

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO A  
LA ACTIVIDAD LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER  
LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA  
ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA-2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

LUCRECIA EDELMIRA ZELADA PEREIRA

ASESORA:

MTRO. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO

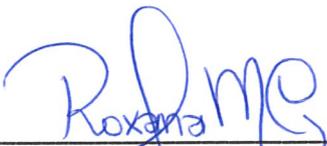
CAJAMARCA – PERÚ

2025

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
Lucrecia Edelmira Zelada Pereira  
DNI: 72872795  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
MTRO. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho  
Departamento Académico:  
Administración
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024
6. Fecha de evaluación: 01/09/2025
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 8%
9. Código Documento: oid::: 3117:489626241
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 01/09/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
MTRO. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho DNI: 41515642	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

Escuela Académico Profesional de Administración

**APROBACION DE LA TESIS**

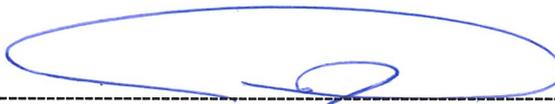
La asesora y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 206-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller LUCRECIA EDELMIRA ZELADA PEREIRA denominada:

**“Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024”**

Fecha Sustentación: 22/08/2025.



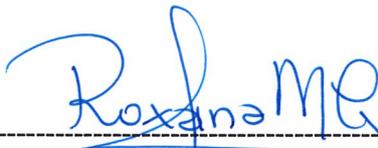
DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA  
PRESIDENTE



DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ  
SECRETARIO



DRA. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES  
VOCAL



MTRO. LIC. ADM. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO  
ASESORA

**DEDICATORIA**

A mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida y enseñarme a luchar por mis sueños, a mis hermanas y hermano por su comprensión y aliento.

*Lucrecia Edelmira Zelada Pereira*

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi profundo agradecimiento hacia mi asesora, la MTRO. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho, cuya orientación constante y respaldo incondicional fueron fundamentales para la realización y finalización exitosa de este trabajo de investigación.

Asimismo, deseo manifestar mi agradecimiento a la Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives, quien en su rol como Coordinadora de Prácticas Pre Profesionales I-II, me facilitó generosamente el acceso a datos relevantes que resultaron invaluable para el desarrollo de ciertos componentes de este estudio.

*Lucrecia Edelmira Zelada Pereira*

## INDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS .....	xiv
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	xvii
CAPÍTULO I .....	19
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.1    Descripción de la realidad problemática.....	19
1.1.1    Contextualización.....	19
1.1.2    Descripción del problema.....	20
1.2    Delimitación del problema.....	21
1.2.1    Delimitación espacial.....	21
1.2.2    Delimitación temporal.....	21
1.2.3    Delimitación poblacional.....	21
1.2.4    Delimitación conceptual o temática.....	21
1.3    Formulación del problema .....	22
1.3.1    Pregunta general.....	22
1.3.2    Preguntas específicas .....	22

1.4	Justificación de la investigación .....	22
1.4.1	Justificación teórica.....	22
1.4.2	Justificación práctica.....	23
1.4.3	Justificación académica.....	23
1.5	Objetivos.....	23
1.5.1	Objetivo general.....	23
1.5.2	Objetivos específicos.....	23
1.6	Limitaciones de la investigación.....	24
CAPÍTULO II .....		25
MARCO TEÓRICO.....		25
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1.	Internacionales.....	25
2.1.2.	Nacionales.....	28
2.1.3.	Regionales.....	31
2.2	Base legal .....	36
2.2.1	Ley Universitaria N°30220.....	36
2.2.2	Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la SUNEDU.....	38
2.2.2.1	Fundamentación y Naturaleza de la evaluación de las CBC.....	38
2.2.2.2	Componentes del Modelo.....	40
2.2.2.3	Condición 4: Relación existente entre la Comunidad Universitaria y el Entorno.....	42
2.2.2.4	Componente 4.3. Mecanismos de mediación e inserción laboral.....	42

2.3	Marco teórico y conceptual.....	46
2.3.1	Seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral. ....	46
2.3.1.1.	Teorías Científicas relacionadas al seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral.....	46
a.	Teoría constructivista.....	46
b.	Teoría sociocultural.....	48
2.3.1.2.	Definiciones de la Variable.....	50
2.3.1.3.	Mecanismos para la empleabilidad y la inserción laboral: Una labor de licenciamiento y supervisión .....	55
2.3.1.4.	Procedimientos. ....	57
2.3.1.5.	La Calidad.....	58
2.3.1.6.	Dimensiones e indicadores de la Variable. ....	63
2.4	Definición de términos básicos.....	65
CAPÍTULO III.....		68
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....		68
3.1	Planteamiento de las hipótesis .....	68
3.2	Variables.....	68
3.3	Operacionalización de variables (Matriz).....	68
CAPÍTULO IV.....		72
MARCO METODOLÓGICO.....		72
4.1	Enfoque y métodos de investigación .....	72

4.1.1	Enfoque de la investigación.....	72
4.1.2	Métodos de investigación.....	72
4.2	Tipo, Nivel y Diseño de la investigación.....	73
4.2.1	Tipo.....	73
4.2.2	Nivel.....	74
4.2.3	Diseño.....	74
4.3	Población y muestra.....	74
4.3.1	Población.....	74
4.3.2	Muestra.....	75
4.4	Unidad de análisis y unidad de observación.....	75
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	75
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	76
4.7	Matriz de Consistencia.....	77
CAPÍTULO V.....		80
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		80
5.1	Análisis de Confiabilidad del Instrumento.....	80
5.2	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	81
5.2.1	Análisis e interpretación de resultados.....	81
5.2.2	Discusión de resultados.....	130
CAPÍTULO VI.....		134

PROPUESTA DEL DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO A LA ACTIVIDAD LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA EAPAD DE LA UNC -2024.....	134
CONCLUSIONES .....	165
RECOMENDACIONES.....	167
REFERENCIAS.....	169
APÉNDICES.....	182
Apéndice A. Base de Datos de Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.....	182
Apéndice B. Encuesta sobre el Seguimiento al Egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración - UNC.....	226
Apéndice C. Validez del instrumento .....	239
Apéndice D. Confiabilidad del instrumento.....	242

**INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Condiciones Básicas de Calidad.....	40
<b>Tabla 2</b> Condiciones Básicas de Calidad (CBC) y Componentes.....	41
<b>Tabla 3</b> Símbolos para la elaboración del diagrama de flujo .....	57
<b>Tabla 4</b> Matriz de Operacionalización de Variables.....	69
<b>Tabla 5</b> Matriz de Consistencia .....	77
<b>Tabla 6</b> Consolidado del proceso de ítems.....	80
<b>Tabla 7</b> Estadística de Fiabilidad de Escala .....	80

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Tiempo de egreso de la Universidad .....	81
<b>Figura 2</b> Comienzo del Primer empleo .....	82
<b>Figura 3</b> Medio para conseguir el Primer Empleo .....	83
<b>Figura 4</b> Rango Salarial del Primer Empleo .....	84
<b>Figura 5</b> Sector económico del primer empleo .....	87
<b>Figura 6</b> Tipo de Organización del Primer Empleo .....	88
<b>Figura 7</b> Tipo de actividad del Primer Empleo .....	88
<b>Figura 8</b> Modalidad de Trabajo del Primer Empleo.....	89
<b>Figura 9</b> Nivel jerárquico ocupado durante el primer empleo .....	90
<b>Figura 10</b> Condición laboral del primer empleo .....	95
<b>Figura 11</b> Cantidad de empleos.....	96
<b>Figura 12</b> Tiempo de empleo .....	96
<b>Figura 13</b> Tiempo de desempleo.....	97
<b>Figura 14</b> Oportunidad de trabajo en el extranjero .....	102
<b>Figura 15</b> Condición de labor actual.....	104
<b>Figura 16</b> Tiempo para encontrar el último empleo.....	105
<b>Figura 17</b> Medio usado para conseguir el último empleo.....	109
<b>Figura 18</b> Sector económico en el que labora(ó) .....	110
<b>Figura 19</b> Tipo de organización del centro laboral más reciente .....	111
<b>Figura 20</b> Modalidad de Trabajo del Centro Laboral más Reciente .....	111

<b>Figura 21</b> Tipo de actividad del empleo más reciente .....	112
<b>Figura 22</b> Satisfacción con el empleo más reciente .....	112
<b>Figura 23</b> Condición laboral en el trabajo más reciente .....	113
<b>Figura 24</b> Rango salarial del centro laboral más reciente .....	114
<b>Figura 25</b> Nivel jerárquico ocupado en el centro laboral más reciente.....	118
<b>Figura 26</b> Relación de los empleos con el campo de estudio de la carrera.....	119
<b>Figura 27</b> Preparación para el mercado laboral .....	120
<b>Figura 28</b> Exigencias laborales .....	121
<b>Figura 29</b> Calificación del grado de conocimiento de los profesores.....	122
<b>Figura 30</b> Evaluación de habilidades pedagógicas .....	122
<b>Figura 31</b> Relación de docentes con alumnos.....	123
<b>Figura 32</b> Ajuste del currículo a las necesidades actuales .....	124
<b>Figura 33</b> Utilidad de la formación recibida para el desempeño .....	128
<b>Figura 34</b> Calificación de los servicios brindados en la carrera .....	129
<b>Figura 35</b> Evaluación de la infraestructura .....	129

**LISTA DE ABREVIATURAS**

CBC	Condiciones Básicas de Calidad
CBC-R	Condiciones Básicas de Calidad de Renovación
CECA	Ciencias Económicas, Contables y Administrativas
CV	Currículum Vitae
EAPAD	Escuela Académico Profesional de Administración
MV	Medio de verificación
OP	Objetivo Prioritario
PNESTP	Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva
PUCESE	Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Esmeraldas
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
SUNEDU	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
TC	Tribunal Constitucional
UNC	Universidad Nacional de Cajamarca
UNP	Universidad Nacional de Piura
ZDP	Zona de Desarrollo Próximo

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad primordial proponer el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Administración de la UNC-2024; esto tiene que contribuir a generar ventajas tanto para la EAPAD como para sus egresados.

Esta investigación es de tipo aplicada, con nivel descriptivo, diseño no experimental con corte transversal; caracterizado por la observación y análisis de la variable en su contexto natural, sin manipulación deliberada. Se consideraron como herramientas para la recopilación de datos una encuesta estructurada mediante cuestionario y la revisión documental a través de fichas de registro. El tratamiento de la información se realizó mediante Microsoft Excel 2019, mientras que para la elaboración gráfica de los procedimientos se empleó Microsoft Visio.

Entre los hallazgos más significativos se identificaron: experiencia laboral previa, intervalos de inactividad profesional, mayor presencia en empresas privadas, relación de dependencia laboral en su mayoría, concentración en el ámbito regional, diversidad jerárquica organizacional, escaso apoyo institucional para la obtención de empleo, la gran mayoría no considera que el currículo se ajuste al mercado, junto con sugerencias para nuevas asignaturas. Se establece como conclusiones la propuesta del diseño de procedimientos para el seguimiento de la trayectoria profesional y estrategias que mejoren las posibilidades de inserción de los egresados, iniciativa que se corresponde con lo establecido en el apartado 4.3 dado por SUNEDU. Además, se ha desarrollado una base de datos, elemento crucial que abarca no solo aspectos comunicativos sino también posibilidades de formación permanente y difusión de oportunidades en el campo profesional.

***Palabras clave:*** *Procedimientos, Estrategias, Base de Datos, Seguimiento a Egresados, Inserción Laboral*

## ABSTRACT

The primary purpose of this research is to propose the design of procedures for monitoring work activity and strategies to promote labor insertion of graduates from the School of Administration at UNC-2024; this must contribute to generating advantages for both the EAPAD and its graduates.

This research is of an applied type, with a descriptive level, non-experimental design with a cross-sectional approach; characterized by the observation and analysis of the variable in its natural context, without deliberate manipulation. A structured survey using a questionnaire and document review through registration forms were considered as tools for data collection. Information processing was carried out using Microsoft Excel 2019, while Microsoft Visio was used for the graphic elaboration of procedures, allowing the creation of flowcharts.

Among the most significant findings were identified: previous work experience, periods of professional inactivity, greater presence in private companies, mostly employment dependency relationships, concentration in the regional area, organizational hierarchical diversity, little institutional support for obtaining employment, the vast majority do not consider that the curriculum fits the market, along with suggestions for new subjects. The conclusions establish the proposal for designing procedures for monitoring professional trajectories and strategies that improve the possibilities of graduates' insertion, an initiative that corresponds with the provisions in section 4.3 given by SUNEDU. In addition, a database has been developed, a crucial element that covers not only communicative aspects but also possibilities for permanent training and dissemination of opportunities in the professional field.

**Keywords:** *Procedures, Strategies, Database, Graduate Monitoring, Labor Insertion*

## INTRODUCCIÓN

En el escenario contemporáneo de la educación universitaria, las instituciones académicas se enfrentan al reto de evolucionar constantemente para mantener su posición competitiva, considerándose que el seguimiento de los egresados se ha transformado en una herramienta fundamental para evaluar la efectividad de la formación y su repercusión en el ámbito profesional. La EAPAD, perteneciente a la Facultad de CECA de la UNC, enfrenta la necesidad de implementar un adecuado seguimiento para sus egresados, situación que requiere el desarrollo de procedimientos que faciliten un seguimiento eficaz y estrategias enfocadas a mejorar la incorporación al mercado.

El carácter aplicado de este estudio se evidencia en la metodología centrada en la obtención y evaluación de información sobre los egresados de la escuela. El nivel descriptivo pretende reconocer y especificar los aspectos esenciales de la variable en estudio; la investigación aborda la elaboración de procedimientos orientados a los egresados, y estrategias que impulsen su integración profesional. Esta información será crucial para que la Escuela pueda valorar la condición actual de sus egresados y adoptar decisiones informadas.

El presente trabajo de investigación está organizado en seis capítulos:

El Capítulo I, comprende la descripción de la realidad problemática, delimitaciones, formulación del problema, justificación, establecimiento de objetivos y limitaciones de la presente investigación.

El Capítulo II, consta del marco teórico, el cual contiene los estudios previos relacionados, la base legal y las bases teóricas.

El Capítulo III, contiene la hipótesis, identificación y operacionalización de la variable utilizada.

El Capítulo IV, abarca el marco metodológico, en donde se detalla el enfoque y métodos; tipo, nivel y diseño; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos; y técnicas para el tratamiento y análisis de los datos obtenidos.

El Capítulo V, presenta el análisis de confiabilidad del cuestionario; análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

El Capítulo VI, presenta la propuesta del diseño de procedimientos y estrategias realizados para la EAPAD.

Al final, se exponen las conclusiones, recomendaciones y anexos elaborados para este estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

##### 1.1.1 *Contextualización.*

En el panorama global de la educación superior, las universidades enfrentan el desafío de progresar continuamente para mantenerse competitivas; la transformación de estas compromete no solo la actualización de currículos, sino también de evaluar su impacto en la formación. Se considera que el seguimiento realizado al egresado se ha convertido en un instrumento esencial para comprender la formación académica y su impacto en el desarrollo profesional. La trayectoria profesional de los egresados brinda información indispensable sobre la efectividad de los programas académicos, evidenciando su capacidad para preparar profesionales competentes; estos análisis de seguimiento permiten evaluar la inserción laboral, identificar fortalezas curriculares y áreas de mejora en la formación (Kazelián et al., 2022).

En el panorama contemporáneo, el seguimiento es fundamental para que las universidades reorienten sus estructuras curriculares, respondiendo de manera dinámica a las cambiantes exigencias laborales y sociales (Rosales et al., 2018).

El diseño de procedimientos para hacer seguimiento es necesario, ya que permite mejorar la calidad formativa, teniendo en cuenta las fortalezas y áreas de avance en los programas; además, las universidades enfrentan el reto de crear estrategias que reduzcan la brecha existente entre la formación y las competencias solicitadas por los diversos sectores, lo que compromete una revisión continua de planes curriculares y su alineación con las necesidades laborales.

La conexión entre las universidades y el mercado presenta variaciones entre diferentes contextos nacionales, impactando directamente las perspectivas profesionales de los egresados; la solidez de este vínculo puede influenciar en la empleabilidad, los niveles de ingreso y las probabilidades de inserción laboral (Bol et al., 2019).

En el escenario de transformación educativa peruana, la promulgación de la Ley Universitaria N° 30220 marcó un hito significativo al establecer la SUNEDU, cuya constitucionalidad fue ratificada por el TC (Tribunal Constitucional) en enero de 2016; el modelo implementado por esta, busca garantizar CBC (Condiciones Básicas de Calidad) en la educación superior, se establece un proceso de evaluación que determina la continuidad de los servicios educativos institucionales. En su componente 4.3, se abordan mecanismos para la mediación e inserción laboral, contemplando el diseño de procedimientos para el seguimiento profesional y estrategias que faciliten la incorporación de egresados al mercado (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], 2021).

### ***1.1.2 Descripción del problema.***

En la Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad CECA (Ciencias Económicas, Contables y Administrativas), específicamente en la EAPAD (Escuela Académico Profesional de Administración), se ha detectado la ausencia de un seguimiento a egresados, identificándose este problema; esto representa un desafío importante para la escuela, impidiendo una evaluación detallada de la inserción laboral y la relevancia de la formación recibida, generando obstáculos para mejorar continuamente y adaptarse a las dinámicas del mercado; además, la falta de una base de datos de egresados involucra no solo la comunicación, sino también las posibilidades de formación continua y divulgación de oportunidades profesionales. Esta situación demanda el establecimiento de procedimientos que permitan un seguimiento efectivo y estrategias orientadas a potenciar la inserción laboral.

## **1.2 Delimitación del problema**

### ***1.2.1 Delimitación espacial.***

La investigación se realizó en la EAP Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en Av. Atahualpa 1050, Cajamarca.

### ***1.2.2 Delimitación temporal.***

El estudio se llegó a desarrollar en el periodo comprendido entre noviembre del 2024 a abril del 2025.

### ***1.2.3 Delimitación poblacional.***

La investigación tiene como Unidad de Análisis a los egresados de la EAP Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### ***1.2.4 Delimitación conceptual o temática.***

La investigación desarrollada se enfoca en el estudio y diseño de procedimientos destinados al seguimiento de la actividad laboral de los egresados de la EAPAD, además de plantear estrategias que faciliten su incorporación al mercado laboral. En el marco de este trabajo investigativo, se define como seguimiento al conjunto de actividades sistemáticas de obtención y evaluación de datos relacionados con el estado ocupacional de los egresados; se conceptualiza la incorporación al mercado laboral como el proceso mediante el cual el egresado accede a una posición profesional que guarde coherencia con su preparación académica, ya sea bajo relación de dependencia o de manera autónoma. Por último, las estrategias hacen referencia a las medidas organizadas que la escuela debería implementar para facilitar dicho proceso de incorporación profesional.

### **1.3 Formulación del problema**

#### ***1.3.1 Pregunta general.***

¿Cuál es el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024?

#### ***1.3.2 Preguntas específicas.***

¿Cuál es la base de datos de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

¿Cuáles son los procedimientos para hacer el seguimiento a los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

¿Cuáles son las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### ***1.4.1 Justificación teórica.***

Esta investigación va a proporcionar información valiosa para futuros estudios sobre el seguimiento de egresados de la EAPAD de la UNC, es fundamental considerar la relevancia de este seguimiento para mejorar la empleabilidad y fortalecer las conexiones con el mercado; este trabajo se relaciona con el Componente 4.3 del Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la SUNEDU, el cual promueve mecanismos para la mediación e inserción laboral, contribuyendo al conocimiento académico.

### ***1.4.2 Justificación práctica.***

La investigación es muy significativa, ya que se diseñan procedimientos para el seguimiento y estrategias de inserción laboral de los egresados de la EAPAD, generando beneficios institucionales y para los egresados, además ayudará a fortalecer vínculos con egresados y promover una formación adaptada a las dinámicas del mercado contemporáneo.

### ***1.4.3 Justificación académica.***

Esta investigación me permite fortalecer conocimientos obtenidos durante mi trayecto por la universidad, constituyendo un requisito esencial para obtener el Título profesional, según las normativas institucionales.

## **1.5 Objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo general.***

Proponer el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024.

### ***1.5.2 Objetivos específicos.***

Determinar la base de datos de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

Diseñar los procedimientos para hacer el seguimiento a los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

Determinar las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

### **1.6 Limitaciones de la investigación**

Limitada disponibilidad de información, ya que hay pocos trabajos que traten el tema.

La escasa disponibilidad de tiempo de los egresados para aplicarles el instrumento.

Cierto miedo de los egresados al brindar información.

Las limitaciones identificadas se superaron mediante una buena organización que permitió a los egresados responder el instrumento según su disponibilidad, además la transparencia sobre el uso académico de la información generó confianza. A pesar de los pocos recursos, se logró cumplir con los objetivos, esto contempla la posibilidad de profundizar el estudio en el futuro, con miras a ejecutar las CBC establecidas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Internacionales.

Toala (2020) en su tesis titulada “*Seguimiento a Graduados y Egresados de La Escuela de Contabilidad y Auditoría de La PUCESE*”. Tesis de grado para obtener el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Esmeraldas, Ecuador. El estudio se enfocó en investigar el estado profesional y las condiciones de empleo de los egresados y titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría durante el periodo 2014-2017; esta investigación tiene un diseño no experimental y de corte transversal, con un enfoque mixto, y un alcance descriptivo-explicativo; la población de estudio estuvo conformada por 110 egresados y graduados, complementado con la participación de 10 empleadores y 3 docentes; para la obtención de información, se aplicaron encuestas tanto al grupo de egresados y graduados como a los empleadores, complementándose con entrevistas a los docentes; el procesamiento de la información se realizó en Microsoft Excel 2016. Los hallazgos principales mostraron un alto nivel de satisfacción entre titulados y egresados respecto a la formación recibida, donde la mayoría desempeña funciones relacionadas con su campo de estudio; esta situación evidenció la importancia de desarrollar programas de posgrado, que faciliten la continuidad en la formación de sus egresados. Por último, se llega a concluir que:

El análisis reveló que la mayor parte de egresados desempeñan actividades profesionales coherentes con su formación recibida.

La investigación permitió detectar las materias que requieren un fortalecimiento en el plan de estudios, destacándose entre ellas: el planeamiento estratégico, el marketing y la gestión presupuestaria.

Coria et al. (2024) en su artículo titulado: “*Seguimiento de egresados universitarios de San Martín de los Andes: inserción laboral y adecuación de la oferta académica*” (Artículo Científico) Universidad del Salvador, Argentina. El objetivo fue examinar el estado ocupacional de los egresados y evaluar la correspondencia entre su preparación y los requerimientos del mercado; se desarrolló una investigación de carácter exploratorio para identificar las rutas profesionales de los egresados; la metodología incluyó la elaboración de una base de datos de egresados, a quienes se les distribuyó un cuestionario que combinaba preguntas estructuradas y abiertas, esto por correo electrónico, garantizando el anonimato; el procesamiento de datos se realizó de forma manual, utilizando posteriormente un programa de hojas de cálculo, la muestra final comprendió 48 egresados (60% del total) hasta febrero de 2023. Los resultados indican que la mayoría de los egresados se desempeñan en empleos de jornada completa, desarrollando actividades relacionadas con su campo profesional; también se señala que la formación contribuyó al mejoramiento de su posición laboral posterior al egreso, aunque destacaron que las redes de contactos personales fueron más decisivas para la obtención de su primera oportunidad laboral. Se concluye que:

Los egresados de Administración desempeñan principalmente funciones relacionadas con su formación, evidenciando una mejora en su situación profesional posterior a su graduación. Se destaca una marcada tendencia hacia la ocupación tanto en organizaciones públicas como privadas.

Se destacó la necesidad de fortalecer los vínculos entre la universidad y el mercado, sugiriendo la incorporación de programas de prácticas profesionales y pasantías, así como el desarrollo de

espacios de interacción, incluyendo encuentros entre profesionales y académicos; adicionalmente, los egresados resaltaron la importancia de implementar programas de formación continua, como cursos especializados de corta duración que respondan a las demandas específicas del mercado.

Almeida y Luque (2023) en su artículo titulado “*Análisis de la Percepción sobre la Formación Universitaria y su Relación con la Inserción Laboral de Egresados de la Carrera de Administración de Empresas, Cohortes 2019 al 2022*” (Artículo Científico) Universidad Nacional de Pilar, Ciudad de Pilar, Paraguay. El estudio se orientó a examinar las percepciones de los egresados de Administración respecto a su formación y su relación con la integración al mercado; se consideró en la metodología un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva y transversal, adoptando un enfoque mixto; la población comprendió 110 egresados que completaron sus estudios entre 2019 y 2022, de los cuales se seleccionaron 87 mediante un muestreo por conveniencia, considerando como criterio de inclusión su disposición voluntaria a participar; la recolección de información se realizó mediante un cuestionario validado por especialistas, utilizando los datos de contacto proporcionados por la Coordinación Académica; el procesamiento de datos se ejecutó a través del software SPSS versión 24. Los resultados indicaron opiniones diversas entre los egresados: si bien un segmento considerable manifestó su conformidad con el nivel recibido, el currículo y la relevancia de su formación, también se identificaron aspectos críticos; un grupo significativo de graduados manifestó desconformidad respecto a la preparación recibida para afrontar las exigencias laborales actuales, así como insatisfacción con las competencias desarrolladas para la empleabilidad, la adaptación al entorno laboral y las perspectivas de desarrollo profesional. En esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Una cantidad notable de egresados expresó su descontento con las competencias desarrolladas durante su formación para enfrentar las exigencias laborales, manifestando insatisfacción

respecto a las capacidades de empleabilidad, adaptación al entorno y proyección profesional adquiridas; también se reveló que un grupo considerable percibe que su remuneración actual no alcanza los niveles esperados.

Los hallazgos enfatizaron la importancia de implementar un proceso de evaluación y actualización permanente de los contenidos académicos, con el propósito de garantizar su alineación con los requerimientos del mercado y las aspiraciones de los egresados.

### **2.1.2. Nacionales.**

Acosta (2020) en su tesis titulada *“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. Universidad César Vallejo, Piura Perú. La investigación se orientó a implementar una evaluación sistémica para optimizar el sistema de monitoreo de graduados y colocación profesional de la UNP (Universidad Nacional de Piura); en el marco metodológico se adoptó un enfoque mixto, con un diseño no experimental de corte transversal y naturaleza descriptiva-aplicada. La población comprendió 2240 egresados correspondientes al período académico 2018-II, abarcando 14 facultades, junto con dos funcionarios administrativos de la universidad. Para la recolección de información se implementaron instrumentos como un cuestionario a una muestra de 339, mientras que para el personal se utilizó una guía de entrevista especializada; el procesamiento de datos se realizó mediante SPSS versión 24. En los resultados se revela, desde una perspectiva integral, las destrezas y capacidades que demanda el mercado a los nuevos profesionales, así como el nivel de desarrollo que estos han alcanzado en dichas competencias durante su trayectoria académica. Se llega a las siguientes conclusiones:

Las experiencias de pasantías forman un buen elemento en el fortalecimiento de las competencias establecidas en el perfil del egresado, permitiéndoles no solo incrementar su

bagaje profesional, sino también comprender la dinámica empresarial; además, estas experiencias facilitan el desarrollo de habilidades interpersonales.

Los convenios institucionales entre el ámbito académico y el sector empresarial representan una herramienta estratégica para optimizar el desarrollo de los egresados, ampliando significativamente sus posibilidades de inserción en el mercado.

La implementación de eventos de empleabilidad como las ferias, funciona como un mecanismo efectivo para que los egresados conozcan las diversas oportunidades profesionales disponibles, permitiéndoles identificar los perfiles profesionales demandados y facilitando la vinculación con empleadores.

La aplicación de instrumentos de evaluación ha permitido cuantificar los niveles de desocupación, facilitando el diseño de estrategias para potenciar su inserción laboral.

El desarrollo de programas de actualización profesional, mediante actividades formativas específicas, contribuye significativamente al fortalecimiento de las competencias académicas y laborales.

Amesquita y Chayña (2023) en su tesis titulada *“Empleabilidad, El Proceso de Inserción al Mercado Laboral de Los Egresados de La Facultad de Administración de Empresas de La Universidad Católica Santa María, 2021”*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Católica de Santa María, Arequipa Perú. Esta investigación se enfocó en analizar la relación entre la inserción y la empleabilidad de los egresados de administración de empresas. El estudio adoptó una metodología cuantitativa, empleando un análisis descriptivo, se utilizó el cuestionario. La población objetivo comprendió 209 egresados que completaron su formación durante el período 2019-2021, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 156 participantes; el procesamiento de datos se realizó mediante SPSS, también se usaron tablas y

representaciones gráficas para el análisis de los resultados. Como resultados se identificaron dos obstáculos fundamentales en la inserción de los egresados: la carencia de experiencia laboral y la saturación del mercado profesional en esta disciplina. Por último, se tienen las siguientes conclusiones:

Una gran cantidad de egresados señaló la falta de experiencia como principal barrera para su inserción laboral; adicionalmente la preparación académica emergió como un factor adicional determinante en el proceso de inserción.

Respecto a la satisfacción con la inserción, se mostró una marcada división: 44.3% de graduados consideró adecuada su formación para las exigencias del mercado, mientras 39.8% manifestó disconformidad. Notablemente, 46.1% evaluó como deficientes las estrategias de vinculación laboral, citando la escasa frecuencia de actividades complementarias para facilitar la transición al mercado.

La evaluación del seguimiento reveló deficiencias significativas en los canales de comunicación institucional, con apenas 21.2% utilizando regularmente el correo institucional.

La mitad expresó insatisfacción con los mecanismos de vinculación después del egreso.

García y Condori (2022) en su tesis titulada *“Situación laboral de egresados universitarios en Administración de la Región Macro Sur del Perú, 2019-2020”*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana Unión, Juliaca Perú. El propósito central del estudio se enfocó en explorar la situación de los egresados en Administración. En la parte metodológica, se implementó un estudio cuantitativo y de alcance descriptivo, empleando un diseño no experimental y transversal; la obtención de información se realizó a través de un cuestionario digital estructurado en Google Forms. La población de estudio estuvo conformada por egresados con un rango etario de 21 a 58 años; la selección muestral se efectuó mediante un muestreo por

conveniencia, incluyendo egresados que accedieron voluntariamente al estudio; el procesamiento de los datos se realizó mediante el software SPSS, complementado con Microsoft Excel para el manejo de la información. En los resultados se tiene que la mayoría de egresados experimenta condiciones de empleabilidad moderadas, lo cual evidencia la necesidad de implementar mecanismos institucionales de monitoreo y acompañamiento a los egresados por parte de las universidades, esto sería fundamental para potenciar las oportunidades de inserción. Por último, se llega a las siguientes conclusiones:

Se resalta la importancia de establecer un sistema de seguimiento institucional, considerándolo como un mecanismo beneficioso tanto para los egresados como para las instituciones. Esta iniciativa facilitaría el proceso de colocación profesional en posiciones de acuerdo con su formación.

Las condiciones laborales de los egresados reflejan un panorama moderado, según los datos recopilados; aunque algunos han alcanzado cierta estabilidad laboral, persisten desafíos relacionados con el desarrollo profesional, incluyendo limitaciones en capacitación y reconocimiento institucional. Adicionalmente, se observa una tendencia en el mercado donde algunas empresas tradicionales orientan a los profesionales hacia roles comerciales, cuando su formación los prepara también para posiciones estratégicas y de gestión.

### **2.1.3. Regionales.**

Chilón y Hernández (2020) en su tesis titulada *“Formación Académica e Inserción Laboral de Los Egresados de La Escuela Académico Profesional de Sociología de La UNC 2014 – 2018”*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Sociología. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca Perú. El estudio se orientó a analizar la correlación existente entre la preparación académica y la integración al mercado por parte de los egresados de Sociología de la UNC durante el quinquenio 2014-2018; metodológicamente,

se tiene un enfoque cuantitativo, alcance correlacional-descriptivo y diseño no experimental de corte transversal; la población fue de 118 egresados, de los cuales se seleccionó una muestra de 102; la recopilación de información se realizó mediante observación, aplicación de encuestas y revisión documental del currículo y sílabos, el proceso de datos se realizó mediante las herramientas Excel 2013 y SPSS versión 23. Los hallazgos mostraron que el 87.3% de los participantes había obtenido el grado de bachiller, mientras que el 12.7% alcanzó la licenciatura; una cantidad significativa indicó que el currículo no respondía adecuadamente a los requerimientos actuales del mercado; la mayoría manifestó insatisfacción tanto con el respaldo institucional durante su formación como con la calidad; adicionalmente, se detectó la ausencia de un sistema efectivo de monitoreo a egresados. Finalmente, se llegó a las siguientes conclusiones:

Se reveló un nivel significativo de insatisfacción entre los egresados respecto a su formación, destacando dos factores críticos: el desempeño de docentes y la desalineación del currículo con los requerimientos del mercado actual.

Se confirmó una correlación significativa entre la preparación académica y la integración laboral de los egresados.

El sector privado constituye el principal empleador de los sociólogos, seguido por las instituciones públicas; sin embargo, esto se caracterizó por la temporalidad de los contratos.

Huamán (2020) en su tesis titulada *“Modelo de cooperación gobierno-universidades para la inserción laboral de egresados de ingeniería civil en proyectos de inversión pública, Cajamarca”*. Tesis para obtener el Grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo, Chiclayo Perú. El propósito fundamental de este estudio se centró en elaborar un esquema colaborativo entre entidades gubernamentales y universidades para potenciar las oportunidades laborales de los egresados en ingeniería civil, específicamente en

iniciativas de inversión estatal en Cajamarca; el marco metodológico se desarrolló bajo un enfoque descriptivo-propositivo, considerando una estructura no experimental con corte transeccional; los participantes fueron egresados de ingeniería civil provenientes de diversas casas de estudio cajamarquinas; la selección muestral se efectuó mediante un procedimiento no probabilístico por accesibilidad, considerando la disponibilidad de los participantes; la obtención de información se realizó mediante instrumentos de consulta directa y análisis documental, empleando cuestionarios; el procesamiento de datos se ejecutó a través de métodos estadísticos descriptivos, utilizando Excel. En los resultados se puede observar que una proporción significativa de egresados se desempeña en campos vinculados a su preparación; se revelaron tres alternativas de inserción laboral: instituciones municipales, compañías especializadas en el ramo de la carrera y el ejercicio profesional autónomo; además, el principal factor determinante para la obtención de empleo, tanto inicial como actual, ha sido el establecimiento de redes de contacto personal. Se llegó a las siguientes conclusiones:

La incorporación de egresados al mercado se ha materializado principalmente mediante iniciativas individuales, distribuidas entre el sector público y privado; los mecanismos de acceso al empleo han fluctuado entre procesos formales de selección y sistemas de referencias profesionales; sin embargo, existe una brecha en la absorción laboral total de egresados, situación que demanda la implementación de estrategias correctivas. Esta realidad sugiere la necesidad de que las instituciones desarrollen estudios de mercado exhaustivos, considerando las demandas profesionales. La presencia de profesionales en el ejercicio independiente evidencia la importancia de fortalecer la formación en emprendimiento.

La propuesta se fundamenta en la optimización de la inserción laboral mediante el establecimiento de nexos colaborativos entre universidades y entidades gubernamentales; este modelo formalizado a través de acuerdos, busca generar oportunidades laborales específicas para los profesionales de ingeniería.

Zelada (2023) en su tesina titulada *“Diseño del Proceso de Seguimiento al Egresado, para dar cumplimiento al Estándar 34 del SINEACE: Seguimiento a egresados y objetivos educacionales y al Componente 4.3 del Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la SUNEDU: Mecanismos de Mediación e Inserción Laboral”*. Informe de Prácticas Pre-Profesionales II en la EAPAD. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca Perú. La finalidad de este estudio se centra en diseñar el proceso de seguimiento al egresado, buscando satisfacer las exigencias establecidas tanto por el Estándar 34 del SINEACE como por el Componente 4.3 de la SUNEDU. En relación al marco metodológico, la investigación se caracteriza por ser de naturaleza aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal, empleando un enfoque descriptivo. La población comprende la totalidad de los egresados de administración de la UNC pertenecientes a la promoción 2017, conformado por 80 individuos, quienes en su conjunto constituyen la muestra analizada. Para la obtención de información, se implementó la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, realizando posteriormente el análisis de los datos a través del software Microsoft Excel 2019. El análisis de los hallazgos revela patrones significativos en la trayectoria profesional de los egresados, la incorporación al mercado ocurre principalmente durante el primer trimestre posterior a la culminación de los estudios universitarios; en cuanto a las vías de acceso al primer empleo, las redes de contacto personal emergen como el canal predominante, con una tendencia hacia posiciones de medio tiempo en el sector privado. La distribución de los egresados abarca diversos campos, incluyendo administración pública municipal, industria alimentaria, comercio minorista, sector construcción, minería, ámbito educativo y servicios de salud. Sus roles profesionales se distribuyen en diferentes niveles organizacionales, desde posiciones gerenciales y administrativas hasta funciones operativas y de servicio al cliente, predominando su vinculación con entidades del sector privado. Un hallazgo relevante indica que la mayoría de los egresados señala una ausencia de respaldo institucional por parte de la escuela durante su

proceso de inserción laboral. Adicionalmente, expresan una percepción de desalineación entre el plan de estudios y las exigencias actuales del mercado, sugiriendo la incorporación de asignaturas específicas para el fortalecimiento de la formación. En esta investigación se llega a las siguientes conclusiones:

El proceso de cumplimiento para el Componente 4.3, requiere una secuencia estructurada en nueve etapas fundamentales: construcción de una base de datos actual, determinación de objetivos, elaboración del instrumento de recolección de datos, delimitación de la muestra representativa, distribución del instrumento, análisis de la información recopilada, identificación de fortalezas y limitaciones en el proceso de recolección, documentación del equipo participante, y desarrollo de estrategias para potenciar la inserción profesional.

La evaluación del cumplimiento del Componente 4.3 revela patrones significativos en la trayectoria profesional de los egresados; los datos indican que 30 egresados mantienen vínculos laborales bajo la modalidad de Contrato sujeto a Modalidad, mientras que 37 reportan ingresos inferiores al salario mínimo establecido de S/.1,025.00. El 50% de los egresados desarrolla actividades a tiempo parcial, y únicamente 29 consideran que su ocupación actual corresponde significativamente con su formación académica. Resulta notable que la mayoría indica no haber recibido apoyo institucional en su búsqueda laboral, mientras que aquellos que sí lo recibieron mencionan beneficios como acceso a redes de contacto, recomendaciones y recursos de conocimiento.

## 2.2 Base legal

### 2.2.1 Ley Universitaria N°30220.

En el marco de la legislación peruana, se constituye un organismo regulador denominado SUNEDU, caracterizada por ser una entidad independiente y autónoma; se configura como una institución con identidad jurídica orientada al derecho público interno, contando con asignación presupuestaria propia; sus operaciones se centralizan desde su sede principal ubicada en la capital peruana, desde donde extiende su competencia jurisdiccional a todo el Perú, respaldada por una estructura organizacional definida (Ley N° 31520, 2022, art. 2).

La SUNEDU ejerce diversas funciones y responsabilidades fundamentales (Ley N° 32105, 2024, art. 1):

Administra el proceso de licenciamiento para las universidades, verificando que cumplan con las condiciones mínimas de calidad requeridas para su operación y autorizando su funcionamiento institucional.

Controla el correcto uso de fondos públicos y beneficios económicos, asegurando su manejo en mejoras de calidad.

Sus funciones se llevan a cabo conforme con la normativa y en comunicación con diversos organismos.

Las licencias entregadas son permanentes, pero están condicionadas al cumplimiento sostenido de las CBC, realizándose evaluaciones aleatorias periódicas para verificar la calidad y transparencia.

Para cumplir efectivamente su función reguladora, implementa instrumentos como: Una plataforma digital para monitoreo y evaluación continua con indicadores específicos; auditorías trianuales para la verificación de condiciones y el uso de recursos; un sistema

preventivo de alertas para detectar los incumplimientos; requerimiento de informes anuales sobre cumplimiento; implementación de medidas correctivas y sanciones cuando sea necesario.

La SUNEDU implementa sus atribuciones regulatorias en todo lo que es el territorio nacional, insertando instituciones tanto gubernamentales como particulares, esto en consonancia con sus propósitos institucionales y en armonía con las estrategias gubernamentales, la planificación sectorial y las directrices que son establecidas por la cartera ministerial educativa (Ley N° 30220, 2014, art.14).

Con respecto a las atribuciones de la SUNEDU, está facultada para regular y vigilar las condiciones fundamentales de calidad que deben cumplir universidades y sus sedes descentralizadas para su desempeño (Ley N° 31520, 2022, art. 2).

SUNEDU conforma el ente rector principal en materia de fiscalización de estándares de calidad dentro de su jurisdicción, conteniendo la potestad de otorgar autorizaciones de funcionamiento y vigilar las condiciones en que se imparte la enseñanza universitaria, facultándola para emitir regulaciones y diseñar mecanismos que garanticen la implementación efectiva de las políticas educativas gubernamentales en su campo de acción (Ley N° 30220, 2014, art.22).

En materia del otorgamiento del licenciamiento, la Ley N° 30220 (2014) señala en su artículo 28, numeral 7, que la SUNEDU exige, como uno de sus requisitos fundamentales, que las universidades pongan en marcha sistemas y herramientas que faciliten la vinculación de sus estudiantes y egresados con el mercado laboral.

La condición de graduado se obtiene tras la finalización del programa académico y la consecuente obtención del grado académico, siempre que se hayan satisfecho todas las

exigencias curriculares, estos profesionales sostienen su vínculo como integrantes activos del colectivo universitario (Ley N° 30220, 2014, art.105).

Las universidades tienen que monitorear el nivel de la práctica laboral de sus miembros, implementando una serie de mecanismos que permitan vigilar y potenciar el desarrollo óptimo de sus actividades en el campo profesional (Ley N° 30220, 2014, art.109).

### ***2.2.2 Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la SUNEDU.***

La propuesta para la renovación de licencias institucionales ha sido diseñada fundamentalmente considerando el contexto y grado de evolución actual del ámbito universitario en el Perú; integra diversos elementos: desde prácticas exitosas internacionales hasta directrices nacionales en materia educativa superior y técnico-productiva; además, incorpora resoluciones del Tribunal Constitucional relacionadas con el derecho fundamental a una educación de calidad, mientras mantiene relación con otros protocolos de licenciamiento existentes; la estructura del modelo está orientada a impulsar al sistema universitario hacia estándares superiores de excelencia, alineándose con los mandatos constitucionales que establecen la mejora continua como sostén fundamental de la calidad educativa (SUNEDU, 2021).

**2.2.2.1 Fundamentación y Naturaleza de la evaluación de las CBC.** Las CBC constituyen elementos fundamentales e imprescindibles que toda universidad debe sostener y asegurar para su funcionamiento, son la base operativa sin la cual la institución no podría ejecutar efectivamente sus objetivos institucionales, siempre considerando una perspectiva de desarrollo continuo, se considera lo siguiente (SUNEDU, 2021):

Condición: es un conjunto integrado de componentes, atributos y circunstancias; el término "circunstancias" implica una dimensión temporal y dinámica.

Básico: aquellos requisitos fundamentales e imprescindibles para el funcionamiento institucional, aunque no necesariamente constituyen la totalidad de lo requerido para lograr la excelencia.

Calidad: la implementación de iniciativas orientadas a satisfacer las expectativas y necesidades sociales, alineadas con los objetivos institucionales y enfocadas en el cumplimiento de sus propósitos fundamentales.

Una CBC describe un conjunto integrado de componentes, características y escenarios que cada institución universitaria debe implementar, sostener y optimizar de manera ineludible; la falta de estos elementos imposibilitaría la ejecución de acciones dirigidas a atender los requerimientos y expectativas de la sociedad, los cuales están incorporados como objetivos institucionales y orientados al cumplimiento de las metas establecidas, siempre desde un enfoque de desarrollo constante (SUNEDU, 2021).

Se incorpora el concepto específico de CBC-R (Condiciones Básicas de Calidad de Renovación), estableciendo una distinción clara con otros modelos de condiciones básicas; en este contexto, el componente fundamental no se limita a los requisitos indispensables, sino que se extiende hacia la demostración efectiva del perfeccionamiento en la calidad educativa; se comprende cinco aspectos esenciales: La materialización de los objetivos establecidos durante el primer licenciamiento; preservación sostenida de condiciones apropiadas; desarrollo y optimización continua de estas condiciones; la alineación con los objetivos institucionales; y el establecimiento de vínculos estratégicos que permitan satisfacer las expectativas y demandas sociales. Por consiguiente, las CBC-R se entienden como un conjunto integrado de componentes, atributos y escenarios que las universidades deben demostrar haber implementado y perfeccionado de manera progresiva (SUNEDU, 2021).

Las CBC constituyen un marco integral que va más allá de una simple verificación de requisitos, representan los fundamentos cruciales que toda universidad debe asegurar para su funcionamiento; la evaluación de estas implica un análisis exhaustivo que examina cómo estos elementos esenciales se alinean con las necesidades sociales, los objetivos institucionales y el cumplimiento de su función pública. Es importante aclarar que existe una articulación entre las CBC y el esquema de Acreditación Institucional, estableciéndose cuatro CBC-R en el actual modelo (SUNEDU, 2021).

**Tabla 1**

*Condiciones Básicas de Calidad de Renovación*

CBC-R	Componentes	Indicadores
La Gestión Estratégica y el Soporte Institucional	9	15
Docencia y Enseñanza-Aprendizaje	4	6
Investigación, desarrollo experimental, innovación y producción artística-cultural	3	4
Relación con la comunidad universitaria y el entorno	3	6

*Nota.* Elaborado en base al Modelo de Renovación de Licencia Institucional SUNEDU, 2021.

**2.2.2.2 Componentes del Modelo.** La estructuración de los componentes e indicadores de las CBC-R se sustenta en diversos aspectos clave como son:

Incorporación de los mandatos y obligaciones tomados en la Ley Universitaria, esencialmente aquellos no considerados en el proceso inicial de licenciamiento; conexiones congruentes entre los diferentes modelos de licenciamiento; incorporación de normativas y políticas nacionales del sector universitario, con énfasis en aquellas que promueven la equidad; análisis de datos que muestran desafíos pendientes en el sistema universitario; consideración de prácticas internacionales en aseguramiento de la calidad; vinculación con los estándares de acreditación establecidos por el SINEACE (SUNEDU, 2021).

**Tabla 2***Condiciones Básicas de Calidad (CBC) y Componentes*

<b>Componentes</b>	<b>Condición</b>
<b>Componente 1</b>	<b>I. La Gestión Estratégica y el Soporte Institucional</b>
1.1.	Modelo Educativo
1.2.	Gobierno
1.3.	Planificación Institucional
1.4.	Gestión de la Calidad
1.5.	Gestión económica y financiera
1.6.	Gestión de Información
1.7.	Redes Interinstitucionales
1.8.	Infraestructura física y tecnológica
1.9.	La RSU y su contribución al desarrollo sostenible
<b>Componente 2</b>	<b>II. Docencia y Enseñanza-Aprendizaje</b>
2.1.	Planes de Estudio
2.2.	Recursos para el estudio y el aprendizaje
2.3.	Gestión de procesos académicos
2.4.	Docentes
<b>Componente 3</b>	<b>III. Investigación, desarrollo experimental, innovación y producción artística-cultural</b>
3.1.	Investigadores
3.2.	Regulación, planificación y política de investigación, desarrollo experimental, innovación y/o producción artística-cultural producto de la investigación
3.3.	Desarrollo de líneas de investigación
<b>Componente 4</b>	<b>IV. Relación con la comunidad universitaria y el entorno</b>
4.1.	Bienestar y fomento de la vida universitaria
4.2.	Relación con el entorno
4.3.	Mecanismos de mediación e inserción laboral

*Nota.* Datos tomados del Modelo de Renovación de Licencia Institucional SUNEDU, 2021.

**2.2.2.3 Condición 4: Relación existente entre la Comunidad Universitaria y el Entorno.** Las universidades muestran un compromiso activo en el desarrollo e incorporación de mecanismos que potencien las oportunidades laborales, constituyendo esto una forma de contribución con el avance profesional de sus egresados (SUNEDU, 2021).

**2.2.2.4 Componente 4.3. Mecanismos de mediación e inserción laboral.** Se tiene como propósito establecer e implementar las condiciones necesarias para garantizar que las actividades institucionales promuevan la inserción de graduados en diversos empleos (SUNEDU, 2021).

La vinculación entre universidades, comunidad y ambiente requiere sostener que los profesionales formados puedan integrarse al mercado, permitiéndoles así contribuir de manera significativa al avance y la productividad social (SUNEDU, 2021).

Las universidades tienen la responsabilidad de implementar mecanismos que faciliten y promuevan la empleabilidad; la Ley Universitaria establece como uno de los elementos fundamentales de las CBC la existencia de sistemas de mediación e inserción laboral. Esta disposición encuentra eco en el OP (objetivo prioritario) 2 de la PNESTP (Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva), que se enfoca en la importancia de crear vínculos de cooperación entre las instituciones y los sectores (SUNEDU, 2021).

En el marco del proceso inicial de licenciamiento, se requirió que se implementaran estos mecanismos y se realizara un seguimiento; en el proceso de renovación, se espera una evolución de estos sistemas, fundamentada en un análisis institucional sobre la situación laboral de sus graduados, incluyendo la recopilación y uso de datos con respecto a la empleabilidad para la toma de decisiones (SUNEDU, 2021).

Indicador 31: "La universidad diseña e implementa procedimientos para hacer seguimiento a la actividad laboral de sus egresados, así como estrategias para promover la inserción laboral" (SUNEDU, 2023, p. 77).

El primer medio de verificación (MV1) requiere que las instituciones presenten la documentación relacionada con el registro de sus egresados, es importante indicar que la base de datos debe incluir a todos los estudiantes que completaron sus estudios de pregrado, abarcando tanto a aquellos que obtuvieron un grado académico como a quienes aún no lo han conseguido (SUNEDU, 2023).

Con respecto al segundo medio de verificación (MV2), se necesita la presentación de documentación que evidencie acciones de seguir la actividad laboral de los egresados, se debe incluir (SUNEDU, 2023):

La documentación presentada debe considerar una relación detallada de los egresados que participaron como informantes, esto debe estar acompañado por una explicación de criterios empleados para la determinación de la muestra.

La documentación detalla procedimientos usados para recolectar datos, indicando los instrumentos implementados para la obtención de información, tales como: Aplicación de cuestionarios, realización de entrevistas, incorporación de grupos focales, etc.; estos deben garantizar la obtención de datos válidos y confiables, se consideran fechas de obtención de los datos y medios que han sido usados.

La documentación debe incluir una evaluación que integre elementos tanto cualitativos como los cuantitativos, considerando como mínimo con respecto a los egresados:

- a. Los que están trabajando y los que no están trabajando.
- b. Duración de la búsqueda del trabajo actual.
- c. La forma o el medio utilizado para encontrar el empleo.

- d. Sectores económicos en los que están empleados.
- e. Tipo de empleo en términos de dedicación (ya sea tiempo parcial o completo).
- f. Grado de satisfacción con el empleo.
- g. Tipo de contrato o régimen laboral (puede ser temporal, indefinido, cuenta propia, etc.).
- h. Compensación económica del empleo.
- i. Ubicación del empleo.
- j. Evaluación de la utilidad de los conocimientos adquiridos durante su formación en relación con el empleo actual, tiene que haber una satisfacción o valoración por parte del egresado.

La institución tiene la facultad de incorporar información complementaria que enriquezca el análisis.

La documentación presentada tiene un análisis de los aspectos positivos, que son las condiciones ventajosas que posee la institución, así como los obstáculos y dificultades encontrados durante el proceso de seguimiento.

Los documentos incorporan la relación del equipo involucrado en la recolección y procesamiento de datos, especificando sus datos personales completos, su rol dentro de la estructura organizacional y el departamento al cual están adscritos dentro de la institución.

En relación al tercer medio de verificación (MV3) la universidad presenta documentación probatoria sobre la implementación de estrategias que estén enfocadas a facilitar el acceso al campo profesional de su comunidad estudiantil y egresados; se evidencia una atención preferencial hacia aquellos estudiantes y egresados que provienen de sectores socialmente desfavorecidos, y también quienes experimentan obstáculos significativos para

lograr una integración efectiva en el ámbito laboral, para establecer esta priorización, la institución emplea datos específicos sobre egresados en situación de desempleo, información que se detalla en el apartado "C" del segundo medio de verificación (SUNEDU, 2023).

La institución presenta documentación que demuestra las iniciativas implementadas para potenciar la empleabilidad tanto de estudiantes cercanos a culminar su formación académica como de los ya egresados, incluyendo aquellos que obtuvieron o no su grado correspondiente, se tiene diversos elementos fundamentales, tales como: una exposición detallada de cada estrategia implementada, haciendo énfasis especial en aquellas intervenciones dirigidas a los grupos prioritarios señalados en este MV3; asimismo, se indica la periodicidad y duración programada para cada iniciativa; la identificación precisa del personal responsable para la ejecución; el documento incorpora además un desglose pormenorizado de los recursos económicos utilizados. Finalmente, la universidad realiza un análisis integral del impacto alcanzado, respaldado por datos cuantitativos que reflejan el alcance de las actividades realizadas, tales como la cantidad de beneficiarios atendidos, acuerdos institucionales formalizados, sesiones formativas efectuadas y nivel de participación registrado (SUNEDU, 2023).

## 2.3 Marco teórico y conceptual

### 2.3.1 *Seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral.*

#### 2.3.1.1. **Teorías Científicas relacionadas al seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral.**

*a. Teoría constructivista.* Según Piaget (1972), esta teoría considera la capacidad intelectual como un proceso de edificación que cumple una finalidad de adaptación al medio; esta perspectiva teórica tiene como propósito fundamental analizar y caracterizar las modalidades o configuraciones del razonamiento, investigando su proceso evolutivo y la manera en que cada una facilita la acomodación del individuo a su entorno.

El aprendizaje involucra un mecanismo de obtención o edificación del conocimiento que se desarrolla a través de la interacción con el medio, siendo mediado por estructuras internas que en un inicio son de origen genético y con posterioridad se configuran mediante la influencia de experiencias anticipadas (Piaget, 1972).

Los períodos evolutivos presentan rangos etarios que pueden fluctuar entre diferentes poblaciones, influenciados por el ambiente donde se desarrolla la educación, las características culturales, entre otros; las obtenciones cognitivas alcanzadas en cada período no constituyen logros mentales independientes, sino que mantienen una interconexión, constituyendo una organización integral; durante este desarrollo, cada composición emerge de la anterior y después se integra bajo la precedente (Piaget, 1969).

La evolución intelectual surge del crecimiento natural, el cual está condicionado por cuatro elementos: la evolución infantil en cuanto al crecimiento orgánico y desarrollo psicológico; la vivencia experiencial, considerada crucial para el progreso cognitivo; la

comunicación social, donde se establece que ninguna información o comportamiento innovador se integra en el individuo sin que este active las organizaciones previas apropiadas para gestionarlo e incorporarlo; el balanceamiento, que facilita la exploración interna hacia nuevos grados y reestructuraciones del equilibrio posterior a cada modificación cognitiva originada externamente o de manera autónoma (Piaget, 1972).

El proceso educativo se encuentra condicionado por las fases evolutivas que caracterizan la construcción del saber; estos planteamientos constituyen un fundamento significativo de principios para la estructuración de los currículos. Se indica de que el estudiante representa un individuo dinámico que procesa la información y posee la capacidad de avanzar de forma independiente; por otro lado, ha facilitado el reconocimiento del rol docente como factor que puede potenciar el crecimiento mediante la propuesta de ambientes educativos y tareas ajustadas al grado de desarrollo de los estudiantes con quienes interactúa. Se establece que todo saber y evolución cognitiva constituye el resultado, en última instancia, de la labor constructiva del individuo, una labor que abarca tanto aspectos físicos como intelectuales (Piaget, 1972).

Esta teoría proporciona a este estudio una base para analizar la manera en que los egresados edifican y reestructuran sus competencias profesionales y saberes durante su trayectoria laboral; esta perspectiva destaca la relevancia de las vivencias en el ámbito profesional, las relaciones interpersonales y la capacidad de ajuste a contextos emergentes como elementos catalizadores del crecimiento intelectual. Además, guía el diseño de procedimientos y estrategias que faciliten la incorporación al mercado laboral, garantizando su correspondencia con el grado de madurez y las aptitudes de los profesionales, fomentando así un proceso de aprendizaje participativo y permanente.

**b. Teoría sociocultural.** Esta teoría propuesta por Lev Vygotsky enfatiza la importancia fundamental de la vinculación con el entorno histórico-social-cultural para el crecimiento humano integral; esta perspectiva conecta los mecanismos psicológicos con los factores socioculturales, estableciendo que el aprendizaje representa simultáneamente una experiencia individual y colectiva (Vygotsky, 1979).

Las conductas originadas por las capacidades mentales avanzadas presentan un panorama amplio de potencialidades; el saber se origina de la interacción comunitaria; mediante el intercambio con otros individuos desarrollamos autoconciencia, dominamos el manejo de signos que, consecuentemente, nos capacitan para razonar de manera progresivamente más sofisticada. Se considera que una mayor vinculación social genera mayor conocimiento, amplía las alternativas de acción y fortalece las capacidades mentales (Vygotsky, 1979).

El enfoque evolutivo de Vygotsky constituye la metodología fundamental de su investigación, estableciendo que una conducta únicamente puede comprenderse mediante el análisis de sus etapas, su transformación, esto es, su trayectoria histórica (Vygotsky, 1979).

Vygotsky conceptualiza la Zona de Desarrollo Próximo como la diferencia entre el grado real de evolución, establecido por la habilidad para solucionar autónomamente una dificultad, y el grado de evolución potencial, definido mediante la solución de una dificultad con orientación de un adulto o mediante cooperación con un par más hábil; este concepto de que el aprendizaje genera desarrollo y fortalece las funciones psicológicas subraya la relevancia de la instrucción proporcionada por individuos más preparados (Vygotsky, 1979).

Se identifican tres conceptos fundamentales con importancia en el ámbito educativo (Vygotsky, 1979):

Evolución psicológica observada desde una perspectiva futura. Usualmente se miden las habilidades o capacidades que el estudiante maneja totalmente y ejecuta de forma autónoma; el objetivo consiste en comprender, durante el proceso evolutivo, la aparición de elementos novedosos. La ZDP representa el ámbito psicológico en continua modificación, por lo que el profesor debe actuar en esta zona con el propósito de generar en los alumnos progresos que no ocurrirían de manera natural.

Los mecanismos de aprendizaje activan los mecanismos evolutivos. El curso del desarrollo se dirige desde el exterior hacia el interior mediante la interiorización de los procesos interpsicológicos; de esta manera, considerando que el proceso educativo impulsa la evolución, resulta que la institución representa el agente responsable y mantiene una función esencial en el fomento del crecimiento psicológico del estudiante.

Participación de otros integrantes del conjunto social como intermediarios entre cultura y sujeto. Esta conexión fomenta los procesos interpsicológicos que con posterioridad serán interiorizados; la participación intencional de otros miembros culturales en el aprendizaje resulta fundamental para el desarrollo. La institución, como construcción cultural de las sociedades alfabetizadas, cumple una función particular en la edificación del crecimiento integral de los integrantes de dichas sociedades.

Esta teoría ofrece a este estudio una base para examinar de qué manera las dinámicas interpersonales y el entorno cultural impactan en la construcción de habilidades profesionales entre los egresados; esta perspectiva facilita el diseño de estrategias de inserción que permitan el trabajo conjunto, la tutoría y la intervención de profesionales con mayor experiencia; paralelamente, direcciona el establecimiento de espacios formativos y de desarrollo que estimulen la ZDP, promoviendo la obtención de destrezas que no emergerían naturalmente y optimizando el proceso de integración efectiva al ámbito laboral.

**2.3.1.2. Definiciones de la Variable.** Se entiende el seguimiento a egresados universitarios como un proceso de recopilación y análisis de información que permite evaluar su desenvolvimiento laboral y la correspondencia con la formación institucional recibida (García et al., 2015).

Los egresados son lo que han finalizado satisfactoriamente su plan curricular y han completado los requerimientos establecidos para la obtención de su grado correspondiente; su retroalimentación resulta valiosa para el perfeccionamiento de las mallas curriculares, el enriquecimiento de las actividades académicas y la reestructuración de los procesos investigativos, formativos y de vinculación social universitaria (UNC, 2024).

Las investigaciones de seguimiento tienen como objetivo fundamental optimizar los procesos de eficiencia institucional, mediante la obtención y evaluación sistemática de datos relacionados con el desarrollo tanto profesional como personal de sus exalumnos (Cueva, 2021).

El seguimiento constituye un recurso informativo fundamental que permite a las instituciones evaluar el impacto de su labor formativa; este proceso facilita la comprensión de su influencia tanto en el ámbito socioeconómico como en la formación integral que los estudiantes desarrollan durante su trayectoria académica (Romero y Álvarez, 2015).

Esta monitorización facilita la comprensión de su trayectoria laboral, permitiendo así optimizar las mallas curriculares. Esto resulta fundamental para potenciar la calidad de los servicios formativos, considerando las demandas actuales del sector, lo cual genera un impacto positivo que trasciende desde los egresados hasta los empleadores y la comunidad en su conjunto (García et al., 2015).

Este monitoreo desempeña un papel dual esencial: permite a la institución realizar una introspección para implementar mejoras en su calidad, mientras facilita la obtención de

recursos destinados a desarrollar iniciativas que incorporen a los egresados y potencien la preparación de futuros egresados (Aldana de Becerra et al., 2008).

Las investigaciones con respecto a los antiguos alumnos constituyen una herramienta fundamental para establecer vínculos bidireccionales entre la universidad y sus egresados; este proceso genera beneficios multilaterales que abarcan desde el ámbito institucional hasta el comunitario, incluyendo tanto a los profesionales egresados como a los estudiantes en formación, ya que su objetivo principal es optimizar la calidad para abordar efectivamente las problemáticas sociales (Aldana de Becerra et al., 2008).

De acuerdo a la Red Gradua2 y Asociación Columbus (2006) a escala global, se ha intensificado la práctica de valorar el rendimiento de las universidades como mecanismo de transparencia ante las entidades gubernamentales y la comunidad; en este contexto, el seguimiento surge como un elemento crucial, por lo cual se desarrolla una guía metodológica para efectuarlo, se consideran los siguientes puntos:

Situación de Egresados en el Mercado: Las evoluciones en el ámbito científico y tecnológico han generado la necesidad de reestructurar tanto los mecanismos laborales como los sistemas educativos; este contexto requiere una monitorización y valoración continua de egresados, con el propósito de actualizar los planes académicos existentes o desarrollar nuevas propuestas formativas. En este sentido, para alcanzar estos objetivos, se necesita examinar los siguientes elementos:

**a. Primer empleo.** Para la entrada se toma en cuenta:

Tiempo que toma conseguir ese primer empleo.

Medios utilizados (bolsas de trabajo, contactos, anuncios, etc.).

Entre las características se tiene:

Remuneración.

Cargo ocupado.

El sector económico.

Tipo de la organización, ya sea pública o privada.

Tipo de la actividad, ya sea dependiente o independiente.

Nivel jerárquico, entre otros.

***b. Trayectoria Profesional.***

Cantidad de empleos.

Duración de empleo y desempleo.

Tipos de cargos ocupados.

Experiencia en el extranjero.

Reconocimientos o logros alcanzados en el campo profesional.

***c. Situación Laboral Actual.*** Se considera lo expuesto en el primer trabajo.

***d. Coherencia entre formación y tipo de empleo.***

Conexión entre el empleo y el campo de estudio.

El título facilitó el ingreso al mercado o fue poco significativo.

La contratación demandó una preparación específica para acceder al puesto.

La formación brindó la capacidad de satisfacer exigencias laborales en cuanto a:

Desempeño de habilidades operativas, la toma de decisiones, iniciativa requerida en su labor, adaptación a las normas empresariales.

Vínculo con la Universidad de Egreso: Implica la valoración del nivel de complacencia de los egresados respecto a los beneficios y prestaciones otorgados por la institución constituye el eje central de este apartado. Este análisis tiene como finalidad robustecer los lazos con los antiguos alumnos y promover el desarrollo permanente de la calidad.

**a. La satisfacción con la formación.**

Calidad del cuerpo docente (grado de conocimiento, habilidades pedagógicas y relación de los docentes con los alumnos).

Plan de estudios. Se puede solicitar a los egresados comentarios o sugerencias para mejorar el plan de estudios, fundamentados en sus experiencias profesionales.

**b. Satisfacción con Condiciones de estudio.** Lo que implica los servicios y la infraestructura.

Las investigaciones tienen la capacidad de revelar las áreas de mejora significativas que los exalumnos identifican en su formación; la actualización sistemática de estos estudios resulta fundamental para sostener una conexión duradera. Un aspecto crucial es mantener a los antiguos estudiantes conectados con su institución formadora, proporcionándoles información actualizada sobre iniciativas y programas académicos vigentes.

La existencia de un registro de egresados representa un elemento crucial para las universidades, el mantenimiento y actualización continua de esta base demanda una dedicación permanente, lo cual garantiza la fiabilidad en la gestión y procesamiento de estos datos (Canchucaja, 2023).

Por otro lado, la inserción indica la transición al ámbito profesional, lo que representa un momento crítico donde los egresados se incorporan al mercado, un proceso que involucra diversos factores como las decisiones individuales y el entorno socioeconómico (Colquehuanca, 2020).

La incorporación de egresados universitarios al mundo laboral remunerado constituye un proceso de transición complejo, influenciado por múltiples variables como las condiciones

del mercado, las competencias adquiridas, la experiencia previa (González-Romá et al., 2018; Salas-Velasco, 2007).

Rodríguez (como se citó en Colquehuanca, 2020) indica que la integración profesional es un proceso complejo de integración a las actividades económicas, que trasciende la simple obtención de un empleo y requiere alcanzar cierta estabilidad en la posición conseguida.

El proceso de inserción profesional establece vínculos tanto con el sistema productivo estatal como con las universidades, donde estas últimas actúan como puente esencial entre la formación y las demandas de los empleadores (Davía, 2004).

La inserción se desarrolla dentro del contexto productivo, emergiendo como una consecuencia directa de la formación que reciben los individuos para su desenvolvimiento en el ámbito profesional (Chiavenato, 2007).

El proceso de integración al mercado se inicia con la formación académica, continúa con la búsqueda activa de empleo y su posterior conservación, contemplando posibles periodos de transición mientras se buscan mejores oportunidades (Amesquita y Chayña, 2023).

Para la evaluación de las universidades se considera tanto la calidad formativa como la capacidad de sus egresados para integrarse efectivamente al mercado, los egresados enfrentan diversos obstáculos en su inserción, incluyendo la inexperiencia, alta competitividad y crecientes exigencias en competencias (Navarro, 2017).

La inserción exitosa requiere un balance entre competencias técnicas y habilidades interpersonales; los empleadores contemporáneos valoran especialmente capacidades como inteligencia emocional, liderazgo y adaptabilidad, consideradas fundamentales en el dinámico mercado actual (Chaca y Contreras, 2022).

Las estrategias de mejora en inserción enfatizan la colaboración universidad-empresa, la implementación de mentoría, prácticas y proyectos facilita la transición profesional de los egresados (Berniell y De la Mata, 2017).

El monitoreo sistemático de la empleabilidad y retroalimentación de egresados proporciona información vital para las universidades, permitiendo optimizar sus programas y estrategias de inserción laboral (Mori et al., 2018).

**2.3.1.3. Mecanismos para la empleabilidad y la inserción laboral: Una labor de licenciamiento y supervisión.** García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018) señalan que las universidades han establecido como ejes prioritarios el fomento de la empleabilidad y la integración efectiva al mercado, aspectos que han sido enfatizados en diversos convenios internacionales orientados al fortalecimiento de la calidad.

Los mecanismos de incorporación al mercado se detallan como el conjunto de prestaciones y directrices que las universidades proporcionan a su comunidad, incluyendo alumnos, profesorado y egresados, con el fin de potenciar sus capacidades y facilitar su desenvolvimiento en el entorno laboral (SUNEDU, 2021).

Según SUNEDU (2021) se consideran los siguientes mecanismos:

***a. Información: es brindada tanto a estudiantes como egresados.***

La Bolsa de Trabajo: Plataforma de empleo virtual que centraliza ofertas laborales y oportunidades de prácticas.

Seguimiento al mercado: La institución mantiene un sistema de seguimiento continuo, generando reportes que analizan las fluctuaciones del mercado.

Charlas Informativas: Se comparten elementos clave sobre los perfiles y competencias requeridos por las organizaciones empleadoras.

***b. Promoción: fortaleciendo las redes de colaboración institucional.***

Convenios para la realización de prácticas: Las universidades desarrollan asociaciones estratégicas con entidades gubernamentales y empresariales, cuyo propósito es generar espacios de aprendizaje práctico; las prácticas preprofesionales emergen como uno de los mecanismos más efectivos implementados para potenciar las competencias laborales y facilitar la futura inserción de su comunidad estudiantil y egresados.

Feria de empleo: Se desarrollan plataformas que funcionan como puentes de conexión, facilitando la interacción entre organizaciones empleadoras y los integrantes del ecosistema universitario.

***c. Formación: implementan programas continuos enfocados en fortalecer las competencias profesionales.***

Entrenamiento de habilidades: Estos incluyen sesiones especializadas en técnicas de entrevista laboral, orientación personalizada para la construcción del CV y exploración de empleos en el mercado.

Cursos sobre empleabilidad: Se implementan laboratorios prácticos que combinan la instrucción académica con la experiencia del sector empresarial, lo que permite a los estudiantes recibir tanto el fundamento teórico de los docentes especializados como la perspectiva práctica de profesionales activos en el campo laboral.

***d. Asesoramiento: se da asesoría individualizada.***

Orientación para la empleabilidad: Es conducida por mentores profesionales, abarca diversos aspectos fundamentales, incluyendo la exploración de intereses profesionales, el refuerzo del desarrollo personal y el establecimiento de vínculos con organizaciones del sector empresarial, etc.

**2.3.1.4. Procedimientos.** Un procedimiento implica marcos de ejecución detallados que establezcan los lineamientos para alcanzar resultados específicos; estas pautas disponen la ruta que permite la reproducibilidad y calidad en la ejecución de las actividades designadas (Bento, 2013).

Los procedimientos se fundamentan en el establecimiento de pasos que pueden representarse a través de flujogramas; estos diagramas secuenciales constituyen instrumentos de visualización que permiten colocar el desarrollo progresivo de las operaciones, indicando las conexiones existentes entre los diversos componentes del procedimiento (Jung et al., 2004).

Los flujogramas se constituyen como elementos fundamentales para la comprensión y realización efectiva de las secuencias operativas (Gulati y Vatanawood, 2019).

De acuerdo a Beltrán et al. (2010) se tiene los siguientes símbolos:

**Tabla 3**

*Símbolos para la elaboración del diagrama de flujo*

Símbolo	Nombre	Significado
	Inicio o fin	El símbolo inicial indica el punto de partida o culminación de las actividades, marcando el umbral de inicio o conclusión de las operaciones.
	Actividad	Sirve para ilustrar una actividad específica, pudiendo también englobar un conjunto más amplio de actividades interconectadas.
	Decisión	Permite visualizar alternativas en el desarrollo de un procedimiento, generalmente con dos o más rutas potenciales de acción.

---

	Línea de dirección	Transmiten el desplazamiento de recursos, información o secuencias operativas, estableciendo la trayectoria lógica entre los diferentes componentes del procedimiento.
	Documento	Se utiliza para señalar la existencia de un registro documental significativo.
	Base de datos	Permite identificar los puntos de captura y registro de información estructurada.

---

*Nota.* Adaptado de Beltrán et al. (2010)

### 2.3.1.5. La Calidad.

*a. Definición de Calidad.* El concepto de calidad tiene profundas raíces lingüísticas que se remontan a dos fuentes principales: del griego "kalos" y el latín "qualitatem"; esta dualidad refleja la naturaleza inherentemente subjetiva del concepto, donde cada individuo construye su propia interpretación basada en experiencias personales y expectativas únicas, funcionando como un calificativo versátil aplicable a diversas materias y acciones (Nava, 2005).

La complejidad inherente al término radica en su naturaleza multifacética, abarcando dimensiones tanto específicas como generales, objetivas y subjetivas. Este concepto fundamental se relaciona con la esencia de elementos tangibles e intangibles, incorporando aspectos como funcionalidad, estética y desempeño. La evaluación de la calidad implica un proceso comparativo entre elementos similares, estableciendo principios cualitativos para cada contexto de análisis (Mora, 2014).

Las contribuciones al campo de la calidad provienen de diversos expertos. La perspectiva de la calidad ha evolucionado desde el enfoque de consistencia predecible y reducción de costos, pasando por la adecuación al uso previsto, hasta convertirse en un elemento integral de la gestión. Esta evolución conceptual culmina en la comprensión de la calidad como la satisfacción plena de las expectativas del usuario final (Nava, 2005).

La estandarización internacional del concepto correspondiente a calidad, establece una definición estructurada que incorpora tres elementos fundamentales (SUNEDU, 2021):

Las características representan aspectos distintivos que pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos, abarcando dimensiones físicas, sensoriales y funcionales.

El objeto se define como cualquier entidad perceptible, incluyendo productos, servicios y sistemas.

Los requisitos comprenden el conjunto de expectativas y necesidades establecidas por los diversos grupos de interés.

La transformación del concepto representa un cambio paradigmático en la gestión organizacional moderna, trascendiendo su rol inicial como simple adjetivo para convertirse en el eje central que guía los principios fundamentales de la administración empresarial (Suárez, 2018).

**b. Calidad del Servicio.** La excelencia en la prestación de servicios se centra fundamentalmente en satisfacer las expectativas específicas de los usuarios, esta calidad se materializa primordialmente a través de las percepciones y deseos inmediatos de los clientes (Berry et al., 1989).

La evaluación integral de esta calidad se estructura en cinco dimensiones fundamentales (Berry et al., 1989):

Los elementos tangibles, que constituyen los aspectos físicamente observables del servicio; estos componentes influyen doblemente en la percepción: proporcionando indicadores sobre las características inherentes del servicio e influenciando en la evaluación cualitativa del mismo.

La confiabilidad, que representa la capacidad de ejecutar el servicio prometido con exactitud y consistencia.

La capacidad de respuesta, manifestada como la disposición para proporcionar un servicio ágil y eficiente; este elemento demuestra al usuario la valoración de su elección y el compromiso por mantener una relación duradera.

La seguridad, manifestada mediante la integración sinérgica de competencias profesionales y actitudes que generan un ambiente de confianza para los usuarios.

La empatía, implica un compromiso profundo por comprender y satisfacer las necesidades de cada usuario.

Finalmente, es importante identificar las discrepancias potenciales en la prestación del servicio: la brecha entre las expectativas del cliente y la interpretación gerencial, la variación entre la comprensión gerencial y las directrices organizacionales, la disparidad entre las especificaciones establecidas y el servicio dado, y la divergencia entre el servicio proporcionado y su comunicación exterior (Berry et al., 1989).

*c. Calidad de la Educación.* El sistema educativo constituye un pilar fundamental para el progreso socioeconómico, fomentando la cohesión social y el fortalecimiento de principios democráticos. La excelencia educativa trasciende la mera capacitación técnica, abarcando la formación integral que permite la adaptabilidad ante los avances tecnológicos y científicos; esta calidad incorpora el desarrollo multidimensional del estudiante, manifestándose en la interacción dinámica entre docentes, alumnos y comunidad, quienes legitiman y enriquecen el proceso educativo a través de su participación activa (Khalil, 2013).

La excelencia en la educación se manifiesta a través de la implementación de metodologías pedagógicas, sistemas de respaldo estudiantil y mecanismos de evaluación; los espacios sobresalientes se caracterizan por estimular la colaboración estudiantil y generar escenarios adecuados para el desarrollo integral (Blancas, 2018).

La incorporación de criterios de gestión de calidad en el sector educativo representa una adaptación de conceptos inicialmente dados en el entorno empresarial (Tumino y Poitevin, 2014).

La perspectiva contemporánea conceptualiza la educación como un campo de servicios especializado, enfatizando la importancia de satisfacer las expectativas y requerimientos específicos de todos los sujetos involucrados (Chui et al., 2016).

La implementación de esta calidad debe mantener como eje central la consecución de objetivos pedagógicos, la gestión integral abarca la coordinación eficiente de recursos humanos, materiales y procedimentales, orientados hacia el avance continuo (Pérez et al, 2000).

El verdadero indicador de calidad institucional no radica exclusivamente en los resultados finales, sino en la capacidad de promover el desarrollo individual de cada estudiante; este enfoque prioriza la calidad sobre la cuantificación de resultados absolutos (Ropa, 2014).

*d. Calidad del Servicio Educativo Universitario.* En el contexto contemporáneo, la calidad en las universidades puede definirse como el nivel de cumplimiento de características específicas que satisfacen los requerimientos establecidos; este concepto implica la comprensión y satisfacción de las exigencias de múltiples actores: alumnos como beneficiarios directos, grupos de interés, entidades legislativas que establecen el marco normativo, y organismos reguladores que supervisan el cumplimiento de estándares (SUNEDU, 2021).

Los organismos de aseguramiento de calidad externa desempeñan un papel integrador, ya que sus requisitos deben sintetizar y armonizar las exigencias de todos los actores involucrados en las universidades; sin embargo, es importante notar que la forma en que estos se articulan puede diferir de la expresión original de las necesidades de cada grupo (SUNEDU, 2021).

La conceptualización de la calidad en las universidades se puede analizar desde dos perspectivas: la primera se fundamenta en el aseguramiento de estándares que garanticen competencias adecuadas, mientras que la segunda se orienta hacia un proceso de desarrollo continuo, donde las instituciones establecen objetivos progresivos de superación y aceptan la intervención de evaluadores externos para optimizar sus procesos (Espinoza y González, 2012).

La calidad en este caso trasciende la simple adaptación a las demandas laborales, constituyéndose como un proceso integral que fusiona elementos culturales, éticos y morales en interacción con los avances científicos, artísticos y tecnológicos de su entorno. La evaluación de egresados, como indicador de pertinencia, se integra en la gestión, proporcionando información crucial para diversos objetivos (Salas, 2000):

La evaluación integral abarca el análisis de la efectividad formativa, la integración profesional, el rendimiento laboral y las exigencias de actualización continua.

El monitoreo de las transformaciones en el mercado y su relación con las ofertas académicas.

La identificación de oportunidades de integración basada en las características del entorno.

La valoración del rendimiento docente en las dimensiones pedagógicas e investigativas.

La evolución de la calidad en la universidad ha trascendido su definición tradicional, que se limitaba a la cuantificación de producción científica y académica. En la actualidad, representa una construcción multidimensional que integra todos los componentes del sistema: comunidad estudiantil, cuerpo docente, programas académicos e instituciones. El paradigma educativo moderno demanda la formación de profesionales capaces de generar transformaciones sociales responsables, hacia un enfoque donde el estudiante participa activamente en su aprendizaje, guiado por profesores comprometidos con su desarrollo (Suárez, 2018).

#### **2.3.1.6. Dimensiones e indicadores de la Variable.**

##### **Dimensión 1: Primer empleo**

Indicador 1: Tiempo que toma conseguirlo.

Indicador 2: Medios utilizados.

Indicador 3: Remuneración.

Indicador 4: Cargo ocupado.

Indicador 5: Sector económico.

Indicador 6: Tipo de la organización.

Indicador 7: Tipo de la actividad.

Indicador 8: Tipo de empleo.

Indicador 9: Nivel jerárquico.

Indicador 10: Ubicación.

Indicador 11: Tipo de contrato o régimen laboral.

### **Dimensión 2: Trayectoria Profesional**

Indicador 1: Cantidad de empleos.

Indicador 2: Duración de empleo y desempleo.

Indicador 3: Tipos de cargos ocupados.

Indicador 4: Experiencia en el extranjero.

Indicador 5: Reconocimientos o logros alcanzados en el campo profesional.

### **Dimensión 3: Situación Laboral Actual**

Indicador 1: Egresados que están trabajando y los que no están trabajando.

Indicador 2: Duración de la búsqueda del trabajo actual.

Indicador 3: Medios utilizados.

Indicador 4: Sectores económicos.

Indicador 5: Tipo de la organización.

Indicador 6: Tipo de empleo.

Indicador 7: Tipo de la actividad.

Indicador 8: Grado de satisfacción con el empleo.

Indicador 9: Tipo de contrato o régimen laboral.

Indicador 10: Remuneración.

Indicador 11: Ubicación.

Indicador 12: Cargo ocupado.

Indicador 13: Nivel jerárquico.

#### **Dimensión 4: Coherencia entre formación y tipo de empleo**

Indicador 1: Conexión entre el empleo y el campo de estudio.

Indicador 2: Relevancia del título.

Indicador 3: Preparación específica para la contratación.

Indicador 4: Capacidad para satisfacer exigencias laborales.

#### **Dimensión 5: Satisfacción con la formación recibida**

Indicador 1: Calidad del cuerpo docente.

Indicador 2: Plan de estudios.

Indicador 3: Utilidad de los conocimientos adquiridos.

#### **Dimensión 6: Satisfacción con las Condiciones de estudio**

Indicador 1: Servicios.

Indicador 2: Infraestructura.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **2.4.1. *Calidad en la Educación Superior.***

Indica el nivel de cumplimiento de características específicas que satisfacen los requerimientos establecidos, lo que implica la comprensión y satisfacción de las exigencias de

múltiples actores: alumnos como beneficiarios directos, grupos de interés, entidades legislativas que establecen el marco normativo, y organismos reguladores que supervisan el cumplimiento de estándares (SUNEDU, 2021).

#### **2.4.2. Egresado.**

Es el que ha finalizado satisfactoriamente su plan curricular y ha completado los requerimientos establecidos para la obtención de su grado correspondiente (UNC, 2024).

#### **2.4.3. Inserción laboral.**

Indica la transición al ámbito profesional, lo que representa un momento crítico donde los egresados se incorporan al mercado, un proceso que involucra diversos factores como las decisiones individuales y el entorno socioeconómico (Colquehuanca, 2020).

#### **2.4.4. Mercado Laboral.**

Este espacio económico se caracteriza por la confluencia de dos actores principales: por un lado, el personal que aporta su fuerza laboral y competencias, y por otro, las entidades empresariales que requieren estos recursos para su funcionamiento (Kotlia, 1998).

#### **2.4.5. Procedimiento.**

Implica marcos de ejecución detallados que establezcan los lineamientos para alcanzar resultados específicos; estas pautas disponen la ruta que permite la reproducibilidad y calidad en la ejecución de las actividades designadas (Bento, 2013).

#### **2.4.6. Seguimiento al Egresado.**

Implica un proceso de recopilación y análisis de información que permite evaluar su desenvolvimiento laboral y la correspondencia con la formación institucional recibida (García et al., 2015).

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Planteamiento de las hipótesis

La formulación de hipótesis no constituye un requisito universal para todos los estudios, siendo su pertinencia determinada por el alcance específico de la investigación. En investigaciones de naturaleza descriptiva, la formulación hipotética resulta prescindible, dado que el objetivo no contempla la contrastación o verificación de supuestos (Hernández et al., 2014).

#### 3.2 Variables

**Variable Única:** Seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral.

**Definición conceptual:**

Se entiende el seguimiento a la actividad laboral de los egresados universitarios como un proceso de recopilación y análisis de información que permite evaluar su desenvolvimiento laboral y la correspondencia con la formación institucional recibida (García et al., 2015). Adicionalmente, la inserción indica la transición al ámbito profesional, lo que representa un momento crítico donde los egresados se incorporan al mercado (Colquehuanca, 2020).

#### 3.3 Operacionalización de variables (Matriz)

**Tabla 4***Matriz de Operacionalización de Variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Índice</b>
Seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral	Se entiende el seguimiento a la actividad laboral de los egresados universitarios como un proceso de recopilación y análisis de información que permite evaluar su desenvolvimiento laboral y la correspondencia con la formación institucional recibida (García et al., 2015). Adicionalmente, la inserción indica la transición al ámbito profesional, lo que	<b>Primer empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo que toma conseguirlo.</li> <li>- Medios utilizados.</li> <li>- Remuneración.</li> <li>- Cargo ocupado.</li> <li>- Sector económico.</li> <li>- Tipo de la organización.</li> <li>- Tipo de la actividad.</li> <li>-Tipo de empleo.</li> <li>- Nivel jerárquico.</li> <li>-Ubicación.</li> <li>- Tipo de contrato o régimen laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Fichas de registro</li> </ul>
		<b>Trayectoria Profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de empleos.</li> <li>- Duración de empleo y desempleo.</li> <li>- Tipos de cargos ocupados.</li> <li>- Experiencia en el extranjero.</li> <li>- Reconocimientos o logros alcanzados en el campo profesional.</li> </ul>	

---

representa un momento crítico donde los egresados se incorporan al mercado (Colquehuanca, 2020).

**Situación  
Laboral  
Actual**

- Egresados que están trabajando y los que no están trabajando.
- Duración de la búsqueda del trabajo actual.
- Medios utilizados.
- Sectores económicos.
- Tipo de la organización.
- Tipo de empleo.
- Tipo de la actividad.
- Grado de satisfacción con el empleo.
- . Tipo de contrato o régimen laboral.
- Remuneración.
- Ubicación.
- Cargo ocupado.
- Nivel jerárquico.

---

**Coherencia  
entre  
formación y  
tipo de  
empleo**

- Conexión entre el empleo y el campo de estudio.
  - Relevancia del título.
  - Preparación específica para la contratación.
  - Capacidad para satisfacer exigencias laborales.
-

---

**Satisfacción con la formación recibida**

- Calidad del cuerpo docente.
- Plan de estudios.
- Utilidad de los conocimientos adquiridos.

---

**Satisfacción con las Condiciones de estudio**

- Servicios.
- Infraestructura.

---

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1 Enfoque y métodos de investigación

##### 4.1.1 *Enfoque de la investigación.*

Según Hernández et al. (2014), la metodología cuantitativa se sustenta en la obtención de información a través de procedimientos de medición numérica y posterior análisis de carácter estadístico; quien realiza la investigación formula una problemática de estudio claramente definida y específica relacionada con el fenómeno objeto de análisis; las interrogantes que guían la investigación se direccionan hacia aspectos particulares y delimitados del estudio. En este estudio se incorpora una perspectiva cuantitativa para examinar la trayectoria de los egresados. El componente cuantitativo permite identificar tendencias con respecto a la incorporación al mundo laboral, preparación académica y circunstancias formativas.

##### 4.1.2 *Métodos de investigación.*

**4.1.2.1 Inductivo.** Muñoz (2015) indica que es un procedimiento basado en el razonamiento lógico que evoluciona desde aspectos específicos hacia determinaciones generales. El método seleccionado para examinar la situación de los egresados de la EAPAD se fundamenta en el proceso inductivo, la implementación de un instrumento de recolección específicamente diseñado permitirá la identificación de regularidades y directrices significativas, facilitando así la elaboración de deducciones fundamentadas en el análisis de las respuestas obtenidas.

**4.1.2.2 Deductivo.** Muñoz (2015) indica que es el proceso metodológico que sigue una trayectoria desde planteamientos generales hacia determinaciones particulares. El abordaje

deductivo facilita el desarrollo de procedimientos y estrategias basados en observaciones globales sobre el monitoreo de los egresados. La implementación del instrumento de recopilación de información permitirá identificar características específicas que contribuirán a una comprensión más profunda de los requerimientos de los egresados.

**4.1.2.3 Analítico.** Muñoz (2015) manifiesta que implica la separación sistemática de un objeto o problemática en sus elementos fundamentales para realizar un estudio segregado de cada uno. La implementación del método analítico permite descomponer la variable de seguimiento a egresados en sus elementos constitutivos e indicadores específicos, esta desagregación posibilita un estudio minucioso de cada componente, generando perspectivas enriquecedoras que optimizan la comprensión y efectividad de los procedimientos y estrategias propuestos.

**4.1.2.4 Sintético.** Muñoz (2015) señala que busca unificar elementos dispersos de un fenómeno para examinarlos como un conjunto integrado. La incorporación del método sintético permite la integración coherente de los diversos elementos relacionados con el seguimiento e inserción. Esta aproximación metodológica facilita una comprensión holística del panorama laboral, lo que permite el desarrollo de estrategias y procedimientos optimizados que responden efectivamente a las necesidades identificadas en los egresados.

## **4.2 Tipo, Nivel y Diseño de la investigación**

### **4.2.1 Tipo.**

Ander-Egg (2011) plantea que las investigaciones aplicadas tienen énfasis en la implementación y aprovechamiento del conocimiento, se emplea el conocimiento, ya sea para modificar, preservar, reformular o transformar significativamente aspectos específicos del entorno social. Esta investigación se enmarca en este tipo, debido a que se busca aportar soluciones concretas a las problemáticas identificadas en el monitoreo de los egresados.

#### **4.2.2 Nivel.**

Hernández et al. (2014) enfatizan que la investigación descriptiva se limita a la recopilación de datos sobre las variables o conceptos de interés, ya sea de forma individual o colectiva, sin tener como propósito el análisis de las conexiones entre dichas variables. Este estudio posee este nivel, puesto que busca identificar y detallar las características fundamentales de la variable bajo estudio; además, el trabajo contempla el desarrollo de procedimientos dirigidos a los egresados, y estrategias que promuevan su integración al mercado. Esta información resultará instrumental para que la Escuela pueda evaluar el estatus actual de sus egresados y tomar decisiones fundamentadas.

#### **4.2.3 Diseño.**

Este estudio posee un diseño no experimental con corte transversal, caracterizado por la observación y análisis de la variable en su contexto natural, sin manipulación deliberada; la recolección de información se efectuó en un período específico durante el desarrollo del estudio.

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Población.**

La población de este estudio comprende 705 egresados que completaron sus estudios en la EAPAD durante el período 2010-2024, de estos 408 obtuvieron el grado de bachiller, 201 alcanzaron la licenciatura, mientras que 96 concluyeron sin obtener grado académico (consultar Apéndice A).

#### **4.3.2 Muestra.**

La selección muestral se realizó mediante un procedimiento no probabilístico por conveniencia, estableciéndose en 86 egresados de la EAPAD de la UNC, entre los egresados se encuentran bachilleres, titulados y los que aún no obtienen algún grado, todos participaron de forma voluntaria y anónima; esta decisión también responde a las limitaciones en la comunicación con los egresados, particularmente con aquellos de las primeras promociones, quienes mostraban un uso limitado del correo institucional.

#### **4.4 Unidad de análisis y unidad de observación**

El elemento fundamental de análisis corresponde a los egresados que completaron su formación en la EAPAD entre 2010 y 2024, incluyendo aquellos que obtuvieron el grado de bachiller, licenciatura, así como quienes finalizaron sus estudios sin obtener grado.

#### **4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de información se fundamenta en la implementación de una encuesta estructurada, empleando como instrumento un cuestionario diseñado específicamente para este estudio, el cual se aplicó de forma virtual a través de Google Forms; para su difusión se hizo uso del grupo de Egresados de WhatsApp de la EAPAD. Para la validez del instrumento se necesitó tres expertos en el área, y con respecto a la confiabilidad se usó el coeficiente de McDonald. Además, se desarrolló una base de datos sobre los egresados, debido a la inexistencia previa de estos registros en la EAPAD, la obtención de información se complementa mediante un exhaustivo análisis documental, implementando fichas de registro para sistematizar la información proveniente de tres fuentes principales: los registros de colación facilitados por el Unidad Técnica de Grados y Títulos Institucional, el Portal de

Transparencia de la UNC, y la información de egresados pendientes de obtención de grado, proporcionados por el área coordinadora de prácticas pre profesionales de la EAPAD.

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

La sistematización y análisis de la información se ejecutó mediante herramientas informáticas, como son Microsoft Excel 2019, y Microsoft Visio para la representación visual de procedimientos mediante diagramas de flujo. Posterior a la consolidación de la información mediante el instrumento seleccionado, se procedió a la generación de representaciones visuales que faciliten la comprensión e interpretación de los hallazgos. Adicionalmente, para garantizar la robustez metodológica del presente estudio, se implementó el análisis de confiabilidad del instrumento mediante el software estadístico Jamovi 2.3 (2022), el cual permite una evaluación precisa de la consistencia y fiabilidad de los datos recolectados.

## 4.7 Matriz de Consistencia

**Tabla 5**

*Matriz de Consistencia*

<b>Título: “Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024”</b>						
<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>	<b>Instrumento</b>
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Proponer el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024.</p>	<p><b>Seguimiento a la actividad laboral y las estrategias para promover la inserción laboral</b></p>	<p><b>Primer Empleo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo que toma conseguirlo.</li> <li>- Medios utilizados.</li> <li>- Remuneración.</li> <li>- Cargo ocupado.</li> <li>- Sector económico.</li> <li>- Tipo de la organización.</li> <li>- Tipo de la actividad.</li> <li>- Tipo de empleo.</li> <li>- Nivel jerárquico.</li> <li>- Ubicación.</li> <li>- Tipo de contrato o régimen laboral.</li> </ul>	<p><b>Población:</b> Está formada por 705 egresados de la EAPA de la UNC, que egresaron entre el 2010 y 2024; 408 poseen el grado de bachiller, 201 cuentan con el grado de licenciatura, mientras que 96 no tienen ningún grado académico.</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 86 egresados.</p> <p><b>Métodos:</b></p>	<p>Cuestionario</p> <p>Fichas de registro</p>
<p><b>Problema Específico 1:</b></p>	<p><b>Objetivo Específico 1:</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de empleos.</li> </ul>		

¿Cuál es la base de datos de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

Determinar la base de datos de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

**Trayectoria Profesional**

- Duración de empleo y desempleo.
- Tipos de cargos ocupados.
- Experiencia en el extranjero.
- Reconocimientos o logros alcanzados en el campo profesional.

- Inductivo
- Deductivo
- Analítico
- Sintético

**Problema Específico 2:**

**Objetivo Específico 2:**

¿Cuáles son los procedimientos para hacer el seguimiento a los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

Diseñar los procedimientos para hacer el seguimiento a los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

**Situación Laboral Actual**

- Egresados que están trabajando y los que no están trabajando
- Duración de la búsqueda del trabajo actual.
- Medios utilizados.
- Sectores económicos.
- Tipo de la organización.
- Tipo de empleo.
- Tipo de la actividad.
- Grado de satisfacción con el empleo.
- Tipo de contrato o régimen laboral.
- Remuneración.
- Ubicación.
- Cargo ocupado.
- Nivel jerárquico.

**Procesamiento de la Información:**

El procesamiento de los datos se llevará a cabo de una forma computarizada, utilizando las herramientas como Microsoft Excel 2019 y Microsoft Visio para la elaboración de flujogramas.

**Problema Específico 3:**

**Objetivo Específico 3:**

---

¿Cuáles son las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC?

Determinar las estrategias para promover la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la UNC.

**Coherencia  
entre  
formación y  
tipo de  
empleo**

- Conexión entre el empleo y el campo de estudio.
- Relevancia del título.
- Preparación específica para la contratación
- Capacidad para satisfacer exigencias laborales

---

**Satisfacción  
con la  
formación  
recibida**

- Calidad del cuerpo docente.
  - Plan de estudios.
  - Utilidad de los conocimientos adquiridos.
- 

**Satisfacción  
con las  
Condiciones  
de estudio**

- Servicios
  - Infraestructura.
-

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis de Confiabilidad del Instrumento

Para validar la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar el análisis estadístico mediante el cálculo del Coeficiente Omega de McDonald, empleando para este propósito el software de análisis Jamovi 2.3.

**Tabla 6**

*Consolidado del proceso de ítems*

Descripción	Número de ítems	Porcentaje
Admitidos	33	100
Destituidos	0	0
Totales	33	100

*Nota.* Jamovi (2022).

Cálculo de confiabilidad del instrumento:

**Tabla 7**

*Estadística de Fiabilidad de Escala*

	$\omega$ de McDonald
Escala	0.77

*Nota.* Jamovi (2022).

Según Campo-Arias y Oviedo (2008) la fiabilidad evaluada mediante este coeficiente se considera satisfactoria cuando los valores oscilan en el rango de 0.70 a 0.90. Sin embargo, existen contextos específicos donde se pueden considerar como válidos los valores por encima de 0.65 (Katz, 2006).

Con respecto a la evaluación de la confiabilidad, se optó por el coeficiente  $\omega$  de McDonald para determinar la solidez interna; esta elección se fundamenta en las limitaciones identificadas en el coeficiente alfa de Cronbach, el cual se ve influenciado por la cantidad de ítems que componen el instrumento, siendo el coeficiente omega una alternativa más robusta para este propósito (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Además, el instrumento contiene una gran variedad de preguntas cerradas entre las que se tiene: con opción múltiple, mixtas, categóricas, dicotómica, de escala Likert. La aplicación del instrumento se realizó en una prueba piloto de 20 egresados de la carrera de administración, obteniéndose un valor de 0.77, lo cual evidencia un nivel aceptable de confiabilidad, como se detalla en el Apéndice D.

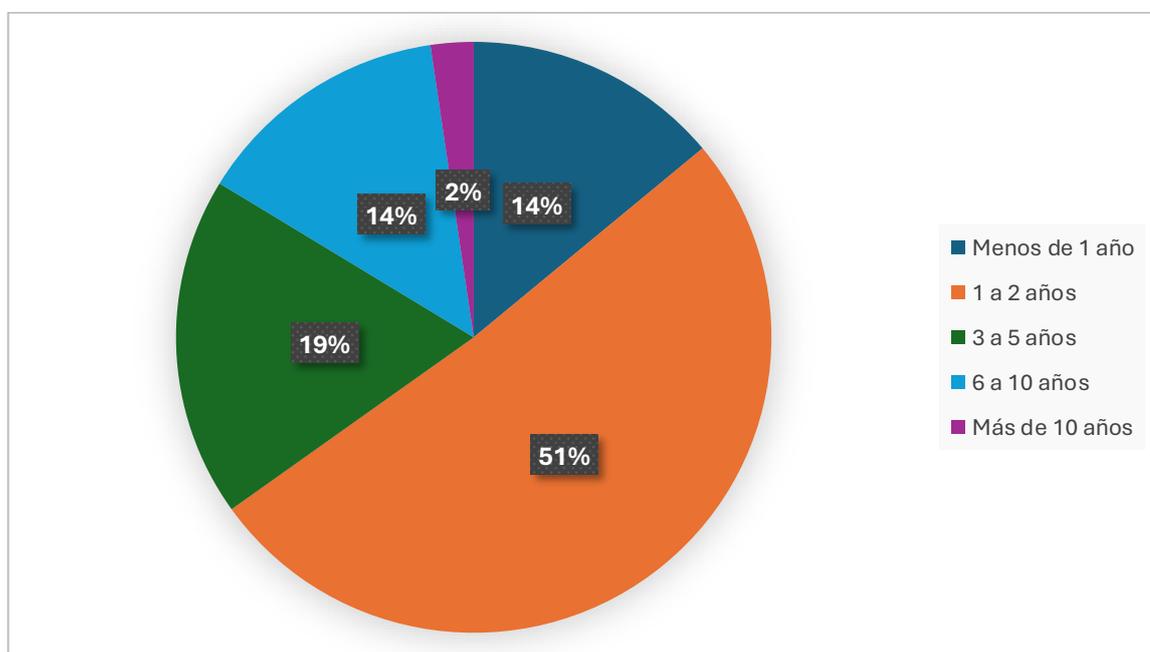
## 5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

### 5.2.1 Análisis e interpretación de resultados.

#### 1. ¿Hace cuánto tiempo usted egresó de la universidad?

**Figura 1**

*Tiempo de egreso de la Universidad*



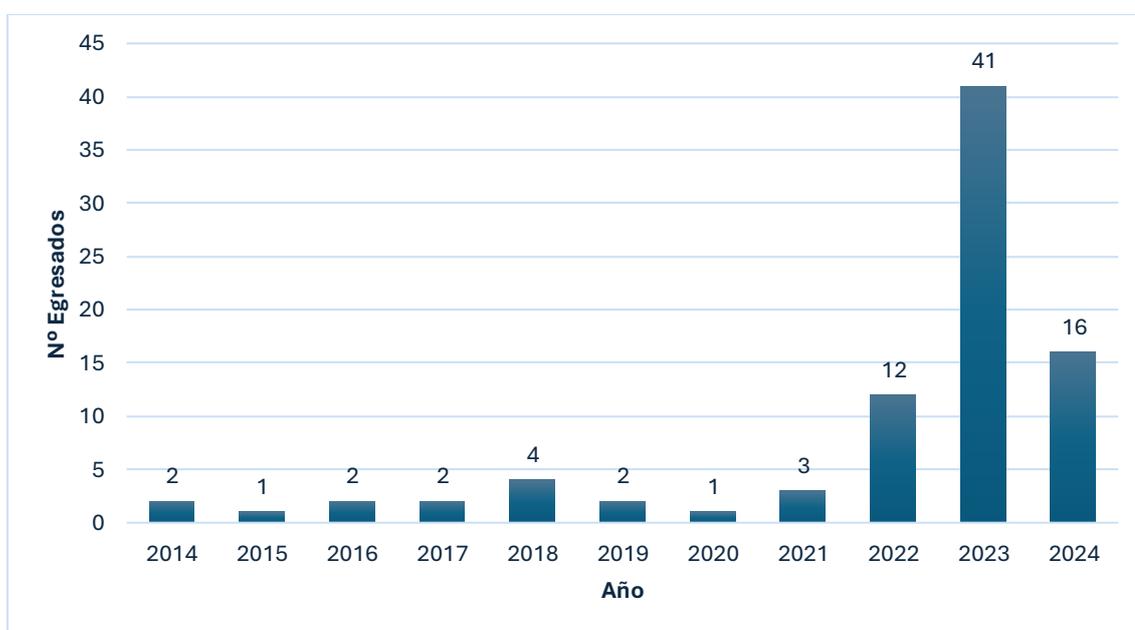
En el gráfico 1, se observa que el 51% (44) egresaron hace 1 a 2 años, 19% (16) egresó de 3 a 5 años, 14% (12-12) egresaron en menos de 1 año y de 6 a 10 años, y el 2% (2) egresó en más de 10 años.

### Parte I: Primer empleo:

**2. Desde que egresó, ¿Cuál fue la fecha aproximada en la que usted comenzó a laborar en su primer empleo?**

**Figura 2**

*Comienzo del Primer empleo*



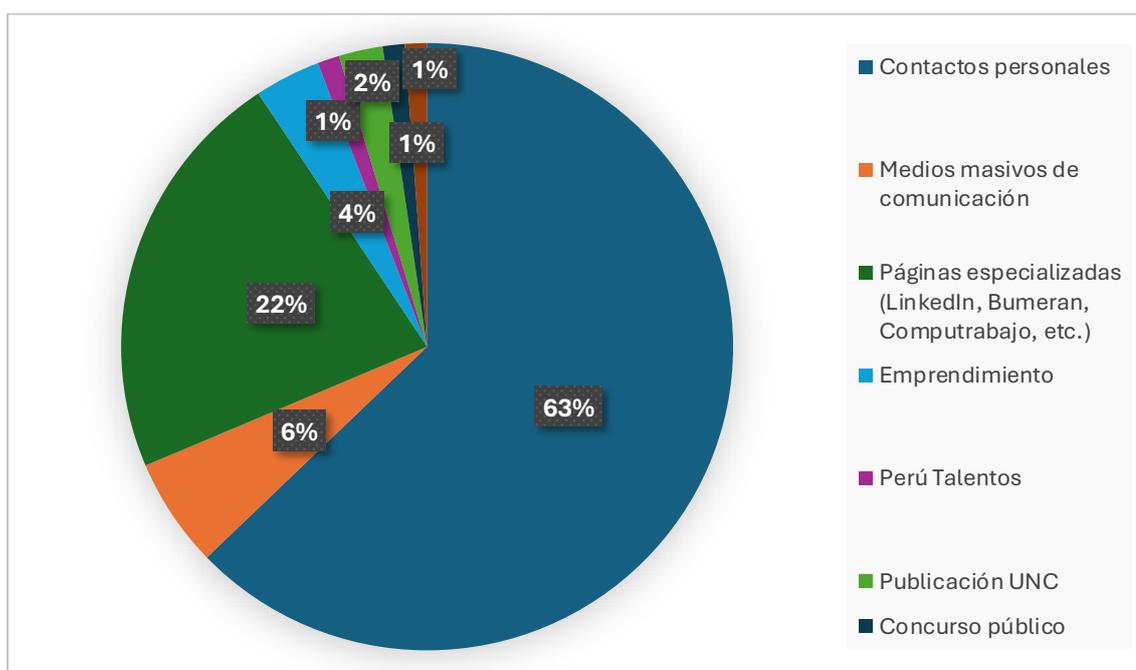
En la figura 1, se observa que, con respecto a la fecha de inicio de la trayectoria laboral de los egresados, la distribución temporal evidencia una notable concentración en el periodo más próximo, destacando el año 2023 como punto culminante con 41 egresados, esta tendencia se mantiene relevante en los periodos adyacentes, con 16 en 2024 y 12 en 2022. Los años precedentes muestran una distribución más equilibrada: 4 egresados comenzaron su vida profesional en 2018, 3 en 2021; por su parte, los años 2019, 2017, 2016 y 2014 presentaron cada uno dos inicios laborales respectivamente; mientras que en el 2015 y 2020 se registró una

incorporación laboral por cada año. Además, los egresados manifestaron diversos meses en dichos años. Estas respuestas de 86 egresados indica una inserción al mercado activa en periodos recientes, esto podría interpretarse como un indicador positivo con respecto a las oportunidades laborales actuales.

### 3. Por favor, indicar el medio por el cuál usted consiguió su primer empleo:

**Figura 3**

*Medio para conseguir el Primer Empleo*

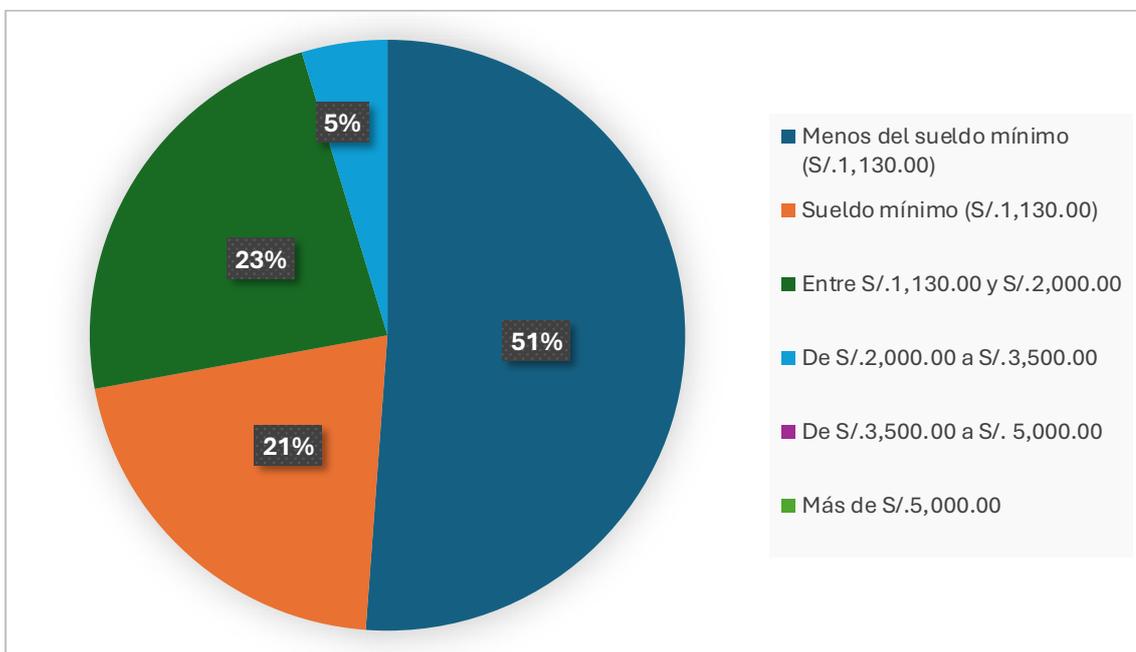


En el gráfico 2, se observa que el 63% (54) de los egresados consiguieron su primer empleo por contactos personales, el 22% (19) por diversas páginas especializadas, un 6% (5) manifestó conseguirlo por medios masivos, el 4% (3) por emprendimiento propio, el 2% (2) por publicación de la UNC; mediante convocatoria, concurso público y Perú Talentos consiguieron cada uno 1% (1) respectivamente.

#### 4. ¿Cuál fue el rango salarial que llegó a percibir en su primer empleo?

**Figura 4**

*Rango Salarial del Primer Empleo*



En el gráfico 3, se puede observar que el 51% (44) de los egresados tuvo como rango salarial en su primer empleo menos del sueldo mínimo (S/1,130.00), el 23% (20) indicaron entre S/1,130.00 y S/2,000.00, el 21% (18) tuvieron sueldo mínimo (S/1,130.00), y el 5% (4) manifestaron que percibían de S/2,000.00 a S/3,500.00.

#### 5. ¿Cuál es el cargo que ocupó en su primer empleo?

Entre los cargos ocupados por los egresados durante su primer empleo, se tiene:

**Dirección:**

Gerente

Director

**Supervisor:**

De estación

Autoservicios

Constitución

Operaciones

**Coordinador:**

De operaciones

**Atención al Cliente:**

Promotor de Experiencias

Vendedor

Orientador

Cajero

Agente de servicios

Recepcionista

**Auxiliar:**

Administrativo

De Caja

Administración integral de servicios

**Asesor:**

Financiero

De créditos

De ventas

**Asistente:**

Administrativo

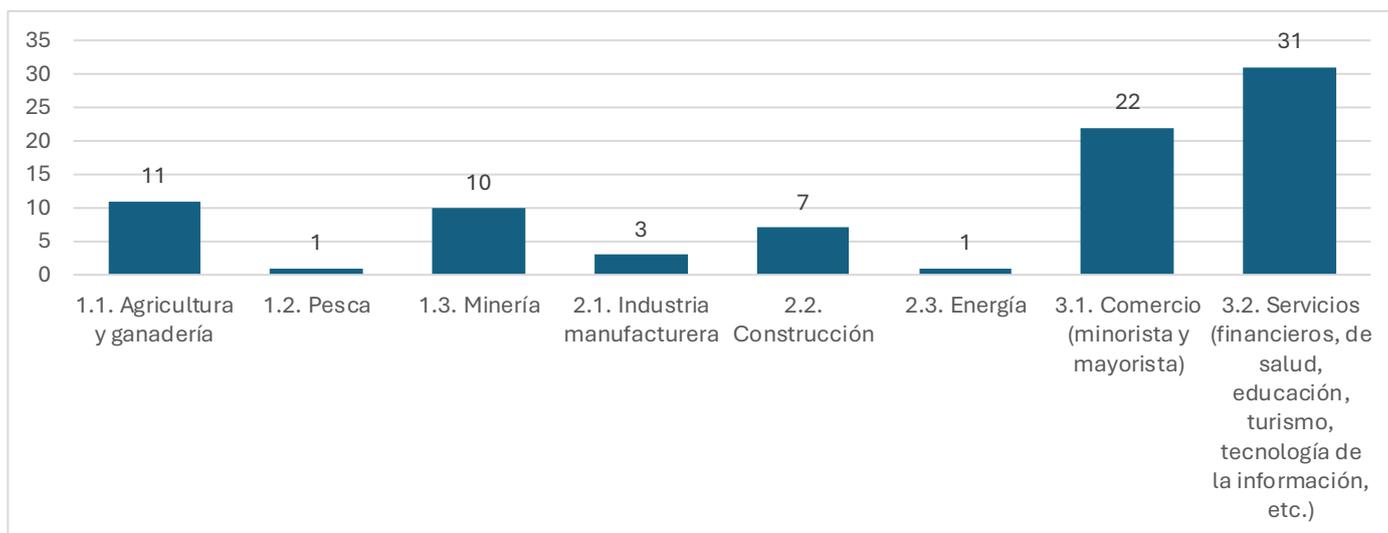
De Gerencia

Ventas  
Contable  
Logística  
Planificación y gerencia  
Marketing  
Negocios  
Calidad  
Distribución  
SSOMA  
Recursos Humanos  
Proyectos  
De Sub gerente  
Almacén  
Créditos y Cobranzas  
Tienda  
Tesorería  
Producción

**Practicante Profesional:**

Finanzas  
Recursos Humanos  
Servicios generales

**6. ¿En qué sector económico laboró en su primer empleo?**

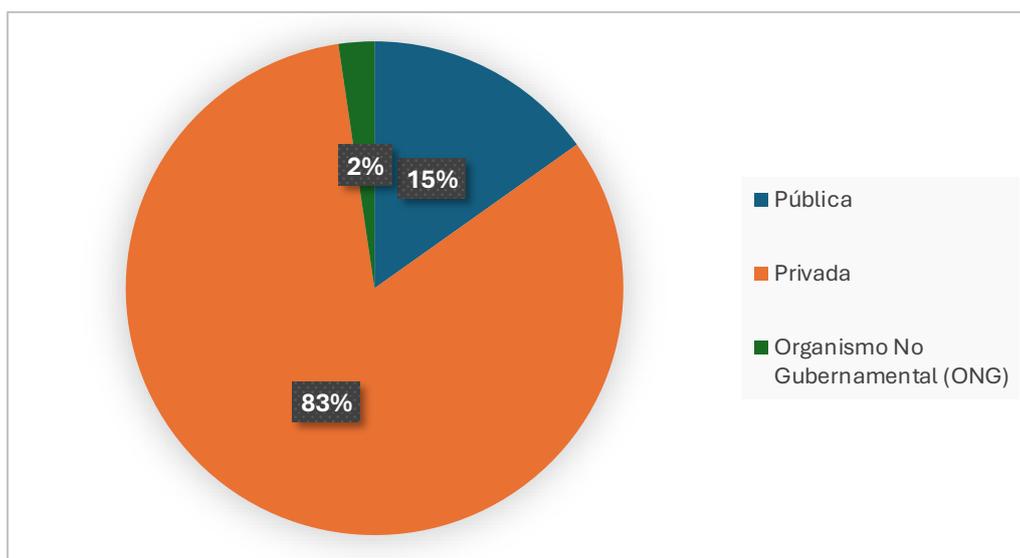
**Figura 5***Sector económico del primer empleo*

En la figura 2, se puede observar que el sector correspondiente al terciario predomina con más de la mitad de egresados, lo que implica unos 53 (31 de servicios y 22 de comercio) porcentualmente es un 61.6%; seguido de esto, se tiene el primario con 11 en agricultura y ganadería, 10 en minería y 1 en pesca, lo cual da un total de 22(25.6%) egresados; finalmente se tiene el secundario con 11(12.8%) egresados, en el cual lo conforman la industria manufacturera (3), construcción (7) y energía(1).

### **7. ¿Cuál fue el tipo de organización en su primer empleo?**

**Figura 6**

*Tipo de Organización del Primer Empleo*

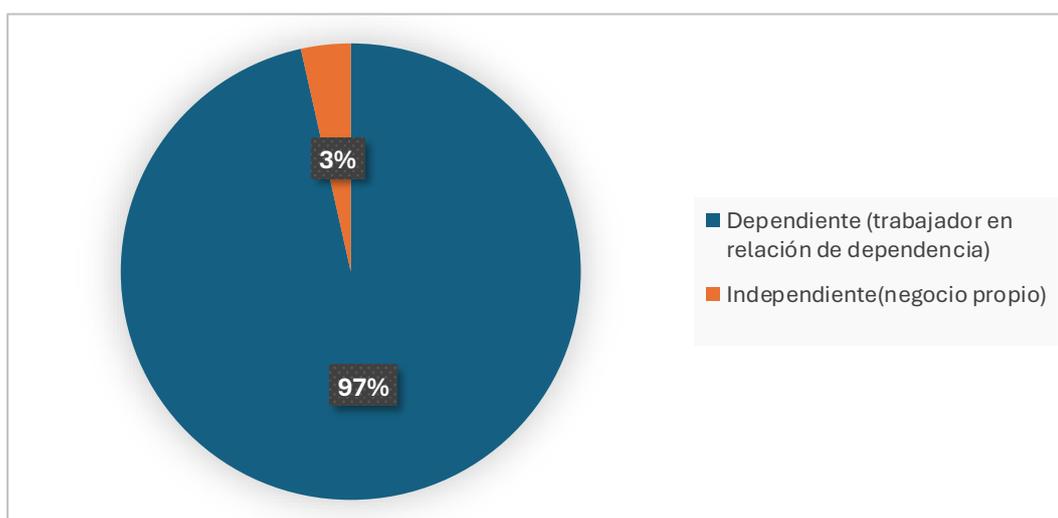


En el gráfico 4, se puede observar que el 83% (71) egresados indicaron que el tipo de organización en su primer trabajo fue privada, el 15% (13) estuvieron en públicas, y el 2% (2) trabajaron en ONG.

**8. ¿Cuál fue el tipo de actividad que realizó en su primer empleo después que egresara de la carrera de administración?**

**Figura 7**

*Tipo de actividad del Primer Empleo*

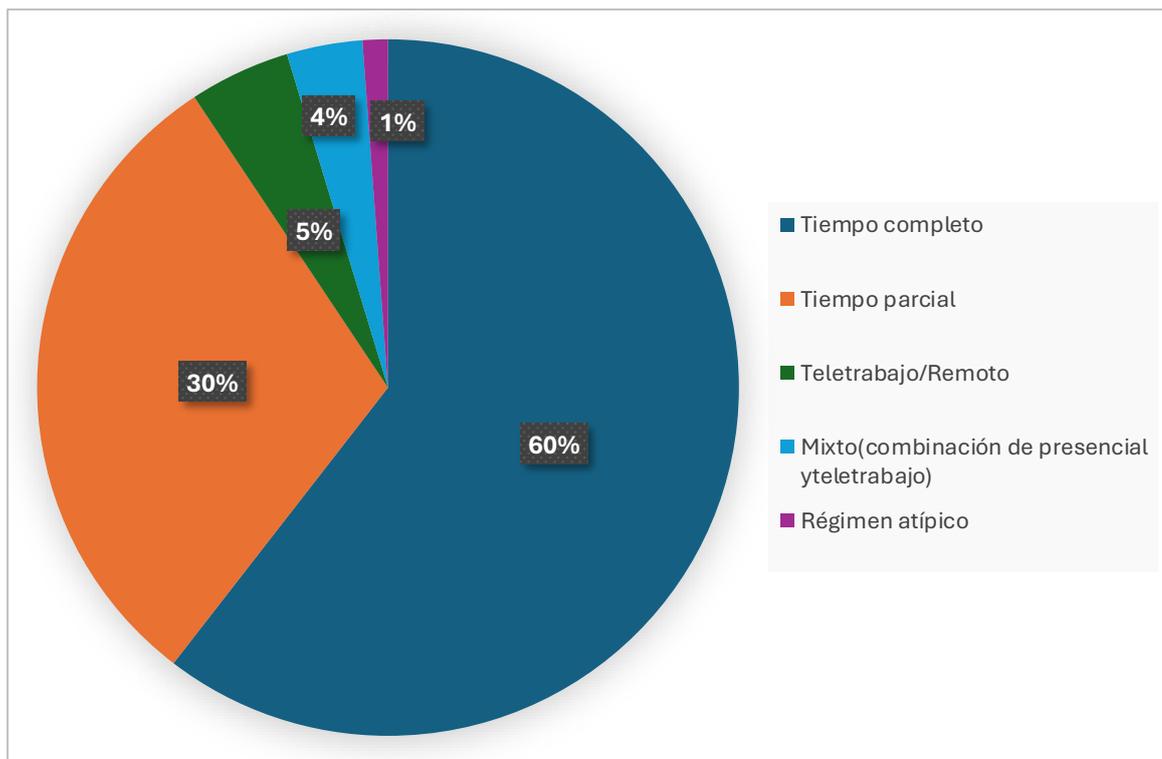


En el gráfico 5, se observa que el 97% (83) de los egresados indicaron que el tipo de actividad de su primer empleo fue dependiente, mientras que el 3% (3) egresados fueron independientes.

### 9. Indicar la modalidad de trabajo que tuvo en su primer empleo

**Figura 8**

*Modalidad de Trabajo del Primer Empleo*

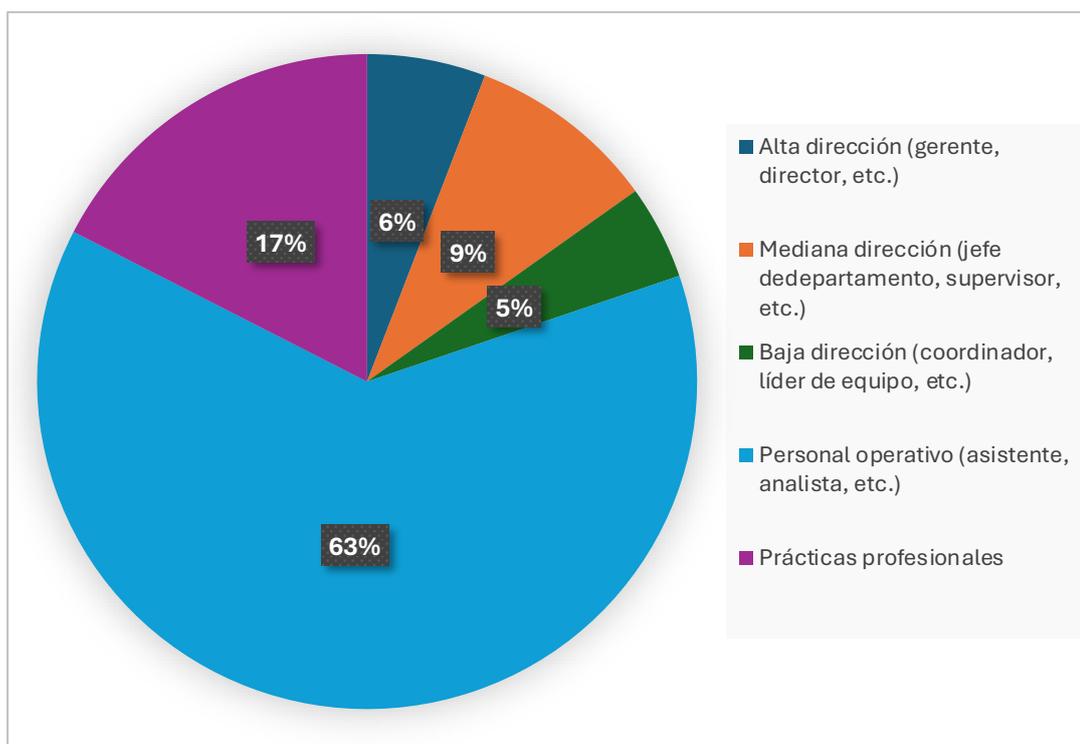


En el gráfico 6, se observa que el 60% (52) egresados tuvieron la modalidad de trabajo a tiempo completo, el 30% (26) estuvieron a tiempo parcial, 5% (4) indicaron que fue teletrabajo/remoto, del 4% (3) fue mixto; por último, por régimen atípico se tiene al 1% (1).

**10. ¿Cuál fue el nivel jerárquico que ocupó en su primer empleo después de egresar de la carrera de administración?**

**Figura 9**

*Nivel jerárquico ocupado durante el primer empleo*



En el gráfico 7, se observa que 63% (54) egresados estuvieron como personal operativo, el 17% (15) fueron practicantes profesionales, 9% (8) ocuparon la mediana dirección, 6% (5) en alta dirección y el 5% (4) manifestaron que ocuparon la baja dirección.

**11. Indique el nombre de la empresa o institución donde laboró en su primer empleo.**

A continuación, se muestra el listado de empresas o instituciones que indicaron los egresados:

**Públicas:**

Municipalidad Provincial de Hualgayoc-Bambamarca

Municipalidad Distrital de Sucre -Celendín

Municipalidad Provincial de Celendín

Sociedad de Beneficencia de Cajamarca  
Municipalidad distrital de Los Baños del Inca  
Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)  
Dirección Regional de Agricultura  
Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)  
Dirección Regional de Salud Cajamarca (DIRESA)  
Colegio de Licenciados en Administración

**Privadas:**

HyM Almacenes Generales SRL  
Solbec Perú SRL  
CreditCash  
Sergio tours  
Servicios Generales Fraylecocha SAC  
Minera Yanacocha SRL  
Hacienda Santa Clara SAC  
SEF Perú holding  
Promart Homecenter  
La casa del extintor EIRL  
Mi Banco  
Cooperativa Crece más  
Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca  
Grifos Cajamarca SAC  
Bodega Julia  
Waytec SRL  
Varayoc

Ladrillera el samaritano

Inmobiliaria KR

Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A.

Aventuras Tours

Milka Supermercados

Sef Perú Holding SAC

Hostal el Refugio

Haner Almacenes SRL

Grupo MT

Tiendas Peruanas SA

Ferretería Ruiz

Soluciones Técnicas Industriales

Cersa SAC

Deyfor EIRL

Deprodeca SAC

Corporación La Pampa SAC

Clínica Santa Ana

Yeruth

Industrias Alimentarias y Productos Lácteos Huanico S.A.C.

PT&J Soluciones Empresariales SAC

Tiendas del Mejoramiento para el Hogar Prisor

Academia PITÁGORAS

Top Garden

Horizonte JSQ EIRL

IGEP EIRL

Ripley  
Guersan Ingenieros  
J.CH comercial SA  
Empresa de Servicios turísticos el Perol SAC  
SS.GG. El Porvenir SRL  
Santagustina EIRL  
Artsa proyect  
Maxlim Operaciones SRL  
Gold Fields La Cima SA  
Juolin EIRL  
Alcomex  
Divemotor  
Tuki consultoría y tecnología  
Transporte Rodrigo Carranza  
Apóstol Santiago  
Corporación Micha  
Consortio El Portal Del Marques SAC  
Minimarket Campo Verde  
Coopac Nuestra Señora del Rosario  
T & G Servicios Generales SRL  
Banco Cencosud  
Lácteos la caza  
Empresa Multiservicios HYL S.R.L.  
Andikem Perú

**ONG:**

CEDEPAS Norte

Cáritas Diocesana de Cajamarca

**12. ¿Dónde se encontraba ubicado su primer empleo?**

Con respecto a la ubicación se tiene lo siguiente:

**Departamento de Cajamarca:**

Cajamarca

Celendín

Lima

Chota

San Miguel

Bambamarca

La Encañada

Celendín

Cajabamba

Baños del Inca

Hualgayoc

**Departamento de Áncash:**

Huaraz

Nepeña

**Departamento de San Martín:**

Moyobamba

**Departamento de Lima:**

Lima

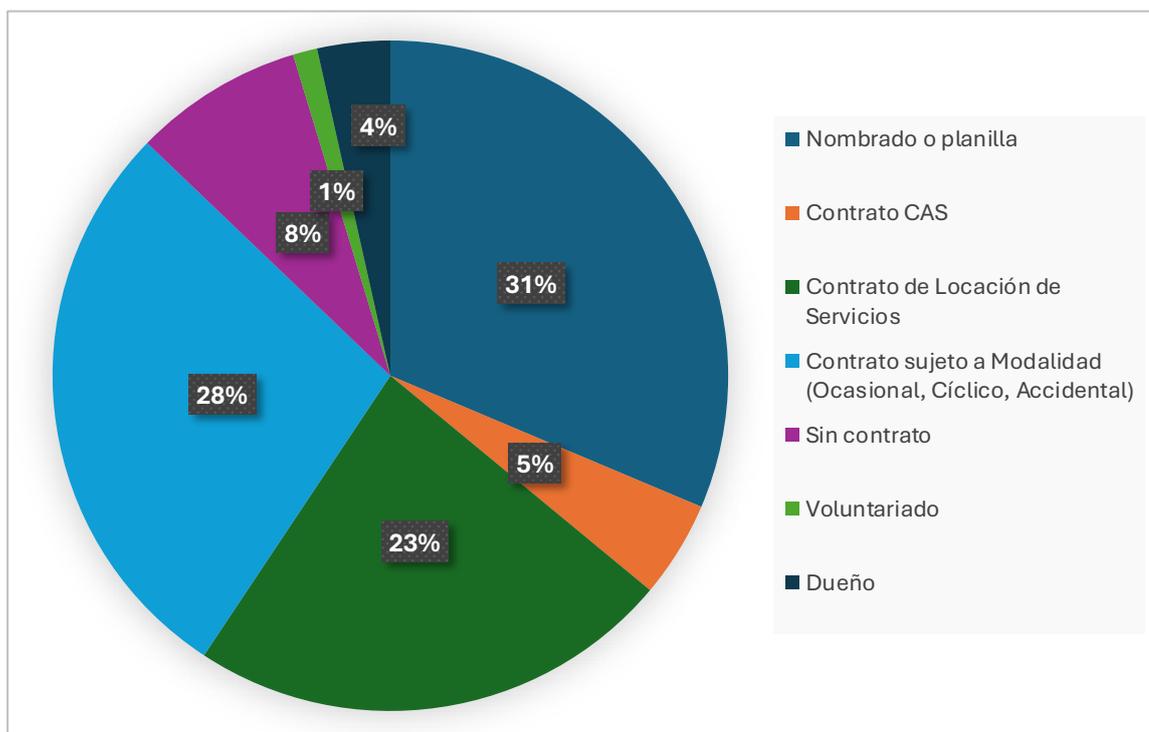
## Departamento de La Libertad:

Llacuabamba-Pataz

### 13. Indique la condición laboral que tuvo en su primer empleo:

**Figura 10**

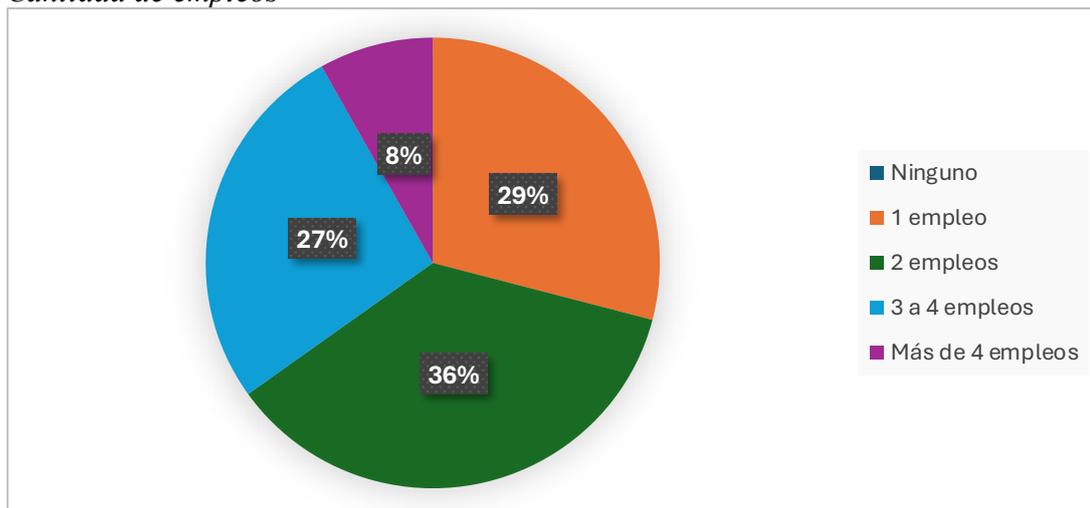
*Condición laboral del primer empleo*



En el gráfico 8, se observa que el 31% (27) de egresados su condición laboral fue nombrado o planilla, el 28% (24) tuvieron contrato sujeto a alguna modalidad, el 23% (20) su contrato fue de locación, el 8% (7) no tuvieron contrato, el 5% (4) tuvo contrato CAS, 4% es decir 3 egresados fueron dueños, y el 1% (1) hizo voluntariado.

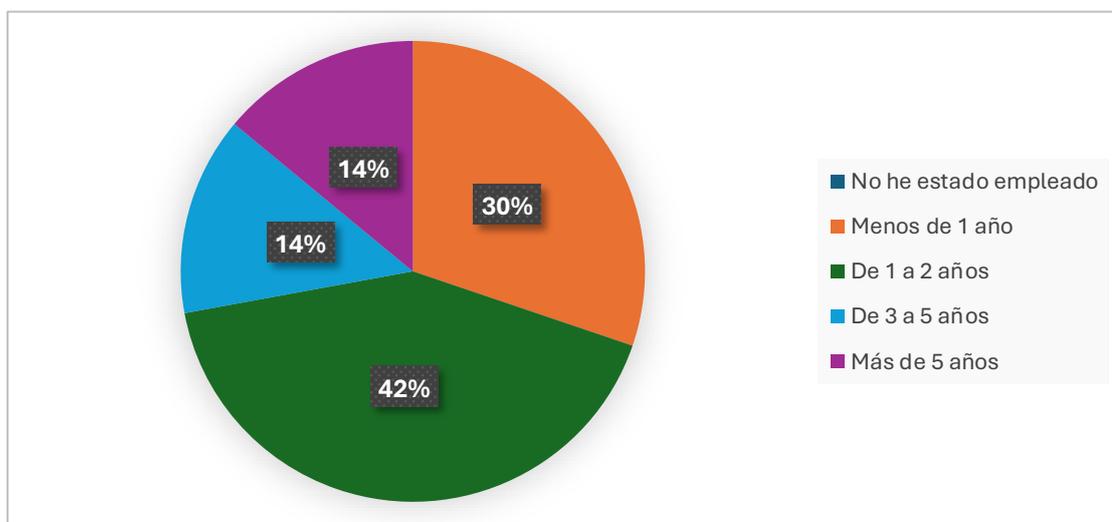
## Parte II: Trayectoria profesional:

### 14. Desde que usted egresó ¿Cuántos empleos a tenido?

**Figura 11***Cantidad de empleos*

En el gráfico 9, se puede observar que el 36% (31) de los egresados tuvo 2 empleos, el 29% es decir 25 de los egresados tuvieron un empleo, el 27% (23) estuvieron empleados de 3 a 4 veces, un 8% (7) más de 4 empleos.

### 15. ¿Cuánto tiempo ha estado usted empleado desde que egresó de la universidad?

**Figura 12***Tiempo de empleo*

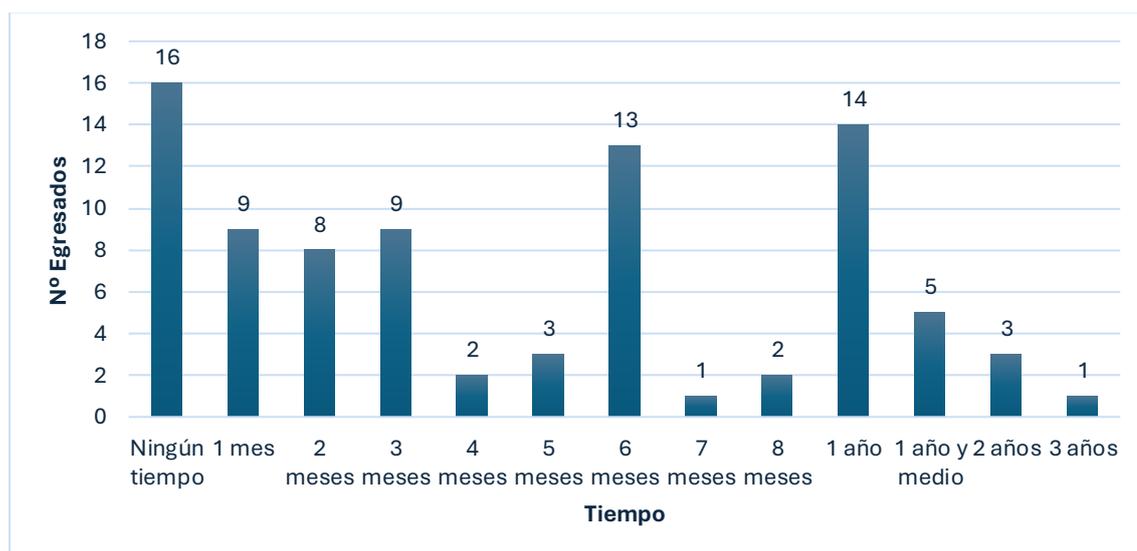
En el gráfico 10, se puede observar que el 42% (36) de los egresados han estado empleados de 1 a 2 años después de haber egresado, el 30% (26) estuvieron empleados por un

periodo de menos de 1 año; mientras que de 3 a 5 años y más de 5 años el 14% (12) de egresados respectivamente manifestaron haber estado empleados.

**16. ¿Cuánto tiempo ha estado usted desempleado desde que egresó de la universidad?**

**Figura 13**

*Tiempo de desempleo*



En la figura 3, se puede observar el tiempo en el cual los egresados indicaron que habían estado desempleados, teniendo así una cantidad significativa de 16 que manifestaron nunca haber estado desempleados, los datos evidencian que 26 egresados no tuvieron empleo entre tiempos como de 1 a 3 meses. Una cantidad más reducida de 5 egresados reportó intervalos de 4 a 5 meses, mientras que 16 expresaron periodos de 6 a 8 meses sin tener alguna actividad laboral. Con respecto a lapsos extensos se tiene que 14 egresados indicaron un periodo de un año, 5 de un año y medio de inactividad, un grupo menor de 4 egresados indicó periodos de 2 a 3 años.

**17. ¿Qué tipos de cargos ha llegado a ocupar a lo largo de su trayectoria profesional?**

Los egresados indicaron que ocuparon los siguientes cargos:

**Dirección:**

Gerente General

Director

Ejecutivo comercial

**Supervisor:**

Seguridad

Sistemas de Gestión Administrativa

De estación

Autoservicios

Constitución

Operaciones

**Jefes:**

Ventas

Producción

Logística

Operaciones

Departamento

Recepción

Tienda

**Coordinador:**

Calidad y procesos

Créditos

Tesorería

Académico

Operaciones

**Líder:**

De equipo

**Analista:**

Activo Fijo

Senior de Onboarding y proyectos

Riesgo financiero

Base de datos

Recursos Humanos

**Auxiliar:**

Asistente Administrativo

Caja

Administrativo

Administración integral de servicios

**Asesor:**

Negocios

Financiero

Ventas y calidad

Comercial

Créditos

**Instructor:**

SSOMA

**Audidores:**

Inventario

**Asistente:**

Administrativo

Ventas

Gerencia

Contable

Logística

Administración integral de servicios

Coordinación Administrativa

Tesorería

Marketing

Inventarios

Producción

Operaciones

Áreas administrativas

Recursos humanos

Planificación y gerencia

Negocios

Calidad

Distribución

SSOMA

Proyectos

De Sub gerente

Almacén

Créditos y Cobranzas

Tienda

**Atención al cliente:**

Vendedor

Diseñador de ventas

Promotor de experiencias

Promotor de ventas

Personal de ventas

Orientador

Cajero

Agente de servicios

Recepcionista

**Practicante Profesional:**

Finanzas

Business Planning

Recursos humanos

Administrativo

Servicios generales

**Administrador:**

Administrador

De agencia

De proyectos

**Programador:**

Licitaciones

**Documentalista**

**Back Office**

**Docente**

**Inventariador**

**Gestor:**

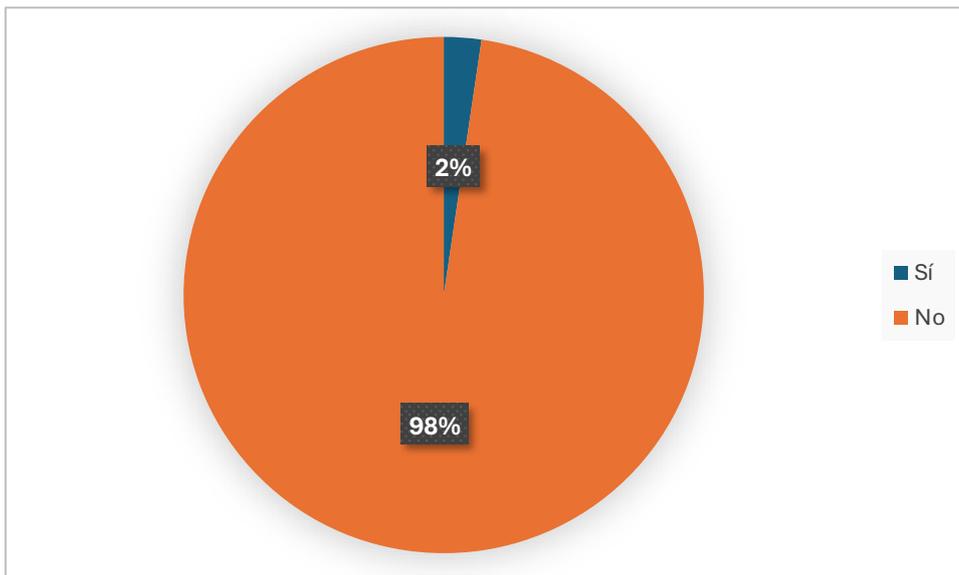
Cobranza

Servicio

**18. ¿Ha tenido la oportunidad de trabajar en el extranjero?**

**Figura 14**

*Oportunidad de trabajo en el extranjero*



En el gráfico 11, se observa que el 98% es decir 84 egresados manifestaron no haber tenido la oportunidad de laborar en el extranjero, mientras que solo un 2% (2) egresaron indicaron que sí.

**19. ¿Ha recibido algún reconocimiento o ha alcanzado logros significativos en su trayectoria profesional desde que egresó de la universidad?, en caso de ser su respuesta afirmativa, por favor indicar en dónde y cuál fue el reconocimiento/logro.**

La gran mayoría de egresados indicaron que no recibieron algún reconocimiento o llegaron a alcanzar logros, sin embargo, los pocos que su respuesta fue afirmativa, especificaron lo siguiente:

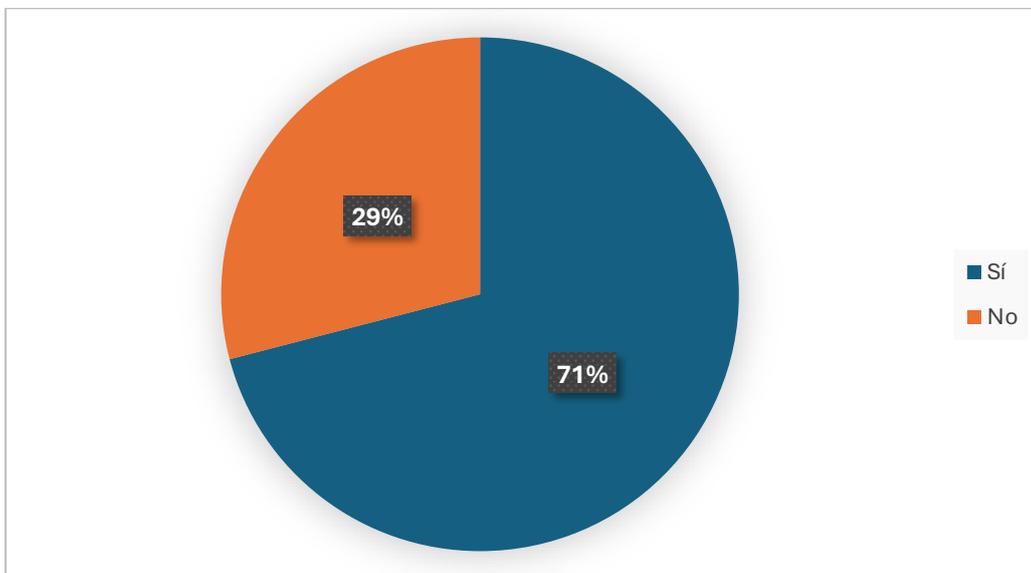
1. En HyM Almacenes Generales, logré que se alcanzaran los objetivos económicos de la campaña escolar 2024.
2. Estar como gerente de un equipo de 11 socios en una empresa.
3. Obtener acceso al programa de prácticas profesionales en Newmont Yanacocha.
4. En Oeschle Cajamarca como mejor vendedor del año.
5. En la empresa DEYFOR EIRL, con la implementación de ISO 39001, además de ser reconocido como TALENTO D.
6. Elaboración del Sistema para el Seguimiento y control de Autorización de atenciones bajo Carta de Garantía en la Clínica Santa Ana.
7. Reconocimientos por ser el trabajador del mes.
8. Implementación de documentos de gestión y estándares de calidad ISO 9001.
9. Reconocimientos a mejor desempeño, proyectos de impacto, ahorros, calidad, entre otros.
10. Consorcio El Portal Del Marques, obtener el Reconocimiento por logro de Licitación con la empresa Minera Yanacocha.
11. Organizando charlas organizativas para centros poblados y caseríos.
12. En cada trabajo, reconocimientos verbales y reconocimientos mediante documentos, de acuerdo a políticas de cada empresa.

### Parte III: Situación laboral actual:

#### 20. Actualmente, ¿se encuentra laborando?

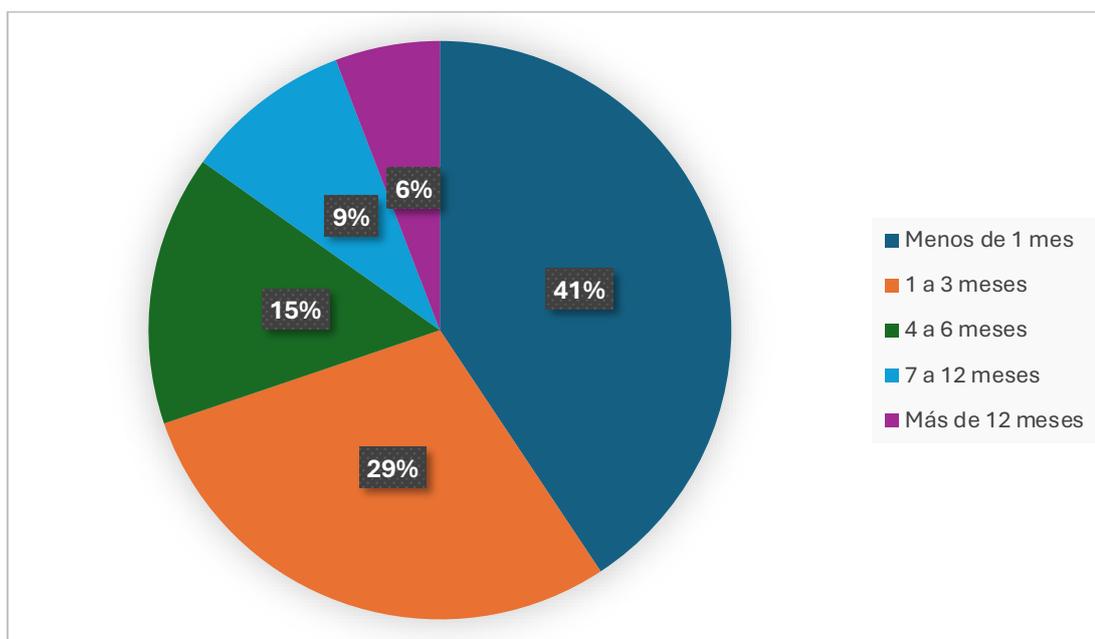
**Figura 15**

*Condición de labor actual*



En el gráfico 12, se puede observar que el 71% (61) de los egresados indicaron que actualmente sí se encuentran laborando, mientras que un 29% (25) expresaron que no.

#### 21. ¿Cuánto tiempo le ha tomado encontrar su último empleo?

**Figura 16***Tiempo para encontrar el último empleo*

En el gráfico 13, se puede observar que el tiempo para que se encuentre el último empleo varía, para el 41% (35) de los egresados fue en menos de un mes, 29% (25) demoraron de 1 a 3 meses, al 15% (13) les tomó de 4 a 6 meses, 9% (8) encontraron su último empleo de 7 a 12 meses, por último, al 6% (5) les tardó más de 12 meses.

**22. Indicar el nombre de la más reciente empresa o institución donde laboró o se encuentra laborando.**

De acuerdo a la información brindada por los egresados, se tiene las siguientes empresas e instituciones:

**Públicas:**

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Dirección Regional de Agricultura

Hospital Regional Docente de Cajamarca

Fondo de Aseguramiento en Salud de La Policía Nacional del Perú

Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)  
Dirección Regional de Salud Cajamarca (DIRESA)  
Municipalidad Provincial de Chiclayo  
Corlad Cajamarca  
Sociedad de Beneficencia de Chiclayo  
Poder Judicial  
Hidrandina

**Privadas:**

Minera Yanacocha  
BMD Gestión y Marketing SRL  
Comercial Edu  
Onamiap  
Newmont Perú  
UNIFÉ  
Servicios Generales Fraylecocha SAC  
Precimetal SAC  
Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A.  
Cooperativa Crecemás  
Bodega Julia  
La Burgueseria EIRL  
Aventuras Tours  
Milka Supermercados  
Banco de Comercio  
Hotel Caribe  
Netcall SAC

Multitop

Tiendas Peruanas SA

Distribuidora Comercial Álvarez

Vásquez Servicios Generales

Cell Service EIRL

Soluciones Técnicas Industriales

CM Servicios Generales

Deyfor EIRL

Grupo Cayao - Socio de Entel

Corporación La Pampa SAC

Scotiabank

Industrias Alimentarias y Productos Lácteos Huanico S.A.C.

PT&J Soluciones Empresariales SAC

Coopac Rondesa - Cajamarca

Academia PITÁGORAS

Top Garden

Horizonte JSQ EIRL

INTERBANK

Ripley

Clínica Especializada San Isidro Labrador EIRL

Caja Huancayo

Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca

J.CH comercial SA

Manpower

Inversiones Rohuay SRL

XYJ Constructores

Morgalif

AGP Perú SAC

Juolin EIRL

Alcomex

Clínica Limatambo

Backstage & Marketing

Apóstol Santiago

Empresa de Transporte y Comercialización TRANSMI EIRL

ICPNA

Minimarket Campo Verde

Operador logístico gases industriales SAC

T & G Servicios Generales S.R.L.

Consortio Lima Sur

La número 1

Empresa Multiservicios HYL S.R.L.

Villa Andina

Difesa EIRL

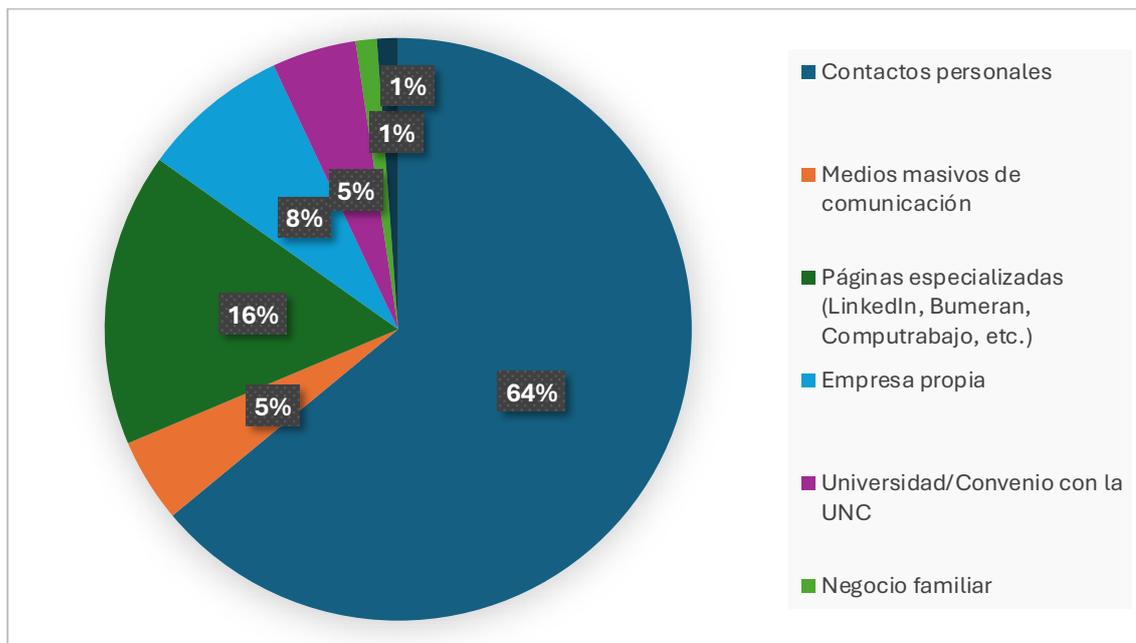
**ONG:**

Asociación construyendo tu futuro

Young Peruvian Leaders

Cáritas Diocesana de Cajamarca

**23. Actualmente, indicar el medio por el cuál consiguió su último empleo:**

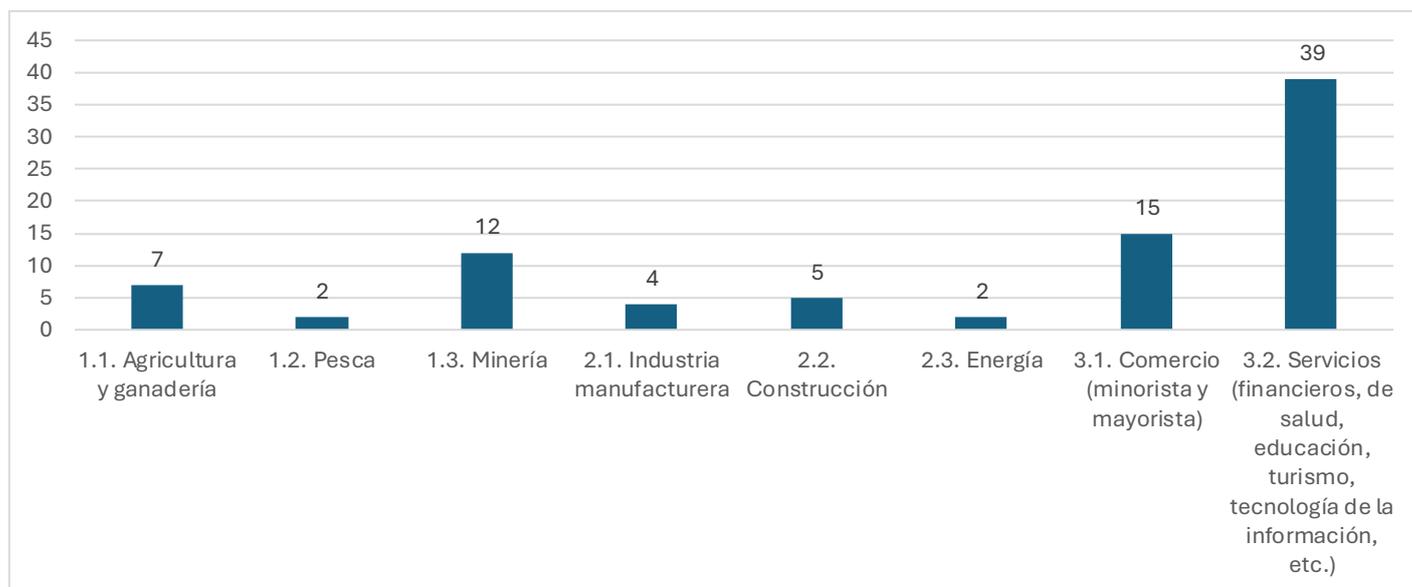
**Figura 17***Medio usado para conseguir el último empleo*

En el gráfico 14, se puede observar que 64% (55) egresados obtuvieron su último empleo por contactos personales; el 16% (14) por páginas especializadas, un 8% (7) lo obtuvo por empresa propia; por medios masivos y la universidad consiguieron su último empleo 5% (4) de egresados respectivamente; por cuenta propia y negocio familiar están el 1% (1) de egresados.

**24. ¿Cuál es el sector económico en el que labora(ó)?**

**Figura 18**

*Sector económico en el que labora(ó)*

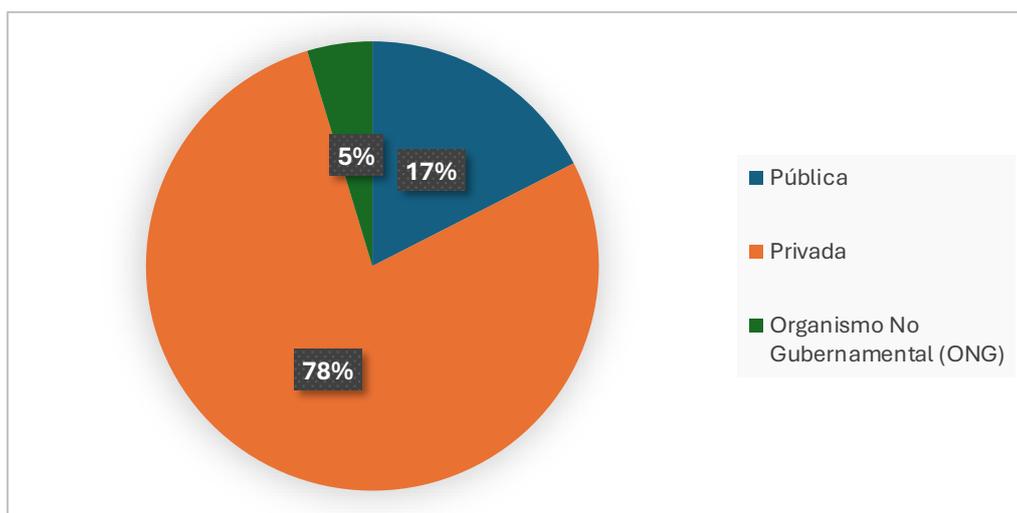


En la figura 4, se puede observar que el sector terciario predomina con más de la mitad, lo que implica unos 54 (39 de servicios y 15 de comercio) esto representa el 62.8% del total; a continuación, se tiene el primario con 12 en minería, 7 en agricultura y ganadería, y 2 en pesca, lo cual da un total de 21(24.4%); por último, se tiene el secundario con 11(12.8%) egresados, en el cual lo conforman la construcción (5), industria manufacturera (4), y energía (2).

**25. Actualmente, ¿Cuál es el tipo de organización de su centro laboral más reciente?**

**Figura 19**

*Tipo de organización del centro laboral más reciente*

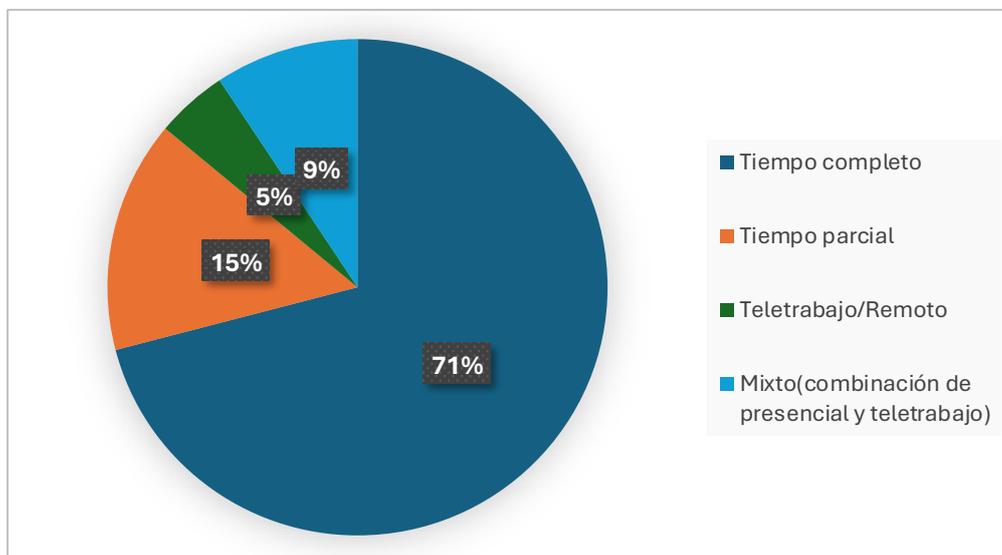


En el gráfico 15, se puede observar que el 78% (67) de los egresados manifestó que el tipo de organización laboral en su centro más reciente es privada, un 17% (15) de egresados indicó que es pública y el 5% (4) su centro es ONG.

**26. Actualmente, ¿Qué modalidad de trabajo tuvo en su centro laboral más reciente?**

**Figura 20**

*Modalidad de Trabajo del Centro Laboral más Reciente*

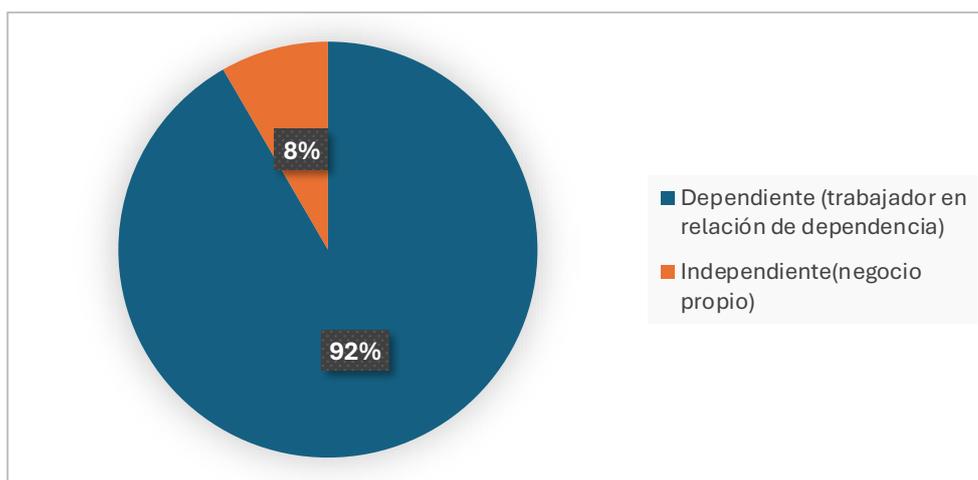


En el gráfico 16, se observa que 71% (61) egresados tuvo como modalidad el trabajo a tiempo completo, el 15% (13) su modalidad es a tiempo parcial, del 9% (8) es mixto; finalmente, del 5 % (4) es el teletrabajo/remoto.

## 27. Actualmente, ¿Qué tipo de actividad realiza en su empleo más reciente?

**Figura 21**

*Tipo de actividad del empleo más reciente*

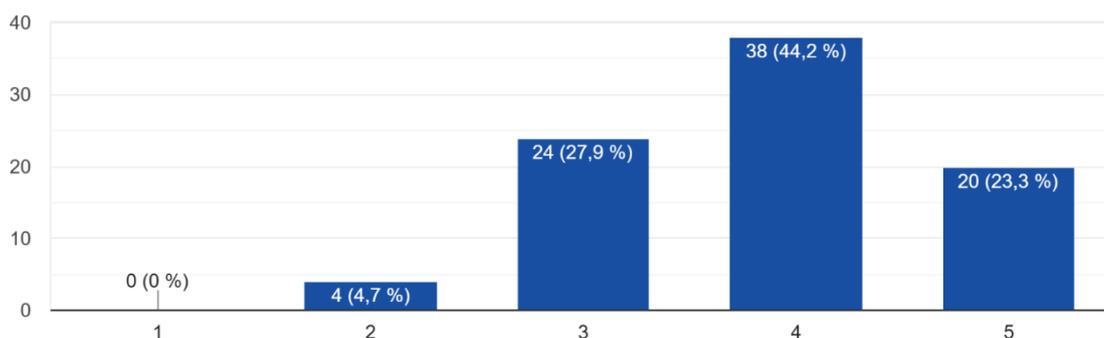


En el gráfico 17, se observa que el 92% (79) de los egresados su tipo de actividad reciente es dependiente, mientras que del 8% (7) de egresados es independiente.

## 28. ¿Qué tan satisfecho(a) se siente usted con su empleo más reciente?

**Figura 22**

*Satisfacción con el empleo más reciente*

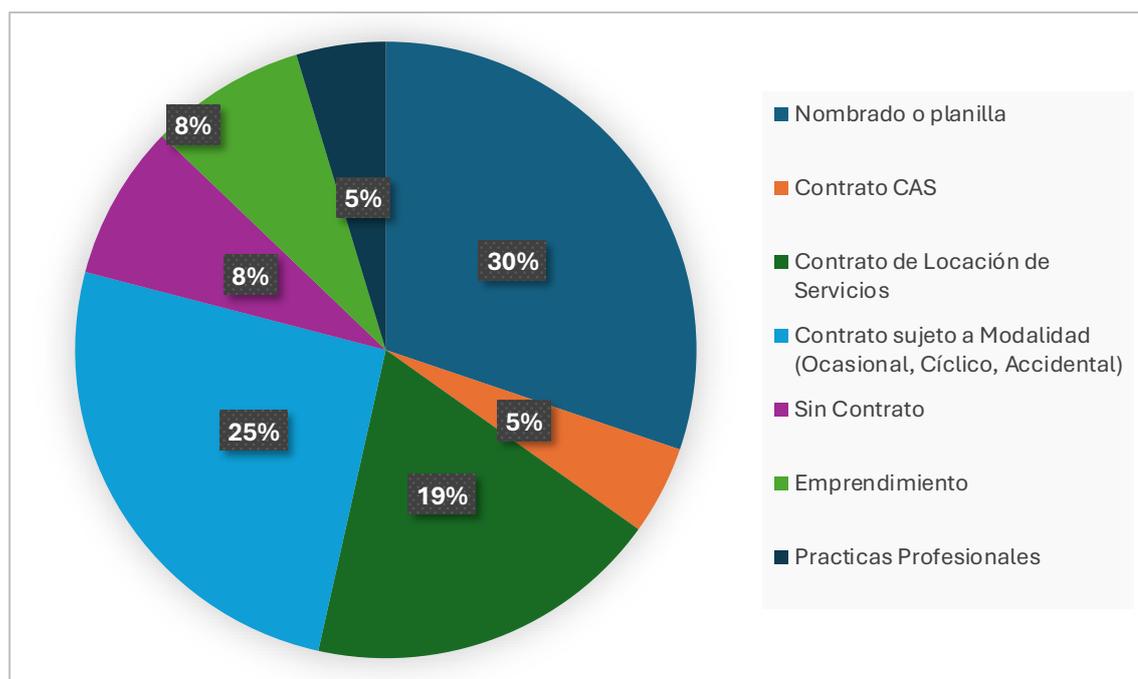


En la figura 5, se puede observar que el 44.2% (38) de los egresados está satisfecho con su empleo más reciente, un 27.9% (24) se encuentra en una posición neutral, el 23.3% (20) está muy satisfecho y el 4.7% (4) manifestó estar insatisfecho.

## 29. ¿Cuál es la condición laboral que tiene en su centro de trabajo más reciente?

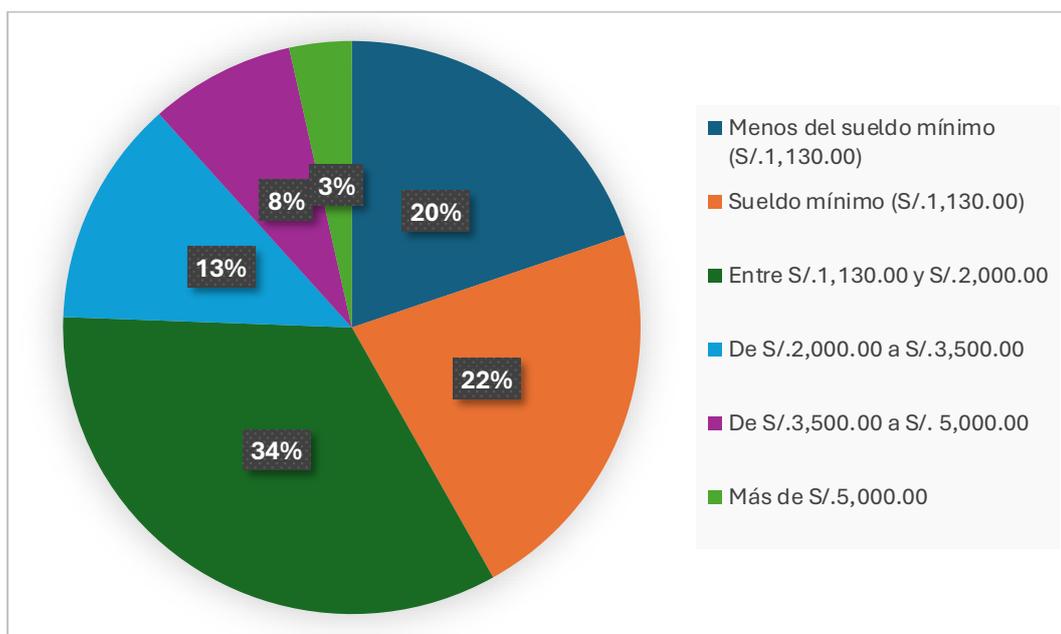
**Figura 23**

*Condición laboral en el trabajo más reciente*



En el gráfico 18, se puede observar que el 30% (26) de los egresados tiene la condición de nombrado o planilla, el 25% (22) están sujetos a modalidad, un 19% (16) se encuentran con el contrato de locación; en lo que se refiere a emprendimiento y sin contrato se tiene el 8% (7) respectivamente. Por último, se tiene el contrato CAS y las prácticas profesionales con 5% (4) respectivamente.

## 30. ¿Cuál es el rango salarial que usted percibe en su centro laboral más reciente?

**Figura 24***Rango salarial del centro laboral más reciente*

En el gráfico 19, se observa que del 34% (29) de egresados su rango salarial está entre S/.1,130.00 y S/.2,000.00, del 22% (19) gana el sueldo mínimo, el 20% (17) de los egresados obtienen menos del sueldo mínimo, un 13% (11) su rango está de S/.2,000.00 a S/.3,500.00, del 8% (7) se encuentra de S/.3,500.00 a S/.5,000.00, y únicamente el 3% (3) obtiene más de S/.5,000.00.

### **31. Indicar en dónde se encuentra ubicado su centro laboral más reciente.**

#### **Departamento de Cajamarca:**

Cajamarca

San Miguel

La Encañada

Cajabamba

Bambamarca

Celendín

Baños del Inca

Chota

**Departamento de Áncash:**

Huaraz

Nepeña

**Departamento de San Martín:**

Rioja

**Departamento de Lima:**

Lima

**Departamento de La Libertad:**

Llacuabamba-Pataz

Moche

La esperanza

**Departamento de Piura:**

Piura

**Departamento de Lambayeque:**

Chiclayo

**Departamento de Arequipa:**

Arequipa

**32. Cargo que ocupa(ó) en su centro laboral más reciente.**

De acuerdo a la información brindada por los egresados en los cargos laborales ocupados en sus centros más recientes, se tiene los siguientes:

**Dirección:**

Gerente General

Director

**Supervisor:**

Seguridad

Sistemas de Gestión Administrativa

**Jefes:**

De ventas

Producción

Logística

Operaciones

**Coordinador:**

Calidad y procesos

De créditos

Tesorería

Académico

**Analista:**

Activo Fijo

Senior de Onboarding y proyectos

Riesgo financiero

Base de datos

**Auxiliar:**

Administrativo

Caja

**Asesor:**

Negocios

Financiero

Ventas y calidad

**Instructor:**

SSOMA

**Auditores:**

Inventario

**Asistente:**

Administrativo

De ventas

De contabilidad

Logística

Administración integral de servicios

Coordinación Administrativa

Tesorería

Marketing

Inventarios

Producción

**Atención al cliente:**

Vendedor

Diseñador de ventas

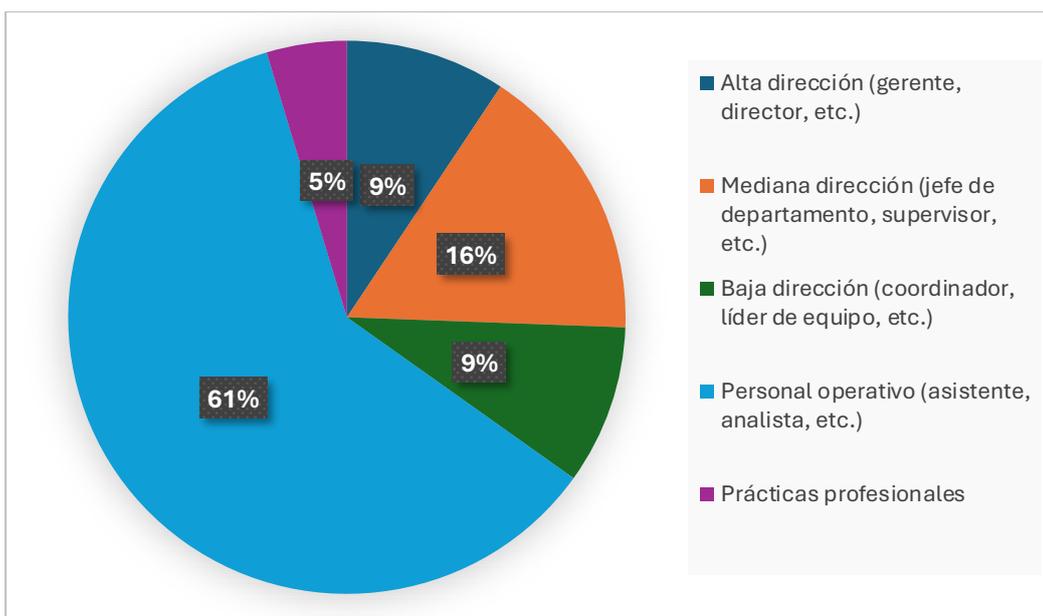
Promotor de experiencias

**Practicante Profesional:**

Finanzas

Business Planning

Recursos humanos

**33. ¿Cuál es el nivel jerárquico que ocupa(ó) en su centro laboral más reciente?****Figura 25***Nivel jerárquico ocupado en el centro laboral más reciente*

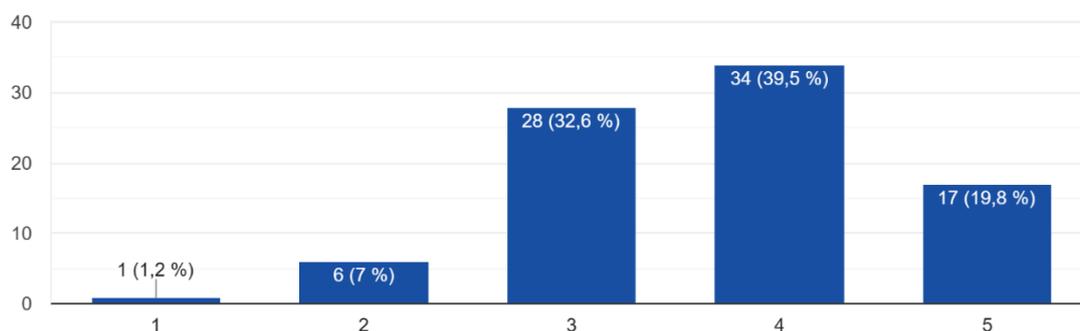
En el gráfico 20, se puede observar que 61% (52) de egresados son personal operativo, el 16% (14) ocupan la mediana dirección, tanto la alta como baja dirección es ocupada por 9% (8) egresados respectivamente, y el 5% (4) son practicantes profesionales.

**Parte IV: Coherencia entre formación y tipo de empleo**

**34. ¿En qué medida usted considera que sus empleos que ha tenido están relacionados con el campo de estudio en la carrera de administración?**

**Figura 26**

*Relación de los empleos con el campo de estudio de la carrera*



En la figura 6, se puede observar que el 39.5% (34) de los egresados consideran que sus empleos han estado bastante relacionados con el campo de estudios, un 32.6% (28) manifiestan que están algo relacionados, el 19.8% (17) indican que está totalmente relacionado, 7% (6) expresaron que está poco relacionado, y 1.2% (1) consideró nada relacionado.

### **35. Usted considera que el título facilita el ingreso al mercado laboral o es poco significativo.**

En esta pregunta 10 egresados manifestaron que el título es poco significativo, entre algunas de las opiniones que dieron alcance se tiene:

No facilita el ingreso al mercado, saliendo de la universidad se tiene que complementar los estudios con diplomados, maestrías, cursos de interés para poder ascender en el mercado laboral.

Puede ofrecerte cierta ventaja en el mercado; sin embargo, no sirve de mucho sin experiencia.

Por otro lado, más de la mitad de egresados consideran que el título sí facilita el ingreso al mercado, entre algunas opiniones que se puede rescatar se tiene:

Facilita mucho, ya que al momento de presentar CV piden el título y experiencia laboral.

Acredita el nivel de formación y mejora los ingresos.

Ayuda a alcanzar altos rangos y experiencia en el aprendizaje.

Nos permite acceder a un rango con mayor sueldo, pero no solo la importancia de tener una licenciatura, sino sobre todo es 80% de consideración la experiencia para acceder a un puesto y el 20% otros requisitos importantes, pero más es la experiencia que predomina.

Facilita, aunque no es determinante para muchas empresas.

Depende del puesto.

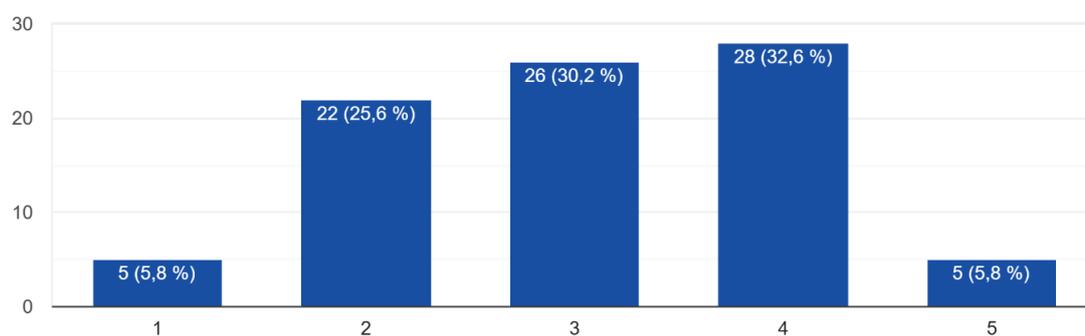
Facilita para el sector público.

Es importante contar con un título para acceder a más oportunidades laborales de contrato o nombramiento.

**36. Considera que su formación en la carrera le preparó adecuadamente para cumplir con las demandas específicas del mercado laboral en sus empleos.**

**Figura 27**

*Preparación para el mercado laboral*

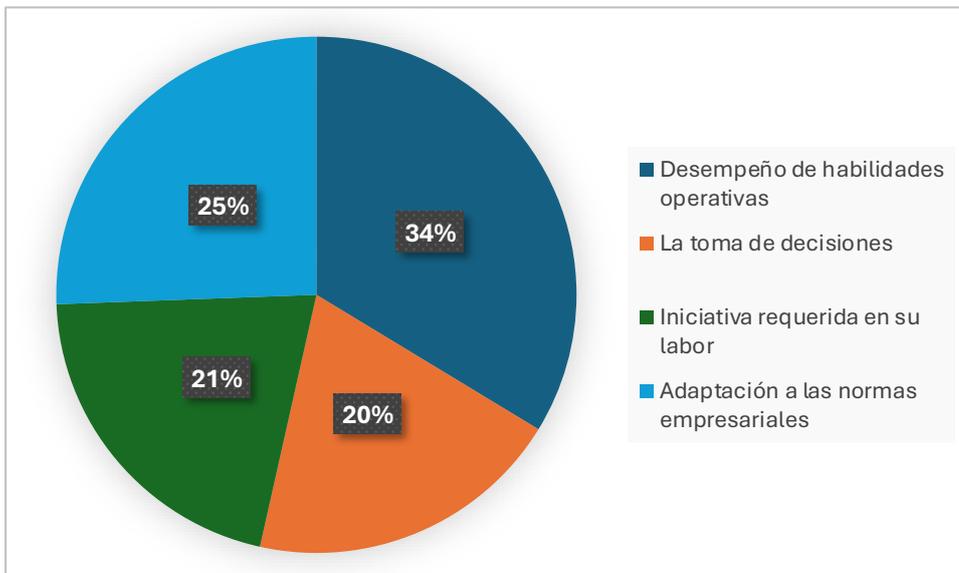


En la figura 7, se observa que 32.6% (28) de los egresados están de acuerdo en que su formación les preparo de una manera adecuada, un 30.2% (26) se encuentran en una posición neutral, el 25.6% (22) están en desacuerdo, un grupo de egresados manifestaron estar totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo con un 5.8% (5) egresados respectivamente.

**37. Su formación le brindó la capacidad de satisfacer las exigencias laborales.**

**Figura 28**

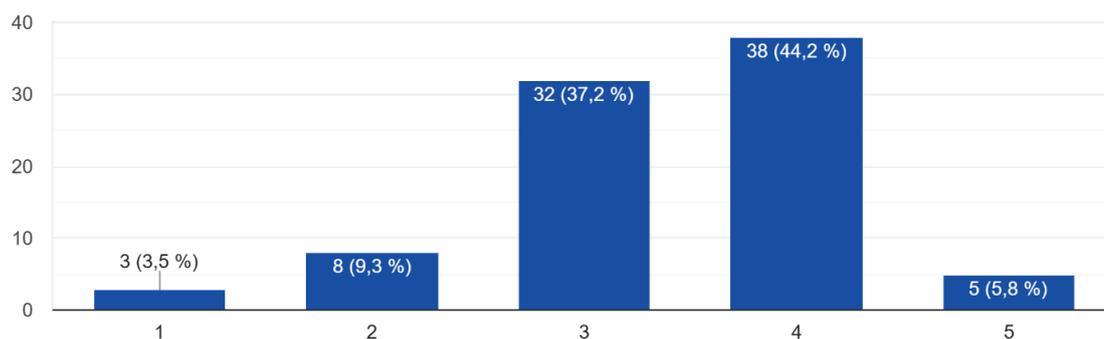
*Exigencias laborales*



En el gráfico 21, se observa que el 34% (29) de los egresados considera que logro satisfacer exigencias en cuanto al desempeño de habilidades, un 25% (22) de egresados manifestó adaptación a normas, un 21% (18) indicó a la iniciativa, y el 20% (17) consideró tomar decisiones.

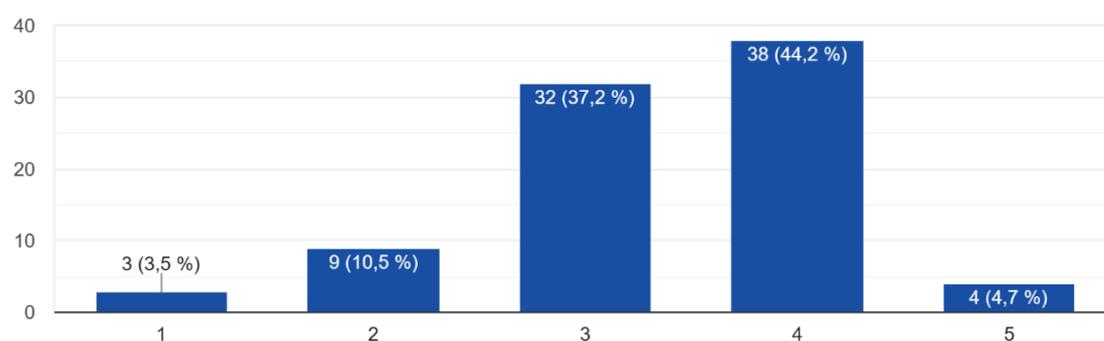
**Parte V: Satisfacción con la formación recibida**

**38. ¿Cómo usted califica el grado de conocimiento de los profesores en la carrera de administración?**

**Figura 29***Calificación del grado de conocimiento de los profesores*

En la figura 8, se puede observar que el 44.2% (38) de los egresados calificaron al grado de conocimiento como bueno, para el 37.2% (32) de los egresados lo calificó como regular, un 9.3% (8) consideró que fue deficiente, 5.8% (5) fue excelente, y para el 3.5% (3) fue muy deficiente.

**39. ¿Cómo evaluaría las habilidades pedagógicas de los docentes en la carrera de administración?**

**Figura 30***Evaluación de habilidades pedagógicas*

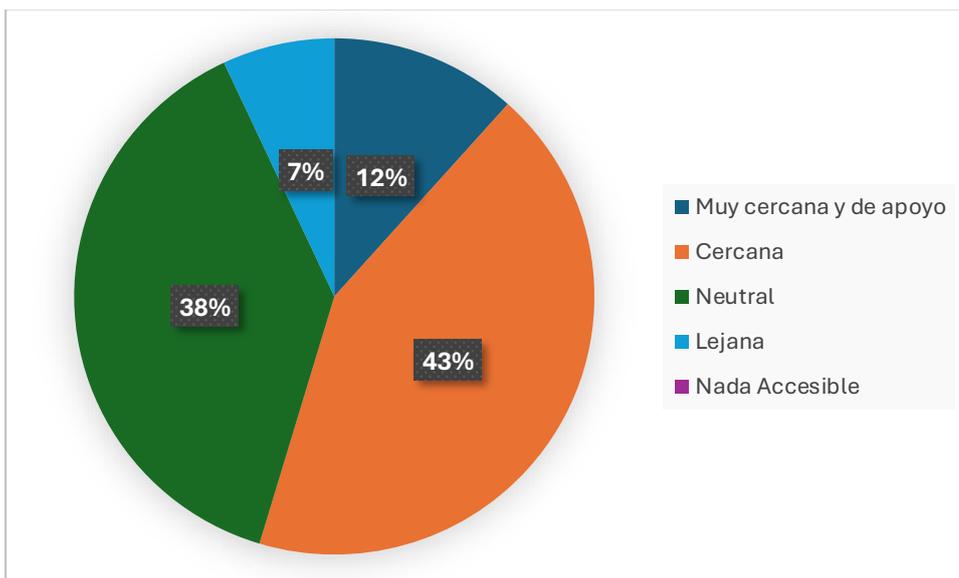
En la figura 9, se puede observar que el 44.2% (38) de los egresados evaluó las habilidades de los docentes como buenas, para el 37.2% (32) las consideró regulares, un 10.5%

(9) manifestó que eran deficientes, para el 4.7% (4) fueron excelentes, y el 3.5% (3) egresados indicaron que eran muy deficientes.

**40. ¿Cómo describiría la relación que mantenían los docentes con los alumnos de la carrera de administración?**

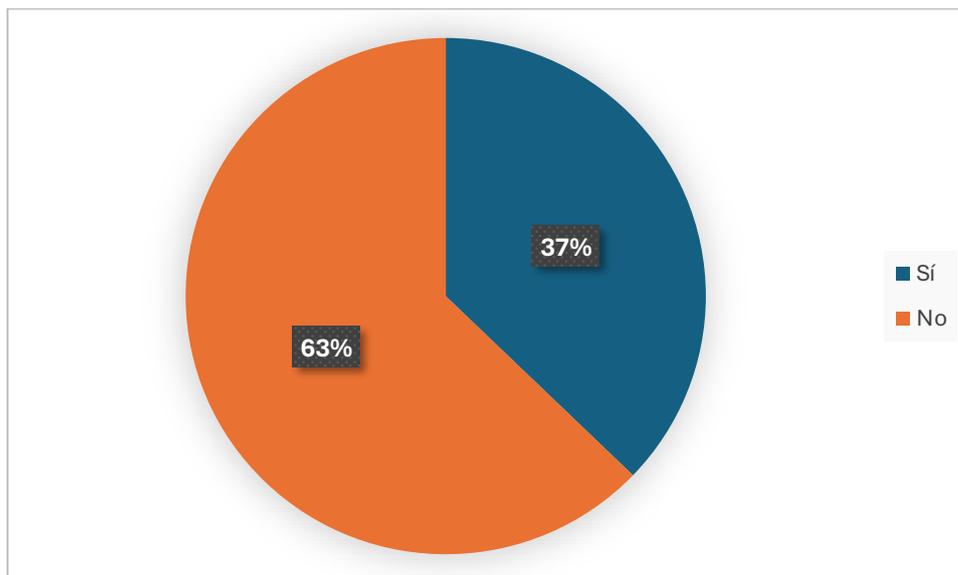
**Figura 31**

*Relación de docentes con alumnos*



En el gráfico 22, se puede observar que para el 43% (37) egresados la relación de docentes con alumnos fue cercana, para el 38% (33) la consideró neutral, el 12% (10) indicó que era muy cercana y de apoyo, y para un 7% (6) fue lejana.

**41. ¿Considera que el currículo de la E.A.P. de Administración se ajusta a las necesidades actuales del mercado laboral?**

**Figura 32***Ajuste del currículo a las necesidades actuales*

En el gráfico 23, se puede observar que para la mayoría de egresados, el 63% (54) considera que el currículo no se ajusta a las necesidades actuales del mercado, mientras que para el 37% (32) de egresados el currículo si se ajusta.

**42. Si considera que podrían realizarse ajustes, ¿en qué aspectos cree que la escuela de Administración podría mejorar su currículo para estar más alineada con las demandas del mercado laboral? Si hay algún curso que considera que debió incluirse en su formación, por favor, sugiera cuál sería.**

Únicamente 11 egresados consideraron que no deberían realizarse ajustes; sin embargo, para la gran mayoría si deberían realizarse, a continuación, se tiene:

#### **Opiniones:**

1. Elaboración de tesis como curso, para facilitar el proceso de titulación.
2. Se requiere de actualizaciones de acorde al mercado moderno e implementar la tecnología.
3. Se necesita actualizar la malla curricular de acuerdo con el mercado actual.

4. Eliminar cursos que sean innecesarios y agregar cursos elegibles.
5. La enseñanza no solo debe ser teórica
6. Se debe agregar más cursos de investigación para poder desarrollar la tesis sin inconvenientes.
7. El currículo debe evaluarse y actualizarse de forma continua, pues las necesidades del mercado son cambiantes; se debe capacitar y realizar seguimiento a los profesores, con el fin de brindar una enseñanza adecuada.
8. Fomentar el aspecto práctico de las teorías.
9. Mayor facilidad para realizar las prácticas.
10. Debería actualizarse la cátedra de los docentes y tratar de dictarse de manera más vivencial, fomentando el emprendimiento y desarrollando ideas y conexiones con los empresarios de la región y el país. También se debería promover la competencia de los estudiantes mediante la promoción de pasantías y becas, que si bien es cierto existen, sin embargo, no son del conocimiento de los estudiantes en general.
11. Se debe incorporar temas tecnológicos.
12. Desarrollar las habilidades blandas.
13. Pueden incluirse cursos más prácticos, hay sistemas o programas de simulación que permiten desenvolverse de mejor manera y tener conocimientos más concretos de como ahora se mueve el mercado, no solo basarse en la imaginación del cómo será, sino saber en cómo es en realidad, de esa manera los profesionales podrán tener respuesta a soluciones de muchos problemas.
14. Dar mayor alcance a la gestión pública y el manejo de plataformas contables.
15. Manejo de software de planificación de recursos empresariales (ERP).
16. Aumentar cursos que tengan que ver con el aspecto práctico, no solo centrarse en lo teórico

17. Especialización en uso de programas y ver más funciones allegadas al campo real.
18. Se requiere el uso de tecnologías de la información, y el manejo de softwares del sector público y privado.
19. Enseñar sobre el uso de softwares que se requieren actualmente, tales como: SIGA, SIAF, SAP, etc.
20. Debería trabajarse con más casuística real, problemas empresariales reales y con conocimientos de negocios.
21. Enseñar programas para el desarrollo de marketing, además de implementar talleres.
22. Contar con docentes con experiencia laboral en la especialidad que dicten.

**Cursos:**

1. Gestión minera.
2. Gestión agrícola.
3. Cursos sobre el sector pesquero.
4. Marketing digital.
5. Elaboración de tesis.
6. Oratoria y expresión corporal.
7. Abastecimiento.
8. Salud y seguridad ocupacional.
9. Finanzas e inversiones.
10. Administración tributaria.
11. Liderazgo y toma de decisiones.
12. Finanzas internacionales.
13. Power BI.

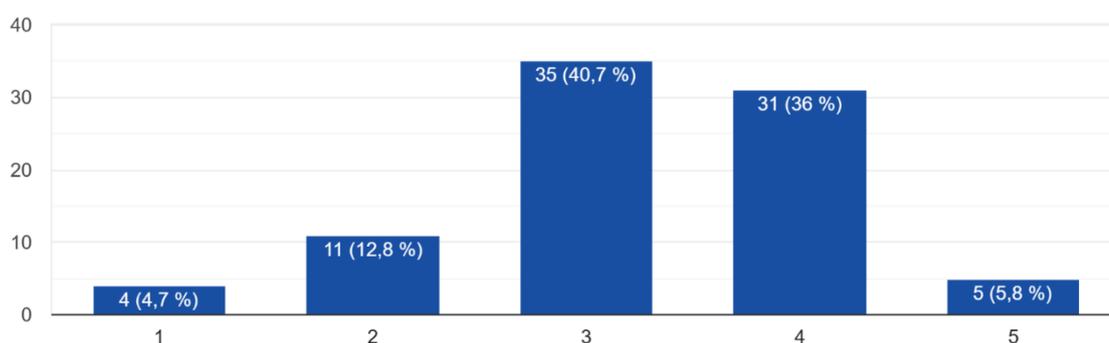
14. Comercio electrónico.
15. SAP y ERP.
16. Emprendimiento.
17. Gestión Pública.
18. Microfinanzas.
19. Manejo de plataformas virtuales como SUNAT.
20. Uso de las redes para el beneficio empresarial.
21. Planeamiento organizacional.
22. Educación financiera.
23. Uso de herramientas digitales actuales.
24. Toma de Decisiones Gerenciales en la Práctica.
25. Contabilidad Tributaria.
26. Gestión de la Calidad.
27. Innovación y de transformación digital
28. Ciencia de datos.
29. Uso de IA.
30. Análisis de inversiones.
31. Realidad comercial y economía local.
32. Inglés empresarial.
33. Diseño gráfico.
34. SIGA y SIAF.
35. Liderazgo y desarrollo de equipos.
36. Negocios sostenibles.
37. Office a nivel avanzado.
38. Gestión de proyectos.

39. Gestión del talento para la transformación digital.
40. Gestión de la sucesión y líneas de carrera.
41. Gestión de la innovación.
42. Legislación laboral.
43. Tránsito al régimen del servicio civil.
44. Seminario de relaciones colectivas.
45. Lean Human Resources.
46. HR Analytics.
47. Cultura, clima y endomarketing.
48. Estrategias y toma de decisiones en la gestión de RR. HH.
49. Coaching y PNL.

**43. ¿Cuán útil considera usted que ha sido la formación recibida en la carrera para su desempeño en su empleo actual?**

**Figura 33**

*Utilidad de la formación recibida para el desempeño*



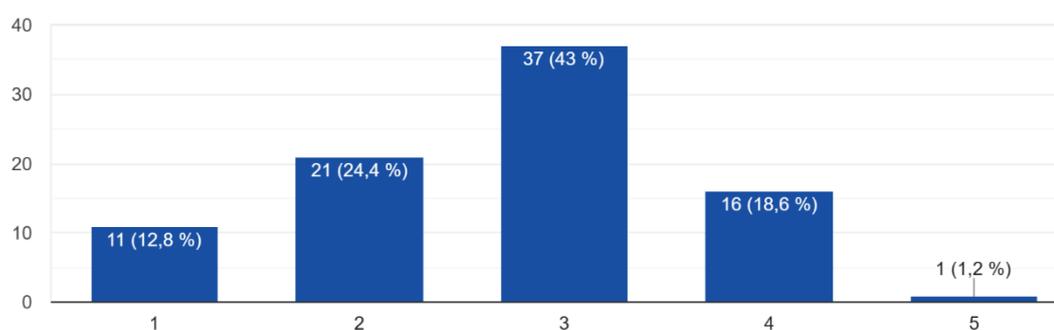
En la figura 10, se observa que el 40.7% (35) de los egresados considera que su formación es moderadamente útil para su desempeño en su empleo, el 36% (31) manifestó que es muy útil, para un 12.8% (11) es poco útil, el 5.8% (5) la considera extremadamente útil, y para el 4.7% (4) es nada útil.

## Parte VI: Satisfacción con las condiciones de estudio

**44. ¿Cómo califica los servicios proporcionados durante su formación en la carrera de administración (por ejemplo, biblioteca, acceso a tecnología, servicios de apoyo académico)?**

**Figura 34**

*Calificación de los servicios brindados en la carrera*

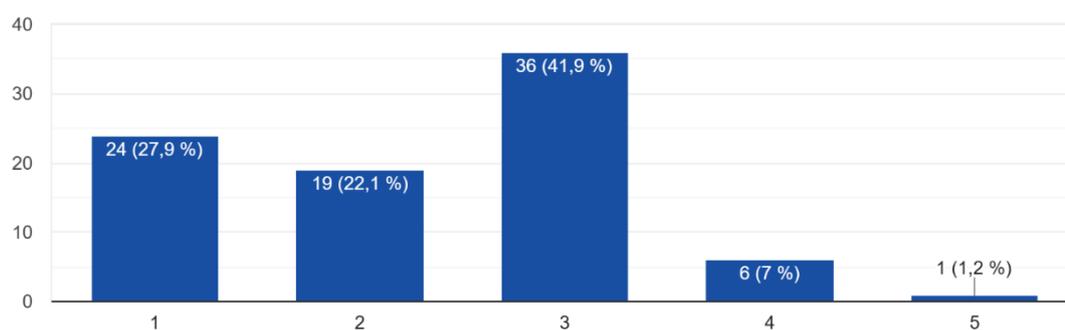


En la figura 11, se puede observar que para el 43% (37) de los egresados manifestó que los servicios proporcionados fueron regulares, para el 24.4% (21) los calificaron como deficientes, el 18.6% (16) indicó que eran buenos, un 12.8% (11) expresó que eran muy deficientes, y para el 1.2% (1) lo calificó como excelente.

**45. ¿Cómo evalúa la infraestructura de la facultad (aulas, laboratorios, espacios de estudio, etc.) en la que cursó la carrera de administración?**

**Figura 35**

*Evaluación de la infraestructura*



En la figura 12, se puede observar que el 41.9% (36) de los egresados evaluó a la infraestructura como regular, para el 27.9% (24) fue muy deficiente, un 22.1% (19) egresados la consideraron deficiente, solo el 7% (6) la evaluó como buena, y 1.2% (1) indicó que fue excelente.

### **5.2.2 *Discusión de resultados.***

La investigación se propuso diseñar procedimientos para el seguimiento laboral y estrategias de inserción profesional de egresados de la EAPAD de la UNC-2024. Se determinó que la escuela carece de procedimientos de seguimiento y estrategias de inserción laboral. Los resultados están alineados al Componente 4.3 sobre mecanismos de mediación e inserción laboral establecidos por SUNEDU.

Según los hallazgos de Toala (2020), la mayoría de los egresados universitarios llevan a cabo funciones profesionales que guardan estrecha relación con su formación previa. Se puede notar una similitud con este estudio, ya que los egresados desempeñan cargos directamente vinculados con su formación, tanto en su primer empleo como en su trayectoria laboral más reciente. La mayoría confirmó que sus trabajos mantienen una coherencia directa con la formación recibida en la carrera.

Coria et al. (2024) identificó una pronunciada inclinación de los exalumnos hacia la inserción tanto en entidades gubernamentales como en organizaciones privadas; adicionalmente, enfatizó la urgencia de mejorar los lazos entre la universidad y el ámbito empresarial. Esto concuerda con la presente investigación, debido a que los egresados han trabajado indistintamente en organizaciones del sector público y privado. Adicionalmente, se sugieren estrategias para fortalecer la vinculación entre la escuela académica y el contexto empresarial.

Almeida y Luque (2023) subrayaron la relevancia de desarrollar un proceso continuo de evaluación y actualización curricular, con el objetivo fundamental de alinear los contenidos con las demandas del mercado y las expectativas profesionales de los egresados. Lo cual muestra similitud con esta investigación, ya que los egresados manifestaron que el currículo no responde satisfactoriamente a las demandas del mercado contemporáneo; presentaron diversas sugerencias para realizar ajustes curriculares que permitan una mejor alineación con los requerimientos, incluyendo propuestas específicas sobre cursos de formación.

Acosta (2020) argumentó que los convenios interinstitucionales constituyen un recurso estratégico para potenciar el desarrollo profesional de los egresados. Complementariamente, propuso la implementación de iniciativas como ferias de empleo, lo cual implica que los egresados conozcan diversas oportunidades, identificando perfiles emergentes. Adicionalmente, sugirió que programas de actualización pueden ayudar a la mejoría de competencias. Esto concuerda con la investigación, ya que se diseñaron estrategias como establecer convenios interinstitucionales para prácticas preprofesionales en entidades públicas y privadas, con el objetivo de generar experiencias laborales tempranas. Complementariamente, se sugirió implementar ferias de empleo para facilitar la interacción entre el ámbito académico y empresarial, además de desarrollar talleres de entrenamiento en habilidades esenciales para una transición profesional efectiva.

Amesquita y Chayña (2023) revelaron que una proporción considerable de exalumnos señala la carencia de experiencia profesional como un obstáculo para su inserción, identificando simultáneamente la formación como un factor crítico en dicho proceso. Debido a esto, se puede notar la similitud con la investigación, ya que se reveló que no todos los exalumnos encuestados se encuentran laboralmente activos. Aunque reconocieron la importancia del título, destacaron la necesidad de contar con experiencia laboral y formación

complementaria mediante cursos, diplomados u otras certificaciones para mejorar sus posibilidades de inserción.

García y Condori (2022) enfatizaron la importancia de implementar un sistema de seguimiento, considerándolo una herramienta importante para los exalumnos como para las universidades, posibilitando la ubicación laboral acorde a su formación. Lo cual presenta similitud con esta investigación, debido a que se identificó la ausencia de procedimientos y estrategias en la carrera para realizar un correcto seguimiento, por lo cual se recomienda implementar procedimientos que permitan obtener información sobre su desempeño profesional, facilitando la toma de decisiones para mejorar la escuela y desarrollar estrategias efectivas de inserción.

La investigación de Chilón y Hernández (2020) evidenció un nivel alto de inconformidad respecto a la desconexión entre el currículo académico y el mercado contemporáneo, además se indicó una relación entre la preparación y la integración profesional. Debido a ello, se puede notar la similitud con la presente investigación, ya que existe la percepción generalizada de que el currículo no responde a las demandas del mercado, además de la relación existente entre formación e ingreso al mercado.

Huamán (2020) documentó que el ingreso de egresados al mercado se ha producido principalmente mediante gestiones individuales, abarcando tanto el sector público como el privado. Los mecanismos para acceder han variado entre procesos formales de selección y referencias, identificando una brecha en la absorción laboral total, esto demanda estrategias de intervención. Lo cual presenta similitud con esta investigación, debido a que la mayoría de los egresados encontraron empleos mediante gestiones individuales, utilizando redes de contacto personales y diversos medios de selección. Se identificaron periodos de desempleo que llegaron

hasta tres años, lo que demanda el diseño de estrategias específicas para promover su inserción laboral.

Zelada (2023) detalló un proceso estructurado para el Componente 4.3, que contempla nueve etapas fundamentales: construcción de una base de datos actualizada, definición de objetivos, diseño del instrumento, delimitación muestral, aplicación del instrumento, análisis informativo, identificación de fortalezas y limitaciones, documentación del equipo y desarrollo de estrategias para optimizar la inserción. El estudio reveló además que una parte significativa de los egresados reporta una ausencia de apoyo institucional en su búsqueda laboral, mientras que quienes recibieron acompañamiento destacaron beneficios como acceso a redes profesionales, recomendaciones y conocimiento. Se puede notar la similitud con esta investigación, ya que se propusieron tres procedimientos fundamentales: Recopilación y Actualización de Base de Datos, Listado Nominal de Egresados, y Recojo y Análisis de Información. Estos procedimientos buscan realizar un seguimiento efectivo. Adicionalmente, se constató que muy pocos egresados recibieron apoyo institucional para conseguir empleos.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA DEL DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO A LA ACTIVIDAD LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA EAPAD DE LA UNC -2024**

## INDICE

INDICE DE TABLAS.....	137
INDICE DE FIGURAS.....	138
INTRODUCCIÓN .....	139
CAPÍTULO I: GENERALIDADES .....	140
1.1 Finalidad .....	140
1.2 Justificación .....	140
1.3 Objetivo: .....	140
1.4 Alcance: .....	140
 CAPÍTULO II: PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.....	141
2.1 Razón Social: .....	141
2.2 Giro del Negocio:.....	141
2.3 Ubicación:.....	141
2.4 Visión:.....	141
2.5 Misión: .....	141
 CAPÍTULO III: DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS EGRESADOS .....	143
3.1 Recopilación y Actualización de la Base de Datos de Egresado .....	144
3.2 Listado Nominal de Egresados .....	146
3.3 Recojo y Análisis de Información.....	148

CAPÍTULO IV: ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL	
DE LOS EGRESADOS .....	150
2.1 Información.....	150
2.2 Promoción.....	154
2.3 Formación.....	157
2.4 Asesoramiento.....	160
APÉNDICES DE LA PROPUESTA.....	162
Apéndice A .....	162
Formato de Relación de Egresados que no Poseen Grado Académico .....	162
Apéndice B .....	163
Formato de Relación de Egresados que Poseen Grado Académico .....	163
Apéndice C .....	164
Formato de Relación de Egresados Informantes .....	164

**INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Bolsa de Trabajo.....	150
<b>Tabla 2</b> Seguimiento al mercado Laboral.....	152
<b>Tabla 3</b> Charlas Informativas de Empleabilidad .....	153
<b>Tabla 4</b> Convenios para la realización de prácticas.....	154
<b>Tabla 5</b> FERIA de empleo .....	156
<b>Tabla 6</b> Entrenamiento de habilidades .....	157
<b>Tabla 7</b> Cursos sobre empleabilidad.....	159
<b>Tabla 8</b> Orientación para la empleabilidad.....	160

**INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Procedimiento de Recopilación y Actualización de la Base de Datos de Egresados .....	144
<b>Figura 2</b> Procedimiento de Listado Nominal de Egresados.....	146
<b>Figura 3</b> Procedimiento de Recojo y Análisis de Información .....	148

## INTRODUCCIÓN

La propuesta del diseño de procedimientos y estrategias es un documento que presenta procedimientos detallados para dar seguimiento adecuado a los egresados de la EAPAD, así como estrategias para facilitar su integración efectiva al ámbito laboral.

La propuesta comprende tres procedimientos fundamentales de seguimiento, además de acciones estratégicas que especifican elementos como descripción, temporalidad y encargado de implementación. La finalidad de la propuesta es establecer el diseño de procedimientos para el seguimiento laboral y las estrategias de inserción de los egresados de la EAPAD; se alinea con los requerimientos del Componente 4.3 establecidos por SUNEDU.

Esta propuesta está estructurada en cuatro capítulos, entre los cuales se tiene: generalidades, presentación de la EAPAD, diseño de procedimientos y estrategias.

## **CAPÍTULO I: GENERALIDADES**

### **1.1 Finalidad**

La presente propuesta busca establecer el diseño de procedimientos para el seguimiento laboral y las estrategias de inserción de los egresados de la EAPAD; se alinea con los requerimientos del Componente 4.3 sobre mecanismos de mediación e inserción laboral establecidos por SUNEDU en su Modelo de Renovación de Licencia Institucional, fortaleciendo la conexión entre la escuela y los egresados.

### **1.2 Justificación**

Debido a que la EAPAD no dispone de procedimientos, ni estrategias hacia los egresados, la implementación de procedimientos estructurados para el seguimiento responde a la necesidad de asegurar la calidad y la pertinencia de la formación. Esto permitirá obtener información sobre el desempeño de los egresados, facilitando la toma de decisiones para la mejora de la escuela y el desarrollo de estrategias efectivas de inserción al mercado.

### **1.3 Objetivo**

Diseñar procedimientos sistemáticos para el seguimiento de la actividad laboral y estrategias efectivas de inserción laboral, que permitan fortalecer la conexión con los egresados de la EAPAD, en concordancia con el componente de calidad establecido por SUNEDU.

### **1.4 Alcance**

Los procedimientos y estrategias propuestos se tienen que aplicar a los egresados de la EAPAD de la UNC, involucrando a la escuela en su totalidad.

## **CAPÍTULO II: PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La EAPAD se estableció como unidad académica dentro de la Facultad de CECA mediante Resolución Rectoral de Asamblea Universitaria N° 006-2004-UNC, promulgada el 3 de mayo de 2004; las operaciones académicas iniciaron el 27 de octubre del mismo año.

Esta creación marcó un hito significativo en la expansión de la oferta académica orientada a la formación de profesionales en el campo de la administración dentro de la UNC.

### **2.1 Razón Social**

Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Nacional de Cajamarca.

### **2.2 Giro del Negocio**

Brindar el servicio educativo.

### **2.3 Ubicación**

Av. Atahualpa 1050, Cajamarca.

### **2.4 Visión**

Ser líder en la formación de Licenciados en Administración de la Región Cajamarca, siendo reconocida por la calidad profesional de sus egresados y por el impacto positivo de sus actividades contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y en favor de las organizaciones públicas y privadas de nuestro país.

### **2.5 Misión**

Carrera profesional dedicada a la formación de Licenciados en Administración con sólidos valores humanos, competencias y destrezas para emprender, gestionar y liderar

organizaciones públicas y privadas, a través de la investigación científica, desarrollo e innovación en las ciencias administrativas, comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestra región.

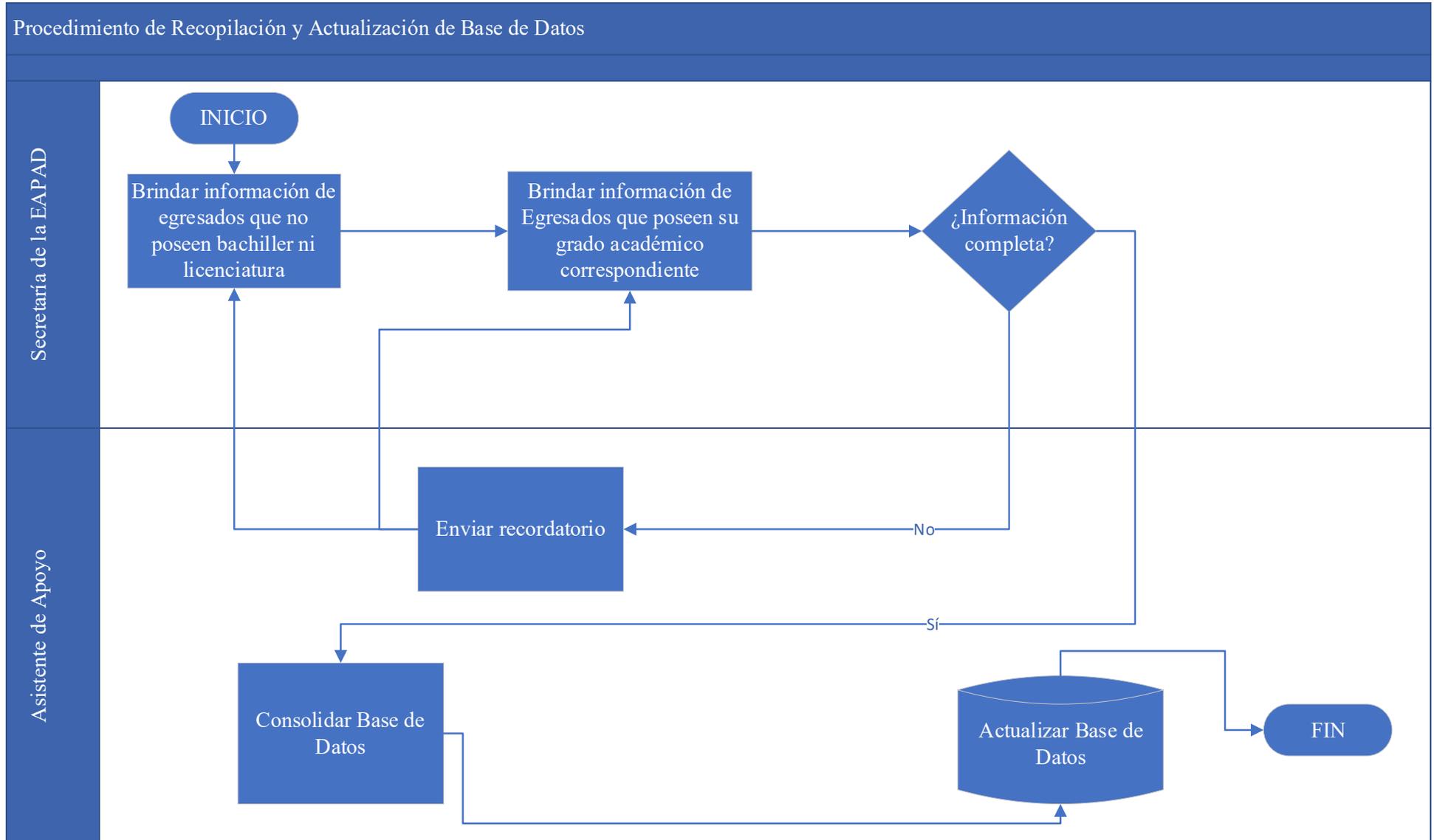
**CAPÍTULO III: DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO  
A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS EGRESADOS**

Para este diseño, se ha tenido en cuenta tres procedimientos:

### 3.1 Recopilación y Actualización de la Base de Datos de Egresado

**Figura 1**

*Procedimiento de Recopilación y Actualización de la Base de Datos de Egresados*

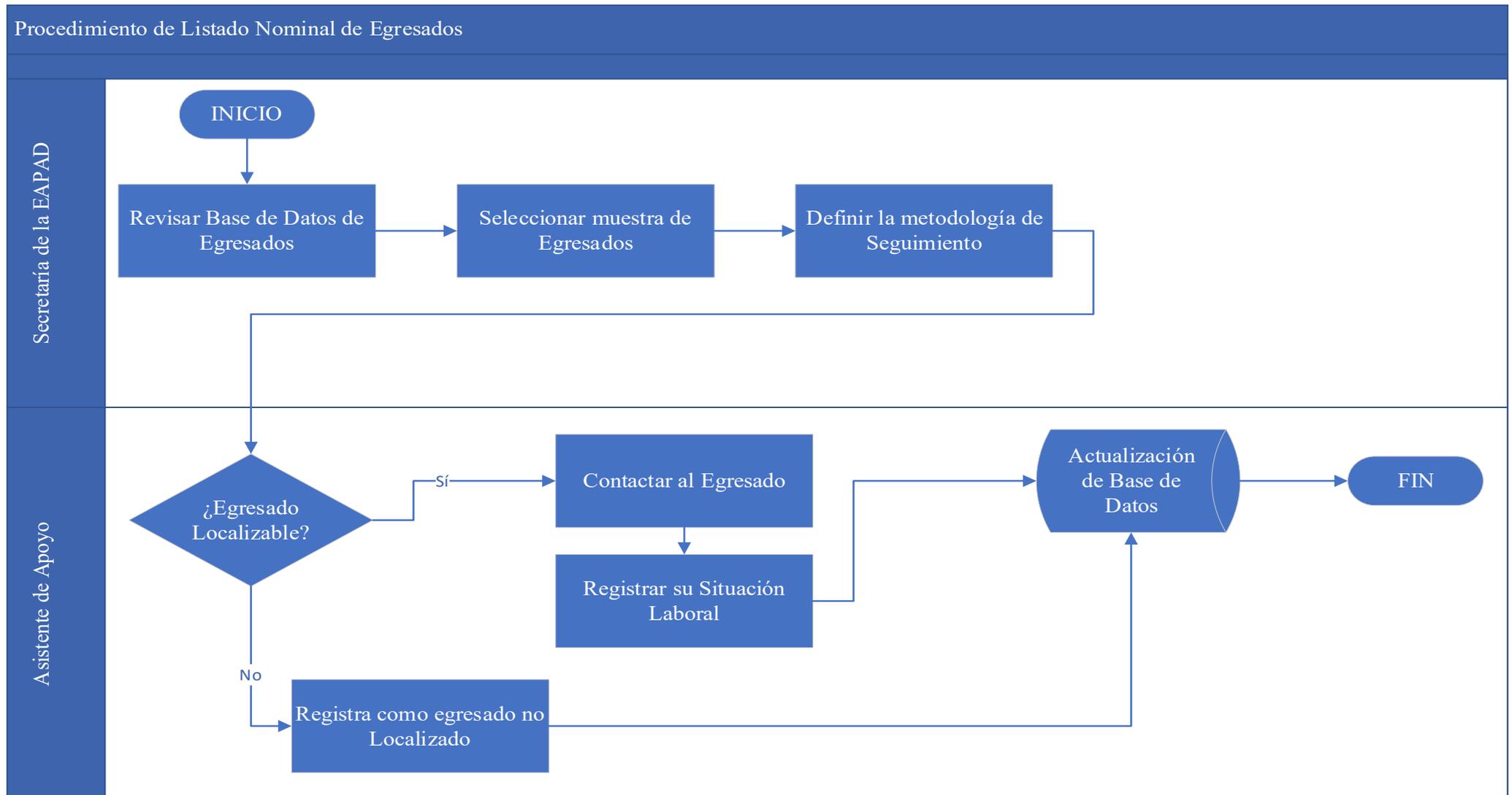


Este procedimiento contempla la estructuración de formatos específicos destinados a la Secretaría de la EAPAD, con el propósito de compilar y organizar sistemáticamente la información concerniente a los egresados. Se tiene dos formatos fundamentales que permiten una clasificación exhaustiva de los egresados: un registro de aquellos que aún no han obtenido su grado académico, otro que consolida los datos de quienes ya cuentan con su grado correspondiente (Ver Apéndice A y B).

### 3.2 Listado Nominal de Egresados

**Figura 2**

*Procedimiento de Listado Nominal de Egresados*

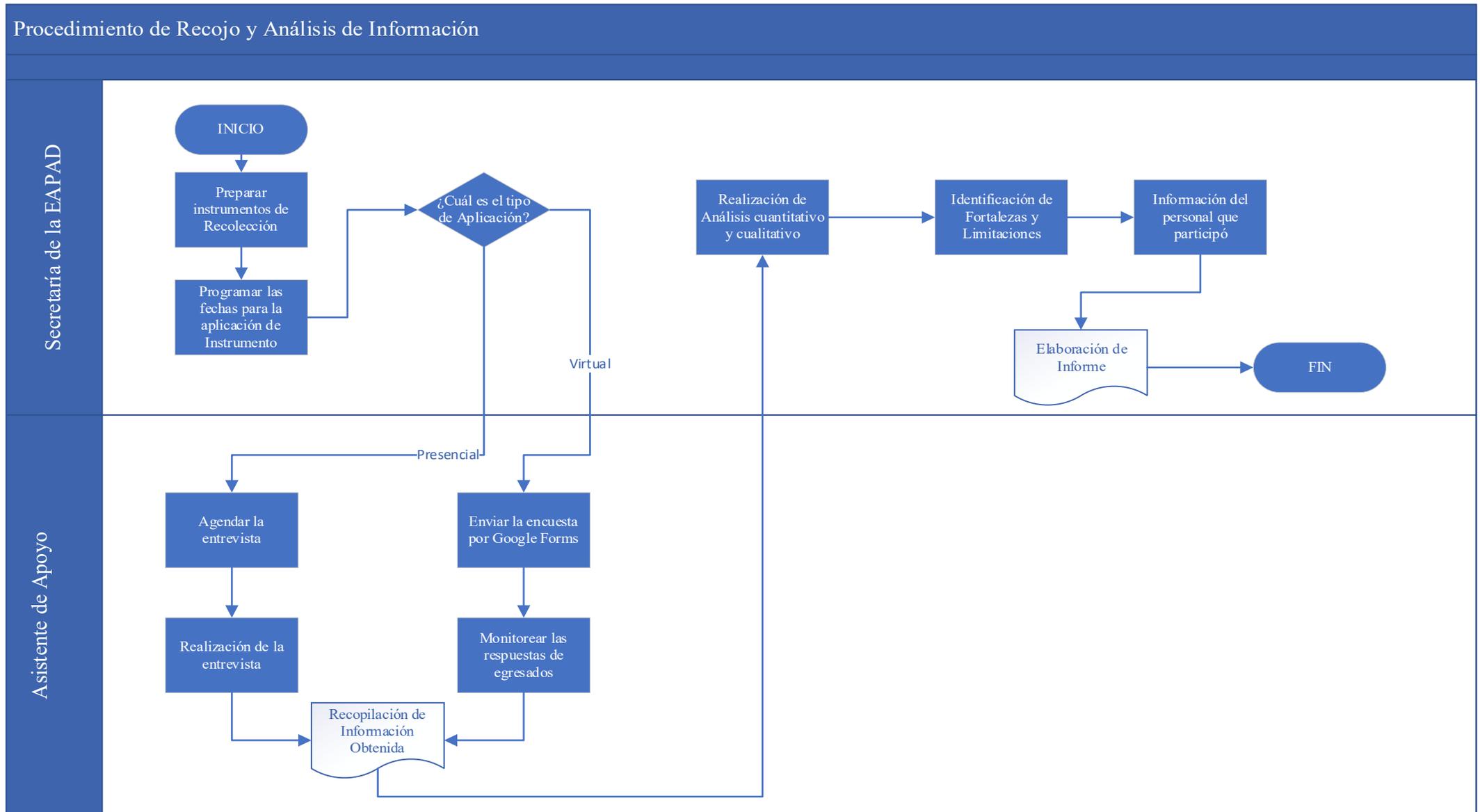


Este procedimiento conlleva el diseño de un formato específico que permite determinar la viabilidad de establecer comunicación con los egresados, clasificándolos según su potencial de localización e identificando aquellos susceptibles de proporcionar información relevante para el estudio (Ver apéndice C).

### 3.3 Recojo y Análisis de Información

Figura 3

Procedimiento de Recojo y Análisis de Información



La metodología de recopilación de datos contempló el desarrollo de un instrumento de medición estructurado, específicamente un cuestionario, cuyo proceso de construcción incluyó una rigurosa validación por parte de expertos en el área; el instrumento fue sometido a un exhaustivo proceso de revisión que garantizó su idoneidad y pertinencia. Adicionalmente, se realizó un análisis de consistencia interna mediante el coeficiente omega de McDonald, que arrojó un valor de 0.77, lo cual representa un nivel significativo de confiabilidad y solidez en la herramienta de recolección de información. Este resultado respalda la capacidad del instrumento para proporcionar mediciones estables y coherentes en el contexto de la investigación. La validación por expertos y el análisis estadístico de confiabilidad aseguraron que el cuestionario cumpliera con los estándares metodológicos requeridos para su aplicación.

## CAPÍTULO IV: ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

El diseño de las estrategias para facilitar la inserción laboral de los egresados implica un enfoque integral estructurado en cuatro dimensiones fundamentales, cada una orientada a potenciar las capacidades y oportunidades profesionales de los egresados:

### 2.1 Información

Desarrollo de un sistema de gestión informativa que garantice el acceso oportuno y transparente a recursos, oportunidades laborales y datos relevantes para la proyección profesional de los estudiantes y egresados. Se tiene en cuenta las siguientes estrategias:

#### Tabla 1

##### *Bolsa de Trabajo*

<b>Bolsa de Trabajo</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>Es una plataforma digital creada para alumnos y egresados de administración, que opera como un punto de encuentro entre talento y empleadores, permitiendo acceder a vacantes de empleo y experiencias prácticas en el campo empresarial.</p> <p>Estas bolsas juegan un papel importante como puente entre los miembros de la carrera y las posiciones profesionales disponibles, facilitando la transición del entorno educativo al mercado (Yadav et al., 2019).</p> <p>Las bolsas se caracterizan por su adaptación a diversos equipos, incluyendo teléfonos y ordenadores, facilitando así que los candidatos puedan explorar y postular a vacantes desde cualquier lugar (Ario y Periyasamy, 2017).</p> <p>Entre algunos elementos importantes de debe considerar (Yadav et al., 2019):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sugerencias Laborales Adaptativas:</b> La bolsa necesita implementar un sistema de sugerencias que considere el perfil profesional individual, incluyendo destrezas y aptitudes. Este enfoque permite una exploración laboral más precisa y eficiente, mejorando las posibilidades de encontrar oportunidades afines.</li> </ol>

- 
2. **Sistema de Selección Empresarial:** La plataforma debe considerar mecanismos que permitan a los reclutadores realizar búsquedas según sus criterios de selección. Esto mejora el proceso de identificación de talentos y acelera la contratación.
  3. **Ofertas Laborales para la Carrera:** La plataforma debe dar prioridad a la publicación de vacantes dirigidas específicamente a la formación de los estudiantes y egresados. Esta característica incrementa las oportunidades al vincular a los candidatos con organizaciones que valoran su preparación universitaria específica.
  4. **Vinculación Empresarial Inmediata:** La plataforma debe actuar como puente directo entre el sector empresarial y el talento universitario, brindando a las organizaciones acceso a una base actualizada de profesionales formados en la institución.

La plataforma de empleo incluirá funcionalidades como el almacenamiento de información de los estudiantes y egresados, registro de CV, divulgación de oportunidades laborales, y un sistema de correspondencia entre las competencias de los usuarios y los requisitos de las empresas contratantes.

#### **Duración**

La plataforma requiere un período inicial de evaluación y refinamiento de tres meses. Si bien no se establece una periodicidad específica para las actualizaciones, se comprende que debe mantenerse constantemente vigente para garantizar su eficacia. La plataforma tiene que operar de manera ininterrumpida, asegurando una renovación permanente del contenido de las vacantes para sostener su valor y funcionalidad tanto para la carrera como para el sector empresarial (Yadav et al., 2019).

#### **Responsable**

Docente asignado de la EAPAD.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 2***Seguimiento al mercado Laboral*

<b>Seguimiento al mercado Laboral</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>Informes que impliquen el seguimiento en tiempo real de las fluctuaciones del entorno profesional de administración. Esta herramienta facilita la compilación, el procesamiento y la distribución de datos actualizados, permitiendo comprender las variaciones en las necesidades laborales, examinar el equilibrio entre vacantes disponibles y profesionales activos, además de anticipar las transformaciones venideras en el ámbito ocupacional.</p> <p>La vigilancia constante del mercado posibilita que las universidades reconozcan aquellas habilidades y destrezas más apreciadas por los contratantes, facilitando así la actualización y adaptación del currículo para potenciar las oportunidades laborales de sus egresados. (Mruk-Tomczak y Jerzyk, 2024).</p> <p>El procedimiento implicará una compilación organizada y sistemática de información proveniente de diversos canales, abarcando las plataformas virtuales de búsqueda laboral, registros de empresas de Cajamarca, investigaciones sobre capital humano, así como diálogos directos con representantes del sector empresarial y otras fuentes relevantes del entorno laboral.</p> <p>Entre los canales de publicación a usar se tienen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataforma de Bolsa de Trabajo.</li> <li>- Página web de Administración.</li> <li>- Redes sociales de Administración.</li> <li>- Envío por correo electrónico institucional a egresados.</li> </ul> <p><b>Duración</b></p> <p>Si bien existe cierta divergencia respecto a la periodicidad óptima para la elaboración de estos informes, resulta imperativo mantener una cadencia constante en su desarrollo, estableciéndose como parámetro fundamental las actualizaciones cada seis meses para garantizar la vigencia de la información recopilada.</p> <p><b>Responsable</b></p> <p>Docente asignado de la EAPAD.</p>

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 3***Charlas Informativas de Empleabilidad*

<b>Charlas Informativas de Empleabilidad</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>Una serie de charlas que sirven para dar a conocer conocimientos vinculados con las dinámicas contemporáneas del ámbito ocupacional, dirigidas a estudiantes y egresados de administración. Esta iniciativa comprenderá un enfoque holístico que explore diversos aspectos relacionados con la incorporación al mundo laboral; se busca proporcionar información importante sobre las expectativas corporativas. Las charlas pueden contribuir a que los participantes identifiquen y potencien competencias fundamentales que incrementan su capacidad de inserción profesional, tales como la flexibilidad y el aprendizaje permanente (Heijden y Bakker, 2011). Estos espacios ayudan a preparar a los participantes para desempeñarse en diversos roles y ámbitos laborales, ampliando de manera significativa su potencial de inserción ocupacional (Kluytmans y Ott, 1999).</p> <p>En estas charlas se considerará para su difusión: sesiones con presencia física en el auditorio del CECA, transmisión digital en tiempo real, registro audiovisual para consulta posterior, y un modelo híbrido que permita optimizar el alcance y la cobertura de la información compartida.</p> <p>El grupo de ponentes estará integrado por una diversidad de profesionales con amplia experiencia, incluyendo ejecutivos de alto nivel de organizaciones destacadas, responsables de gestión del talento humano, egresados que han consolidado trayectorias sobresalientes, líderes empresariales del contexto local y regional, y otros actores del ecosistema laboral con capacidad para compartir conocimientos y experiencias significativas.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Se debería realizar al menos dos veces por ciclo, al inicio y al final.</p> <p><b>Responsable</b></p> <p>Área de Seguimiento al Egresado de la UNC en Coordinación con la EAPAD.</p>

*Nota.* Elaboración propia.

## 2.2 Promoción

Establecimiento de una red de vinculación interinstitucional que amplíe los horizontes de conexión laboral, favoreciendo espacios de encuentro entre egresados y potenciales empleadores. Se plantean las siguientes estrategias:

**Tabla 4**

*Convenios para la realización de prácticas*

<b>Convenios para la realización de prácticas</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>La iniciativa busca construir y consolidar vínculos institucionales con entidades tanto públicas como privadas, con el propósito fundamental de brindar oportunidades que permitan a los estudiantes desarrollar experiencias laborales, facilitando su inmersión práctica en entornos profesionales reales. Las prácticas preprofesionales son fundamentales para la adquisición de habilidades transversales y conocimientos, permitiendo a los estudiantes abordar desafíos de naturaleza práctica más allá del ámbito teórico, e impulsando procesos de retroalimentación educativa y desarrollo de competencias interaccionales (Rama, 2011).</p> <p>Las colaboraciones entre las universidades y organizaciones promueven un intercambio dinámico de saberes e innovación, permitiendo mejoras para la comunidad estudiantil y para el sector corporativo (Franco et al., 2019). Estas iniciativas de cooperación resultan fundamentales para hacer que concuerden los cursos de prácticas con las demandas del contexto laboral (Flores y Bauya, 2024).</p> <p>En esta estrategia se considera lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La selección de colaboradores estratégicos implica identificar instituciones y organizaciones que tengan una visión convergente respecto al progreso de competencias y la mejora de la empleabilidad estudiantil (Franco et al., 2019).</li> <li>2. La definición de objetivos compartidos busca garantizar la alineación entre todos los actores involucrados con miras a fortalecer</li> </ol>

---

las prácticas y potenciar procesos de innovación (Ranabahu et al., 2020).

3. La construcción de un marco de colaboración que comprende el diseño de políticas transparentes, la delimitación precisa de responsabilidades y el establecimiento de mecanismos de seguimiento que confirmen la eficacia de las prácticas (Flores y Bauya, 2024).

Los convenios deberán contemplar una serie de elementos fundamentales que garanticen la transparencia y eficacia del proceso, incluyendo la definición explícita de compromisos mutuos, la determinación del número de plazas disponibles por periodo académico, la especificación de las condiciones y beneficios para los estudiantes en práctica, así como el diseño de los procesos de selección y evaluación de los participantes.

4. La implementación de la evaluación resulta fundamental para comprender el alcance que tienen las experiencias prácticas en la formación de competencias del alumnado, facilitando la realización de modificaciones que optimicen los resultados educativos (Rios et al., 2018).

5. Se desarrollará una base de datos que reúna información actualizada y verificada sobre las organizaciones colaboradoras.

6. Se implementarán canales de interconexión institucional que faciliten una comunicación fluida, transparente y permanente entre la carrera y el sector empresarial.

7. El éxito de las iniciativas colaborativas depende de la capacidad para reconocer y abordar obstáculos que pueden surgir durante su implementación; estos desafíos incluyen la gestión eficiente de recursos limitados y la necesidad de alinear contenidos académicos (Flores y Bauya, 2024).

### **Duración**

El periodo inicial de establecimiento de convenios se proyecta durante un semestre, permitiendo una implementación gradual y meticulosa. La vigencia de estos acuerdos se determina entre dos y tres años, sujetos a revisión y modificación según los términos previamente consensuados.

---

---

La supervisión de las colaboraciones implementadas se realizará mediante un monitoreo periódico con frecuencia mensual durante el desarrollo de las prácticas. La valoración integral de resultados se efectuará semestralmente. Adicionalmente, se mantendrá un proceso de búsqueda continua de nuevas oportunidades de convenios, con una revisión trimestral que permita identificar potenciales aliados.

**Responsable**

Área de Seguimiento al Egresado de la UNC en Coordinación con la EAPAD.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 5**

*Feria de empleo*

---

<b>Feria de empleo</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>Se busca crear espacios de interacción que promuevan el contacto inmediato entre el sector empresarial y el ámbito académico, específicamente enfocándose en los estudiantes próximos a egresar y los egresados de la carrera.</p> <p>Estas instancias de vinculación resultan esenciales para la aproximación entre el mundo académico y las demandas del mercado, proporcionando un espacio de interconexión que trasciende la mera búsqueda de empleo (Beam, 2016).</p> <p>La implementación de una feria laboral comprende un conjunto de actividades diseñadas para establecer una conexión efectiva entre el mundo académico y el sector empresarial; el evento contempla la instalación de espacios de información corporativa y la realización de presentaciones institucionales. Entre los componentes del evento se tiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de Convocatoria y Selección Empresarial.</li> <li>• Gestión de Registro y Control de Asistencia de estudiantes y egresados.</li> <li>• Implementación de un Mecanismo de Seguimiento de Postulaciones Posteriores al Evento.</li> </ul> <p><b>Duración</b></p> <hr/>

---

La estrategia contempla la organización de dos eventos anuales (una en cada ciclo), coordinados de manera sincronizada con el calendario académico; cada feria se proyecta con una duración entre dos y tres días, requiriendo una planificación de aproximadamente tres meses previos al evento; además, se sugiere un periodo de seguimiento post evento, un mes después de finalizada la feria.

### **Responsable**

Docente Asignado de la EAPAD.

---

*Nota.* Elaboración propia.

## **2.3 Formación**

Implementación de un programa de desarrollo continuo que fortalezca las competencias transversales y específicas requeridas en el mercado laboral, potenciando la empleabilidad de manera progresiva y actualizada. Se consideran estrategias como:

### **Tabla 6**

#### *Entrenamiento de habilidades*

---

<b>Entrenamiento de habilidades</b>
<p><b>Descripción</b></p> <p>La iniciativa se centra en la implementación de talleres, diseñados para fortalecer las competencias esenciales que faciliten una transición efectiva de los estudiantes y egresados hacia el entorno profesional.</p> <p>Las instituciones juegan un rol fundamental en la formación, trascendiendo la mera transmisión de conocimientos para abarcar el desarrollo de capacidades interpersonales y competencias multidisciplinarias, elementos que han adquirido una relevancia significativa (Kamarova, 2021).</p> <p>Esta estrategia contiene:</p> <p><b>a. Preparación para Entrevistas Laborales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios prácticos de simulación en escenarios de entrevistas reales.</li> <li>• Estrategias específicas para abordar interrogantes comunes en procesos de selección.</li> </ul>

---

- 
- Técnicas de comunicación corporal y gestual efectiva.
  - Protocolos de imagen y comportamiento profesional.

El desarrollo de espacios formativos enfocados en la preparación para entrevistas proporciona herramientas esenciales para que los participantes optimicen sus técnicas de comunicación verbal y no verbal, además ayuda a que presenten sus competencias y experiencias profesionales de manera impactante durante los procesos de selección (Van Pham y Dao, 2020).

**b. Asesoramiento en el CV:**

- Diseño de la estructura y el formato.
- Redacción para destacar los logros y las competencias.
- Personalización de CV según requerimientos del puesto.
- Construcción de perfil en LinkedIn.

La elaboración del CV se considera un elemento fundamental en el proceso de inserción laboral, donde la carrera puede proporcionar un acompañamiento crucial para optimizar las posibilidades de su comunidad de captar la atención de potenciales empleadores, mediante la guía especializada sobre estructuración, contenido y personalización (Gomez et al., 2023).

**c. Buscar Trabajo:**

- Manejo adecuado de la bolsa laboral.
- Navegación eficiente en plataformas de reclutamiento digital.
- Desarrollo de marca personal en entornos virtuales.
- Aprovechamiento de redes profesionales para expansión de contactos.

La escuela puede implementar recursos formativos que capaciten a su comunidad para identificar y aprovechar eficientemente diversos canales de búsqueda de trabajo, utilizando estratégicamente redes profesionales y plataformas para maximizar sus procesos de postulación (Rubio-Andrés et al., 2023).

**Duración**

Durante el ciclo se puede realizar:

Talleres de Entrevistas: Mensuales de 1 sesión de 2 horas.

Asesoría de CV: Quincenales, que implican sesiones individuales de 1 hora.

Búsqueda de Empleo: Bimensuales de 1 sesión con 2 horas.

---

---

**Responsable**

Área de Seguimiento al Egresado de la UNC en Coordinación con la EAPAD.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 7**
*Cursos sobre empleabilidad*


---

**Cursos sobre empleabilidad**


---

**Descripción**

Los cursos requieren una metodología que fusione los fundamentos conceptuales con simulaciones prácticas; es fundamental que la escuela propicie escenarios donde los educandos puedan transformar el conocimiento teórico en competencias aplicables, simulando contextos profesionales auténticos que preparen efectivamente para los desafíos laborales emergentes (Rich, 2024).

La denominación propuesta para el curso es: "Desarrollo Profesional y Empleabilidad Empresarial", captura estratégicamente la esencia formativa dual: potenciar el crecimiento individual y facilitar la integración efectiva en entornos corporativos. Su objetivo radica en fortalecer las capacidades prácticas de los participantes para una inserción competitiva, mediante una aproximación que equilibra la fundamentación académica con las demandas dinámicas del ecosistema empresarial.

El curso toma en cuenta el componente docente, que aborda comprehensivamente las principales tendencias del mercado administrativo, incluyendo la caracterización de competencias gerenciales, el análisis prospectivo de perfiles profesionales emergentes, gestión de trayectoria profesional y el fortalecimiento de habilidades transversales.

El rol docente trasciende la transmisión tradicional de conocimientos, posicionándose como un acompañamiento estratégico que facilita la transformación del aprendizaje teórico en competencias profesionales prácticas; proporcionando una retroalimentación constructiva y permanente que potencia el desarrollo integral de los estudiantes (Petruzzello et al., 2022).

Adicionalmente, se tiene la intervención de profesionales del sector, en donde se implementa metodologías experienciales que incluyen el análisis de casos empresariales reales, simulaciones de escenarios laborales complejos, desarrollo de

---

---

proyectos en colaboración directa con organizaciones y la resolución sistemática de desafíos organizacionales.

La vinculación académico-empresarial representa un componente fundamental para la consolidación de experiencias formativas significativas; establecer sinergias con las empresas permite complementar la instrucción universitaria (Rich, 2024).

### **Duración**

La propuesta del curso contempla un desarrollo académico en un ciclo con una dedicación temporal de cuatro horas semanales; la distribución implica dos modalidades complementarias: dos horas destinadas a la teoría y dos horas orientadas a la práctica.

### **Responsable**

- ✓ Dirección de la EAPAD, con la elección de docentes, el diseño y evaluación del curso.
- ✓ Docentes encargados del curso.
- ✓ Profesionales del sector empresarial.

---

*Nota.* Elaboración propia.

## **2.4 Asesoramiento**

Configuración de un modelo de acompañamiento personalizado que brinde orientación especializada. Se tiene la siguiente estrategia:

### **Tabla 8**

#### *Orientación para la empleabilidad*

---

### **Orientación para la empleabilidad**

---

#### **Descripción**

Para la consejería se diseña una estrategia de orientación integral y especializada, enfocada en fortalecer las capacidades individuales que faciliten la inserción efectiva de estudiantes y egresados en el mercado.

El proceso de consejería surge como una estrategia integral que trasciende la formación disciplinar, proporcionando herramientas que amplían significativamente las posibilidades de los estudiantes y egresados para constituirse como profesionales competentes (Stăiculescu, 2017).

---

---

La consejería implica:

1. Asesoramiento Vocacional:
  - Diagnóstico integral de los intereses y las aptitudes individuales.
  - Exploración de la trayectoria profesional proyectada.
  - Identificación de alternativas ocupacionales alineadas con el perfil individual.
  - Establecimiento de objetivos profesionales.
2. Soporte Motivacional:
  - Acompañamiento personalizado mediante técnicas de desarrollo personal.
  - Fortalecimiento de la confianza y proyección profesional.
  - Estructuración de estrategias para gestionar expectativas laborales.
  - Desarrollo de herramientas de adaptación y resiliencia.
  - Implementación de mecanismos para mitigar el impacto emocional asociado a la búsqueda de empleo.

En esta estrategia se busca generar un acompañamiento holístico que potencie las capacidades individuales, facilitando una transición armoniosa hacia el mundo laboral.

### **Duración**

La programación es establecida por ciclo académico, se sugiere la existencia de encuentros quincenales o mensuales adaptados a requerimientos individuales, y las sesiones estén estructuradas con una extensión de 60 minutos.

Se considera una flexibilidad en la implementación que permite ajustar la intervención a las necesidades específicas de cada estudiante o egresado, garantizando una atención personalizada y efectiva.

### **Responsable**

Área de Seguimiento al Egresado de la UNC en Coordinación con la EAPAD.

---

*Nota.* Elaboración propia.

## APÉNDICES DE LA PROPUESTA

### Apéndice A

#### Formato de Relación de Egresados que no Poseen Grado Académico

Nro.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Sexo	DNI	Correo Institucional	Código de Estudiante	Modalidad de Estudios	Año de Egreso	Periodo de Egreso	Periodo de la Primera Matrícula	Fecha de la Primera Matrícula	Créditos Aprobados	Nota Promedio del Egresado	Estado de Trámite para la obtención de Bachiller	Comentarios

Considerar en sexo del egresado: M(masculino) y F(femenino).

La modalidad de estudios puede ser: presencial, virtual, semipresencial.

En estado del trámite para la obtención de grado indicar si está pendiente o en proceso, en caso de estar en proceso, agregar en la columna de comentarios más detalles sobre el proceso.

## Apéndice B

### Formato de Relación de Egresados que Poseen Grado Académico

Nro.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Sexo	DNI	Correo Institucional	Código de Estudiante	Modalidad de Estudios	Año de Egreso	Periodo de Egreso	Periodo de la Primera Matricula	Fecha de la Primera Matricula	Año de Obtención de Grado	Tipo de Grado	Créditos Aprobados	Nota Promedio del Egresado	Comentarios

Considerar en sexo del egresado: M(masculino), F(femenino).

La modalidad de estudios puede ser: presencial, virtual, semipresencial.

En el tipo de grado tener en cuenta: B(Bachiller), L(Licenciatura).

**Apéndice C**  
**Formato de Relación de Egresados Informantes**

Nro.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Sexo	DNI	Correo Institucional	Código de Estudiante	Nro. Celular	Promoción	Estado de Localización	Situación Laboral	Empresa actual donde labora o la más reciente	Comentarios

Estado de localización: L (localizable), NL (no localizable).

En situación laboral indicar si se encuentra empleado, desempleado, o es trabajador independiente.

## CONCLUSIONES

1. Se propone el diseño de procedimientos para el seguimiento a la actividad laboral y estrategias para facilitar el acceso al mercado laboral de los egresados de la EAPAD, esta iniciativa se alinea con las disposiciones del apartado 4.3 sobre mecanismos de mediación e inserción laboral establecidos por SUNEDU, potenciando los vínculos entre la escuela y sus egresados.
2. Se determinó una base de datos para los egresados de la EAPAD, donde para su realización se utilizó información proveniente de la Unidad Técnica de Grados y Títulos de la UNC y del portal de Transparencia de la UNC, que facilitaron información sobre titulados y graduados, también se necesitó información de la Coordinación de Prácticas Pre Profesionales de la EAPAD, que aportó datos sobre egresados pendientes de obtención de grado. En la base de datos se llega a considerar: apellidos y nombres, grado alcanzado, fecha, año de obtención del grado o año de tramitación, DNI y correo electrónico. Por último, en la base de datos se tiene registrados 705 egresados, de los cuales 408 son bachilleres, 201 son licenciados y 96 no poseen ningún grado.
3. Se diseñó los procedimientos para hacer el seguimiento a los egresados de la EAPAD, en donde se determinaron tres procedimientos, primero se considera a la Recopilación y Actualización de la Base de Datos, en el cual se establece los formatos destinados a la Secretaría de la EAPAD, con el fin de compilar y organizar la información correspondiente a los egresados. El segundo tiene que ver con el Listado Nominal de Informantes, en este procedimiento también se establece un formato que permite evaluar la factibilidad de comunicación con los egresados. Por último, se tiene el Recojo y Análisis de Información, en el cual se consideró el desarrollo de un cuestionario el cual fue validado por expertos y sometido a análisis de confiabilidad estadística; la aplicación del instrumento reveló patrones significativos: experiencia laboral previa,

periodos de desocupación, predominancia del sector privado, relación de dependencia laboral en su mayoría, concentración geográfica regional, diversidad jerárquica organizacional, muy pocos egresados recibieron apoyo institucional para conseguir empleo, la gran mayoría no considera que el currículum se ajuste al mercado, adicionalmente dieron sus opiniones y propusieron una serie de cursos a llevar.

4. Se determinó las estrategias de inserción al mercado, las cuales se organizan en cuatro ejes principales: informativo (bolsa de trabajo, seguimiento al mercado, charlas), promocional (convenios, ferias), formativo (entrenamiento de habilidades, cursos) y asesoramiento (orientación). La estructuración de estas estrategias contempla elementos como descripción, duración y mención de responsables.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aprobar e implementar los procedimientos para el seguimiento ocupacional y las estrategias de inserción diseñadas en este estudio; esta implementación permitirá el cumplimiento del apartado 4.3 establecido por SUNEDU, fortaleciendo la vinculación entre la EAPAD y sus egresados.
2. Se recomienda mantener actualizada la base de datos de egresados, utilizando como fundamento la base brindada en esta investigación, además la Secretaría de la EAPAD deberá implementar los formatos establecidos para el registro de egresados con y sin grado, así como de informantes activos. Este mantenimiento resulta crucial no solo para la comunicación efectiva, sino también para facilitar oportunidades de desarrollo profesional continuo y difusión de perspectivas laborales.
3. Se recomienda la adopción de los tres procedimientos propuestos: Recopilación y Actualización de la Base, Listado Nominal, Recojo y Análisis de Información. Estos procedimientos son vitales para potenciar el alcance comunicativo y efectuar un seguimiento adecuado del desarrollo profesional.
4. Se recomienda la aplicación periódica del instrumento desarrollado en la presente investigación, considerando su capacidad para recopilar datos fidedignos sobre la situación de los egresados; es importante destacar que este cuestionario ha sido sometido a un riguroso proceso de revisión que asegura su efectividad y relevancia.
5. Se recomienda poner en marcha las estrategias propuestas en esta tesis, tomando en cuenta los cuatro pilares fundamentales: informativo, promocional, formativo y orientador. El diseño de estas estrategias debe ser comunicado efectivamente a los responsables a llevarlas a cabo, incluyendo personal docente designado, unidad de seguimiento de la UNC, dirección académica, docentes encargados de cursos y profesionales del sector empresarial.

6. Se recomienda la actualización curricular alineada con las exigencias laborales contemporáneas, contemplando la incorporación de asignaturas optativas que permitan la especialización según intereses individuales en áreas como gestión humana, finanzas, mercadotecnia, inversiones, entre otras. La modernización debe equilibrar componentes teóricos y prácticos, considerando los cursos propuestos por los egresados en esta tesis.
7. Se recomienda mejorar las instalaciones educativas y servicios académicos complementarios, incluyendo recursos bibliográficos, acceso tecnológico y servicios de apoyo estudiantil, para garantizar condiciones óptimas tanto para estudiantes como docentes, fomentando así una percepción más favorable en futuros egresados.
8. Se recomienda realizar una investigación posterior en donde se analice los motivos por los cuales, pese a que los egresados recibieron formación en materias relacionadas con el emprendimiento durante su formación académica, tales como: Seminario Taller de Generación de Empresas I y II, Emprendedurismo I y II, Gestión de Mypes y Evaluación de Emprendimiento, la cantidad de emprendedores que logran establecer su propio negocio continúa siendo limitada. Este estudio reveló, por ejemplo, mediante la pregunta 8, que consultaba sobre la naturaleza de la actividad en el primer empleo, que el 97% (83) de los egresados comenzaron su vida laboral como empleados, en tanto que únicamente el 3% (3) optó por el trabajo independiente. Asimismo, la pregunta 27, relacionada con el tipo de actividad en el empleo actual, mostró que apenas el 8% (7) ejerce actividades de forma autónoma, mientras que el 92% (79) permanece bajo relación de dependencia laboral. En consecuencia, se considera necesario desarrollar un estudio que examine exhaustivamente los factores que originan esta problemática y que proponga opciones o mecanismos para modificar esta tendencia.

## REFERENCIAS

- Acosta, E. V. (2020). *Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura. Piura, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55075>
- Aldana de Becerra, G. M., Morales, F. A., Aldana, J. E., Sabogal, F. J., y Ospina, A. R. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61-65.
- Almeida, L., y Luque, J. (2023). Análisis de la Percepción sobre la Formación Universitaria y su Relación con la Inserción Laboral de Egresados de la Carrera de Administración de Empresas, Cohortes 2019 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 9667-9679. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.8530](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8530)
- Álvarez, J. E., y Romero, A. (2015). La Empleabilidad de Graduados Universitarios en El Contexto Latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. *Atenas*, 4(32), 01-15. <https://monografias.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/449/738>
- Amesquita, L., y Chayña, M. (2023). *Empleabilidad, el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/1a3c8b26-39e7-4aa3-9370-56c25cc56f8b>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: Nociones básicas para la investigación social*. Brujas.

- Ario, C., y Periyasamy, K. (2017). Bolsa de trabajo: un programador basado en la Web [Job Board-A Web Based Scheduler].
- Beam, E. (2016). ¿Son importantes las ferias de empleo? Evidencia experimental sobre el impacto de la asistencia a ferias de empleo [Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance]. *Journal of Development Economics*, 120, 32-40. <https://doi.org/10.1016/J.JDEVECO.2015.11.004>
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Alianza Editorial.
- Beltrán, J., Carmona, M., Carrasco, R., Rivas, M. Á., y Tejedor, F. (2010). *Guía para una gestión basada en procesos* (1.a ed.). Instituto Andaluz de Tecnología.
- Bento, F. (2013). Definición de procesos y procedimientos [Defining Processes and Procedures]. *Gestión de calidad en clínicas de tecnología de reproducción asistida*, 39-48. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7139-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7139-5_4)
- Berniell, L., y de la Mata, D. (2017). *Prácticas laborales como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes: Lecciones para el caso argentino*. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1137>
- Berry, L., Bennet, D. R., & Brown, C. W. (1989). *Calidad de servicios, una ventaja estratégica para instituciones financieras*. Díaz de Santos.
- Blancas, E. K. (2018). Educación y desarrollo social. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 113-121.
- Bol, T., Eller, C., Van De Werfhorst, H., & DiPrete, T. (2019). Vínculos escuela-trabajo, desajustes educativos y resultados laborales [School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes]. *American Sociological Review*, 84(2), 275-307. <https://doi.org/10.1177/0003122419836081>

- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Canchucaya, H. D. (2023). *Mejora de la gestión del seguimiento al egresado mediante la implementación del enfoque por procesos en la Universidad Peruana Los Andes* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional ALICIA. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA\\_2f8377a531911fb4ec010ee08d3e9fe2](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_2f8377a531911fb4ec010ee08d3e9fe2)
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., y Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Universidad EAFIT. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Chaca, A. E., y Contreras, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV\\_P\\_G\\_MRHGO\\_TE\\_Chaca\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_P_G_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chilón, J. D., y Hernández, L. M. (2020). *Formación académica e inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Sociología de la UNC 2014 - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4374>
- Choque, A. (2019). La teoría del capital humano, fundamento del programa Beca 18. *Investigaciones Sociales*, 22(40), 319–332. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15930>

- Chui, T. B., Ahmad, M. S., Bassim, F., y Zaimi, N. (2016). Evaluación de la Calidad del Servicio de la Educación Superior Privada mediante Matriz de Mejora del Servicio [Evaluation of service quality of private higher education using service improvement matrix]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.417>
- Colquehuanca, J. R. (2020). *Sistema de información de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote y mejora de la empleabilidad. Estudio de Caso a partir del Proyecto "Diseño de un sistema de seguimiento a egresados" en la Provincia del Santa - Chimbote* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/2e8043b6-9206-4f70-931b-7f65738baae6>
- Coria, M. M., Doura, M. J., Surber, C. A., y Perco, M. (2024). Seguimiento de egresados universitarios de San Martín de los Andes: inserción laboral y adecuación de la oferta académica. *Interacciones. Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Comunicación Social*, (4), 1-22.
- Cueva, C. V. (2021). *Sistema de Gestión Web para Seguimiento de Egresados de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5487>
- Davia, M. Á. (2004). La inserción laboral de los jóvenes en Europa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (61), 175-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=247264>

- Espinoza, O., & González, L. E. (2012). Estado actual del sistema de aseguramiento de la calidad y el régimen de acreditación en la educación superior en Chile. *Revista de la Educación Superior*, 41(2), 87-109.
- Flores, G., y Bauya, L. (2024). Caminos colaborativos: identificación de factores de éxito y desafíos en pasantías universitarias para mejorar la fuerza laboral [Collaborative Pathways: Identifying Success Factors and Challenges in University-Led Internships for Workforce Enhancement]. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 14(5). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.14.05.2024.p14909>
- Franco, M., Silva, R., y Rodrigues, M. (2019). Alianzas entre instituciones de educación superior y empresas: el papel de las prácticas curriculares de los estudiantes [Partnerships between higher education institutions and firms: The role of students' curricular internships]. *Industry and Higher Education*, 33(3), 172-185. <https://doi.org/10.1177/0950422218819638>
- García-Blanco, M., y Cárdenas-Sempértegui, E. B. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347. <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- García, C., Castillo, J., y Álvarez, N. (2015). *Gestión integral del proceso de seguimiento de egresados*. Pearson Educación.
- García, C., Luna, C. E., y Salinas, I. M. (2015). El proceso de seguimiento a egresados desde la visión de los empleadores. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 3. <https://www.anfei.mx/revista/index.php/revista/article/view/239>
- García, W., y Condori, G. M. (2022). *Situación laboral de egresados universitarios en Administración de la Región Macro Sur del Perú, 2019-2020* [Tesis de pregrado,

Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/cb91af39-57bc-491b-b562-20e59924a773>

Gómez, S., De Luna, A., y Ávila, M. (2023). Importancia de la formación sostenible para el empleo del futuro [Importance of sustainable training for the employment of the future]. *Intangible Capital*, 19(2). <https://doi.org/10.3926/ic.2100>

González-Romá, V., Gamboa, J. P., y Peiró, J. M. (2018). Empleabilidad, situación laboral y calidad del trabajo de los graduados universitarios [University Graduates' Employability, Employment Status, and Job Quality]. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>

Gulati, U., y Vatanawood, W. (2019). Transformación de diagramas de flujo en redes de Petri coloreadas [Transforming Flowchart into Coloured Petri Nets]. *Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Software and e-Business*, <https://doi.org/10.1145/3374549.3374568>

Heijden, B., y Bakker, A. (2011). Hacia un modelo de mediación para mejorar la empleabilidad: un estudio de parejas empleado-supervisor en el sector de la construcción [Toward a Mediation Model of Employability Enhancement: A Study of Employee-Supervisor Pairs in the Building Sector]. *Career Development Quarterly*, 59(3), 232-248. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2011.TB00066.X>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.

Huamán, M. G. (2020). *Modelo de cooperación gobierno-universidades para la inserción laboral de egresados de ingeniería civil en proyectos de inversión pública, Cajamarca* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43208>

- Jung, Y., Seong, P., y Kim, M. (2004). Un modelo de procedimientos informatizados basado en diagramas de flujo y árboles lógicos de éxito [A model for computerized procedures based on flowcharts and success logic trees]. *Reliability Engineering & System Safety*, 83(3), 351-362. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2003.10.012>
- Kamarova, T. (2021). Competencias Necesarias de Los Estudiantes y Graduados Universitarios para Un Empleo Exitoso [Necessary Competences Of Students and University Graduates for Successful Employment]. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Ekonomika i upravlenie*, 2021(4), 25-35. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2021-4-25-35>
- Katz, M. H. (2006). *Análisis multivariable* (2.<sup>a</sup> ed.). Cambridge University Press.
- Kazelián, L., Bono, L., Tolusso, M., Cestari, H., Blanco, R., y Gagliardi, J. (2022). Seguimiento de egresados de la carrera de Cardiología de la Universidad de Buenos Aires. Experiencia en el Hospital Cosme Argerich [Follow-up of Specialist in Cardiology Graduates at University of Buenos Aires. Cosme Argerich Hospital Experience]. *Revista Argentina de Cardiología*, 90(5). <https://doi.org/10.7775/rac.v90.i5.20552>
- Khalil, A. H. (2013). *Construcción de un modelo de evaluación de la calidad de la enseñanza universitaria desde el punto de vista de los alumnos* [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10396/11048>
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Gestión de la empleabilidad en los Países Bajos [Management of Employability in The Netherlands]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-272. <https://doi.org/10.1080/135943299398357>
- Kotlia, A. (1998). El concepto de mercado laboral [The concept of the labor market]. *Problems of Economic Transition*, 41, 53-65. <https://doi.org/10.2753/PET1061-1991410353>

Ley N° 30220, Ley Universitaria. (2014, 9 de julio). *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220>

Ley N° 31520, Ley que Restablece la Autonomía y la Institucionalidad de las Universidades Peruanas. (2022, 21 de julio). *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/normas-legales/4628540-31520>

Ley N° 32015, Ley que modifica la Ley 30220, Ley Universitaria, para Disponer el Carácter Permanente de la Modalidad a Distancia de la Educación Superior y Afianzar su Acceso. (2024, 5 de agosto). *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2312892-1>

Mora, D. (2014). *Calidad de la Educación. Descripción y análisis de las corrientes conservadoras. Desarrollo de un nuevo modelo para la comprensión de la calidad educativa, el desempeño escolar y factores asociados*. Instituto Internacional de Integración. [http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=11958](http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=11958)

Mori, J., Sempé, L., Colquehuanca, R., Guerrero, L., Andrade, P., Gargurevich, J., y Silva, J. (2018). *Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema*. ProCalidad Educación Superior. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5807>

Mruk-Tomczak, D., y Jerzyk, E. (2024). Los trabajadores del futuro: competencias esperadas en la educación superior [Employees of the Future: Expected Competences at the Higher Education Level]. *Marketing of Scientific and Research Organizations*, 51, 117-147. <https://doi.org/10.2478/minib-2024-0006>

Muñoz, C. I. (2015). *Metodología de la investigación: Ciencias sociales*. Oxford University Press México.

- Nava, V. M. (2005). *¿Qué es la calidad?: Conceptos, gurús y modelos fundamentales*. LIMUSA.
- Navarro, J. (2017). Educación superior y trabajo: hacia la construcción de un sistema de información sobre egresados. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 8(14), 1-10. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i14.218>
- Pérez, R., López, F., Peralta, M., y Municio, P. (2000). *Hacia una educación de calidad: gestión, instrumentos y evaluación*. Narcea.
- Petruzzello, G., Mariani, M., Guglielmi, D., Van Der Heijden, B., De Jong, J., y Chiesa, R. (2022). El papel del profesorado en el fomento de la empleabilidad percibida de los estudiantes universitarios [The role of teaching staff in fostering perceived employability of university students]. *Studies in Higher Education*, 48(1), 20-36. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2105830>
- Piaget, J. (1972). *Psicología de la inteligencia*. Editorial Psique.
- Piaget, J. (1969). *Psicología y pedagogía*. Ariel.
- Rama Vitale, C. (2011). La incorporación de la práctica estudiantil en las universidades latinoamericanas como nuevo paradigma educativo. *Universidades*, 48, 33-45.
- Ranabahu, N., Almeida, S., y Kyriazis, E. (2020). Prácticas universitarias para el pensamiento innovador: un marco teórico [University-led internships for innovative thinking: a theoretical framework]. *Education + Training*, 62(5), 623-637. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2019-0031>
- Red GRADUA2 y Asociación Columbus. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf)

- Rich, M. (2024). La enseñanza de la investigación en un plan de estudios universitario centrado en la empleabilidad [Teaching Research in an Employability-Focused Undergraduate Curriculum]. *European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies*, 23(1). <https://doi.org/10.34190/ecrm.23.1.2422>
- Rios, M., Herremans, I., Wallace, J., Althouse, N., Lansdale, D., y Preusser, M. (2018). Fortalecimiento de competencias de liderazgo en sostenibilidad a través de pasantías universitarias [Strengthening Sustainability Leadership Competencies through University Internships]. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(4), 739-755. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-06-2017-0097>
- Ropa, B. (2014). Administración de la calidad en los servicios educativos. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 67-73. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.93>
- Rosales, M., Payrol, V., y Álvarez, J. (2018). Estudio del seguimiento al egresado de la carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Metropolitana [Study of the follow up to the graduate in the Education Science career of the Metropolitan University]. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1(2). <https://doi.org/10.62452/3hgza70>
- Rubio-Andrés, M., Del Mar Ramos-González, M., Molina-López, M., y Sastre-Castillo, M. (2023). Formar a estudiantes de educación superior en habilidades de empleabilidad: ¿Vale la pena? [Training higher education students for employability skills: Is it worth it?]. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 10(4). [https://doi.org/10.9770/jesi.2023.10.4\(24\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2023.10.4(24))
- Salas, R. S. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior*, 14(2), 136-147.
- Salas-Velasco, M. (2007). La transición de la educación superior al empleo en Europa: el análisis del tiempo hasta obtener el primer empleo [The transition from higher education to

employment in Europe: The analysis of the time to obtain the first job]. *Higher Education*, 54(3), 333-360. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9000-1>

Schultz, T. W. (1999). La inversión en capital humano. En M. F. Enguita (Ed.), *Sociología de la educación* (pp. 45-62). Ariel.

Stăiculescu, C. (2017). Impacto de los servicios de orientación profesional en la empleabilidad [Impact of the Career Counseling Services on Employability]. *Proceedings of the 10th International Conference on Education and New Learning Technologies*, 938-945. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.115>

Suárez, C. R. (2018). *Evaluación de la Formación Integral del Sociólogo en la Universidad Nacional de Cajamarca, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria – 2016* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional  
UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2136>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *Modelo de renovación de licencia institucional*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2151022/Modelo.pdf?v=1630646546>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2023). *Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad para la renovación-CBC-R 1* (Anexo - Resolución del Consejo Directivo N°

007-2023

SUNEDU/CD). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4105584/Anexo.pdf>

Toala, G. Y. (2020). *Seguimiento a graduados y egresados de la Escuela de Contabilidad y Auditoría de la PUCESE* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/3e6e3fal-36e0-4324-b632-ad499b45b1e3>

Tumino, M. C., y Poitevin, E. R. (2014). Evaluación de la calidad de servicio universitario desde la percepción de estudiantes y docentes: caso de estudio. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(2), 63-84.

Universidad Nacional de Cajamarca. (2024). *Modelo Educativo*. <https://drive.google.com/.../1f6BnN115r8jY.../view>

Van Pham, A., y Dao, H. (2020). La importancia de las soft skills para los universitarios en el siglo XXI [The Importance of Soft Skills for University Students in the 21st Century]. *Proceedings of the 4th International Conference on Advances in Artificial Intelligence*. <https://doi.org/10.1145/3441417.3441430>

Ventura-León, J. L., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psíquicos superiores*. Crítica.

Yadav, V., Gewali, U., Khatri, S., Rauniyar, S., y Shakya, A. (2019). Automatización de la contratación de personal inteligente: un puente entre la industria y la universidad [Smart Job Recruitment Automation: Bridging Industry and University]. *2019 Artificial*

*Intelligence for Transforming Business and Society (AITB)*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.1109/AITB48515.2019.8947445>

Yamada, G., y Castro, J. (2010). *Educación superior e ingresos laborales: estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/359>

Zelada, L. E. (2023). *Diseño del Proceso de Seguimiento al Egresado, para dar cumplimiento al Estándar 34 del SINEACE: Seguimiento a egresados y objetivos educacionales y al Componente 4.3 del Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la SUNEDU: Mecanismos de Mediación e Inserción Laboral*. Cajamarca, Perú.

## APÉNDICES

### Apéndice A. Base de Datos de Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca<sup>1</sup>

Bachilleres en Administración								
Nro.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Fecha	Año de Obtención de Grado	DNI	Correo Electrónico
1	Tejada	Medina	Jandin	Bachiller en Administración	26/11/2010	2010	43125431	jtejadam@unc.edu.pe
2	Mendoza	Torres	Sandra Jeaneth	Bachiller en Administración	05/08/2011	2011	43026803	sjmendozat@unc.edu.pe
3	Morales	Novoa	Edgar Saul	Bachiller en Administración	05/08/2011	2011	44020078	esmoralesn@unc.edu.pe
4	Culqui	Huaripata	Miguel Angel	Bachiller en Administración	17/10/2011	2011	45781698	maculquih@unc.edu.pe
5	Quiroz	Sangay	Nestor Adrian	Bachiller en Administración	17/10/2011	2011	42352646	naquirosz@unc.edu.pe
6	Alfaro	Acu	Richard Cristhian	Bachiller en Administración	28/04/2011	2011	42938157	rcalfarov@unc.edu.pe
7	Cruz	Rojas	Evelyn	Bachiller en Administración	28/04/2011	2011	43038484	ecruzr@unc.edu.pe
8	Muñoz	Aliaga	Jorge Luis	Bachiller en Administración	28/04/2011	2011	44214791	jmunoza@unc.edu.pe

<sup>1</sup> La información de esta base de datos, proviene de tres fuentes principales: los registros de colación facilitados por el Unidad Técnica de Grados y Títulos Institucional, el Portal de Transparencia de la UNC, y la información de egresados pendientes de obtención de grado, proporcionados por el área coordinadora de prácticas pre profesionales de la EAPAD.

9	Cerquin	Huaripata	Wilson Joel	Bachiller en Administración	03/08/2012	2012	40631195	wjcerquinh@unc.edu.pe
10	Fernandez	Valenzuela	Cesar Augusto	Bachiller en Administración	03/08/2012	2012	43765807	cafernandezv@unc.edu.pe
11	Mendoza	Cacho	Hernan Joseph	Bachiller en Administración	03/08/2012	2012	45856675	hjmendozac@unc.edu.pe
12	Muñoz	Galvez	Yoeli Magaly	Bachiller en Administración	14/12/2012	2012	45023187	ymmunozg@unc.edu.pe
13	Tacilla	Castrejon	Manuel Edgardo	Bachiller en Administración	23/04/2012	2012	46006531	metacillac@unc.edu.pe
14	Lozano	Diaz	Maribel	Bachiller en Administración	27/01/2012	2012	42450267	mlozanod@unc.edu.pe
15	Mostacero	Jauregui	Ruth Olivia	Bachiller en Administración	27/01/2012	2012	44791217	romostaceroj@unc.edu.pe
16	Quito	Coronado	Eyner	Bachiller en Administración	27/01/2012	2012	43417914	equitoc@unc.edu.pe
17	Boñon	Fernandez	Pierina Marianet	Bachiller en Administración	03/05/2013	2013	46229551	pmbononf@unc.edu.pe
18	Gaona	Huaman	Jaime Jhonny	Bachiller en Administración	03/05/2013	2013	45212849	jjgaonah@unc.edu.pe
19	Lezama	Rios	Jonathan Leonidas	Bachiller en Administración	03/05/2013	2013	46009420	jllezamar@unc.edu.pe
20	Saenz	Calla	Oscar Jossimar	Bachiller en Administración	03/05/2013	2013	46009409	ojsaenzc@unc.edu.pe
21	Vigo	Posadas	Lisset Saribell	Bachiller en Administración	03/05/2013	2013	44936108	lsvigop@unc.edu.pe
22	Cusco	Ruiton	Diana Carolina	Bachiller en Administración	05/04/2013	2013	45007067	dccuscor@unc.edu.pe
23	Llamoctanta	Espinoza	Joel	Bachiller en Administración	05/04/2013	2013	44819962	jllamoctantae@unc.edu.pe
24	Perez	Godoy	Juliet Geanina	Bachiller en Administración	05/04/2013	2013	43247709	jgperezg@unc.edu.pe

25	Vigo	Abanto	Wilser Eminis	Bachiller en Administración	05/04/2013	2013	70199350	wevigoa@unc.edu.pe
26	Diaz	Sanchez	Jhon Charles	Bachiller en Administración	13/09/2013	2013	43563769	jc Diaz@unc.edu.pe
27	Pompa	Chilon	Luz Elena	Bachiller en Administración	13/09/2013	2013	45023208	lepompac@unc.edu.pe
28	Rubio	Quevedo	Cinthya Sellenne	Bachiller en Administración	13/09/2013	2013	44675713	csrubioq@unc.edu.pe
29	Cruzado	Vasquez	William Fernando	Bachiller en Administración	13/12/2013	2013	44997853	wfcruzadov@unc.edu.pe
30	Plasencia	Gamboa	Jorge Alan	Bachiller en Administración	19/07/2013	2013	42793000	japlasenciag@unc.edu.pe
31	Cerquin	Llico	Wilmer	Bachiller en Administración	29/11/2013	2013	44151230	wcerquinl@unc.edu.pe
32	Atalaya	Ordoñez	Mixer Dini	Bachiller en Administración	21/02/2014	2014	44754721	mdataalayao@unc.edu.pe
33	Balcazar	Rojas	Miguel Antonio	Bachiller en Administración	21/02/2014	2014	45196373	mabalcazarr@unc.edu.pe
34	Olortegui	Jara	Luis Fernando	Bachiller en Administración	21/02/2014	2014	41822795	lfolorteguij@unc.edu.pe
35	Cabrera	Soriano	Silvia Lisset	Bachiller en Administración	29/08/2014	2014	45987014	slcabreras@unc.edu.pe
36	Miranda	Sanchez	Rosmell Dionel	Bachiller en Administración	29/08/2014	2014	44214792	rdmirandas@unc.edu.pe
37	Rodriguez	Espejo	Patricia Marleny	Bachiller en Administración	30/12/2014	2014	47088094	pmrodrigueze@unc.edu.pe
38	Garcia	Gonzales	Natalia Isabel	Bachiller en Administración	31/01/2014	2014	44357516	nigarciag@unc.edu.pe
39	Vasquez	Regalado	Gilmer Edinson	Bachiller en Administración	31/10/2014	2014	41527967	gevasquezr@unc.edu.pe
40	Alcantara	Aguilar	Yanina	Bachiller en Administración	02/10/2015	2015	46176337	yalcantaraa@unc.edu.pe

41	Deza	Davila	Cintha Noemi	Bachiller en Administración	02/10/2015	2015	455761 66	cndezad@unc.edu.pe
42	Leon	Machuca	Mayra Irisel	Bachiller en Administración	02/10/2015	2015	463141 97	mileonm@unc.edu.pe
43	Mejia	Bustamante	Seidi Vanesa	Bachiller en Administración	02/10/2015	2015	472397 20	svmejiab@unc.edu.pe
44	Oblitas	Paredes	Wesly Raul	Bachiller en Administración	02/10/2015	2015	473074 74	wroblitasp@unc.edu.pe
45	Chilon	Cabrera	Carlos Alberto	Bachiller en Administración	11/12/2015	2015	470317 14	cachilonc@unc.edu.pe
46	Delgado	Pezo	Shirley Ivonne	Bachiller en Administración	11/12/2015	2015	461359 19	sidelgadop@unc.edu.pe
47	Durand	Collantes	Misulan Annabell	Bachiller en Administración	11/12/2015	2015	702626 90	madurandc@unc.edu.pe
48	Llanos	Caceres	Elis Tatiana	Bachiller en Administración	11/12/2015	2015	469431 32	etllanosc@unc.edu.pe
49	Pastor	Izquierdo	Sandra Milagros	Bachiller en Administración	12/06/2015	2015	725130 92	smpastori@unc.edu.pe
50	Cholan	Correa	Denis Jahnfranco	Bachiller en Administración	20/02/2015	2015	702079 09	djcholanc@unc.edu.pe
51	Lezama	Espinoza	Anthony Franco	Bachiller en Administración	08/07/2016	2016	717814 92	aflezamae@unc.edu.pe
52	Marin	Muñoz	Edwin	Bachiller en Administración	08/07/2016	2016	469447 87	emarinm@unc.edu.pe
53	Castillo	Torres	Juan Manuel	Bachiller en Administración	10/06/2016	2016	434831 75	jmcastillot@unc.edu.pe
54	Abanto	Vargas	Joel	Bachiller en Administración	14/10/2016	2016	441766 27	jabantov@unc.edu.pe
55	Alcántara	Rodríguez	Christian	Bachiller en Administración	14/10/2016	2016	466673 82	calcantarr@unc.edu.pe
56	Llanqui	Huallanca	Adriana Ivette	Bachiller en Administración	14/10/2016	2016	726673 58	allanquih@unc.edu.pe

57	Romero	Boyd	Luis Victor	Bachiller en Administración	14/10/2016	2016	70325699	lvromerob@unc.edu.pe
58	Caceres	Lozano	Alex Miguel	Bachiller en Administración	25/08/2016	2016	71576632	amcaceresl@unc.edu.pe
59	Chavez	Torres	Edelson Santos	Bachiller en Administración	25/08/2016	2016	47057184	echavezt@unc.edu.pe
60	Gutierrez	Gallardo	Juan Miguel	Bachiller en Administración	25/08/2016	2016	71123256	jgutierrezg@unc.edu.pe
61	Marrufo	Cabrera	Erika Luz	Bachiller en Administración	06/10/2017	2017	72392577	elmarrufoc@unc.edu.pe
62	Prieto	Ortiz	Eva Luz	Bachiller en Administración	06/10/2017	2017		elprietoo@unc.edu.pe
63	Cabanillas	Quispe	Jorge Luis	Bachiller en Administración	17/11/2017	2017	45670590	jlcanillasq@unc.edu.pe
64	Martí	Ruitón	Oscar Segundo	Bachiller en Administración	31/01/2017	2017	44335130	osmartir@unc.edu.pe
65	Correa	Cabrera	Miguel Angel	Bachiller en Administración	31/05/2017	2017	46738090	macorreac@unc.edu.pe
66	Flores	Jordán	Julio	Bachiller en Administración	31/05/2017	2017	46624548	jfloresj@unc.edu.pe
67	Alva	Paredes	Frank Robert	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	70039273	fralvap12@unc.edu.pe
68	Chilón	Cuzco	Sandra	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	70196865	schilonc@unc.edu.pe
69	Condorluycho	Goicochea	Noemí Estefany	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	76411269	necondorluychog@unc.edu.pe
70	Diaz	Valdez	Diego Armando	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	71829794	ddiazv@unc.edu.pe
71	Huamán	Guevara	Ana Mirian	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	72740785	amhuamang12@unc.edu.pe
72	Sánchez	Araujo	Cynthia Melina	Bachiller en Administración	31/07/2017	2017	46934794	cmsancheza@unc.edu.pe

73	Chunqui	Valencia	Liliana Del Pilar	Bachiller en Administración	12/01/2018	2018	45260877	ldchunquiv@unc.edu.pe
74	Díaz	Leiva	Eynner	Bachiller en Administración	12/01/2018	2018	47260035	ediazl12@unc.edu.pe
75	Murrugarra	Tirado	Jorge Giancarlo	Bachiller en Administración	12/01/2018	2018	71002136	jgmurrugarra12@unc.edu.pe
76	Sánchez	Muñoz	Rosa Emperatriz	Bachiller en Administración	12/01/2018	2018	70169001	resanchezm@unc.edu.pe
77	Hernández	Barrantes	Antenor Deymir	Bachiller en Administración	17/07/2018	2018	70047521	ahernandezb@unc.edu.pe
78	Pérez	Paredes	Wendy Káterin	Bachiller en Administración	17/07/2018	2018	71643132	wkperezp@unc.edu.pe
79	Rubio	Ruiz	Vilma Janeth	Bachiller en Administración	17/07/2018	2018	76309452	vrubior@unc.edu.pe
80	Vargas	Guevara	Victor César	Bachiller en Administración	17/07/2018	2018	46223267	vcvargasg@unc.edu.pe
81	Calvay	Vargas	John Alexander	Bachiller en Administración	24/07/2018	2018	47499586	jacalvayv12@unc.edu.pe
82	Sousa	Mejía	Brenda Tatiana	Bachiller en Administración	24/07/2018	2018	70616244	btsousam@unc.edu.pe
83	Muñoz	Sangay	Sheyla Jhanet	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	70017367	sjmunozs12@unc.edu.pe
84	Bueno	Quiliche	Alex Eduardo	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	77573961	aebuenoq12@unc.edu.pe
85	Villar	Cerna	Dayvi Bryan	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	74135573	dbvillarc12@unc.edu.pe
86	Soriano	Morales	Pedro Pablo	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	71788708	ppsorianom@unc.edu.pe
87	Cueva	Muñoz	Cristhian Alex	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	70207793	cacuevam12@unc.edu.pe
88	Carrera	Cosavalente	Marilyn Verónica	Bachiller en Administración	1/10/2018	2018	47927611	mvcarrerac@unc.edu.pe

89	Rodríguez	Silva	Mardelí Elizabeth	Bachiller en Administración	27/11/2018	2018	725445 27	mrodriguezs_epg24@unc.edu.pe
90	Quintana	Garces	Aaron Israel Jorge	Bachiller en Administración	27/11/2018	2018	481781 32	aijquintanac@unc.edu.pe
91	De La Cruz	Sánchez	Elvis Marvy	Bachiller en Administración	27/11/2018	2018	729404 97	edelacruz@unc.edu.pe
92	Urquizo	Limay	Charly Jhoel	Bachiller en Administración	25/04/2019	2019	759723 58	cjurquizol12@unc.edu.pe
93	Guanilo	Ignacio	Yusara Yovana	Bachiller en Administración	25/04/2019	2019	708376 26	yguanilo@unc.edu.pe
94	Carrasco	Castrejón	Edwin	Bachiller en Administración	13/08/2019	2019	473083 34	ecarrascoc14@unc.edu.pe
95	Valencia	Martínez	Erika Marielena	Bachiller en Administración	13/08/2019	2019	477014 60	emvalenciam@unc.edu.pe
96	Casas	Villanueva	Evert	Bachiller en Administración	8/05/2019	2019	412826 08	ecasasv@unc.edu.pe
97	Tucunango	Mena	Wilder	Bachiller en Administración	8/05/2019	2019	455149 40	wtucunangom@unc.edu.pe
98	Vega	Bazán	Henry Michel	Bachiller en Administración	29/10/2019	2019	470406 82	hmvegab@unc.edu.pe
99	Escobar	Vega	Kevin Alexis	Bachiller en Administración	29/10/2019	2019	722894 20	kescobarv@unc.edu.pe
100	Infante	Zamora	Segundo Jesús	Bachiller en Administración	20/08/2019	2019	470363 52	sinfantez13@unc.edu.pe
101	Ramos	Bustamante	Henry Ronal	Bachiller en Administración	20/08/2019	2019	475066 07	hramosb13@unc.edu.pe
102	Mendoza	Lara	Exgar Misael	Bachiller en Administración	20/08/2019	2019	467603 63	emmendozal@unc.edu.pe
103	Zamora	Paredes	Edwin Hernan	Bachiller en Administración	20/08/2019	2019	742916 20	ezamorap13@unc.edu.pe
104	Aguirre	Trigoso	Angel Miguel	Bachiller en Administración	20/08/2019	2019	476449 94	amaguirret@unc.edu.pe

105	Acosta	Chávez	Wilmer Cristian	Bachiller en Administración	17/12/2019	2019	760861 36	wacostac14@unc.edu.pe
106	Novoa	Huaripata	Editha Veronica	Bachiller en Administración	12/08/2020	2020	469691 35	enovoah13@unc.edu.pe
107	Gaona	Rocha	Thalía Yanibeth	Bachiller en Administración	12/08/2020	2020	752669 11	tgaonar13@unc.edu.pe
108	Díaz	Férrandez	Richard	Bachiller en Administración	12/08/2020	2020	736277 56	rdiazf12@unc.edu.pe
109	Tirado	Bueno	Leopoldo	Bachiller en Administración	12/08/2020	2020	462007 91	ltiradob@unc.edu.pe
110	Gonzales	Tello	Angélica María	Bachiller en Administración	12/06/2020	2020	719606 70	agonzalest13@unc.edu.pe
111	Martínez	Flores	Jesús Jhonatan David	Bachiller en Administración	15/12/2020	2020	722192 21	martinezf14@unc.edu.pe
112	Andaycura	Gil	Fiorella Raquel	Bachiller en Administración	19/02/2020	2020	706590 86	fandaycurag13@unc.edu.pe
113	Ramos	Burga	Luz Mabel	Bachiller en Administración	19/02/2020	2020	710390 34	lramosb13@unc.edu.pe
114	Ramos	Cubas	Denis Leyver	Bachiller en Administración	19/02/2020	2020	772139 17	dramosc14@unc.edu.pe
115	Vargas	Delgado	Carlos Enrique	Bachiller en Administración	19/02/2020	2020	712501 38	cvargasd@unc.edu.pe
116	Tirado	Cercado	Luis Enrique	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	467951 46	ltiradoc12@unc.edu.pe
117	Guevara	Ramírez	Erick Jhoel	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	704586 84	ejguevarar@unc.edu.pe
118	Criollo	Guzmán	Víctor Miguel	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	474672 62	vmcriollog12@unc.edu.pe
119	Pintado	Aguirre	Roxana	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	457429 05	rpintadoa@unc.edu.pe
120	Vasquez	Ñontol	Jorge Luis	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	704352 91	jlvasquezn@unc.edu.pe

121	Sandoval	Huamán	Debbie Erick	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	46303555	desandovalh@unc.edu.pe
122	Alvarado	García	Yesvi Katerine	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	45292868	ykalvaradog@unc.edu.pe
123	Tello	Cerquín	Alex	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	46852896	atellocl3@unc.edu.pe
124	Cabellos	Briones	Jorge Anthony	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	47925464	jcabellosb13@unc.edu.pe
125	Requelme	Colorado	Frank Edwin	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	47359892	frequelmec214@unc.edu.pe
126	Cotrina	Cueva	Roger Javier	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	44372573	rjcotrinac@unc.edu.pe
127	Quispe	Durán	Marco Antonio	Bachiller en Administración	16/07/2021	2021	45801307	maquisped@unc.edu.pe
128	Díaz	Moreno	Elvis Kevin	Bachiller en Administración	13/05/2021	2021	73471990	ediazm14@unc.edu.pe
129	Heras	Cotrina	Marco Antonio	Bachiller en Administración	13/05/2021	2021	70202608	maherasc12@unc.edu.pe
130	Lozano	Zafra	Jorch	Bachiller en Administración	13/05/2021	2021	76875317	jlozanoz14@unc.edu.pe
131	Paredes	Bautista	Gabriela Del Pilar	Bachiller en Administración	5/11/2021	2021	61228656	gparedesb14@unc.edu.pe
132	Mendoza	Ramírez	Flor Mercedes	Bachiller en Administración	5/11/2021	2021	47698375	fmendoza14@unc.edu.pe
133	Torres	Salazar	Anthony Christian	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	44406881	actorress@unc.edu.pe
134	Ugás	Cabanillas	Teresa Corali	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	45104653	tcugasc@unc.edu.pe
135	Miranda	Huaccha	Jorge David	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	73067965	jmirandah16_1@unc.edu.pe
136	Lozano	Rojas	Grecia Joselin	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	70611883	glozanor16_1@unc.edu.pe

137	Bustamante	Llamo	Elizabeth	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	73325785	ebustamantel16_1@unc.edu.pe
138	Rojas	Rodríguez	Nataly Cleofé	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	71523303	nrojasr14@unc.edu.pe
139	Paredes	Rumay	Mónica Lesly	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	70329022	mparedesr16_1@unc.edu.pe
140	Guevara	Carranza	Madeleine Estefani	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	73453879	mguevarac15@unc.edu.pe
141	Quispe	Bardales	Maritza Elizabeth	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	75670028	mquispeb16_1@unc.edu.pe
142	Peralta	Ayala	Sheyla Merlyn Consuelo	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	76519667	speraltaa15@unc.edu.pe
143	Tocas	Saucedo	Juan Antero	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	48308907	jatocass@unc.edu.pe
144	Reyes	Pereda	Giovana Yanet	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	45647851	gyreyesp@unc.edu.pe
145	Cerquín	Flores	Wilson Manuel	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	44788074	wcerquinf@unc.edu.pe
146	Cabanillas	Bazán	Ever Jhony	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	45801292	ecabanillasb@unc.edu.pe
147	Flores	Correa	Kelly Soledad	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	74031524	kfloresc17_1@unc.edu.pe
148	Minchán	Gallardo	Juan Carlos	Bachiller en Administración	15/06/2022	2022	75394994	jminchang14@unc.edu.pe
149	Sánchez	Mendoza	Patricia Alexandra	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	72636176	psanchezm14@unc.edu.pe
150	Carrera	Limay	Rosa Angélica	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	72874094	rcarreral13@unc.edu.pe
151	Chilón	Suárez	Jhan Carlos	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	71026141	jchilons14@unc.edu.pe
152	Huamán	Llanos	Sadith Yhael	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	75285574	shuamanl16_1@unc.edu.pe

153	Chávez	Yzquierdo	Gretell Deylú	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	737928 58	gchavezyl4@unc.edu.pe
154	Briceño	Morillo	Jhoel Benjamín	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	704957 97	jbricenom15_2@unc.edu.pe
155	Ramírez	Benites	Junior Joel	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	482498 15	jramirezbl3@unc.edu.pe
156	Donato	Tejada	Luz Nelly	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	710390 27	ldonatol15_2@unc.edu.pe
157	Goicochea	Esquén	Laura Thalia	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	710707 12	lgoicocheal3@unc.edu.pe
158	Ortiz	Abanto	An-Mixey	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	733087 49	aortiza@unc.edu.pe
159	Rodríguez	Alvarez	Pamela Karina	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	726758 53	prodriguezal15_2@unc.edu.pe
160	Llico	Mestanza	Jordi Alexander	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	761680 79	jllicoml3@unc.edu.pe
161	Abanto	Carrera	Oscar Erick	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	701734 56	oabantol15@unc.edu.pe
162	Aniceto	Díaz	Marko Antonio	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	714439 02	maanictodl2@unc.edu.pe
163	Minchán	Casas	María Marleny	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	702270 00	mminchanc15_2@unc.edu.pe
164	De La Cruz	Hoyos	Edith Mabel	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	758652 40	edelacruzhl15_2@unc.edu.pe
165	Soto	López	Rijkaard Dany	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	464421 91	rdsotol@unc.edu.pe
166	Cueva	Romero	Jhon Jhimy	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	733332 77	jcuevarl3@unc.edu.pe
167	Tacilla	Lozano	Pedro	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	469288 95	ptacillal@unc.edu.pe
168	Vera	Gamboa	Edder Jherson	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	727665 94	everagl15_2@unc.edu.pe

169	Sangay	Mantilla	Israel	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	45372108	isangaym@unc.edu.pe
170	Quiroz	Abanto	Valeria Yessenia	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	71085436	vquiroya15_2@unc.edu.pe
171	Mejía	Lara	Marvin David	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	72479023	mmejial14@unc.edu.pe
172	Díaz	Muñoz	Jhonny Milton	Bachiller en Administración	13/04/2022	2022	71688739	jdiazm15_2@unc.edu.pe
173	Trujillo	Torres	Sandra Samantha	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	72894443	strujillot15@unc.edu.pe
174	Vásquez	Flores	Dalía Lisbeth	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	73079545	dvasquezf15_2@unc.edu.pe
175	Ramos	Villanueva	Karina Consuelo	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	73245398	kramosv14@unc.edu.pe
176	Machuca	Ríos	Mary Cruz	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	74833621	mmachucar15_2@unc.edu.pe
177	Chuquilín	Lara	Gianella Madelyn	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	71576662	gchuquilinl15_2@unc.edu.pe
178	Alvarez	Gutiérrez	Zaira Marina	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	71934379	zalvarezg15_2@unc.edu.pe
179	Pérez	Flores	Jhovana Iris	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	71403275	jperezf15_2@unc.edu.pe
180	Cerquín	Pérez	Luis Eduardo	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	45944455	lecerquinp@unc.edu.pe
181	Calderón	Chiclote	Beatriz	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	74302983	bcalderonc15@unc.edu.pe
182	Avila	Santamaría	Milagros Del Rocío	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	73939322	mavilas15@unc.edu.pe
183	Castrejón	Rojas	Karen Anell	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	74843249	kcastrejonr16_1@unc.edu.pe
184	Valdez	Gonzales	Guido Hildebrando	Bachiller en Administración	12/08/2022	2022	46635373	gvaldezg14@unc.edu.pe

185	Mendoza	Meza	Alexander Jhory	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	76975235	amendozam15_2@unc.edu.pe
186	Julcamoro	Sánchez	Franklín Jhampiere	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	73415932	fjulcamoros17_1@unc.edu.pe
187	Urbina	Gutierrez	Saira Lisbeth	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	75864556	surbinag17_1@unc.edu.pe
188	Vásquez	Sánchez	Denith Mavel	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	70827189	dvasquezs17_1@unc.edu.pe
189	Saldaña	Chuquiruna	Josue	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	74952410	jsaldanac15_2@unc.edu.pe
190	Idrogo	Aguilar	Mariluz	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	72174650	midrogoa14@unc.edu.pe
191	Portal	Pérez	César Luis Gilberto	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	72486897	cportalp17_1@unc.edu.pe
192	Cachay	Gutierrez	Jose Carlos	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	71826704	jcachayg15_2@unc.edu.pe
193	De La Cruz	Chilón	Lili Maricel	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	74880900	ldelacruz17_1@unc.edu.pe
194	Linares	Huaripata	Elias Moises	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	70252012	elinaresh16_1@unc.edu.pe
195	Chuquimango	Chilón	Eberlyn Saúl	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	74923785	echuquimangoc17_1@unc.edu.pe
196	Vásquez	Vásquez	Elvin Jonathan	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	72284965	evasquezv17_1@unc.edu.pe
197	Ruiz	Guevara	Melber	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	77013873	mruizg17_1@unc.edu.pe
198	Jara	De La Cruz	Edith Alexandra	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	70617952	ejarad17_1@unc.edu.pe
199	Malaver	Ruitón	Marcelo Jossueé	Bachiller en Administración	2/12/2022	2022	70199503	mmalaverr14@unc.edu.pe
200	Córdova	Vásquez	Vanessa Jennifer	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	71216291	vcordovav17_1@unc.edu.pe

201	Zambrano	Gonzales	Reynaldo	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	43456123	rzambranog@unc.edu.pe
202	Pérez	Fernández	Yerson Smith	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	75277845	yperezf17_1@unc.edu.pe
203	Rojas	Rabanal	Kelly Tatiana	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	72115956	krojasr17_1@unc.edu.pe
204	Campos	Rafaél	Edar Obed	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	45250574	eocamposr12@unc.edu.pe
205	Nuñez	Barboza	Geiner	Bachiller en Administración	29/12/2022	2022	76449274	gnunezb13@unc.edu.pe
206	Salazar	Coro	Luis Fernando	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	76812963	lsalazarc13@unc.edu.pe
207	Llanos	Huamán	Pedro Arturo	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	43393519	pallanosh@unc.edu.pe
208	Rodríguez	Salazar	Wilder	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	41154498	wiroduguezs@unc.edu.pe
209	Sáenz	Alzamora	Alicia Gladys	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	41907057	asaenza@unc.edu.pe
210	Loayza	Cotrina	Víctor Eduardo	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	73007786	veloayzac12@unc.edu.pe
211	Cabanillas	Castañeda	Dammert	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	73116613	dcabanillasc12@unc.edu.pe
212	Benavides	Caruajulca	Fredy Rafael	Bachiller en Administración	11/03/2022	2022	75863675	fbenavidesc14@unc.edu.pe
213	Mendoza	Hoyos	José Narciso	Bachiller en Administración	13/05/2022	2022	71753802	jmendozaah15_2@unc.edu.pe
214	Becerra	Vásquez	Katherine Nicole	Bachiller en Administración	13/05/2022	2022	73644935	kbecerrav16_1@unc.edu.pe
215	Becerra	Castro	Diana Cecilia	Bachiller en Administración	13/05/2022	2022	48034763	dbecerrac16_1@unc.edu.pe
216	Jave	Salazar	Jimena Elizabeth	Bachiller en Administración	13/05/2022	2022	72678406	jjaves15_2@unc.edu.pe

217	Vásquez	Palma	Albert Renato	Bachiller en Administración	13/05/2022	2022	782914 66	avasquezp15_2@unc.edu.pe
218	Benites	Vásquez	Ian Li	Bachiller en Administración	4/11/2022	2022	713818 53	ibenitesv17_1@unc.edu.pe
219	Romero	Valdez	Emerson Laurie	Bachiller en Administración	4/11/2022	2022	710331 45	eromerov17_1@unc.edu.pe
220	Anyaypoma	Colorado	Saul Rubén	Bachiller en Administración	4/11/2022	2022	715510 11	sanyaypomac15_2@unc.edu.pe
221	Cóndor	Cotrina	Hosmer Yoni	Bachiller en Administración	4/11/2022	2022	758417 82	hcondorc15_2@unc.edu.pe
222	Gutiérrez	Huamán	José Carlos	Bachiller en Administración	3/02/2023	2023	477814 67	jgutierrezh16_1@unc.edu.pe
223	Bazán	Rasco	Italo	Bachiller en Administración	3/02/2023	2023	731438 97	ibazanr15_2@unc.edu.pe
224	Najarro	Pablo	Pamela Karina	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	713961 92	pknajarrop@unc.edu.pe
225	Paredes	Ynfantes	Dilmer	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	710798 21	dparedesy17_1@unc.edu.pe
226	Fustamante	Huamán	Wilder Heyner	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	466992 55	whfustamanteh@unc.edu.pe
227	Palomino	Chávez	Marco Antonio	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	725165 97	mpalominoc13@unc.edu.pe
228	Castrejón	Castrejón	Braulio	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	463141 89	bcastrejonc@unc.edu.pe
229	Díaz	Chávez	Julio César	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	433937 04	jcdiacz@unc.edu.pe
230	Alaya	Chacón	Noryn Isbett	Bachiller en Administración	10/03/2023	2023	713720 48	nalayac15@unc.edu.pe
231	Ramírez	Espinoza	Gildor Julber	Bachiller en Administración	8/05/2023	2023	745473 01	gramireze17_1@unc.edu.pe
232	Campos	Soberón	Edwin Jhone	Bachiller en Administración	8/05/2023	2023	472398 71	ecamposs@unc.edu.pe

233	Gonzales	Briones	Jheni	Bachiller en Administración	8/05/2023	2023	75140283	jgonzalesb17_1@unc.edu.pe
234	Huatay	Novoa	Luz Maribel	Bachiller en Administración	8/05/2023	2023	71237800	lhuatayn17_1@unc.edu.pe
235	Marin	Vizconde	Cynthia Maricarmen	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	77237120	cmarin13@unc.edu.pe
236	Becerra	Torres	María Angélica	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	70929142	mbecerrat17_1@unc.edu.pe
237	Porras	Estela	Piero Fernando	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	77507872	pporrase16_1@unc.edu.pe
238	Ortiz	Nuñez	Nancy	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	74954507	nortizn17_1@unc.edu.pe
239	Cabrera	Gallardo	Ingrid Marilyn Rubi	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	73832523	icabrerag15@unc.edu.pe
240	Llanos	Calderón	Deninson Alexander	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	76158939	dllanosc17_1@unc.edu.pe
241	Marin	Ortiz	Lorena Lizeth	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	70038501	lmarino@unc.edu.pe
242	Llanos	Ramos	Rosa Marilú	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	45929866	rmllanosr@unc.edu.pe
243	Flores	Calderon	Melissa Giuliana	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	43627797	mgfloresc@unc.edu.pe
244	Silva	Diaz	Jorge Luis	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	76642479	jsilvad14@unc.edu.pe
245	Trigoso	Vásquez	Ciro Alejandro	Bachiller en Administración	27/09/2023	2023	73424020	catrigosov12@unc.edu.pe
246	Chavez	Huaccha	Maria Isabel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	76071904	mchavezh17_1@unc.edu.pe
247	Villanueva	Castrejon	Jaime	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	75822658	gvillanuevac15@unc.edu.pe
248	Carrasco	Llamoctanta	Lised Yuli	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	48159169	lycarrascoll12@unc.edu.pe

249	Mantilla	Sangay	Ronald Daniel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	70196826	rmantillas@unc.edu.pe
250	De La Cruz	Cusquisibán	Christian Danilo	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	73121036	cdelacruz@unc.edu.pe
251	Leyva	Guillén	Koraima Jheraldyne	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	72637568	kleyvag17_1@unc.edu.pe
252	Leiva	Colunche	Yessica Mabel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	71391049	yleivac17_1@unc.edu.pe
253	Llamoctanta	Ruíz	Elis Geiner	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	72457717	ellamoctantar18_2@unc.edu.pe
254	Herrera	Huacal	Beimer	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	71862481	bherrerah17_1@unc.edu.pe
255	Cortez	Rodriguez	Wilmer	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	77660406	wcortezr15_2@unc.edu.pe
256	Montoya	Gonzales	Alexis German	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	70758195	amontoyag15_2@unc.edu.pe
257	Marin	Chingay	Melisa Lizet	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	72912253	mmarinc15_2@unc.edu.pe
258	Vásquez	Calua	Hugo Rivaldo	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	71079948	hvasquezc17_1@unc.edu.pe
259	Mori	Sanchez	Anderson Miguel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	74957494	amoris16_1@unc.edu.pe
260	Chota	Rodriguez	Cynthia Lisseth	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	72153251	cchotar17_1@unc.edu.pe
261	Burga	Diaz	Rosa Yanet	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	74308737	rburgad17_1@unc.edu.pe
262	Chavez	Teran	Cintya	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	44281810	cchavezt14@unc.edu.pe
263	Vargas	Mendoza	Maria Laura	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	72856420	mvargasm17_1@unc.edu.pe
264	Muñoz	Mendoza	Abner Joel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	74218482	amunozm17_1@unc.edu.pe

265	Malca	Mendoza	Lisbeth Thalia	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	710964 22	lmalcam17_1@unc.edu.pe
266	Diaz	Graos	Yandira Yamilet	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	730522 83	ydiazg216_1@unc.edu.pe
267	Huingo	Alva	Ever Alfredo	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	705794 46	ehuingoa16_1@unc.edu.pe
268	Becerra	Gaspar	Ghino Jeiner	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	731330 76	gbecerrag14@unc.edu.pe
269	Malca	Mantilla	Miguel Angel	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	724250 63	mmalcam15@unc.edu.pe
270	Vasquez	Liñan	Julio Cesar	Bachiller en Administración	21/03/2024	2024	467603 71	jcvasquezl@unc.edu.pe
271	Paisig	Silva	Fredy Paul	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	701366 69	fpaisigs17_1@unc.edu.pe
272	Solano	Becerra	Marisol	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	767769 73	msolanob17_1@unc.edu.pe
273	Pajares	Salas	Veronica Lisseth	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	757090 84	vpajares17_1@unc.edu.pe
274	Salazar	Borda	Jessica Pamela	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	749318 11	jsalazarb17_1@unc.edu.pe
275	Mariñas	Camacho	Milagros Del Pilar	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	722285 06	mdmarinasc12@unc.edu.pe
276	Tirado	Urteaga	Jesus Enrique	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	727347 78	jtiradou18_1@unc.edu.pe
277	Zelada	Pereira	Lucrecia Edelmira	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	728727 95	lzeladap18_2@unc.edu.pe
278	Romero	Calderón	Jacinta Yamalí	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	733647 96	jromeroc15_2@unc.edu.pe
279	Ortiz	Ruiton	Sofía Antonela	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	780068 56	sortizr18_1@unc.edu.pe
280	Vilchez	Narvaez	Fernanda Raquel	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	732713 54	fvilchezn18_2@unc.edu.pe

281	Lucano	Maluquish	Flor Domaina	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72469700	flucanom15@unc.edu.pe
282	Tacilla	Paucar	Aarón Elí	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	74236565	atacillap17_1@unc.edu.pe
283	Mendoza	Ramírez	José Dany	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	73568259	jmendoza17_1@unc.edu.pe
284	Ramirez	Benites	Jerson Smith	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	71033144	jramirez18_1@unc.edu.pe
285	Raico	Flores	Ana Elizabeth	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	73807703	araicof17_1@unc.edu.pe
286	Chunque	Fernández	Wilmer	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	75685887	wchunquef15@unc.edu.pe
287	Goicochea	Chuquiruna	Marco Antonio	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	77794880	mgoicocheac15@unc.edu.pe
288	Aguilar	Coba	Sol Aracely	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	70991892	saguilarc15_2@unc.edu.pe
289	Bustamante	Medina	Alex Omar	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72931001	abustamantem17_1@unc.edu.pe
290	Linarez	Vigo	Lidia Patricia	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72684169	llinarezv18_1@unc.edu.pe
291	Silva	Tapia	Angie Fiorella	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	76008153	asilvat18_1@unc.edu.pe
292	Liñan	Rodríguez	Cristian Anderson	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	48690866	clinanr15_2@unc.edu.pe
293	Ordoñez	Rodriguez	Adriana Maria	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	71083570	aordonezr15@unc.edu.pe
294	Terrones	Roncal	Angelita Noemi	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	73853175	aterronesr17_1@unc.edu.pe
295	Sánchez	Carranza	Shary Jhasmin	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	75829494	ssanchezc18_2@unc.edu.pe
296	Guevara	Infante	Oscar	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	47630572	oguevarai13@unc.edu.pe

297	Castrejon	Cueva	Jhonatan	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	73712749	jcastrejonc18_1@unc.edu.pe
298	Carrascal	Silva	Jordi Kenny William	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	71573658	jcarrascals18_2@unc.edu.pe
299	Bautista	Cubas	Luis Idelso	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72405111	lbautistac17_1@unc.edu.pe
300	Rios	Alvarez	Adrian Luis	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	75006432	ariosa18_2@unc.edu.pe
301	Vasquez	Vasquez	Diana Katherin	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72876841	dvasquezv18_1@unc.edu.pe
302	Velásquez	Abanto	Karina Jheraldín	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	77433111	kvelasqueza18_2@unc.edu.pe
303	Marín	Carranza	José Miguel	Bachiller en Administración	21/06/2024	2024	72229863	jmarinc18_2@unc.edu.pe
304	Santa Cruz	Tufinio	Víctor Alejandro	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72703202	vsantacruz17_1@unc.edu.pe
305	Romero	Diaz	Fiorella Milagros	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70385793	fromerod16_1@unc.edu.pe
306	Chávez	Montoya	Tania	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	44126232	tchavez16_1@unc.edu.pe
307	Cubas	Acuña	Luz Neida	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	74559896	lcubasa18_1@unc.edu.pe
308	Paredes	Rojas	Viviana Mayrin	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	74494786	vparedesr18_1@unc.edu.pe
309	Moreno	Sandoval	Giulianna Annais	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71203376	gmorenos18_2@unc.edu.pe
310	Neciosup	Arribasplata	Daniela Alexandra	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72320509	dneciosupa18_2@unc.edu.pe
311	Vásquez	Chávez	Vibian Bercelia	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75593569	vvasquezc18_2@unc.edu.pe
312	Cabanillas	Armas	Vivian Leidy	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71690235	vcabanillas16_1@unc.edu.pe

313	Delgado	Vasquez	Roxana Yanaly	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75136637	rdelgadov18_2@unc.edu.pe
314	Liñan	Muñoz	Jhuly Mercedes	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73302352	jlinanm18_1@unc.edu.pe
315	Sanchez	Muñoz	Raul Orlando	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70256189	rsanchezm_epg24@unc.edu.pe
316	Villanueva	Infante	Carlos Jair	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73950778	cvillanuevai18_1@unc.edu.pe
317	León	Leyva	Cristian David	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73255250	cleon18_1@unc.edu.pe
318	Palacios	Burga	Andrés Leonardo	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72604680	apalaciosb17_1@unc.edu.pe
319	Gallardo	Zelada	Homero Lennim	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73088000	hgallardo19_1@unc.edu.pe
320	Minchan	Tirado	Samanta Patricia	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70181746	sminchant18_2@unc.edu.pe
321	Minchan	Tirado	Sandra Patricia	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70181761	sminchant218_2@unc.edu.pe
322	Torres	Villanueva	Ivonne Nikolle	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73197888	itorresv19_2@unc.edu.pe
323	Burga	Díaz	Danny Hans	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71908687	dburgad19_1@unc.edu.pe
324	Silva Santisteban	Sattui	Silvana	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72658373	ssattuis_epg21@unc.edu.pe
325	Chávez	Caruajulca	Beliza Medalit	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73494841	bchavezc18_2@unc.edu.pe
326	Minchán	Gonzales	Rosa Inés	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70211257	rminchang19_1@unc.edu.pe
327	Diaz	Caruajulca	Gady Eliana	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75745834	gdiazc19_2@unc.edu.pe
328	Chuquilin	Garay	Ericka Rosmeri	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71053642	echuquiling19_1@unc.edu.pe

329	López	Arribasplata	José Gabriel	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75805699	jlopeza19_2@unc.edu.pe
330	Marín	Hernández	Sandra Gabriela	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72401078	smarinh19_1@unc.edu.pe
331	Carmona	Alcántara	Karen Lizbeth	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70658659	kcarmonaa19_2@unc.edu.pe
332	Idrogo	López	Raquel	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	74206755	ridrogol19_1@unc.edu.pe
333	Raico	Caruanambo	Denis Kelvin	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71403331	draicoc19_2@unc.edu.pe
334	Ríos	Choroco	Evelin Lizet	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75019402	eriosc19_2@unc.edu.pe
335	Luicho	Gallardo	Diana Nicole	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72395322	dluichog19_2@unc.edu.pe
336	Bravo	Luna	Bany Kelita	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75917056	bbravol19_2@unc.edu.pe
337	Chávez	Díaz	Luis Eduardo	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71714934	lchavezd19_2@unc.edu.pe
338	Pachas	Ramírez	Julio Enrique	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	75694815	jpachasr19_2@unc.edu.pe
339	Quiroz	Huaman	Rosa Julissa Francisca	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	76615301	rquirozh18_1@unc.edu.pe
340	Valdivia	Vargas	Patricia Massiel	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72856438	pvaldiviav19_1@unc.edu.pe
341	Barboza	Romero	Mauricio Daniel	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72170137	mbarbozar19_1@unc.edu.pe
342	Boñon	Vargas	Frank Jair	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	72021174	fbononv19_1@unc.edu.pe
343	Briones	Alvarado	Milagros Medaly	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71414932	mbrionesa19_1@unc.edu.pe
344	Castrejón	Infante	Deiner Jhoel	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	73052809	dcastrejoni19_2@unc.edu.pe

345	Gonzales	Marlo	Carlos Alberto	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	71037157	cgonzalesm19_1@unc.edu.pe
346	Manosalva	Huaman	David	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70806447	dmanosalvah19_2@unc.edu.pe
347	Vásquez	Mostacero	Carol Lorena	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70579307	cvasquezm19_2@unc.edu.pe
348	Valdivia	Segura	Brinde Omar	Bachiller en Administración	18/10/2024	2024	70204583	bvaldivias19_1@unc.edu.pe
349	Chavez	Ludeña	Nilver	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71620436	nchavezl19_2@unc.edu.pe
350	Ruiz	Alfaro	Jhahayra Madeleiny	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72671924	jruiza19_1@unc.edu.pe
351	Huaripata	Sangay	Luz Anayeli	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72841208	lhuaripatas19_2@unc.edu.pe
352	Vasquez	Vasquez	Eveli Jaqueli	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	76872162	evasquezv19_2@unc.edu.pe
353	Rojas	Zelada	Karen Yasmín	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73802134	krojasz19_1@unc.edu.pe
354	Bueno	Ramirez	Rosmery	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	78374570	rbuenor19_2@unc.edu.pe
355	Quiliche	Guerrero	Jhon Anthony	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72155239	jquilicheg19_2@unc.edu.pe
356	Graus	Urbina	Lindsey Anahí	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	70816211	lgrausu19_1@unc.edu.pe
357	Quiroz	Rodríguez	Gabriel Enrique	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72496013	gquirozr19_1@unc.edu.pe
358	Escobal	Cerna	Jhon Eddy	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	77425664	jescobalc19_2@unc.edu.pe
359	Cubas	Mirez	Cinthya Milena	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	76550348	ccubasm19_2@unc.edu.pe
360	Uribe	Marin	Fanny Del Rosario	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	70199569	furibem19_1@unc.edu.pe

361	Vallejos	Silva	Alexander	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	74204180	avallejoss19_1@unc.edu.pe
362	Vigo	Malca	Tania Gabriela	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75388146	tvigom19_1@unc.edu.pe
363	Cubas	Castillo	Yilsa Fiorella	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75502726	ycubasc19_1@unc.edu.pe
364	Mori	Chávez	César Piero	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73754319	cmoric19_2@unc.edu.pe
365	Cruzado	Ruiz	Kathian Maricelli	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75823882	kcruzador19_1@unc.edu.pe
366	Mosqueira	Julca	Edgar Humberto	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71408216	emosqueiraj19_1@unc.edu.pe
367	Briceño	Rodríguez	Julissa Esmeralda	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75906697	jbricenor15_2@unc.edu.pe
368	Becerra	Chávez	Ana Carolina	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	70929150	abecerrac19_1@unc.edu.pe
369	Abanto	Carrera	Kely Milena	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71924681	kabantoc19_1@unc.edu.pe
370	Cruzado	Hernández	Elvis Rusbel	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73547257	ecruzadoh19_1@unc.edu.pe
371	Tejada	Mendoza	Tony Del Piero	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72845020	ttejadam19_2@unc.edu.pe
372	Tafur	Altamirano	Lorem Sugeyth	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	70810624	ltafura17_1@unc.edu.pe
373	Cortez	Campos	Liliana Raquel	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	77276676	lcortezc15_2@unc.edu.pe
374	Aguirre	Lozano	Leila Yecica	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71603181	laguirrel17_1@unc.edu.pe
375	Vera	Díaz	Peter Franz	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	48000907	pverad@unc.edu.pe
376	Mejía	Vásquez	Yuleysi Victoria	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	76010004	ymejavi18_2@unc.edu.pe

377	Huaccha	Chávez	Luis Felipe	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73361799	lhuacchac17_1@unc.edu.pe
378	Yopla	Cerdan	Eider Keylin	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71563088	eyoplac19_2@unc.edu.pe
379	Fernández	Saldaña	Neily Medaly	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71609382	nfernandezs19_1@unc.edu.pe
380	Gonzales	Goicochea	William Ivan	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	76223446	wgonzalesg18_1@unc.edu.pe
381	Aliaga	Abanto	Luis Daniel	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73338953	laliagaa19_1@unc.edu.pe
382	Mamani	Mendoza	Karolay Astrid	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	61024713	kmamanim19_1@unc.edu.pe
383	Díaz	Sánchez	Anahy Rosmery	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	77342804	adiasz19_2@unc.edu.pe
384	Chunque	Alcántara	Franklin Chanel	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	77478752	fchunquea19_1@unc.edu.pe
385	Burga	Riojas	Kevin Rodmel	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75926918	kburgar15@unc.edu.pe
386	Linares	Coronel	Nayeli Rocío	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75755429	nlinaresc19_2@unc.edu.pe
387	Chavez	Huaman	Angel Jhair	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	60964605	achavezh19_2@unc.edu.pe
388	De La Cruz	Tasilla	Alexa Isamar	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73387178	adelacruz19_1@unc.edu.pe
389	Muñoz	Rodriguez	Lesly Lisbet Leticia	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72395345	lmunozr17_1@unc.edu.pe
390	Perez	Chalan	Francisco	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75097357	fperezc16_1@unc.edu.pe
391	Rabanal	Collantes	Cristina Mercedes	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	74970478	crabanalc18_2@unc.edu.pe
392	Chuquilin	Garcia	Diana Xiomara	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71085418	dchuquiling15@unc.edu.pe

393	Herrera	Huaman	Gloria Jacqueline	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	76342851	gherrerah15@unc.edu.pe
394	Chávez	Roncal	Kelly Alexandra	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	70444583	kchavezr17_1@unc.edu.pe
395	Lulaico	Minchán	Gloria Milagros	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	74954287	glulaicom17_1@unc.edu.pe
396	Hernández	Arce	Alexander Jean Piere	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73211581	ahernandeza18_2@unc.edu.pe
397	Colorado	Cabrera	Rudy	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	75077535	rcoloradoc18_2@unc.edu.pe
398	Chavez	Espinoza	Nelver Lino	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	47130492	nchavezl16_1@unc.edu.pe
399	Bernal	Cercado	Jhan Maykor	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71825591	jbernalc18_2@unc.edu.pe
400	Ortiz	Villanueva	Richard Estalyn	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	77328080	rortizv17_1@unc.edu.pe
401	Chávez	Domínguez	Sandra Lisbeth	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73052788	schavezd18_1@unc.edu.pe
402	Ortiz	Ydrogo	Yan Pier	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	74286321	yortizy18_1@unc.edu.pe
403	Llanos	Huaman	Nilson	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71966074	nllanosh18_2@unc.edu.pe
404	Vásquez	Caruajulca	Luz Edita	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	74561633	lvasquezc18_2@unc.edu.pe
405	Marrufo	Huacal	Deimer	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	73416892	dmarrufoh14@unc.edu.pe
406	Vizconde	Villanueva	Cristian Rogelio	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72872711	cvizcondev18_1@unc.edu.pe
407	Tasilla	Guevara	Josselin Milagros	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	72783999	jtasillag18_2@unc.edu.pe
408	Roncal	Zamora	Karen Judith	Bachiller en Administración	12/12/2024	2024	71077255	kroncalz18_2@unc.edu.pe

Licenciados en Administración								
Nro.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Fecha	Año de Obtención de Grado	DNI	Correo Electrónico
1	Fernandez	Galvez	Larissa Jeshael	Licenciado en Administración	03/11/2011	2011	44639 151	ljfernandezg@unc.edu.pe
2	Vasquez	Jaramillo	Jaime Smith	Licenciado en Administración	05/08/2011	2011	44088 415	jaimevasquez@unc.edu.pe
3	Rodriguez	Vilchez	Heydi	Licenciado en Administración	03/08/2012	2012	44232 161	hrodriguezv@unc.edu.pe
4	Sanchez	Peña	Mario Chair	Licenciado en Administración	03/08/2012	2012	42804 163	mcsanchezp@unc.edu.pe
5	Walter	Alva	Lenin Andres	Licenciado en Administración	14/12/2012	2012	44779 193	lawaltera@unc.edu.pe
6	Agüero	Morales	Matilde Margarita	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44349 975	mmaguerom@unc.edu.pe
7	Briones	Miranda	Cintia Mariela	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43586 024	No cuenta con el Correo Institucional
8	Campos	Acuña	Veronica	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43123 964	vcamposa@unc.edu.pe
9	Castañeda	Ramirez	Iveth Tatiana	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	42751 080	itcastanedar@unc.edu.pe
10	Cortez	Urteaga	Ivan	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44493 504	icortezu@unc.edu.pe
11	Cueva	Rebaza	Monica Evelyn	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43677 842	mecuevar@unc.edu.pe
12	Diaz	Espinoza	Milton Cesar	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	42542 456	mcdiaze@unc.edu.pe

13	Gaona	Abanto	Fatima Paola	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	45246 220	fpgaonaa@unc.edu.pe
14	Hoyos	Sangay	Marco Alberto	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43741 527	mahoyoss@unc.edu.pe
15	Jara	Misahuaman	Norberto	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	80186 566	njaram@unc.edu.pe
16	Julon	Calapuja	Maria Teresa	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44233 898	mtjulonc@unc.edu.pe
17	Leyva	Tejada	Paulo Alejandro	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44230 723	No cuenta con el Correo Institucional
18	Llanos	Minchan	Sandra Elizabeth	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44391 085	sellanosm@unc.edu.pe
19	Llanos	Teran	William Alexander	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44199 898	wallanost@unc.edu.pe
20	Lozano	Medina	Victor Emanuelle	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44586 748	velozanom@unc.edu.pe
21	Mantilla	Moreno	Katty Lorena	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44171 609	kmantilla@unc.edu.pe
22	Mestanza	Tuesta	Luigi Glendon	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43407 355	No cuenta con el Correo Institucional
23	Meza	Abanto	Hugo Roberto	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	41913 798	hrmezaa@unc.edu.pe
24	Pajares	Diaz	Adolfo Gonzalo	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	43731 231	agpajaresd@unc.edu.pe
25	Peregrino	Tasilla	Maria Ysabel	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	44968 493	myperegrinot@unc.edu.pe
26	Roncal	Miranda	Percy Daniel	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	45067 281	pdroncalm@unc.edu.pe
27	Ruiz	Garcia	Luis Alberto	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	25455 649	laruizg@unc.edu.pe
28	Vargas	Cabanillas	Sintia Maritza	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	42312 672	No cuenta con el Correo Institucional

29	Vergara	Sanchez	Maira Zarela	Licenciado en Administración	25/05/2012	2012	42937 915	mzvergaras@unc.edu.pe
30	Rojas	Martinez	Guadalupe Del Socorro	Licenciado en Administración	26/11/2012	2012	45580 641	gdrojasm@unc.edu.pe
31	Tello	Gonzales	Everth Enrique	Licenciado en Administración	26/11/2012	2012	41988 885	eetellog@unc.edu.pe
32	Yopla	Vergara	Jose Luis	Licenciado en Administración	26/11/2012	2012	45666 024	jlyoplav@unc.edu.pe
33	Chilon	Cuzco	Franklin	Licenciado en Administración	27/01/2012	2012	44587 547	fchilonc@unc.edu.pe
34	Saldaña	Pajares	Juan Manuel	Licenciado en Administración	27/01/2012	2012	43413 474	No cuenta con el Correo Institucional
35	Valverde	Saenz	Jorge Antonio	Licenciado en Administración	27/01/2012	2012	45041 068	javalverdes@unc.edu.pe
36	Velasquez	Cacho	Jorge Luis	Licenciado en Administración	27/01/2012	2012	43782 951	jlvelasquez@unc.edu.pe
37	Cruzado	Villar	Gilberth Andres	Licenciado en Administración	03/05/2013	2013	45489 992	gcruzadov@unc.edu.pe
38	Luna	Collantes	Maria Teresa	Licenciado en Administración	03/05/2013	2013	43215 074	No cuenta con el Correo Institucional
39	Olivera	Verastegui	Mario Hernan	Licenciado en Administración	03/05/2013	2013	45583 488	mholiverav@unc.edu.pe
40	Ortiz	Vargas	Alan Andres	Licenciado en Administración	03/05/2013	2013	44230 745	aaortizv@unc.edu.pe
41	Vasquez	Salazar	Maria Hermelinda	Licenciado en Administración	03/05/2013	2013	41050 771	No cuenta con el Correo Institucional
42	Idrogo	Vasquez	Wilmer Antonio	Licenciado en Administración	05/04/2013	2013	42560 438	waidrogov@unc.edu.pe
43	Rosas	Alvarado	Santos Gerardo	Licenciado en Administración	05/04/2013	2013	18128 131	No cuenta con el Correo Institucional
44	Alvarez	Nacarino	Erik Joao	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	45392 545	ejalvarezn@unc.edu.pe

45	Arce	Sanchez	Jaime Emmanuel	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	45369 168	jearcas@unc.edu.pe
46	Arias	Campos	Maritza Liliana	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	45692 498	mlariasc@unc.edu.pe
47	Briones	Leon	Alvaro Leonel	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	44291 431	albrionesl@unc.edu.pe
48	Carmona	Llico	Enrique	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	26722 087	ecarmonal@unc.edu.pe
49	Cercado	Leiva	Marvin Jhonny	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	44472 316	mjcercadol@unc.edu.pe
50	Chavez	Guevara	Edith Lorena	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	43840 125	elchavezg@unc.edu.pe
51	Chilon	Infante	Olinda Eumerlinda	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	44456 521	oechiloni@unc.edu.pe
52	Correa	Llovera	Manuel	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	42446 592	mcorreal@unc.edu.pe
53	Fustamante	Herrera	Jose Ivan	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	43945 353	jifustamanteh@unc.edu.pe
54	Ortiz	Cabrera	Fiorella Leonor	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	44435 800	flortizc@unc.edu.pe
55	Ruiz	Castillo	Leisy Rosmery	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	45333 745	lrruizc@unc.edu.pe
56	Ruiz	Vasquez	Juan Carlos	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	16781 979	jcruizv@unc.edu.pe
57	Saman	Chingay	Sarai Nelly	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	45650 843	snsamanc@unc.edu.pe
58	Vega	Lopestorres	Adriana Alcira	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	18210 630	No cuenta con el Correo Institucional
59	Yupanqui	Briones	Darwin Moises	Licenciado en Administración	07/06/2013	2013	43814 424	dmyupanquib@unc.edu.pe
60	Chilon	Infante	Dilmer	Licenciado en Administración	13/09/2013	2013	44666 229	dchiloni@unc.edu.pe

61	Huaman	Huaman	Luz	Licenciado en Administración	13/09/2013	2013		lhuamanh_epg17@unc.edu.pe
62	Quispe	Verastegui	Patricia	Licenciado en Administración	13/09/2013	2013	45983 377	pquispev@unc.edu.pe
63	Vasquez	Mendoza	Alder Lenin	Licenciado en Administración	13/09/2013	2013	41676 790	alvasquezm@unc.edu.pe
64	Robles	Cabrera	William	Licenciado en Administración	19/07/2013	2013	43070 756	wroblesc@unc.edu.pe
65	Castope	Micha	Candelario	Licenciado en Administración	29/11/2013	2013	26697 099	ccastopem@unc.edu.pe
66	Mantilla	Oliva	Honey Michelle	Licenciado en Administración	29/11/2013	2013	70292 687	hmmantillao@unc.edu.pe
67	Alaya	Lozano	Milton	Licenciado en Administración	20/06/2014	2014	44071 615	malayal@unc.edu.pe
68	Diaz	Vargas	Carlos	Licenciado en Administración	20/06/2014	2014	43653 827	cdiazv@unc.edu.pe
69	Araujo	Chavez	Susan Anali	Licenciado en Administración	22/09/2014	2014	44479 035	saraujoc@unc.edu.pe
70	Espino	Ruiz	Angie Yesenia	Licenciado en Administración	25/07/2014	2014	45937 231	ayespinor@unc.edu.pe
71	Orosco	Huallpayunca	Carolina	Licenciado en Administración	25/07/2014	2014	46769 352	coroscoh@unc.edu.pe
72	Cerna	Risco	Juan Antonio	Licenciado en Administración	28/11/2014	2014	42532 811	jacernar@unc.edu.pe
73	Correa	Goicochea	Eliana Elizabeth	Licenciado en Administración	28/11/2014	2014	45921 402	ecorreag@unc.edu.pe
74	Lobato	Vargas	Erik Bergmann	Licenciado en Administración	29/04/2014	2014	45555 589	elobatov14@unc.edu.pe
75	Vidaurre	Luyo	Carlos Eduardo	Licenciado en Administración	29/04/2014	2014	45489 979	cevidaurrel@unc.edu.pe
76	Diaz	Mego	Melisa	Licenciado en Administración	29/08/2014	2014	45673 046	mdiazm@unc.edu.pe

77	Mejia	Delgado	Edith Yovani	Licenciado en Administración	29/08/2014	2014	46138 935	eymejiad@unc.edu.pe
78	Chalan	Vasquez	Julissa Milagros	Licenciado en Administración	30/12/2014	2014	46154 970	jmchalanv@unc.edu.pe
79	Diaz	Manosalva	Lili	Licenciado en Administración	30/12/2014	2014	43381 551	ldiazm@unc.edu.pe
80	Quispe	Cordova	Mirian Jaqueline	Licenciado en Administración	30/12/2014	2014	45666 050	mjqispec@unc.edu.pe
81	Regalado	Gallardo	Carmen Rosa	Licenciado en Administración	30/12/2014	2014	46149 984	crregaladog@unc.edu.pe
82	Bazauri	Bazan	Luisa Ximena	Licenciado en Administración	31/01/2014	2014	45064 372	lxbazaurib@unc.edu.pe
83	Huatay	Soto	Segundo Manuel	Licenciado en Administración	31/01/2014	2014	45018 041	smhuatays@unc.edu.pe
84	Vergaray	Zamora	Sadit Norit	Licenciado en Administración	31/01/2014	2014	43004 929	snvergarayz@unc.edu.pe
85	Peña	Chuquilin	Jorge Luis	Licenciado en Administración	31/10/2014	2014	44030 791	No cuenta con el Correo Institucional
86	Cabanillas	Terrones	Luis Alberto	Licenciado en Administración	02/10/2015	2015	41528 647	lacabanillast@unc.edu.pe
87	Ruiz	Alcalde	Kerly Melissa	Licenciado en Administración	02/10/2015	2015	46905 204	No cuenta con el Correo Institucional
88	Tanta	De La Cruz	Lila	Licenciado en Administración	02/10/2015	2015	41245 120	ltantad@unc.edu.pe
89	Gutierrez	Chavarry	Karol Isamar	Licenciado en Administración	04/09/2015	2015	46672 107	No cuenta con el Correo Institucional
90	Urteaga	Requejo	Luis Wilfredo	Licenciado en Administración	04/09/2015	2015	45479 100	lwurteagar@unc.edu.pe
91	Alvarez	Cabrera	Paola Consuelo	Licenciado en Administración	11/12/2015	2015	46303 560	pcalvarezc@unc.edu.pe
92	Burga	Castro	Roberto Carlos	Licenciado en Administración	11/12/2015	2015	45361 773	rburgac@unc.edu.pe

93	Rosell	Quevedo	Karla	Licenciado en Administración	11/12/2015	2015	43333 145	krosellq@unc.edu.pe
94	Alcantara	Saenz	Melissa Johana	Licenciado en Administración	12/06/2015	2015	45589 940	mjalcantaras@unc.edu.pe
95	Cerquin	Muñoz	Diana Giovana	Licenciado en Administración	12/06/2015	2015	42557 398	No cuenta con el Correo Institucional
96	Cespedes	Malpica	Walter Luis	Licenciado en Administración	12/06/2015	2015	26707 315	No cuenta con el Correo Institucional
97	Escalante	Reyes	Danny Bryan	Licenciado en Administración	12/06/2015	2015		dbescalanter@unc.edu.pe
98	Castrejon	Jara	Edwin Alberto	Licenciado en Administración	20/02/2015	2015	45196 362	eacastrejonj@unc.edu.pe
99	Julcamoro	Quispe	Liliana Victoria	Licenciado en Administración	20/02/2015	2015	45853 571	lvjulcamoroq@unc.edu.pe
100	Paredes	Diaz	Kimberly Arely	Licenciado en Administración	20/02/2015	2015	47485 510	kaparedesd@unc.edu.pe
101	Vigo	Intor	Ildefonso Ralf	Licenciado en Administración	20/02/2015	2015	46342 820	irvigoi@unc.edu.pe
102	Zafra	Diaz	Nilcer Boyler	Licenciado en Administración	20/02/2015	2015	45048 199	nbzafrad@unc.edu.pe
103	Carrasco	Calua	Marianela Yohana	Licenciado en Administración	14/10/2016	2016	45650 831	mycarrascoc@unc.edu.pe
104	Pomez	Barreto	Brigitt Scarlett	Licenciado en Administración	25/08/2016	2016	70491 041	bspomez@unc.edu.pe
105	Ugaz	Montenegro	Jorge Luis	Licenciado en Administración	29/01/2016	2016	70021 038	jlugazm@unc.edu.pe
106	Aguilar	Alvarez	Erick Eduardo	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017	47716 654	eeaguilara@unc.edu.pe
107	Castillo	Moreno	Gladys Jhoselyne	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017	71858 327	gjcastillom@unc.edu.pe
108	Coronel	Vasquez	Ever	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017		ecoronelv@unc.edu.pe

109	Espinoza	Saldaña	Sofia Lizzeth	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017	45693 951	slespinozas@unc.edu.pe
110	Huaman	Sandoval	Lizeth Del Pilar	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017	45959 023	ldhuamans@unc.edu.pe
111	Paredes	Araujo	Delicia Rosslyn	Licenciado en Administración	06/10/2017	2017	73302 354	drparedesa@unc.edu.pe
112	Guevara	Zoria	Ana Raquel	Licenciado en Administración	17/11/2017	2017	43531 792	arguevaraz@unc.edu.pe
113	Diaz	Corvera	Alex Martin	Licenciado en Administración	30/06/2017	2017	45681 392	amdiaz2@unc.edu.pe
114	Salcedo	Campos	Ronal	Licenciado en Administración	30/06/2017	2017	46947 315	rsalcedoc@unc.edu.pe
115	Vasquez	Marin	Neiser	Licenciado en Administración	30/06/2017	2017	45067 314	nvasquezm2@unc.edu.pe
116	Velasquez	Mestanza	Heidy Mair	Licenciado en Administración	30/06/2017	2017	45041 895	hmvelasquezm@unc.edu.pe
117	Quiroz	Espinoza	Juan Gabriel	Licenciado en Administración	31/01/2017	2017	43123 886	jgquiroze@unc.edu.pe
118	Hernandez	Becerra	Rosa Nely	Licenciado en Administración	31/05/2017	2017	46770 061	rnhernandezb@unc.edu.pe
119	Casana	Paucar	Miguel Angel	Licenciado en Administración	31/07/2017	2017	47127 990	macasanap@unc.edu.pe
120	Grozo	Chavarry	Hans David Fernando	Licenciado en Administración	31/07/2017	2017	72003 466	hgrozoc_epg17@unc.edu.pe
121	Mendoza	Narro	Victor Eduardo	Licenciado en Administración	31/07/2017	2017	70995 197	vemendozan@unc.edu.pe
122	Villegas	Ortiz	Edwin	Licenciado en Administración	12/01/2018	2018	43956 556	evillegaso_epg18@unc.edu.pe
123	Barboza	Abanto	Vania Pamela	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	44779 172	vpbarbozaa@unc.edu.pe
124	Irigoin	Mego	Romain	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	46941 918	ririgoim@unc.edu.pe

125	Peralta	Alvarado	Hugo César	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	45460 969	hcperaltaa@unc.edu.pe
126	Roncal	Alvarado	Coni Claudia	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	44882 659	ccroncala@unc.edu.pe
127	Sanchez	Villar	Luis Humberto	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	42507 646	lhsanchezv@unc.edu.pe
128	Toribio	Carranza	Adrian Joel	Licenciado en Administración	17/07/2018	2018	46053 902	ajtoribioc@unc.edu.pe
129	Arias	Campos	Nancy Esther	Licenciado en Administración	24/07/2018	2018	71086 925	neariasc@unc.edu.pe
130	Castañeda	Lezama	Lilian Katherine	Licenciado en Administración	24/07/2018	2018	47355 368	lkcastanedal@unc.edu.pe
131	Gonzáles	Bringas	Linda Angélica	Licenciado en Administración	28/08/2018	2018	72001 947	lgonzalesb@unc.edu.pe
132	Hoyos	Malca	Mario Alexander	Licenciado en Administración	28/08/2018	2018	44472 335	mahoyosm@unc.edu.pe
133	Faichín	Ramírez	Erika Roxana	Licenciado en Administración	31/10/2018	2018	46813 900	erfaichinr@unc.edu.pe
134	Boñón	Fernández	Pierina Marianét	Licenciado en Administración	31/10/2018	2018	46229 551	pmbononf@unc.edu.pe
135	Llanos	Cruzado	Milton	Licenciado en Administración	31/10/2018	2018	46360 790	mllanosc2@unc.edu.pe
136	Sandobal	Huamán	Christian Ronnie	Licenciado en Administración	27/12/2018	2018	44207 864	crsandobalh@unc.edu.pe
137	Cabanillas	Terrones	Marleny Nataly	Licenciado en Administración	25/04/2019	2019	70458 416	mncabanillast12@unc.edu.pe
138	Gonzáles	Manrique	Henry Douglas	Licenciado en Administración	25/04/2019	2019	44255 671	hdgonzalesm@unc.edu.pe
139	Núñez	Vargas	Lily	Licenciado en Administración	13/08/2019	2019	47065 958	lnunezv@unc.edu.pe
140	Rubio	Cubas	Deysi Yaneth	Licenciado en Administración	13/08/2019	2019	71580 951	dyrubioc12@unc.edu.pe

141	Tanta	Chugnas	Llover Hugo	Licenciado en Administración	8/05/2019	2019	44839 972	lhtantac@unc.edu.pe
142	Gonzales	Marlo	Jose Anderson	Licenciado en Administración	8/05/2019	2019	43211 618	jgonzalesm13@unc.edu.pe
143	Hoyos	Coronel	Alexander Baldomar	Licenciado en Administración	29/10/2019	2019	46832 475	abhoyosc12@unc.edu.pe
144	Lezameta	Aliaga	Almendra Milagros	Licenciado en Administración	20/08/2019	2019	72229 865	amlezametaa@unc.edu.pe
145	Muñoz	Gálvez	Yoelí Magaly	Licenciado en Administración	20/08/2019	2019	45023 187	ymmunozg@unc.edu.pe
146	Valdivia	Tafur	Hugo Roberto	Licenciado en Administración	20/08/2019	2019	47057 116	hrvaldiviat12@unc.edu.pe
147	Castañeda	Chucchucan	Milena Lizeth	Licenciado en Administración	17/12/2019	2019	46694 300	mlcastanedac@unc.edu.pe
148	Aguilar	Villar	Mario	Licenciado en Administración	17/12/2019	2019	70027 254	maguilarrv@unc.edu.pe
149	Rojas	Sarmiento	Ana Paola	Licenciado en Administración	12/08/2020	2020	44840 781	No cuenta con el Correo Institucional
150	Llanos	Hernández	Aide	Licenciado en Administración	16/07/2021	2021	70239 685	allanosh@unc.edu.pe
151	Díaz	Huamán	Susy Janeth	Licenciado en Administración	15/01/2021	2021	77170 193	sdiazh14@unc.edu.pe
152	Mendoza	Villegas	María Alexandra	Licenciado en Administración	15/01/2021	2021	72431 679	mmendezav14@unc.edu.pe
153	Castañeda	Cacho	Merly Yanina	Licenciado en Administración	15/01/2021	2021	72212 706	mcastanedac13@unc.edu.pe
154	Abanto	Hernández	Liliana Marisol	Licenciado en Administración	15/01/2021	2021	70834 173	labantoh13@unc.edu.pe
155	Cachay	Díaz	Denis	Licenciado en Administración	13/05/2021	2021	47035 936	dcachayd@unc.edu.pe
156	Carrión	Santa Cruz	Xavier Godwin	Licenciado en Administración	15/06/2022	2022	73622 247	xcarrions@unc.edu.pe

157	Oblitas	Paredes	Wesly Raúl	Licenciado en Administración	15/06/2022	2022	47307 474	wroblitasp@unc.edu.pe
158	Zárate	Carrasco	Jeny Judith	Licenciado en Administración	13/04/2022	2022	44658 601	jjzaratec@unc.edu.pe
159	Taculí	Briones	Daysi Isabel	Licenciado en Administración	13/04/2022	2022	47648 925	No cuenta con el Correo Institucional
160	Gonzáles	Tirado	Edwin Alexander	Licenciado en Administración	13/04/2022	2022	71530 758	egonzalest@unc.edu.pe
161	Paredes	Navarro	Yenifer Noelia	Licenciado en Administración	12/08/2022	2022	74638 299	yparedesn14@unc.edu.pe
162	De La Cruz	Gonzales	Rosa Ermila	Licenciado en Administración	2/12/2022	2022	46252 178	redelacruzg12@unc.edu.pe
163	Olivera	Santa Cruz	Edwin Alex	Licenciado en Administración	29/12/2022	2022	71203 477	eoliveras14@unc.edu.pe
164	Chávez	Gutiérrez	César Javier	Licenciado en Administración	29/12/2022	2022	70211 336	cjchavezg@unc.edu.pe
165	Guerrero	Olano	Ronal	Licenciado en Administración	29/12/2022	2022	46154 952	rguerrero15@unc.edu.pe
166	Cerquín	Mosqueira	Manuel Jesús	Licenciado en Administración	29/12/2022	2022	44335 128	mjcerquinm@unc.edu.pe
167	Cueva	Chávez	Gueyza Nataly	Licenciado en Administración	11/03/2022	2022	48218 825	gcuevac13@unc.edu.pe
168	Silva	Escalante	Diana Elizabeth	Licenciado en Administración	11/03/2022	2022	73225 408	dsilvae13@unc.edu.pe
169	Quispe	Alcántara	Frank Erick	Licenciado en Administración	10/03/2023	2023	73872 515	fquispea15@unc.edu.pe
170	Zelada	Pérez	Diego Michael	Licenciado en Administración	10/03/2023	2023	76838 559	dmzeladap12@unc.edu.pe
171	Medina	Gálvez	Anibal	Licenciado en Administración	10/03/2023	2023	45372 112	amedinag@unc.edu.pe
172	Leiva	Díaz	Jhonatan Alexis	Licenciado en Administración	10/03/2023	2023	75722 515	jleivad13@unc.edu.pe

173	Mendoza	Narro	Cynthia Beatriz	Licenciado en Administración	8/05/2023	2023	70995 192	cmendozan16_1@unc.edu.pe
174	Salcedo	Silva	Javier Arturo	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	72696 864	jsalcedos14@unc.edu.pe
175	López	Díaz	Rosa Consuelo	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	70504 449	rclopezd12@unc.edu.pe
176	Ramirez	Llanos	Silvia Mariluz	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	76064 246	sramirezl14@unc.edu.pe
177	Malca	Vásquez	Cinthy Elizabeth	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	43891 728	cemalcav@unc.edu.pe
178	Pérez	Aguilar	Jair Miguel	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	71132 679	jpereza17_1@unc.edu.pe
179	Cueva	Mendoza	Denis Humberto	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	72691 794	dcuevam16_1@unc.edu.pe
180	Vargas	Guevara	Víctor César	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	46223 267	vcvargasg@unc.edu.pe
181	Llanos	Pérez	Rosa Lili	Licenciado en Administración	27/09/2023	2023	46756 003	rlllanosp12@unc.edu.pe
182	Sánchez	Márquez	Irving Dénker	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	70457 109	isanchezm15@unc.edu.pe
183	Herrera	Saenz	Samuel Porfirio	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	74162 993	sherreras13@unc.edu.pe
184	Cubas	Delgado	Dennis	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	71733 345	dcubasd@unc.edu.pe
185	Izquierdo	Mejía	Marilyn Alejandra	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	70611 093	maizquierdom12@unc.edu.pe
186	Carranza	Vigo	Dalina Araceli	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	71975 527	dacarranzav12@unc.edu.pe
187	Silva	Alva	Auber	Licenciado en Administración	21/03/2024	2024	45412 778	asilvaa@unc.edu.pe
188	Rojas	Cotrina	Miguel Angel	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	70242 025	mrojasc15@unc.edu.pe

189	Rojas	Saldaña	Richard Michael	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	72702 782	rrojass@unc.edu.pe
190	Ramos	Quiroz	Sergio Luis	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	44349 961	sramosq@unc.edu.pe
191	Martos	Guevara	Karla Xelene	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	46826 799	kxmartosg12@unc.edu. pe
192	De La Cruz	Castrejón	Wilder Alfredo	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	76317 035	wdelacruz13@unc.ed u.pe
193	Vásquez	Varas	María Fernanda	Licenciado en Administración	21/06/2024	2024	73210 592	mvasquezv16_1@unc. edu.pe
194	Suárez	Portilla	Carlos Ernesto	Licenciado en Administración	18/10/2024	2024	72197 218	csuarezp15_2@unc.ed u.pe
195	Marín	Alva	Andrea Alexa	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	73006 112	amarina17_1@unc.edu. pe
196	Idrogo	Salazar	Segundo Héctor	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	46752 684	sidrogos15_2@unc.edu .pe
197	Irigoín	Vitón	Elita Marilú	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	48006 755	eirigoinv13@unc.edu.p e
198	Molocho	Sánchez	Abel Omar	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	70205 920	amolochos15_2@unc.e du.pe
199	Sánchez	Tirado	Delsi Kelita	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	72414 045	dsanchezt14@unc.edu. pe
200	Pérez	De La Cruz	Dennis Humberto	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	72211 378	dperezd13@unc.edu.pe
201	Vásquez	Escobar	Glendi Liliana	Licenciado en Administración	12/12/2024	2024	47084 985	glvasqueze12@unc.edu .pe

<b>Egresados sin bachiller ni licenciatura</b>						
<b>Nro.</b>	<b>Apellido Paterno</b>	<b>Apellido Materno</b>	<b>Nombres</b>	<b>Año de Tramitación para obtener su grado</b>	<b>DNI</b>	<b>Correo Electrónico</b>
1	Acuña	Caruajulca	Zoyre Ivan	2024	75492796	zacunac18_2@unc.edu.pe
2	Alcantara	Vasquez	Eri Hans	2024	77299712	ealcantarav17_1@unc.edu.pe
3	Alvarado	Quispe	Jakovik	2023	75266027	jalvaradoq17_1@unc.edu.pe
4	Alvarado	Rodriguez	Angelito Nicolas	2023	70969899	aalvarador18_2@unc.edu.pe
5	Angulo	Palacios	Kely Judith	2022	74992510	kangulop15@unc.edu.pe
6	Arana	Mantilla	Cristian	2024	70286079	caranam15@unc.edu.pe
7	Benavides	Cieza	Vilma Nelly	2023	76404623	vbenavidesc15@unc.edu.pe
8	Boñon	Perez	Lorena Yaricsa	2023	72198707	lbononp15@unc.edu.pe
9	Bringas	Sanchez	Manuel Alejandro	2024	75090360	mbringass17_1@unc.edu.pe
10	Cabanillas	Castañeda	Jose Carlos	2024	40047839	jcabanillasc18_1@unc.edu.pe
11	Cabanillas	Mestanza	Sandra Geraldine	2022	72219181	scabanillasm17_1@unc.edu.pe
12	Calderon	Diaz	Angeles Mariel	2024	71776742	acalderond18_1@unc.edu.pe
13	Calderon	Rojas	Mauricio	2023	72941340	mscalderonr17_1@unc.edu.pe
14	Camacho	Saldaña	Dina Elizabeth	2022	70996139	dcamachos17_1@unc.edu.pe
15	Caruajulca	Machuca	Tatiana	2024	73867197	tcaruajulcam17_1@unc.edu.pe
16	Carlos	Regalado	Luz Danna	2023	72023409	lcarlosr18_1@unc.edu.pe

17	Carrera	Sanchez	Jose Teodoro	2024	75866684	jcarreras18_2@unc.edu.pe
18	Castrejon	Villanueva	Avelino	2020	47785338	acastrejonv15@unc.edu.pe
19	Celis	Hernandez	Gian Cristhian	2024	76522576	gcelish18_1@unc.edu.pe
20	Chavez	Valqui	Ximena Lucero	2024	70970186	xchavezv18_1@unc.edu.pe
21	Chavez	Zelada	Herlin Felipe	2024	76338002	hchavez17_1@unc.edu.pe
22	Chilon	Castope	Aracely Mayli	2023	75238204	achilonc17_1@unc.edu.pe
23	Chilon	Tacilla	Jose Wilmer	2020	75506215	jchilont15_2@unc.edu.pe
24	Cholan	Bravo	Yefer Waldir	2023	73996064	ycholanb18_1@unc.edu.pe
25	Choquehuanca	Ramos	Cesar Christian	2020	71039038	cchoquehuancar15_2@unc.edu.pe
26	Chunga	Cardenas	Gianmarco Mijail	2024	76420839	gchungac18_1@unc.edu.pe
27	Chuquimango	Linares	Jose Carlos	2024	76155961	jchuquimangoll7_1@unc.edu.pe
28	Cieza	Teran	Luis Cristian	2024	72944651	lciezat18_2@unc.edu.pe
29	Cruzado	Cusquisiban	Yoselin Yessenia	2024	74991134	ycruzadoc17_1@unc.edu.pe
30	Cubas	Cruzado	Elisa Marilin	2021	73439569	ecubasc16_1@unc.edu.pe
31	De La Cruz	Paisig	Franklin	2023	73878115	fdelacruzp16_1@unc.edu.pe
32	Ducos	Garcia	Henry Werner	2020	45325351	hducosg@unc.edu.pe
33	Gutierrez	Huaman	Jose Carlos	2022	7974191	jgutierrezh16_1@unc.edu.pe
34	Gutierrez	Pari	Davi Steve	2024	70191779	dgutierrezp15@unc.edu.pe
35	Gutierrez	Soto	Liliana	2024	47408566	lgutierrezs@unc.edu.pe
36	Hidalgo	Epiquien	Alison Indira Stephany	2020	75459069	ahidalgoe15_2@unc.edu.pe
37	Huaccha	Quispe	Jhino Edwin	2024	70549503	jhuacchaq18_2@unc.edu.pe

38	Huaccha	Quispe	Luis Fernando	2022	72494183	lhuacchaq17_1@unc.edu.pe
39	Huaman	Peregrino	Jose Eduardo	2024	70991734	jehuamanp@unc.edu.pe
40	Huaman	Romero	Yerson Ivan	2017	73462652	yihuamanr12@unc.edu.pe
41	Idrogo	Duarez	Carlos Alberto	2024	72278795	cidrogod13@unc.edu.pe
42	Ignacio	Esquen	Jose Alberto	2023	70202615	jignacioe15_2@unc.edu.pe
43	Intor	Valencia	Joel	2022	41936326	jintorv@unc.edu.pe
44	Julcamoro	Alcantara	Katty Lisbeth	2024	77131473	kjulcamoroa17_1@unc.edu.pe
45	Quispe	Teran	Carlos Alfredo	2020	72437897	cquispet15_2@unc.edu.pe
46	Leiva	Sanchez	Jose Luis	2021	71112010	jleivas16_1@unc.edu.pe
47	Lezama	Villalba	Carlos Alberto	2023	72752405	clezamav16_1@unc.edu.pe
48	Llanos	Izquierdo	Jose Carlos	2023	73270555	jllanosi18_1@unc.edu.pe
49	Llanos	Rojas	Mario Fernando	2022	73416478	mllanosr17_1@unc.edu.pe
50	Llanos	Teran	Viviana Leonor	2022	70599164	vllanost16_1@unc.edu.pe
51	Lucano	Bautista	Esly Paola	2020	73036659	elucanob15_2@unc.edu.pe
52	Lucano	Llamoctanta	Jose Luis	2024	72170051	jlucanol17_1@unc.edu.pe
53	Mendoza	Cerna	Detler	2021	73073811	dmendozac16_1@unc.edu.pe
54	Minchan	Jara	Hector Ivan	2024	75846584	hminchanj17_1@unc.edu.pe
55	Minchan	Valqui	Jahayra Felicita	2024	73335437	jminchanv17_1@unc.edu.pe
56	Ocas	Reyes	Alexis Luis	2024	70196897	aocasr15@unc.edu.pe
57	Ocas	Mendoza	Mariela Del Rosario	2024	74855205	mocasr18_2@unc.edu.pe
58	Perez	Cabanillas	Yenifer Jackeline	2022	77387376	yperezc15_2@unc.edu.pe
59	Pinto	Castro	Vanessa Kedijely	2024	71308469	vpintoc18_2@unc.edu.pe
60	Rafael	Benavides	Keila	2020	71733373	krafaelb15@unc.edu.pe
61	Ramos	Inga	Ronaldo Ramiro	2024	73530980	rramosi18_1@unc.edu.pe

62	Rodriguez	Tello	Pierre Augusto	2023	72762833	prodriguezt16_1@unc.edu.pe
63	Rojas	Huaman	Lilia Nery	2024	76618836	lrojash16_1@unc.edu.pe
64	Rubio	Verastegui	Ruth Elizabeth	2022	73493153	rrubiov17_1@unc.edu.pe
65	Ruiton	Villanueva	Silverio	2024	47835335	sruitonv18_2@unc.edu.pe
66	Ruiz	Villegas	Saida Sadit	2024	71957913	sruizv18_1@unc.edu.pe
67	Saenz	Cueva	Gonzalo Martin	2024	75359971	gsaenzc17_1@unc.edu.pe
68	Sangay	De Los Santos	Luz Esther	2020	73493903	lsangayd15@unc.edu.pe
69	Sangay	Tasilla	Luis	2020	48617252	lsangayt15_2@unc.edu.pe
70	Saucedo	Chavez	Neisser Geremias	2024	70995186	nsaucedoc18_1@unc.edu.pe
71	Saucedo	Salazar	Jhon Elvis	2024	74476554	jsaucedos17_1@unc.edu.pe
72	Segovia	Huaman	Elvis David	2023	71441238	esegoviah18_2@unc.edu.pe
73	Segura	Silva	Jorge Eduardo	2023	73259482	jseguras18_1@unc.edu.pe
74	Seminario	Ordoñez	Luis Miguel	2024	72453205	lseminario18_1@unc.edu.pe
75	Silva	Palomino	Lisbeth Aracely	2020	71033968	lsilvap15@unc.edu.pe
76	Soto	Izquierdo	Jimmy Fernando	2020	70457607	jsotoi15@unc.edu.pe
77	Spelucin	Rios	Guillermo Luis	2024	73219462	gspelucinr18_1@unc.edu.pe
78	Suarez	Prado	Diana Medaly	2024	77533307	dsuarezp15@unc.edu.pe
79	Tafur	Idrogo	Erick Ricardo	2024	76537292	etafuri17_1@unc.edu.pe
80	Tafur	Sanchez	Joel Antony	2024	72872756	jtafurs13@unc.edu.pe
81	Tingal	Tasilla	Amira Elizabeth	2024	72386628	atingalt17_1@unc.edu.pe
82	Toledo	Chilon	Willam		46874616	wtoledoc@unc.edu.pe
83	Tuesta	Saldaña	Jhon Jairo	2024	71039567	jtuestas17_1@unc.edu.pe

84	Valencia	De La Cruz	Luis Alberto	2024	74952447	lvalenciad17_1@unc.edu.pe
85	Varas	Sanchez	Marjhory Kelly	2024	71766380	mvarass18_1@unc.edu.pe
86	Vasquez	Guevara	Manuel Joiselian	2022	72872454	mvasquezg17_1@unc.edu.pe
87	Vasquez	Medina	Jean Carlos	2022	73006095	jvasquezm16_1@unc.edu.pe
88	Vasquez	Reyes	Andres Alberto	2024	74625413	avasquezr18_1@unc.edu.pe
89	Vasquez	Villanueva	Sol Mavali Estefany	2022	72362169	svasquezv17_1@unc.edu.pe
90	Vela	Llaja	Maylin Betsabe	2023	72128826	mvelal17_1@unc.edu.pe
91	Vega	Malca	Melissa Isamar	2024	70207758	mivegam12@unc.edu.pe
92	Villar	Regalado	Marvin Kenny	2022	47375666	mvillarr@unc.edu.pe
93	Yrigoin	Bustamante	Jose Ronal	2023	77675040	jyrigoinb16_1@unc.edu.pe
94	Yupanqui	Torres	Eliana Judith	2023	72836971	eyupanquit18_1@unc.edu.pe
95	Zambrano	Chilon	Alex Fernando	2024	76784077	azambranoc16_1@unc.edu.pe
96	Zelada	Quispe	Carmen Rosa	2022	77421216	czeladaq13@unc.edu.pe

**Apéndice B. Encuesta sobre el Seguimiento al Egresado de la Escuela Académico  
Profesional de Administración - UNC**

Estimados Egresados,

Es un gusto saludarlos y poder agradecerles por ser parte de nuestra comunidad universitaria. Con el objetivo de mejorar continuamente la calidad en lo que respecta a nuestra formación, les invito a participar de esta encuesta sobre el seguimiento al egresado; tanto sus experiencias como sus opiniones son fundamentales para llegar a comprender el impacto que tiene nuestra carrera en su desarrollo como profesionales. La presente encuesta consta de **seis partes**: Primer empleo; Trayectoria Profesional; Situación Laboral Actual; Coherencia entre Formación y Tipo de Empleo; Satisfacción con la Formación Recibida; Satisfacción con las Condiciones de Estudio.

Agradezco de antemano su tiempo brindado y su sinceridad al responder las preguntas.

¡Su participación es invaluable!

**1. ¿Hace cuánto tiempo usted egresó de la universidad?**

- Menos de 1 año
- 1 a 2 años
- 3 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 10 años

**Parte I: Primer empleo:**

**2. Desde que egresó, ¿Cuál fue la fecha aproximada en la que usted comenzó a laborar en su primer empleo?**

.....

**3. Por favor, indicar el medio por el cuál usted consiguió su primer empleo:**

- Contactos personales
- Medios masivos de comunicación
- Páginas especializadas (LinkedIn, Bumeran, Computrabajo, etc.)
- Otro (especificar):

**4. ¿Cuál fue el rango salarial que llegó a percibir en su primer empleo?**

- Menos del sueldo mínimo(S/.1,130.00)
- Sueldo Mínimo (S/.1,130.00)
- Entre S/.1,130.00 y S/.2,000.00
- De S/.2,000.00 a S/.3,500.00
- De S/.3,500.00 a S/.5,000.00
- Más de S/.5,000.00
- Otro (especificar):

**5. ¿Cuál es el cargo que ocupó en su primer empleo?**

.....

**6. ¿En qué sector económico laboró en su primer empleo?**

a. Primario:

- Agricultura y ganadería
- Pesca
- Minería

b. Secundario:

- Industria manufacturera
- Construcción
- Energía

c. Terciario:

- Comercio (minorista y mayorista)
- Servicios (financieros, de salud, educación, turismo, tecnología de la

información, etc.)

**7. ¿Cuál fue el tipo de organización en su primer empleo?**

- Pública
- Privada
- Organismo No Gubernamental (ONG)

**8. ¿Cuál fue el tipo de actividad que realizó en su primer empleo después que egresara de la carrera de administración?**

- Dependiente (trabajador en relación de dependencia)
- Independiente (negocio propio)

**9. Indicar la modalidad de trabajo que tuvo en su primer empleo**

- Tiempo completo
- Tiempo parcial
- Teletrabajo/Remoto

- Mixto (combinación de presencial y teletrabajo)
- Otro (especificar):

**10. ¿Cuál fue el nivel jerárquico que ocupó en su primer empleo después de egresar de la carrera de administración?**

- Alta dirección (gerente, director, etc.)
- Mediana dirección (jefe de departamento, supervisor, etc.)
- Baja dirección (coordinador, líder de equipo, etc.)
- Personal operativo (asistente, analista, etc.)
- Prácticas profesionales
- Otro (especificar):

**11. Indique el nombre de la empresa o institución donde laboró en su primer empleo.**

.....

**12. ¿Dónde se encontraba ubicado su primer empleo?**

.....

**13. Indique la condición laboral que tuvo en su primer empleo:**

- Nombrado o Planilla
- Contrato CAS
- Contrato de locación de servicios
- Contrato sujeto a Modalidad (Ocasional, Cíclico, Accidental)
- Otro (especificar):

**Parte II: Trayectoria profesional:****14. Desde que usted egresó ¿Cuántos empleos a tenido?**

- Ninguno
- 1 empleo
- 2 empleos
- 3 a 4 empleos
- Más de 4 empleos

**15. ¿Cuánto tiempo ha estado usted empleado desde que egresó de la universidad?**

- No he estado empleado
- Menos de 1 año
- 1 a 2 años
- 3 a 5 años
- Más de 5 años

**16. ¿Cuánto tiempo ha estado usted desempleado desde que egresó de la universidad?**

.....

**17. ¿Qué tipos de cargos ha llegado a ocupar a lo largo de su trayectoria profesional?**

.....

**18. ¿Ha tenido la oportunidad de trabajar en el extranjero?**

- Sí
- No

**19. ¿Ha recibido algún reconocimiento o ha alcanzado logros significativos en su trayectoria profesional desde que egresó de la universidad?, en caso de ser su respuesta afirmativa, por favor indicar en dónde y cuál fue el reconocimiento/logro.**

.....

**Parte III: Situación laboral actual:**

**20. Actualmente, ¿Se encuentra laborando?**

- Sí
- No

**21. ¿Cuánto tiempo le ha tomado encontrar su último empleo?**

- Menos de 1 mes
- 1 a 3 meses
- 4 a 6 meses
- 7 a 12 meses
- Más de 12 meses

**22. Indicar el nombre de la más reciente empresa o institución donde laboró o se encuentra laborando.**

.....

**23. Actualmente, indicar el medio por el cuál consiguió su último empleo:**

- Contactos personales
- Medios masivos de comunicación
- Páginas especializadas (LinkedIn, Bumeran, Computrabajo, etc.)
- Otro (especificar):

**24. ¿Cuál es el sector económico en el que labora(ó)?**

a. Primario:

- Agricultura y ganadería
- Pesca
- Minería

b. Secundario:

- Industria manufacturera
- Construcción
- Energía

c. Terciario:

- Comercio (minorista y mayorista)
- Servicios (financieros, de salud, educación, turismo, tecnología de la información, etc.)

**25. Actualmente, ¿Cuál es el tipo de organización de su centro laboral más reciente?**

- Pública
- Privada

- Organismo No Gubernamental (ONG)

**26. Actualmente, ¿Qué modalidad de trabajo tuvo en su centro laboral más reciente?**

- Tiempo completo
- Tiempo parcial
- Teletrabajo/Remoto
- Mixto (combinación de presencial y teletrabajo)
- Otro (especificar):

**27. Actualmente, ¿Qué tipo de actividad realiza en su empleo más reciente?**

- Dependiente (trabajador en relación de dependencia)
- Independiente (negocio propio)

**28. ¿Qué tan satisfecho(a) se siente usted con su empleo más reciente?**

- 1: Muy insatisfecho(a)
- 2: Insatisfecho(a)
- 3: Neutral
- 4: Satisfecho(a)
- 5: Muy satisfecho(a)

**29. ¿Cuál es la condición laboral que tiene en su centro de trabajo más reciente?**

- Nombrado o Planilla
- Contrato CAS

- Contrato de locación de servicios
- Contrato sujeto a Modalidad (Ocasional, Cíclico, Accidental)
- Otro (especificar):

**30. ¿Cuál es el rango salarial que usted percibe en su centro laboral más reciente?**

- Menos del sueldo mínimo (S/.1,130.00)
- Sueldo Mínimo (S/.1,130.00)
- Entre S/.1,130.00 y S/.2,000.00
- De S/.2,000.00 a S/.3,500.00
- De S/.3,500.00 a S/.5,000.00
- Más de S/.5,000.00
- Otro (especificar):

**31. Indicar en dónde se encuentra ubicado su centro laboral más reciente.**

.....

**32. Cargo que ocupa(ó) en su centro laboral más reciente.**

.....

**33. ¿Cuál es el nivel jerárquico que ocupa(ó) en su centro laboral más reciente?**

- Alta dirección (gerente, director, etc.)
- Mediana dirección (jefe de departamento, supervisor, etc.)
- Baja dirección (coordinador, líder de equipo, etc.)
- Personal operativo (asistente, analista, etc.)
- Prácticas profesionales / pasantía

- Otro (especificar):

**Parte IV: Coherencia entre formación y tipo de empleo:**

**34. ¿En qué medida considera que sus empleos que ha tenido están relacionados con el campo de estudio en la carrera de administración?**

- 1: Nada relacionado
- 2: Poco relacionado
- 3: Algo relacionado
- 4: Bastante relacionado
- 5: Totalmente relacionado

**35. Usted considera que el título facilita el ingreso al mercado laboral o es poco significativo.**

.....

**36. Considera que su formación en la carrera de administración le preparó adecuadamente para cumplir con las demandas específicas del mercado laboral en sus empleos.**

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Neutral
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

**37. Su formación le brindó la capacidad de satisfacer las exigencias laborales en cuanto a:**

- Desempeño de habilidades operativas.
- La toma de decisiones.
- Iniciativa requerida en su labor.
- Adaptación a las normas empresariales.

**Parte V: Satisfacción con la formación recibida:**

**38. ¿Cómo califica el grado de conocimiento de los profesores en la carrera de administración?**

- 1: Muy deficiente
- 2: Deficiente
- 3: Regular
- 4: Bueno
- 5: Excelente

**39. ¿Cómo evaluaría las habilidades pedagógicas de los docentes en la carrera de administración?**

- 1: Muy deficientes
- 2: Deficientes
- 3: Regulares
- 4: Buenas
- 5: Excelentes

**40. ¿Cómo describiría la relación que mantenían los docentes con los alumnos en la carrera de administración?**

- Muy cercana y de apoyo
- Cercana
- Neutral
- Lejana
- Nada accesible

**41. ¿Considera que el currículo de la E.A.P. de Administración se ajusta a las necesidades actuales del mercado laboral?**

- Sí
- No

**42. Si considera que podrían realizarse ajustes, ¿en qué aspectos cree que la escuela de Administración podría mejorar su currículo para estar más alineada con las demandas del mercado laboral? Si hay algún curso que considera que debió incluirse en su formación, por favor, sugiera cuál sería.**

.....

.....

.....

**43. ¿Cuán útil considera que ha sido la formación recibida en la carrera para su desempeño en su empleo actual?**

- 1: Nada útil
- 2: Poco útil
- 3: Moderadamente útil
- 4: Muy útil

- 5: Extremadamente útil

**Parte VI: Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios e infraestructura de la EAPAD):**

**44. ¿Cómo califica los servicios proporcionados durante su formación en la carrera de administración (por ejemplo, biblioteca, acceso a tecnología, servicios de apoyo académico)?**

- 1: Muy deficiente
- 2: Deficiente
- 3: Regular
- 4: Bueno
- 5: Excelente

**45. ¿Cómo evalúa la infraestructura de la facultad (aulas, laboratorios, espacios de estudio, etc.) en la que cursó la carrera de administración?**

- 1: Muy deficiente
- 2: Deficiente
- 3: Regular
- 4: Bueno
- 5: Excelente

## Apéndice C. Validez del instrumento

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

1. **Título de la Tesis:** “Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024”
2. **Nombre del tesista:** Lucrecia Edelmira Zelada Pereira
3. **Experto:** Paul Omar Cueva Araujo
4. **Grado Académico:** Maestría
5. **Estimado (a) experto(a):**

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la variable e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, entre otros.	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras. para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

**Opinión:** Favorable (X)      No favorable ( )

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS  
  
MSc. Ing. Paul Omar Cueva Araujo  
DIRECTOR

Cajamarca, 10 de diciembre de 2024.

.....  
Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR  
EXPERTOS**

1. **Título de la Tesis:** “Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024”
2. **Nombre del tesista:** Lucrecia Edelmira Zelada Pereira
3. **Experto:** *Peso Bertha Mendoza Esquivel*
4. **Grado Académico:** *Doctor*
5. **Estimado (a) experto(a):**

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la variable e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, entre otros.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras, para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

**Opinión:** Favorable (X)      No favorable ( )

Cajamarca, 10 de diciembre de 2024.



Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR  
EXPERTOS**

1. **Título de la Tesis:** “Diseño de Procedimientos para el Seguimiento a la Actividad Laboral y las Estrategias para Promover la Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca-2024”

2. **Nombre del tesista:** Lucrecia Edelmira Zelada Pereira

3. **Experto:** *Alexandre Lóquez Ruiz*

4. **Grado Académico:** *Doctor*

5. **Estimado (a) experto(a):**

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la variable e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, entre otros.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística.		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

**Opinión:** Favorable (X)      No favorable ( )

Cajamarca, 10 de diciembre de 2024.

  
 .....  
**Firma del experto**

### Apéndice D. Confiabilidad del instrumento

Para validar la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar el análisis estadístico mediante el cálculo del Coeficiente Omega de McDonald, empleando para este propósito el software de análisis Jamovi 2.3.

**Ítems:** P1, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P13, P14, P15, P18, P20, P21, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P33, P34, P36, P37, P38, P39, P40, P41, P43, P44, P45.

Consolidando proceso de ítems

Descripción	Número de ítems	Porcentaje
Admitidos	33	100
Destituidos	0	0
Totales	33	100

Cálculo de confiabilidad del instrumento

	$\omega$ de McDonald
Escala	0.77

De acuerdo a Campo-Arias y Oviedo (2008) la fiabilidad evaluada mediante este coeficiente se considera satisfactoria cuando los valores oscilan en el rango de 0.70 a 0.90.

**Resumen de estadística por ítem:**

ÍTEMS	OBJETOS DE ESTUDIO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. ¿Hace cuánto tiempo usted egresó de la universidad?	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2
3. Por favor, indicar el medio por el cuál usted consiguió su primer empleo.	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	2



su centro laboral más reciente?																				
27. Actualmente, ¿Qué tipo de actividad realiza en su empleo más reciente?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
28. ¿Qué tan satisfecho(a) se siente usted con su empleo más reciente?	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	3	4	3	3
29. ¿Cuál es la condición laboral que tiene en su centro de trabajo más reciente?	5	2	5	4	5	2	5	5	5	1	3	2	5	1	5	5	5	1	3	1
30. ¿Cuál es el rango salarial que usted percibe en su centro laboral más reciente?	3	3	3	4	3	2	5	1	3	3	3	1	2	3	4	3	4	2	1	2
33. ¿Cuál es el nivel jerárquico que ocupa(ó) en su centro laboral más reciente?	1	1	2	2	2	2	4	2	2	1	5	5	2	1	3	4	4	2	2	2
34. ¿En qué medida considera que sus empleos que ha tenido están relacionados con el campo de estudio en la carrera de administración?	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3
36. Considera que su formación en la carrera de administración le preparó adecuadamente para cumplir con las demandas específicas del mercado laboral en sus empleos.	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4
37. Su formación le brindó la capacidad de satisfacer las exigencias laborales en cuanto a.	4	1	1	1	2	3	4	3	1	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1
38. ¿Cómo califica el grado de conocimiento de los profesores en la carrera de administración?	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3
39. ¿Cómo evaluaría las habilidades pedagógicas de los docentes en la carrera de administración?	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3
40. ¿Cómo describiría la relación que mantenían los docentes con los alumnos en la carrera de administración?	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3

41. ¿Considera que el currículo de la E.A.P. de Administración se ajusta a las necesidades actuales del mercado laboral?	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0
43. ¿Cuán útil considera que ha sido la formación recibida en la carrera para su desempeño en su empleo actual?	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3
44. ¿Cómo califica los servicios proporcionados durante su formación en la carrera de administración (por ejemplo, biblioteca, acceso a tecnología, servicios de apoyo académico)?	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2
45. ¿Cómo evalúa la infraestructura de la facultad (aulas, laboratorios, espacios de estudio, etc.) en la que cursó la carrera de administración?	1	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2