad de dos Ferias Laborales como se detalla a continuación; y que forma parte de la presente Resolución:

Actividad N° 1: Dos cursos de capacitación para los graduandos y egresados de la UNP

Egresos	
2.3 Bienes y Servicios	S/ 3,616.00
Actividad N° 2: Dos Ferias Laborales para los egresados de la UNP	
Egresos	
2.3 Bienes y Servicios	S/ 7,935.00
Total egresos	S/ 11,551.00

**ARTÍCULO 2°.- CARGAR**, el egreso que ocasione la presente Resolución a la partida correspondiente del presupuesto en vigencia.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE.

(Fdo.) Dr. CÉSAR AUGUSTO REYES PEÑA, Rector de la Universidad Nacional de Piura  
(Fdo.) Dr. DENNYS RAFIN SILVA VALDIVIEZO, Secretario General de la Universidad Nacional de Piura.

Adjunto: Plan y presupuesto (08 fojas)

c.c.: RECTOR, VRI, VR, ACAD, DGA, OCEP(3), OCP, OCI, OCBU, ARCHIVO(2)

12 copias  
DTC

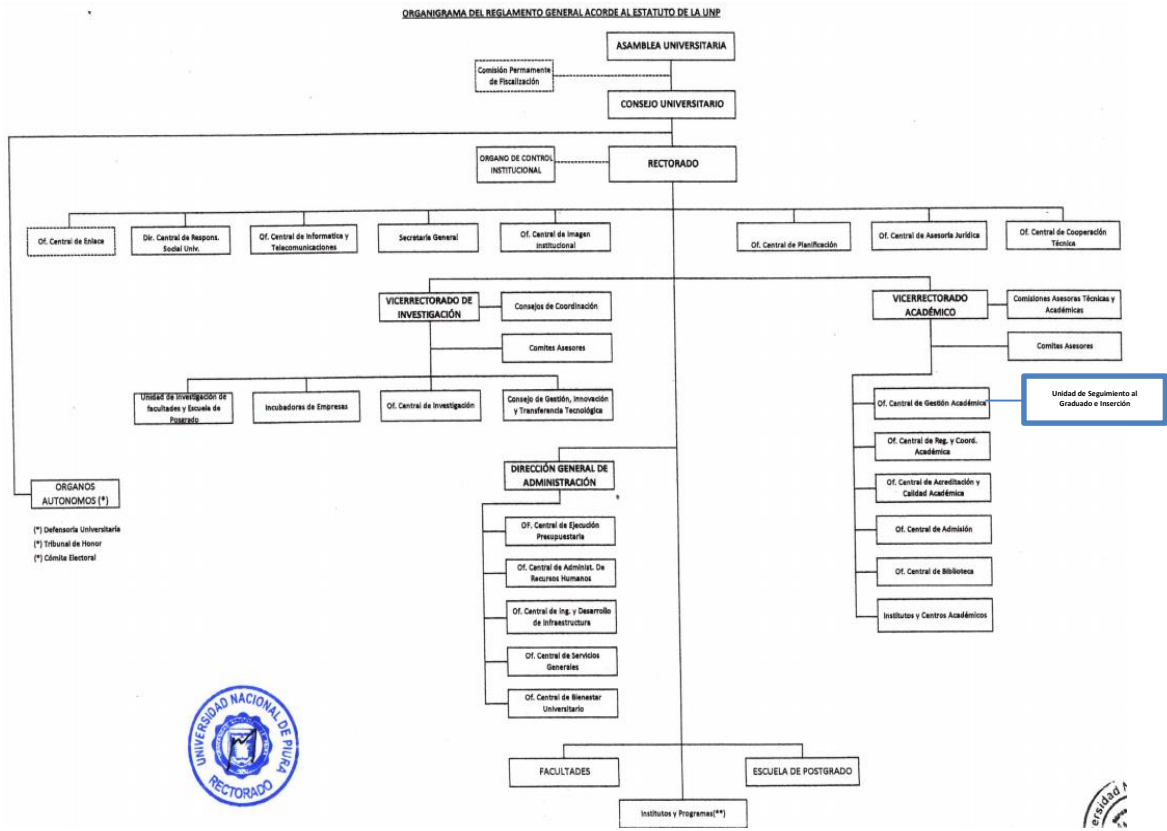


*Cesar Augusto Reyes Peña*  
RECTOR



*Dr. Dennys Rafin Silva Valdiviezo*  
SECRETARIO GENERAL

# Anexo 9: Organización de la empresa



## Anexo 10: Resultados estadísticos de Encuestas

Tabla 14. Sexo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	FEMENINO	160	47,2
	MASCULINO	179	52,8
Total		339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 11 el porcentaje total de las personas encuestadas de sexo femenino representan el 47.2% y el 52.8% representan al sexo masculino. Con estos resultados podemos inferir que existe una equidad entre los trabajadores de sexo femenino y masculino.

Tabla 15. Estado Civil.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASADO	26	7,7
	CONVIVIENTE	16	4,7
	SOLTERO	296	87,3
	VIUDO	1	,3
Total		339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 14, el estado civil soltero es el predominante con un 87,3%, seguido del estado civil casado con un 7,7%, luego tenemos a los de estado civil conviviente con un 4,7% y finalmente los viudos con un 0,3%. Los resultados nos indican que la mayoría de los encuestados corresponden a personas solteras sin carga familiar.

*Tabla 16. Trabaja actualmente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MODALIDAD FORMATIVA (PASANTÍA, PRACTICAS PROFESIONALES)	1	0,3
	NO TRABAJA	193	56,9
	SECTOR PRIVADO	131	38,6
	SECTOR PÚBLICO	9	2,7
	TRABAJO INDEPENDIENTE	5	1,5
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 15 el porcentaje más alto está representado por persona que no trabajan con un 56,9%, seguido de un 38,6% que laboran en el sector privado. Con estos resultados podemos inferir que si bien es cierto que en la tabla N° 02 se obtuvo que la mayoría de los encuestados son solteros, en la presente tabla se obtiene que casi la mitad de los encuestados no trabajan y esto se debería a diversos factores como a que al terminar la carrera se dedican a realizar estudios de profesionalización como las maestrías.

*Tabla 17. Salario Egresados*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	<= 1200	233	68,7
	1201 - 2400	17	5,0
	2401 - 3600	5	1,5
	3601 - 4800	1	,3
	4801+	1	,3
	Total	257	75,8

Perdidos	Sistema	82	24,2
Total		339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 16, el 68,3% de los encuestados tienen salarios menores a 1200 soles, el 55 posee salarios entre 1200 y 2400 soles, el 1,5% tiene salarios entre 2400 y 3600 soles, finalmente el 0,3% poseen salarios entre 3600 y 4800 soles, así como mayor a 4800 soles.

*Tabla 18. Considera suficiente y adecuada la formación profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MAS O MENOS	77	22,7
	NO	4	1,2
	SI	258	76,1
Total		339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 17, con relación a si consideran que la formación profesional que recibieron es suficiente y adecuada el 76,1% determina que sí y esto permite a que desarrollen con éxito sus actividades, el 22,7% precisa que más o menos y tan solo el 1,2% señala que no. Estos resultados no hacen más que ratificar que la percepción de los egresados con relación a si la formación profesional que recibieron en la universidad es buena, lo que garantiza que cuando laboren se desenvuelvan sin ningún problema y se adapten con facilidad.

*Tabla 19. Que hacen para superar la formación recibida.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido		213	62,8
	ASISTIR A CURSOS	29	8,6



ESTUDIAR MAESTRÍA	35	10,3
ESTUDIAR POR MI CUENTA	5	1,5
NADA	25	7,4
SOLICITAR ASESORÍA A PROFESIONALES	32	9,4
Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 18, en relación a que, si no consideran que recibieron una formación profesional suficiente y adecuada, el 10,3% precisa que lo que harían es seguir estudios de maestría, el 9,4% solicitarían asesorías profesionales, el 8,6% asistiría a cursos de perfeccionamiento, el 1,5% estudiaría por su propia cuenta y el 7,4% no haría absolutamente nada.

*Tabla 20. Opinión respecto a Formación teórica.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	221	65,2
	MUY ADECUADA	47	13,9
	REGULAR	71	20,9
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 19, el 65,2% considera que la formación teórica que recibieron es la adecuada, el 20,9% considera que es regular y el 13,9% señala que fue muy adecuada. Si bien es cierto tanto el conocimiento teórico como el práctico son importantes para la formación integral del profesional, y uno no funciona sin el otro en el ámbito profesional, no deben subestimarse los beneficios de contar con los

conocimientos teóricos para desarrollar un oficio. En consecuencia, deberíamos comenzar a valorar su importancia en el ámbito laboral.

*Tabla 21. Opinión respecto a Formación práctica.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	160	47,2
	MALA	21	6,2
	MUY ADECUADA	45	13,3
	REGULAR	113	33,3
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 20, el 47,2% de los encuestados considera que la formación práctica que recibieron fue la adecuada seguida del 33,3% que considera que fue regular, el 13,3% considera que fue muy adecuada, pero existe un preocupante 6,2% que considero que fue mala. En líneas generales los encuestados refieren que la formación práctica que recibieron en la universidad es buena, y que lo van adquiriendo o aprendiendo a través de la práctica.

*Tabla 22. Opinión respecto a Formación metodológica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	198	58,4
	MALA	5	1,5
	MUY ADECUADA	31	9,1
	REGULAR	105	31,0
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 21, el 58,4 % considera que la formación metodológica que recibieron fue la adecuada, el 31% considera que fue regular, 9,1% establece que fue muy adecuada y finalmente un 1,5% considero que fue mala. La percepción de los encuestados sobre la formación metodológica que recibieron en la universidad es buena, lo que nos indica que los planes de estudios propuestos por la universidad están acordes con la realidad y les permiten a los egresados adaptarse con facilidad al campo laboral.

*Tabla 23. Opinión respecto a Formación humanista.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	181	53,4
	MALA	10	2,9
	MUY ADECUADA	45	13,3
	REGULAR	103	30,4
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 22, el 53,4% considera que la formación humanista que recibieron fue adecuada, el 30,4% señala que fue regular, el 13,3 % considera que fue muy adecuada y finalmente el 2,9% considero que fue mala. Los resultados corroboran el aspecto en el que la universidad considera la participación activa del estudiante en su aprendizaje, en los procesos de comunicación y cooperación a partir del trabajo en equipo, en el cual todos pueden aprender de todos.

*Tabla 24. Opinión respecto a Formación teoría de la profesión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	219	64,6
	MALA	2	,6
	MUY ADECUADA	57	16,8

	REGULAR	61	18,0
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 23, el 64,9% señala que la formación teórica de la profesión que recibieron fue la adecuada, el 18% determina que fue regular, el 16,8% considera que fue muy adecuada y el 0,6% la considero mala.

*Tabla 25. Opinión respecto a Formación práctica de la profesión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADA	187	55,2
	MALA	8	2,4
	MUY ADECUADA	42	12,4
	REGULAR	102	30,1
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 24, el 55,2% considera que la formación práctica con relación a su profesión fue la adecuada, el 30,1% considera que fue regular, el 12,4% determina que fue muy adecuada y el 2,4% señala que fue mala.

*Tabla 26. Recomiendan a otros estudiar su carrera*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	5	1,5
	SI	334	98,5
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 25, el 98,5% de los encuestados afirma que si recomendaría a otras personas que estudien la carrera que

han realizado, mientras que el 1,5 % consideran que no. Los profesionales egresados de nuestra universidad están satisfechos con la preparación que recibieron, y consideran que si recomendarían a otras personas que sigan la profesión que desarrollaron.

*Tabla 27. Piensan hacer al egresar*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CREAR UNA EMPRESA	40	11,8
	ESTUDIAR LA MAESTRÍA EN EL EXTRANJERO	20	5,9
	ESTUDIAR LA MAESTRÍA EN EL PERÚ	158	46,6
	INICIAR UNA NUEVA CARRERA	20	5,9
	TRABAJAR EN EL EXTRANJERO	9	2,7
	TRABAJAR EN EL PERÚ	92	27,1
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 26, con relación a que pensaron hacer al egresar de sus estudios el 46,6% considera que sería estudiar una maestría en el Perú, el 27,1% trabajar en nuestro país, el 11,9% en crear una empresa, el 5,9% en estudiar una maestría en el extranjero, así como iniciar una nueva carrera y finalmente el 2,7% señala que trabajaría en el extranjero.

Tabla 28. Formación profesional recibida [Capacidad de análisis y síntesis]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	236	69,6
	MALA	1	,3
	MUY ADECUADO	45	13,3
	REGULAR	57	16,8
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 27, la contribución para el logro de competencias capacidad de análisis y síntesis es considerada por el 69,6% como adecuada, el 16,8% lo considera como regular, el 13,3% como muy adecuada y el 0,3% como mala.

Tabla 29. Formación profesional recibida [Capacidad de organización y planificación]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	214	63,1
	MALA	3	,9
	MUY ADECUADO	63	18,6
	REGULAR	59	17,4
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 28, la contribución para el logro de competencias capacidad de análisis y síntesis es considerada por un 63,1% como adecuada, el 18,6% lo considera muy adecuado, el 17,4% considera que es regular mientras que un 0,9 % determina que es mala.

Tabla 30. Formación profesional recibida [comunicación oral y escrita]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	207	61,1
	MALA	1	,3
	MUY ADECUADO	64	18,9
	REGULAR	67	19,8
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 29, la contribución para el logro de competencias comunicación oral y escrita es considerada por un 61,1% como adecuada, el 18,9% lo considera muy adecuado, el 19,8% considera que es regular mientras que un 0,3% determina que es mala.

Tabla 31. Formación profesional recibida [Conocimiento de lengua extranjera]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	130	38,3
	MALA	31	9,1
	MUY ADECUADO	23	6,8
	REGULAR	155	45,7
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 30, la contribución para el logro de competencias conocimiento de lengua extranjera es considerada por un 38,3% como adecuada, el 6,8% lo considera muy adecuado, el 45,7% considera que es regular mientras que un 9,1% determina que es mala.

*Tabla 32. Formación profesional recibida [toma de decisiones]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	214	63,1
	MALA	1	,3
	MUY ADECUADO	78	23,0
	REGULAR	46	13,6
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 31, la contribución para el logro de competencias toma de decisiones es considerada por un 63,1% como adecuada, el 23% lo considera muy adecuado, el 13,6% considera que es regular mientras que un 0,3% determina que es mala.

*Tabla 33. Formación profesional recibida [trabajo en equipo]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	191	56,3
	MALA	1	,3
	MUY ADECUADO	101	29,8
	REGULAR	46	13,6
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 32, la contribución para el logro de competencias trabajo en equipo es considerada por un 56,3% como adecuada, el 29,8% lo considera muy adecuado, el 13,6 % considera que es regular mientras que un 0,3% determina que es mala.



Tabla 34. Formación profesional recibida [trabajo en un contexto internacional]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	165	48,7
	MALA	26	7,7
	MUY ADECUADO	37	10,9
	REGULAR	111	32,7
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 33, la contribución para el logro de competencias trabajo en un contexto internacional es considerada por un 48,7% como adecuada, el 10,9% lo considera muy adecuado, el 32,7 % considera que es regular mientras que un 7,7% determina que es mala.

Tabla 35. Formación profesional recibida [habilidades para las relaciones interpersonales]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	210	61,9
	MALA	3	,9
	MUY ADECUADO	63	18,6
	REGULAR	63	18,6
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 34, la contribución para el logro de competencias habilidades para las relaciones interpersonales es considerada por un 61,9% como adecuada, el 18,6% lo considera muy adecuado, el 18,6% considera que es regular mientras que un 0,9% determina que es mala.

Tabla 36. Formación profesional recibida [diversidad y multiculturalidad]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	202	59,6
	MALA	5	1,5
	MUY ADECUADO	52	15,3
	REGULAR	80	23,6
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 35, la contribución para el logro de competencias reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad es considerada por un 59,6% como adecuada, el 15,3% lo considera muy adecuado, el 23,6% considera que es regular mientras que un 1,5% determina que es mala.

Tabla 37. Formación profesional recibida [razonamiento crítico]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	205	60,5
	MALA	1	,3
	MUY ADECUADO	79	23,3
	REGULAR	54	15,9
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 36, la contribución para el logro de competencias razonamiento crítico es considerada por un 60,5% como adecuada, el 23,3% lo considera muy adecuado, el 15,9% considera que es regular mientras que un 0,3% determina que es mala.

*Tabla 38. Formación profesional recibida [compromiso ético]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	184	54,3
	MALA	10	2,9
	MUY ADECUADO	96	28,3
	REGULAR	49	14,5
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 37, la contribución para el logro de competencias compromiso ético es considerada por un 54,3% como adecuada, el 28,3% lo considera muy adecuado, el 14,5% considera que es regular mientras que un 2,9% determina que es mala. Es fundamental en todo estudiante inculcar la responsabilidad, respeto, equidad y honestidad, ya que de ello dependerá el compromiso ético que tengan nuestros egresados; los resultados nos indican que el desarrollo de esta competencia es bueno.

*Tabla 39. Formación profesional recibida [aprendizaje autónomo]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	221	65,2
	MUY ADECUADO	77	22,7
	REGULAR	41	12,1
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 38, la contribución para el logro de competencias aprendizaje autónomo es considerada por un 65,2% como adecuada, el 22,7% lo considera muy adecuado, el 12,1% considera que es regular.

Tabla 40. Formación profesional recibida [adaptación a situaciones]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	211	62,2
	MALA	4	1,2
	MUY ADECUADO	75	22,1
	REGULAR	49	14,5
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 39, la contribución para el logro de competencias adaptación a nuevas situaciones es considerada por un 62,2% como adecuada, el 22,1% lo considera muy adecuado, el 14,5% considera que es regular mientras que un 1,2% determina que es mala.

Tabla 41. Formación profesional recibida [creatividad]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	205	60,5
	MALA	2	,6
	MUY ADECUADO	87	25,7
	REGULAR	45	13,3
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 40, la contribución para el logro de competencias sobre creatividad es considerada por un 60,5% como adecuada, el 25,7% lo considera muy adecuado, el 13,3% considera que es regular mientras que un 0,6% determina que es mala.

*Tabla 42. Formación profesional recibida [liderazgo]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	200	59,0
	MALA	4	1,2
	MUY ADECUADO	100	29,5
	REGULAR	35	10,3
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 41, la contribución para el logro de competencias sobre liderazgo es considerada por un 59% como adecuada, el 29,5% lo considera muy adecuado, el 10,3% considera que es regular mientras que un 1,2% determina que es mala. Estos resultados obtenidos son buenos ya que el líder cumple la función de decidir y llevar a cabo sus decisiones.

*Tabla 43. Formación profesional recibida [conocimiento culturas]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	198	58,4
	MALA	12	3,5
	MUY ADECUADO	47	13,9
	REGULAR	82	24,2
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 42, la contribución para el logro de competencias sobre conocimiento de otras culturas y costumbres es considerada por un 58,4% como adecuada, el 13,9% lo considera muy adecuado, el 24,2% considera que es regular mientras que un 3,5% determina que es mala.

*Tabla 44. Formación profesional recibida [iniciativa y emprendedor]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	198	58,4
	MALA	4	1,2
	MUY ADECUADO	79	23,3
	REGULAR	58	17,1
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 43, la contribución para el logro de competencias iniciativa y espíritu emprendedor es considerada por un 58,4% como adecuada, el 23,3% lo considera muy adecuado, el 17,1% considera que es regular mientras que un 1,2% determina que es mala. Mediante la formación profesional que recibieron los egresados en nuestra universidad se garantiza que en ellos se les inculco la ambición al progreso, al éxito y al crecimiento tanto personal como profesional.

*Tabla 45. Formación profesional recibida [motivación por la calidad]*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	201	59,3
	MALA	6	1,8
	MUY ADECUADO	84	24,8
	REGULAR	48	14,2
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 44, la contribución para el logro de competencias motivación por la calidad es considerada por un 59,3% como adecuada, el 24,8% lo considera muy adecuado, el 14,2% considera que es regular mientras que un 1,8% determina que es mala

Tabla 46. Formación profesional recibida [sensibilidad por temas medioambientales]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	193	56,9
	MALA	7	2,1
	MUY ADECUADO	80	23,6
	REGULAR	59	17,4
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 45, la contribución para el logro de competencias sensibilidad por temas medioambientales es considerada por un 56,9% como adecuada, el 23,6% lo considera muy adecuado, el 17,4% considera que es regular mientras que un 2,1% determina que es mala. Como es sabido la Educación Ambiental es un proceso que dura toda la vida y que tiene como objetivo impartir conciencia ambiental, conocimiento ecológico, actitudes y valores hacia el medio ambiente para tomar un compromiso de acciones y responsabilidades que tengan por fin el uso racional de los recursos y poder lograr así un desarrollo adecuado y sostenible, aspectos que nuestros egresados consideran que en la universidad fueron desarrollados e inculcados de manera eficiente.

Tabla 47. Formación profesional recibida [solución de problemas empresa]

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADECUADO	201	59,3
	MALA	5	1,5
	MUY ADECUADO	73	21,5
	REGULAR	60	17,7
	Total	339	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla N° 46, la contribución para el logro de competencias solución de problemas en la empresa es considerada por un 59,3% como adecuada, el 21,5% lo considera muy adecuado, el 17,7% considera que es regular mientras que un 1,5% determina que es mala. En todas las organizaciones siempre se van a presentar problemas que interfieran en alcanzar los objetivos, por eso es necesario contar con una metodología para poder dar una solución a los problemas que se presentan, las percepciones que tienen los encuestados sobre esta competencia es buena, por lo que la formación profesional que recibieron en la universidad es ideal.