



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Jovinkunata - Comunidad virtual de aprendizaje y
networking: una propuesta innovadora para disminuir
la brecha de habilidades y el desempleo en jóvenes con
educación superior universitaria**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Economista

Madeleine Verónica Levi Falla

**Revisor(es):
Mgtr. Harry Omar Patrón Torres**

Piura, febrero de 2021

A la memoria de José Falla Bayona, honorable patriarca de mi familia.



En agradecimiento a Madeleine Falla Moscol, mi madre, por su amor y apoyo incondicional.

A mi familia por creer siempre en mí y a Dios por acompañarme en todo momento.



Resumen

Según la Unesco, en los últimos años se observa un incremento en la matrícula universitaria en América Latina, pasando de 19.9 millones de estudiantes en 2013, a 23.3 millones en 2019. Esto podría explicarse por la estrecha relación entre este nivel de educación y el mercado laboral, sin embargo, la evidencia señala que no todos los egresados universitarios logran insertarse profesionalmente. En línea con ello, en este trabajo se brindan alternativas de solución para disminuir la brecha de habilidades en jóvenes y así aumentar sus posibilidades de inserción laboral.

Este trabajo se realizó a través de la metodología *Design Thinking*, bajo la cual se plantean soluciones innovadoras basadas en las necesidades y dolores del usuario final, quien es la pieza principal del proceso. Como primer paso, se elaboró el árbol de problemas para identificar las causas y efectos vinculados a la brecha de habilidades en egresados universitarios. A partir de ello, se realizó el mapa de empatía, donde se obtuvo información sobre las percepciones de estos, y mediante el *customer journey*, se recrearon las fases que atraviesan al postular a una oferta laboral. Finalmente, se presentaron alternativas de solución y se analizó la viabilidad de cada una de ellas, con el fin de elegir la más conveniente para el público objetivo identificado.

Del análisis de alternativas, se encontró que la creación de una comunidad de aprendizaje virtual y *networking* resulta ser la solución con mayor aceptación por los jóvenes entrevistados, puesto que además de brindar talleres virtuales, gratuitos y prácticos orientados al desarrollo de habilidades socioemocionales y técnicas, ofrece la posibilidad de generar una red laboral de contactos con base en la interacción entre los participantes y los mentores voluntarios.

Si bien “Jovinkunata” busca consolidarse como un “espacio virtual” que permita la conexión entre egresados universitarios y las demandas de contratación del mercado laboral, resulta necesario que el problema de la brecha de habilidades se atienda antes de que los jóvenes culminen su educación universitaria, lo cual podría lograrse a través de alternativas adicionales que se desarrollen en paralelo a la formación académica universitaria.

Tabla de contenido

Introducción	13
Capítulo 1 Informe de experiencia profesional	15
1.1 Experiencia profesional en Proyecta Lab	15
1.1.1 Descripción de la empresa	15
1.1.2 Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica.....	16
1.1.3 Aportes y desarrollo de experiencias.....	16
1.2 Experiencia profesional en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).....	17
1.2.1 Descripción de la institución	17
1.2.2 Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica.....	19
1.2.3 Aportes y desarrollo de experiencias.....	20
1.3 Experiencia profesional en “Finanzas en mi Colegio”	20
1.3.1 Descripción de la iniciativa.....	20
1.3.2 Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica.....	21
1.3.3 Aportes y desarrollo de experiencias.....	21
1.4 Experiencia profesional en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU.....	22
1.4.1 Descripción de la institución	22
1.4.2 Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica.....	23
1.4.3 Aportes y desarrollo de experiencias.....	24
Capítulo 2 Trabajo del módulo de Economía de la Empresa	25
2.1 Definición y contexto del problema	25
2.2 Público objetivo.....	26
2.3 Experiencia de empatía	27
2.3.1 Mapa de empatía.....	27
2.3.2 Customer journey	27
2.4 Propuesta de alternativas.....	29
2.5 Análisis y selección de alternativas	30
2.6 Diseño de solución.....	32
Conclusiones	39
Lista de referencias	41
Apéndices	43
Apéndice A. Árbol de problemas 1.....	45
Apéndice B. Árbol de problemas 2	46
Apéndice C. Mapa de empatía	47
Apéndice D. Customer Journey.....	48
Apéndice E. Mapa de red laboral de contactos.....	49

Anexos	51
Anexo 1. Constancia de experiencia laboral – Proyecta Lab.....	53
Anexo 2. Constancia de experiencia laboral – Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Oficina Descentralizada de Piura (ODP)	54
Anexo 3. Constancia de experiencia laboral – Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Oficina Descentralizada de Arequipa (ODA)	55
Anexo 4. Contrato Consultoría “Monitoreo del programa Finanzas en mi colegio”	56
Anexo 5. Ordenes de Servicio – Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)	57



Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de Proyecta Lab.....	15
Figura 2. Organigrama de SBS	18
Figura 3. Organigrama de SACMIF.....	19
Figura 4. Organigrama de Sunedu	22
Figura 5. Estrategia de reclutamiento de mentores JVK para segundo programa.....	36



Introducción

Según el Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en los últimos años se ha observado un incremento en la matrícula universitaria en América Latina, pasando de 19.9 millones de estudiantes en 2013, a 23.3 millones en 2019 (Unesco, 2020). Esto podría explicarse por la estrecha relación entre este nivel de educación y el mercado laboral, sin embargo, las altas tasas de desempleo en egresados universitarios en Perú (Sunedu, 2020), podrían evidenciar que contar con este nivel educativo no garantiza una exitosa inserción laboral. Al respecto, se identificó que la escasez de habilidades socioemocionales y técnicas en los postulantes es uno de los problemas principales a los que se enfrentan los empleadores peruanos al momento de decidir la contratación de su personal (Novella et al., 2019).

A partir de ello, a través de la metodología *Design Thinking*, se presenta la creación de una comunidad de aprendizaje virtual y *networking*, denominada “Jovinkunata” (“joven” en quechua) como alternativa de solución. Esta iniciativa pretende convertirse en un “espacio” donde los jóvenes puedan desarrollar y potenciar sus habilidades técnicas y socioemocionales a través de talleres prácticos, con acompañamiento y orientación en temas vinculados a su inserción laboral. Asimismo, busca generar una red laboral de contactos a partir de la interacción entre los participantes de distintas ciudades y los mentores “JVK”, capacitadores voluntarios que cuentan con experiencia laboral en sus respectivas áreas de conocimiento. Así, Jovinkunata busca consolidarse como un “puente” entre el sistema educativo universitario y las demandas de contratación del sector productivo, preparando a sus participantes para la vida laboral.

En línea con lo anterior, la estructura del presente trabajo se divide en dos capítulos. El primero contiene el informe de experiencia profesional de la autora, mientras que en el segundo, se muestra el desarrollo del trabajo aplicado del módulo de Economía de la Empresa, que incluye el diseño de la solución, orientada a solucionar el problema previamente identificado.

Capítulo 1 Informe de experiencia profesional

El presente capítulo tiene como objetivo detallar la experiencia profesional adquirida por la autora desde abril de 2016 hasta la actualidad. En el marco de ello, se presentará una breve descripción de cada institución, las actividades realizadas en éstas, los aportes brindados y experiencias recabadas al finalizar cada experiencia.

1.1 Experiencia profesional en Proyecta Lab

1.1.1 Descripción de la empresa

Proyecta Lab es una consultora en investigación y gerencia, especializada en la formulación, gestión y evaluación de proyectos, así como en el desarrollo de consultorías relacionadas a las áreas de educación, economía, salud y ciencias políticas, tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, se autodefine como un laboratorio de innovación y soluciones, identificadora de temas emergentes, con un equipo de trabajo multidisciplinario que apuesta por la formación continua (Proyecta Lab, 2020a).

Proyecta Lab se visualiza como una entidad capaz de formular las preguntas adecuadas para resolver las necesidades del mundo postmoderno, a través del análisis prospectivo y pensamiento estratégico (Proyecta Lab, 2020b). Con la finalidad de cumplir con esta misión, ha descentralizado sus servicios en ocho áreas, las cuales se muestran en la figura 1.

Figura 1

Organigrama de Proyecta Lab



Nota. Proyecta Lab (2020c). Fuente propia.

La constancia recibida por las funciones realizadas en Proyecta Lab se presenta en el Anexo A.

1.1.2 Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica

En línea con lo anterior, la autora se desempeñó como Asistente de Investigación y Gerencia en el área de *Project Management Lab*, desde abril de 2016 hasta mayo de 2017. Durante este periodo, se realizaron las siguientes actividades generales: (a) elaboración de expedientes técnicos siguiendo el reglamento de SINEACE para la posterior postulación a consultorías, (b) análisis y manejo de bases de datos relacionadas a temas sociales, utilizadas en artículos académicos y consultorías a nivel nacional, y (c) elaboración de los informes con los resultados de las consultorías y presentación de propuestas de mejora vinculadas a las mismas.

Adicionalmente, la autora participó en dos consultorías relacionadas al sector salud: “Plan Nacional Concertado de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud PLANDES 2016-2021” y “Estudio Biosociodemográfico y Análisis de la Oferta y la Demanda del Proceso de Rehabilitación Social y Profesional de la Población con Discapacidad Asegurada por Essalud”. En ambos proyectos, se recopiló información cualitativa y cuantitativa a través de la elaboración y ejecución de encuestas, entrevistas y grupos focales, instrumentos que fueron validados por el grupo objetivo pertinente a cada consultoría.

Específicamente para el segundo estudio, la autora formó parte del equipo encargado de identificar y cuantificar la población asegurada con discapacidad por grupo étnico, tipo y grado de discapacidad en Lima y Arequipa. Debido a que se encontró una brecha entre la oferta y demanda de servicios de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad en Essalud, se plantearon algunas recomendaciones relacionadas a la mejora de los procesos, a la inversión en infraestructura adecuada y al fortalecimiento de la política de Recursos Humanos en Salud en los Centros Especializados de Rehabilitación Profesional y Social (CERPS) de Essalud.

Respecto al impacto de la formación académica del programa académico de Economía en esta experiencia profesional, la autora utilizó los conocimientos adquiridos en Estadística para contribuir al diseño de la metodología bajo la cual se realizarían las encuestas de los estudios. Por otro lado, la base teórica en Microeconomía le permitieron analizar las brechas existentes entre la oferta y demanda de servicios en Essalud y proponer alternativas de solución que optimizarían la experiencia de las personas con discapacidad.

1.1.3 Aportes y desarrollo de experiencias

A partir de lo aprendido en la Universidad de Piura, la autora pudo desarrollar los siguientes aspectos a lo largo de su experiencia profesional:

1.1.3.1 Capacidad de gestión de recursos. Al desempeñarse como asistente de gestión e investigación, la autora pudo desempeñarse como coordinadora general de los equipos encargados de la revisión de literatura, diseño de la metodología, análisis de brechas y logística. Asimismo, se encargó de la contratación de los encuestadores, analistas y consultores externos que contribuyeron a la elaboración de los entregables de cada consultoría. Si bien esta primera oportunidad representó todo un reto, se logró culminar exitosamente y con resultados interesantes.

1.2 Experiencia profesional en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)

1.2.1 Descripción de la institución

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) es el organismo autónomo encargado de la regulación y supervisión de los sistemas financiero, de seguros, privado de pensiones (SPP) y cooperativo (COOPAC). Además, se encarga de la prevención y detección del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo. En línea con lo anterior, la SBS tiene como objetivo preservar los intereses y derechos de los ahorristas, de los asegurados y de los afiliados al SPP, preservando la estabilidad e integridad financiera y una adecuada conducta de mercado de los sistemas previamente mencionados (SBS, 2020a). Asimismo, desde el 2006, la SBS impulsa la educación e inclusión financiera en el país, con base en el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional firmado con el Ministerio de Educación y mediante programas de cultura financiera dirigidos a diferentes públicos objetivos (SBS, 2020b).

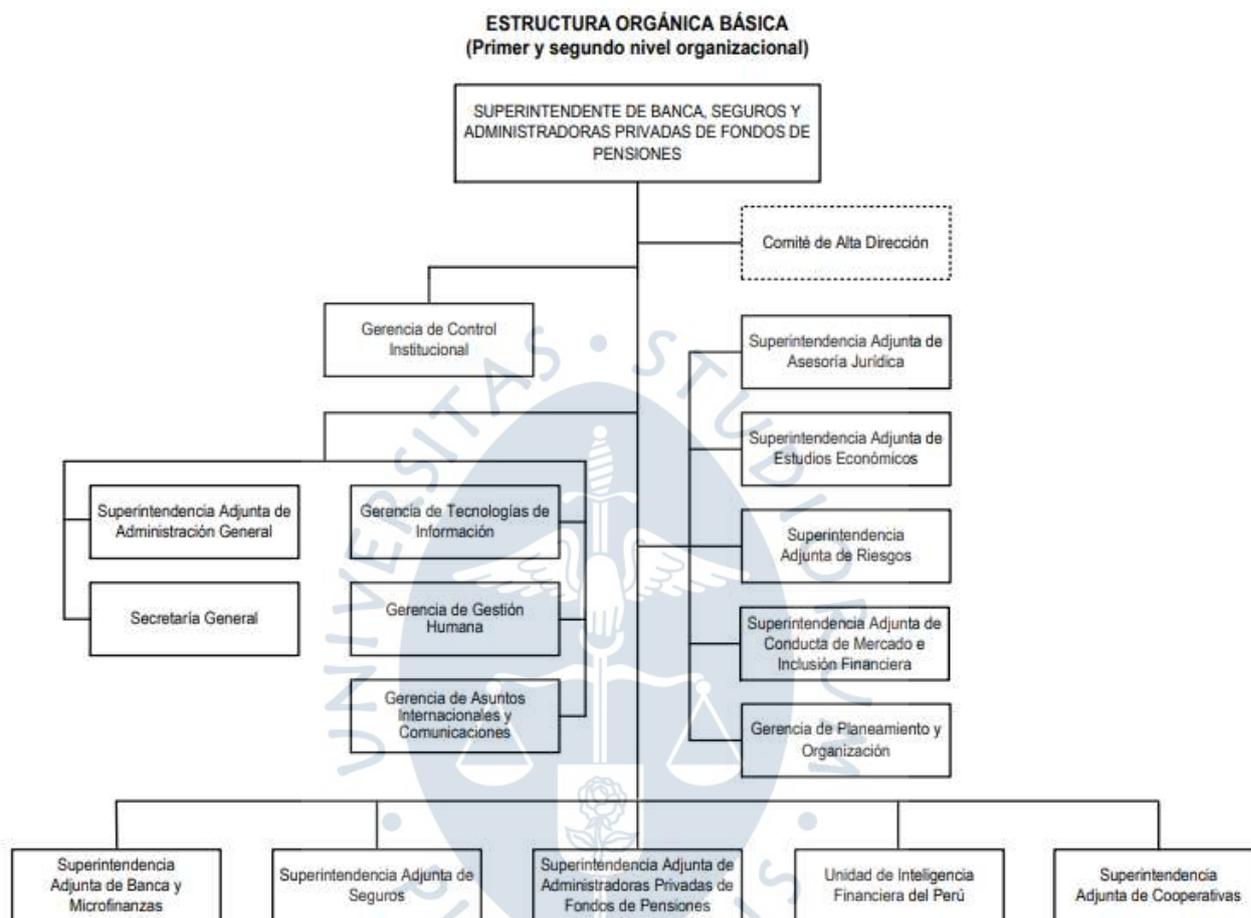
La estructura orgánica básica de la SBS se encuentra conformada de la siguiente manera: (a) Superintendente de la SBS, (b) Comité de Alta Dirección, (c) Gerencia de Control Institucional, (d) cinco órganos de línea, (e) cinco órganos de asesoría y (f) cinco órganos de apoyo. Considerando la finalidad del presente informe, a continuación, se detallarán las funciones del órgano de asesoría Superintendencia Adjunta de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera (SACMIF) y del Departamento de Servicios Descentralizados (DSD), siendo esta última una de las unidades organizativas dependientes de SACMIF y que tiene a su cargo, a su vez, a la Oficina Descentralizada de Piura (ODP), sede donde la autora desarrolló sus prácticas profesionales. Para mayor detalle, se puede observar el organigrama de la institución y de SACMIF en la figura 2 y 3, respectivamente.

Cabe resaltar que la SBS ha descentralizado sus servicios y que actualmente tiene presencia en dieciséis regiones, incluyendo su sede principal en Lima. La autora ingresó a laborar en dos de las oficinas descentralizadas en periodos no consecutivos. Así, desarrolló sus prácticas profesionales en la Oficina Descentralizada de Piura (ODP) y se desempeñó como Analista Regional de Educación

Financiera en la Oficina Descentralizada de Arequipa (ODA). En el siguiente apartado se describen las funciones asociadas a cada experiencia profesional.

Figura 2

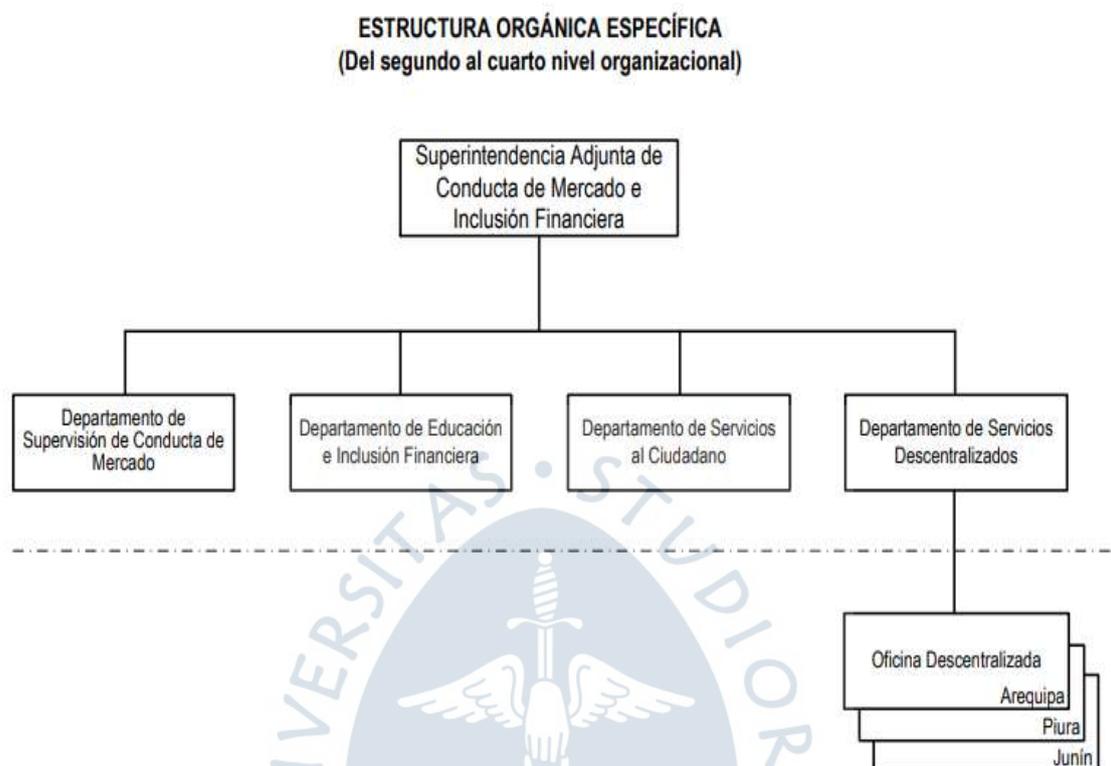
Organigrama de SBS



Nota. Resolución SBS N° 6175-2019.

Figura 3

Organigrama de SACMIF



Nota. Resolución SBS N° 6175-2019.

1.2.2 **Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica**

Desde julio de 2018, la autora formó parte del área de Educación Financiera de la Oficina Descentralizada de Piura como practicante profesional, teniendo como función principal el diseño, organización y dictado de los programas de educación financiera y difusión de servicios de la SBS a distintos públicos objetivo (niños, jóvenes, adultos, adultos mayores y población vulnerable) en el ámbito de influencia de zona macro norte. Por otro lado, brindó orientación a ciudadanos en la Plataforma de Atención al Usuario en temas relacionados a los Sistemas Financiero, Privado de Pensiones y de Seguros por el canal presencial y call-center.

Posteriormente, en noviembre de 2019, la autora fue contratada como Analista Regional de Educación Financiera en la Oficina Descentralizada de Arequipa por un periodo fijo de cuatro meses. Durante este periodo, se encargó de la organización y gestión de capacitaciones sobre finanzas personales a diversos públicos de la macro región sur, aunque la mayoría de sus actividades se enfocaron en el dictado de talleres didácticos para las señoras de los Comedores Populares en el marco del Programa Conjunto de Educación Financiera organizado por MIDIS (PCA) y SBS en temas

relacionados a presupuesto; manejo de finanzas a nivel individual, familiar y comedores populares; productos financieros y la importancia del ahorro. Más adelante, brindó apoyo al Departamento de Educación e Inclusión Financiera (DEIF) de la SBS en la ejecución de grupos focales para la identificación de expectativas y percepciones de este público objetivo con relación al Programa Conjunto de Educación Financiera previamente mencionado.

1.2.3 Aportes y desarrollo de experiencias

A partir de lo aprendido en la Universidad de Piura, la autora pudo desarrollar las siguientes competencias a lo largo de su experiencia profesional:

1.2.3.1 Capacidad de innovación. Una de las iniciativas en las que la autora participó fue en el diseño y ejecución de grupos focales y entrevistas para la identificación de necesidades y problemática de los distintos grupo objetivo de la región con el fin de mejorar la focalización de las actividades realizadas y adaptar los contenidos de educación financiera a la casuística local. Además, propuso una nueva metodología y estructura de material educativo y didáctico presente en las exposiciones de los programas de Educación Financiera para diversos públicos objetivo de la región.

1.2.3.2 Diseño y gestión de indicadores. Durante el periodo de prácticas profesionales, la autora se enfocó en el análisis y manejo de las estadísticas y gestión de indicadores del área de Educación Financiera y la Plataforma de Orientación al Ciudadano de la Oficina Descentralizada de Piura para posterior redacción de informes trimestrales. Asimismo, se encargó del análisis de información financiera recabada del Sistema Corporativo (SISCOR) y de las bases de datos de la SBS para la posterior elaboración de estadística referente a los productos ofertados por los sistemas financiero, privado de pensiones y de seguros en la región norte.

1.2.3.3 Gestión de alianzas estratégicas. Otro de los aportes de la autora a la ODP consistió en la identificación de públicos objetivos vulnerables y la adaptación del contenido de los talleres a las necesidades, preocupaciones y experiencias de estos. En ese sentido, se logró coordinar la capacitación de todos los jóvenes del programa Beca 18 en Piura en alianza con Pronabec - SBS en temas relacionados a la elaboración y gestión del presupuesto personal, cuentas de ahorro, tarjetas de débito, transacciones a través del cajero automático y prevención ante fraudes.

1.3 Experiencia profesional en “Finanzas en mi Colegio”

1.3.1 Descripción de la iniciativa

“Finanzas en mi colegio” (FEMC) nace en 2016 como producto de una alianza pública-privada entre el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fundación de Cajas

Alemanas y Cefi de Asbanc. Su objetivo es impulsar la enseñanza de la educación financiera en las instituciones educativas públicas del nivel secundario a través de la inserción de conceptos financieros en la currícula escolar, para así lograr que los estudiantes aprendan sobre el adecuado uso de los recursos económicos, la importancia de tener metas de ahorro, deberes y derechos de los usuarios financieros, la relevancia de los seguros, entre otros.

Para lograr ello, el programa brinda capacitaciones presenciales y virtuales y desarrolla recursos educativos para docentes y estudiantes de educación secundaria. Su ejecución se divide en cuatro fases: distribución de materiales, capacitación docente, monitoreo, evaluación cualitativa y una evaluación de impacto aleatorizada. Desde su creación, ha capacitado a 101,040 estudiantes y a 1,022 docentes del nivel secundario pertenecientes a 180 colegios públicos (APESEG, 2020).

1.3.2 *Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica*

La autora participó como capacitadora del programa cuando todavía laboraba en la Oficina Descentralizada de Piura de la SBS, lo cual le permitió, una vez culminadas sus prácticas profesionales, realizar el monitoreo del proyecto en la región Piura. Dentro de sus funciones se encontraban la organización y distribución de material educativo (cuadernos del estudiante y guía docente) a cada una de las treinta instituciones educativas urbanas y rurales elegidas como muestra por medio de llamadas y/o visitas. Asimismo, estuvo presente en la aplicación de contenidos financieros en aula para monitorear el dictado de las sesiones y levantar información relevante del proyecto. Posteriormente, procesó y analizó los datos recabados para la elaboración de informes intermedios y finales con los resultados de la consultoría.

1.3.3 *Aportes y desarrollo de experiencias*

A partir de lo aprendido en la Universidad de Piura y su experiencia previa en la SBS, la autora pudo desarrollar las siguientes competencias a lo largo de esta experiencia profesional:

1.3.3.1 Proactividad en el trabajo de campo. En varios de los colegios en donde se aplicó la intervención, la autora pudo brindar orientación y asesoría a los docentes y especialistas participantes del proyecto en los temas pertinentes a los sistemas Financiero, Seguros y Privado de Pensiones con relación a los contenidos de los materiales facilitados y/o dictados en el programa. A partir de ello, identificó las limitaciones y oportunidades de mejora en el proyecto y las incluyó en el informe final con la finalidad de que estas puedan incorporarse en las siguientes versiones a nivel nacional.

1.4 Experiencia profesional en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU

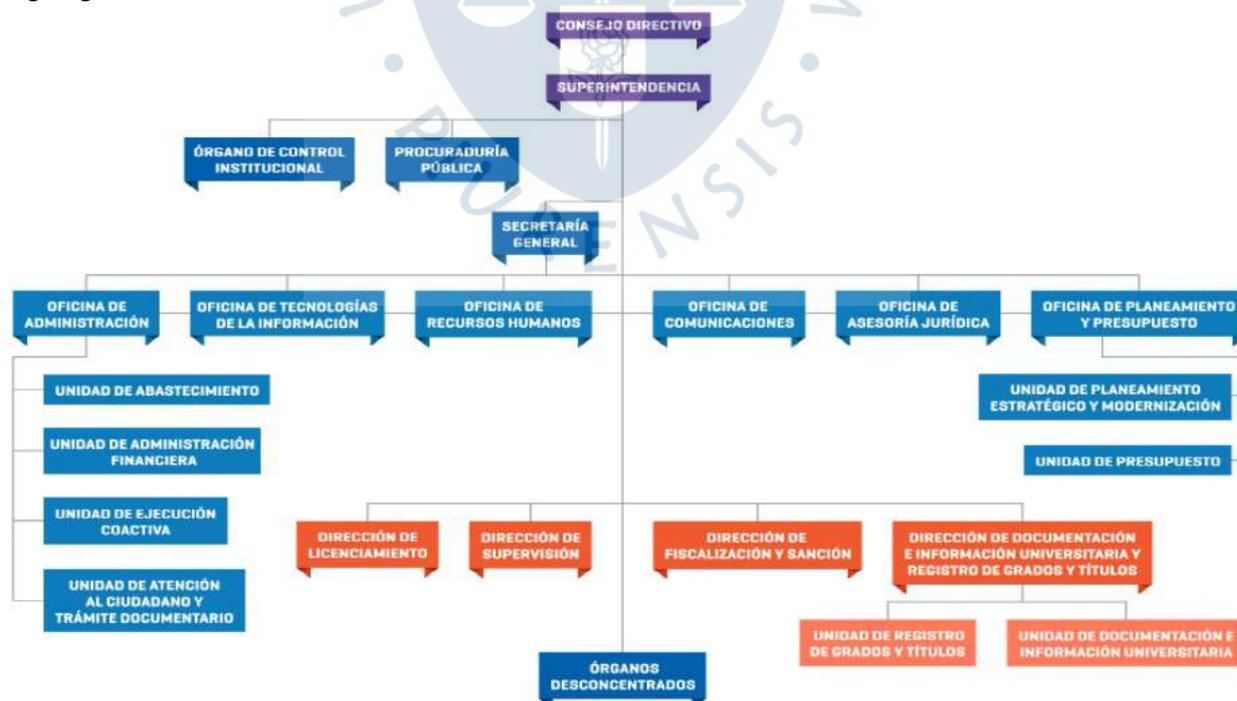
1.4.1 Descripción de la institución

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) es el organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Educación, responsable del licenciamiento para ofrecer el servicio educativo superior universitario y de la supervisión de la calidad del mismo, incluyendo aquellas instituciones que se encuentran facultadas a otorgar grados y títulos. Asimismo, fiscaliza si los recursos públicos y beneficios otorgados por el marco legal a las universidades, han sido destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad. Por otro lado, administra el Registro Nacional de Grados y Títulos, con la finalidad de brindar seguridad jurídica de la información que se encuentra en éste y garantizar su autenticidad (Ley Universitaria, 2014).

La estructura orgánica básica de la Sunedu se encuentra dividida de la siguiente manera: (a) Alta Dirección, (b) órganos de administración interna y (c) órganos de línea. Cabe resaltar que la Alta Dirección se encuentra conformada por el Consejo Directivo, el Superintendente y el Secretario General. Adicionalmente, cuenta con una Procuraduría Pública y una Oficina de Ejecución Coactiva. Para mayor detalle, se puede observar el organigrama de la institución en la figura 4.

Figura 4

Organigrama de Sunedu



Nota. Sunedu (s.f.).

Considerando la finalidad del presente informe, a continuación, se detallarán las funciones de la Dirección de Licenciamiento (en adelante, Dilic), órgano de línea en el que la autora viene trabajando desde agosto de 2019. Esta dirección es la encargada de dirigir, coordinar y ejecutar el proceso de creación y licenciamiento para el servicio universitario. Entre sus funciones destacan la formulación y propuesta de las condiciones básicas de calidad (CBC) del servicio educativo exigibles para la aprobación o denegatoria de la creación y funcionamiento de las universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudio conducentes a grados y títulos; y en el marco de ello, la conducción del mencionado proceso (ROF, 2014).

1.4.2 *Fundamentación y análisis de la contribución de la formación académica*

La autora participó en el proceso de Solicitud de Licenciamiento Institucional (en adelante, SLI) como evaluadora de la Condición Básica de Calidad “Líneas de Investigación” (en adelante, CBC IV), la cual se encuentra conformada por ocho indicadores vinculados a la promoción, difusión, financiamiento y desarrollo de la investigación en la comunidad universitaria. A partir de ello, se encargó de la revisión de los documentos remitidos por las instituciones de educación superior universitaria, a fin de evaluar si cumplían con lo establecido en la Resolución de Superintendencia N° 0054-2017-SUNEDU que les permitiera obtener la Licencia Institucional. Al respecto es preciso resaltar que este análisis de indicadores se realizó bajo los criterios de coherencia, consistencia, pertinencia y sostenibilidad.

Una vez que concluyó este proceso, la autora pasó a evaluar las Solicitudes de Modificatoria de Licencia Institucional (en adelante, SMLI), a través de las cuales las universidades licenciadas pueden solicitar la aprobación de programas de pregrado o posgrado adicionales a los que fueron autorizados en el licenciamiento. Este proceso también aplica en caso las instituciones quieran crear nuevas filiales, locales o cambiar la denominación de algún programa licenciado. En esta oportunidad, la autora se encargó de analizar el Requisito 14, relacionado a la justificación de la creación de nuevos programas según la demanda laboral y educativa, y el Requisito 32, vinculado al desarrollo de las líneas de investigación. La evaluación de las SMLI se realizó considerando los criterios generales utilizados en la SLI y cuatro adicionales, específicos para el proceso vigente: capacidad de gestión, compromiso institucional, experiencia académica y modelo universitario.

A partir de lo aprendido en los cursos de Microeconomía, la autora pudo evaluar aspectos relacionados al Requisito 14, como la identificación del público objetivo, demanda y oferta educativa, y demanda y oferta laboral para los nuevos programas pendientes de aprobación. En línea con ello, los cursos de Estadística le permitieron analizar la metodología de los instrumentos cuantitativos y

cualitativos utilizados en los estudios de mercado remitidos por las universidades. Asimismo, para la evaluación del Requisito 32, se utilizaron los conocimientos adquiridos en Finanzas para analizar los presupuestos destinados al desarrollo de la investigación, las proyecciones en las nuevas filiales y la viabilidad de las estrategias y actividades propuestas en el Plan Estratégico Institucional de cada institución.

1.4.3 Aportes y desarrollo de experiencias

A partir de lo aprendido en la Universidad de Piura, la autora pudo desarrollar las siguientes competencias a lo largo de su experiencia profesional:

1.4.3.1 Coordinación inter-equipo. En el proceso de Licencia Institucional y Modificación de Licencia, la autora participó en un equipo multidisciplinario responsable de la evaluación del requisito 14 y la CBC IV, considerando aspectos relacionados a la malla curricular, capacidad institucional, proyectos y recursos en investigación, docentes investigadores y actores estratégicos de las universidades para la creación de nuevas filiales y programas conducentes a grados y títulos. De esta manera, se sumaron los esfuerzos para contribuir a la reforma universitaria.

1.4.3.2 Capacidad analítica. A lo largo de la experiencia en Sunedu, la autora ha ampliado su capacidad de análisis al evaluar documentos institucionales, de planificación y financiamiento remitidos por las universidades en proceso de licenciamiento y modificación de licencia. Este ejercicio le permitió contrastar esta información con lo establecido en los documentos normativos de Sunedu y finalmente, emitir informes técnicos con veredictos orientados a la aprobación o denegatoria de solicitudes de licenciamiento.

Capítulo 2 Trabajo del módulo de Economía de la Empresa

2.1 Definición y contexto del problema

La educación es, sin duda, uno de los pilares para el desarrollo económico y productivo de un país, puesto que no solo implica generación de capital humano, sino que, a su vez, permite aumentar los niveles de productividad, mayores ingresos a nivel individual y agregado, y mejoras en la calidad de vida de sus ciudadanos. En línea con ello, según la Unesco (2020), en los últimos años se ha observado un incremento en la matrícula universitaria en América Latina, puesto que, el número de estudiantes pasó de 19.9 millones en 2013, a 23.3 millones en 2019, lo cual podría explicarse por la estrecha relación entre este nivel de educación y el mercado laboral.

No obstante, la evidencia señala que existe una desconexión entre ambos sectores, puesto que no todos los jóvenes que culminan la educación superior universitaria logran insertarse profesionalmente. En línea con ello, por el lado de la oferta laboral, se observa que la tasa de egresados desempleados con educación superior universitaria completa de 21 a 35 años ha incrementado de 6.7% en 2012, a 8.8% en 2018 (Sunedu, 2020). Asimismo, se encontró que las tasas de desempleo en este grupo objetivo no varían significativamente entre egresados de universidades públicas, privadas asociativas o privadas societarias, lo cual podría indicar que este problema es generalizado y que no depende del tipo de gestión universitaria.

Si bien existe amplia literatura que podría explicar las causas del desempleo en jóvenes, se identificó que una de ellas se encuentra relacionada a la generación de capital humano y por tanto, al sistema educativo universitario. Al respecto, se encontró que el 86% de las empresas en Perú tuvieron problemas al contratar personal debido a su escasez (Produce, 2017). Por otro lado, conforme al estudio Escasez de Talento 2020 de Manpower Group, los empleadores peruanos reportaron un nivel de dificultad que oscila entre el 53% y 55% para encontrar las habilidades que necesitan en los postulantes a sus empresas. Adicionalmente, la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018 indicó que la escasez de habilidades socioemocionales en los postulantes es una de las causas principales por las cuales es difícil cubrir una vacante, tal es así, que este problema se encuentra en siete de cada diez de estas. Cabe resaltar que esta tendencia se mantiene en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Por otra parte, a través de la Encuesta de Demanda Ocupacional 2019, se identificó que entre las principales competencias demandadas por las empresas en postulantes de 18 a 29 años se encuentran la responsabilidad (97.8%), trabajo en equipo (77.7%), proactividad (59%), comunicación eficaz (48.3%), entre otras. Es decir, el sector productivo resalta la importancia de las habilidades socioemocionales al momento de decidir la contratación de su personal.

Considerando lo previamente descrito, la autora se enfocó en proponer alternativas, a través de la metodología *Design Thinking*, que contemplen la implementación de “puentes” o “entornos”, que permitan articular el sistema educativo universitario con el sector productivo, a través del desarrollo de habilidades socioemocionales y técnicas que no se aprenden en la universidad y que se ajustan a las necesidades actuales del mercado laboral. Asimismo, se plantea generar una red laboral de contactos a través de la interacción entre los jóvenes y los capacitadores, a fin de que pueda ser utilizada como un sistema de referencia, soporte y difusión de ofertas laborales.

Finalmente, es preciso agregar que el análisis completo de las causas y consecuencias vinculadas al desempleo y la brecha de habilidades en jóvenes con educación superior universitaria se presentan en los Apéndice A y Apéndice B, respectivamente.

2.2 Público objetivo

El público objetivo al que está dirigida esta iniciativa está conformado por jóvenes con edades comprendidas entre 21 y 25 años, que se encuentren cursando los últimos ciclos de educación superior universitaria o que recientemente hayan egresado y que, además, se encuentren buscando trabajo, ya sea bajo la modalidad de prácticas pre-profesionales, prácticas profesionales o experiencias laborales posteriores a estas. Asimismo, se consideró aquellos jóvenes que cuentan con un nivel de conectividad a internet que les permita visualizar contenido en redes sociales o participar en talleres virtuales a través de plataformas como *Zoom* o *Meet*.

Adicionalmente, es preciso comentar que esta propuesta se diseñó inicialmente para jóvenes de programas académicos relacionados a ciencias económicas y empresariales; sin embargo, a partir de entrevistas a otros usuarios, se identificó que alumnos correspondientes a otras áreas, como ciencias de la salud, ingeniería y ciencias jurídicas, también comparten la necesidad de desarrollar sus habilidades y competencias para aumentar sus posibilidades de insertarse laboralmente. Con relación a ello, se plantea expandir la aplicación de esta iniciativa en un segundo momento hacia jóvenes de otras facultades.

En ese sentido, con la finalidad de recabar información relevante sobre las necesidades y dolores de este público objetivo respecto al problema identificado, se entrevistó a diez jóvenes de las ciudades Piura y Lima. En la siguiente sección, se describe en detalle los resultados de esta exploración de experiencias, así como el mapa de empatía y el *customer journey* de algunos usuarios. Las figuras vinculadas a estas técnicas se presentan en el Apéndice C y Apéndice D, respectivamente.

2.3 Experiencia de empatía

2.3.1 Mapa de empatía

El mapa de empatía se desarrolló tomando como referencia a Mario, un joven de 23 años quien ha culminado sus estudios en Administración de Empresas en la Universidad de Piura (UDEP) hace un año. Desde entonces, ha postulado a varias ofertas laborales a través de diversas plataformas o bolsas de trabajo, pero hasta ahora no ha tenido éxito.

Actualmente, vive con sus padres en Piura y aunque ellos no le presionan, se siente desanimado porque es el único de sus hermanos que todavía no trabaja. Además, siente que se está quedando atrás en comparación con sus amigos que ya consiguieron trabajo, puesto que a veces le invitan a salir al cine o a cenar y él no tiene dinero para cubrir ese tipo de gastos. Ellos participaron en actividades extracurriculares cuando estaban en la universidad y los contactos y la experiencia obtenida en estas les permitieron obtener mayores oportunidades laborales.

Lo que más le causa frustración es que en las pocas veces que ha podido llegar a la fase de entrevista personal, nunca ha recibido una respuesta o *feedback* después de ésta por parte del reclutador, por lo que no sabe si no consigue el trabajo porque no cuenta con mucha experiencia o porque no cumple con alguno de los requisitos del empleo. Algunos de sus amigos le han comentado que seguramente le pasa eso porque el puesto al que aplicaba “ya tenía nombre y apellido” y lo llamaron solo como “relleno”. Mario piensa que quizá le falta desarrollar algunas habilidades blandas, algo que no le enseñaron a lo largo de su carrera universitaria, pues a veces “se queda en blanco” cuando habla con los reclutadores y se traba al responder preguntas en general.

Por otro lado, si bien al inicio adaptaba su *Currículum Vitae* según el tipo de trabajo al que postulaba, ahora se siente tan desmotivado y ansioso que ha llegado incluso a postular a más de cinco trabajos en un día con un mismo formato de hoja de vida. Esta situación se complicó aún más con la repentina crisis económica, social y sanitaria que generó la pandemia Covid-19 dentro del desarrollo productivo de las empresas y es por ello que últimamente ha empezado a postular a trabajos que no se encuentran relacionados a su programa académico y que incluso no son de su total interés.

2.3.2 Customer journey

Para realizar el *customer journey* se tomó como referencia a Vanessa, una joven de 22 años que se encuentra en octavo ciclo del programa académico Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional de Piura (UNP). No tiene experiencia laboral relacionada a su carrera, pero desde el año

pasado brinda clases de música a niños y niñas para poder obtener ingresos y pagar sus gastos personales. Hace algunas semanas, su papá le pasó una oferta laboral en la que solicitaban alumnos de últimos ciclos de carreras relacionadas a las finanzas. Al ver que contaba con las habilidades técnicas y blandas que requerían para el puesto, Vanessa postuló para probar suerte, incluyendo en su *Currículum Vitae* su experiencia como profesora de violín.

Días después, recibió la llamada de la empresa a la que postuló, comentándole que había quedado seleccionada para la siguiente fase del proceso. Esa misma noche, buscó información sobre la empresa y sobre las preguntas típicas que realizan en las entrevistas laborales. Al día siguiente, acudió al lugar acordado 15 minutos antes de la hora señalada y se encontró con algunos conocidos que estudiaban con ella en la universidad. Al contrario de lo que Vanessa pensaba, el turno de la entrevista no fue por orden de llegada, sino por grupos pre-determinados. Esto le incomodó mucho, porque había gastado en taxi para llegar con antelación y esperaba ser una de las primeras en ser atendidas. Algunos llegaron incluso después de ella y pasaron primero a la sala de entrevistas. Después del segundo grupo, finalmente le tocó su turno e ingresó junto con otros cinco jóvenes, dentro de los cuales se encontraba su amiga Juli.

Los reclutadores les explicaron amablemente que debían presentarse ante ellos, comentando sus datos personales, su experiencia previa y sus pasatiempos. Vanessa escuchó atentamente a sus colegas y cuando llegó la oportunidad de Juli, vio que ella hablaba muy rápido y se trababa con ciertas palabras. Luego, sintió “vergüenza ajena” cuando otro joven habló duramente sobre su anterior jefe, pues la noche anterior había leído que ese era uno de los más grandes errores de los postulantes.

Cuando llegó su turno, Vanessa comentó que había participado en voluntariados en la universidad y que le gustaba enseñar música a niños. Los reclutadores le hicieron un par de preguntas y ella siente que, aunque respondió con sus propias palabras, lo hizo con mucha seguridad. Luego, en la segunda parte de la entrevista, les explicaron que debían trabajar en equipos para encontrar la solución a un problema. Vanessa notó que no todos participaban en la dinámica, a pesar de que los reclutadores estaban observando y tomando apuntes de todo. Finalmente, les agradecieron por su tiempo y les dijeron que les llamarían en caso pasaran a la tercera fase del proceso de selección.

Una semana y media después, Vanessa recibió un correo a través del cual le comunicaron que había sido elegida para el puesto y que en el transcurso de los siguientes días tendría una charla de inducción a cargo del área de recursos humanos de la empresa. Al instante, llamó a sus amigos para compartir la noticia y ellos le contaron que Juli, su amiga, no recibió ningún mensaje de los

reclutadores. Vanessa piensa que al igual que a ella, deberían comunicarse con los jóvenes que no cumplían con el perfil buscado para que puedan recibir una retroalimentación sobre las razones por las cuales no los contrataron.

El siguiente lunes, conforme a lo indicado, sostuvo la reunión con Sara, la especialista de recursos humanos de la empresa. Si bien Sara le explicó amablemente que tenía que sacar su RUC para poder generar recibo por honorarios, Vanessa se sintió un poco aturdida con toda la información recibida. Tampoco sabía cuál era la diferencia entre una cuenta de ahorros “normal” y una cuenta “sueldo”, porque nunca había abierto una; sin embargo, luego de la entrevista consultó con uno de sus amigos para tener todo listo cuando ingrese a trabajar.

2.4 Propuesta de alternativas

Después de haber identificado el problema y explorado las necesidades y emociones de Mario y Vanessa a través del mapa de empatía y del *customer journey*, a continuación, se proponen tres alternativas de solución para acortar la brecha de habilidades en jóvenes con educación superior universitaria, y así, aumentar las posibilidades de su inserción laboral.

La primera alternativa se basa en la inserción de cursos enfocados en el desarrollo de las habilidades socioemocionales dentro de la malla curricular de las instituciones de educación superior universitaria, para que los alumnos puedan recibir educación para la vida laboral desde los primeros ciclos, en paralelo con su formación académica. De esta manera, se generaría un espacio en el que los docentes prepararían a los jóvenes para su inserción en el sector productivo, considerando sus necesidades y expectativas. Además, los costos de reclutamiento disminuirían en las empresas, puesto que cada estudiante podría presentar en la postulación un reporte generado por la Universidad sobre las habilidades desarrolladas durante toda su carrera.

La segunda alternativa está enfocada en el desarrollo de una aplicación, a través de la cual los jóvenes podrían crear una cuenta, detallando sus datos personales, experiencia profesional y actividades extracurriculares. Con esta información, la aplicación presentaría anuncios laborales relacionados al perfil del usuario y a medida que éste explore empleos similares, la aplicación iría aprendiendo sobre las preferencias de estos. Por otro lado, se brindaría un acompañamiento personalizado a cada usuario, desde el diseño del *Currículum Vitae* hasta la asesoría y preparación para el día de la entrevista laboral, enfocando la orientación en el desarrollo de sus habilidades socioemocionales; sin embargo, esta opción estaría solo disponible para los que pudieran acceder a la versión pagada.

La tercera alternativa consiste en la creación de una comunidad de aprendizaje virtual y *networking*, donde los jóvenes participarían en una serie de talleres prácticos, con contenido vinculado al desarrollo de sus habilidades técnicas y socioemocionales. Además, se pretende generar una red de contactos a partir de la interacción entre los participantes de distintas ciudades y brindarles soporte a través de dinámicas, como la elaboración del *Currículum Vitae* y simulación de entrevistas laborales por *Zoom*, que les permitan aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral. Esta propuesta contaría con el apoyo de un grupo de voluntarios como capacitadores, con experiencia y trayectoria laboral en sus respectivas áreas de conocimiento, así como invitados especialistas en recursos humanos que compartirían sus experiencias en los procesos de selección en el sector público y privado.

2.5 Análisis y selección de alternativas

Con relación a la primera iniciativa, la inserción de cursos relacionados al desarrollo de habilidades blandas y técnicas orientados a educar para el mercado laboral, solo podría realizarse por iniciativa propia de cada universidad, puesto que estas son las únicas que tienen potestad para modificar su malla académica. Ninguna autoridad del sistema educativo podría obligarle a hacerlo, ya que esto implicaría ir en contra de la autonomía de estas instituciones. En ese sentido, lo único que se podría hacer es recomendar que se tome en consideración esta iniciativa debido a que, aunque este cambio conllevaría a costos administrativos, los beneficios que obtendrían los alumnos repercutirían en los retornos y reputación de la universidad a mediano plazo. No obstante, también se tendría que capacitar a los docentes universitarios para que todos estén preparados y puedan brindar un acompañamiento a los jóvenes bajo la misma metodología y capacidad.

Asimismo, considerando que esta propuesta pretende formar a los alumnos desde los primeros ciclos, el cambio de malla aplicaría para las nuevas promociones, con la finalidad de recabar información sobre su situación inicial y medir el impacto de la intervención al final, con base en las habilidades potenciadas y su posterior desempeño profesional. Es decir, los resultados de esta iniciativa se evidenciarían después del egreso de la primera promoción con la malla modificada y el análisis tendría que abarcar incluso el impacto de la medida unos años después, para verificar si los alumnos que recibieron este tratamiento cumplen con los requerimientos del mercado laboral. Por otro lado, incluso si las universidades accedieran a modificar su malla curricular e incorporar estos componentes como cursos obligatorios, la medida no alcanzaría a los jóvenes que ya egresaron, incluso si la institución utilizara los mecanismos de seguimiento al egresado para rastrearlos.

Respecto a la segunda alternativa, el primer problema que se observó es que el costo del diseño de la aplicación es alto en comparación a las otras propuestas. Asimismo, se identificó que el algoritmo a través del cual la aplicación reconocería los patrones de búsqueda de los usuarios necesitaría una cantidad razonable de suscriptores para poder mejorar su precisión. Por otro lado, al plantear esta alternativa a los jóvenes entrevistados, comentaron que podrían instalar la aplicación en sus celulares y que incluso verían los videos recomendados, pero que no podrían permitirse una versión de paga para acceder al acompañamiento personalizado, precisamente porque no contaban con un trabajo que les ofreciera una remuneración fija para invertir en una aplicación de este tipo. Además, consideraban que la asesoría tendría que ser continua, puesto que las habilidades socioemocionales no se podían aprender de un día para otro. Otra razón por la que no elegirían esta iniciativa se basaba en que este servicio solo les serviría si pasaban a la segunda fase de postulación, es decir, a la entrevista laboral. Por lo que, solo la utilizarían en esa ocasión y si no obtenían resultados, no habría incentivos para seguir pagando la suscripción. Por todas las razones expuestas, esta alternativa quedó descartada.

Finalmente, fue la tercera alternativa la que llamó la atención de los jóvenes, puesto que, además de tener el acompañamiento gratuito y constante por parte de mentores con experiencia profesional, resaltaron que la red de contactos es uno de los factores que muchas veces influyen en la difusión de las ofertas laborales. Asimismo, reconocieron que algunas veces no han postulado a empleos de su agrado por la falta de confianza sobre sus habilidades técnicas y socioemocionales. Por otra parte, comentaron que, si bien se han inscrito en cursos en plataformas virtuales, la mayoría de las veces no completan las sesiones porque no sienten presión o no encuentran incentivos a terminarlos, a pesar de que algunos de estos brindan una certificación al final. Al respecto, añadieron que preferirían un entorno en el que pudieran realizar ejercicios grupales e interactuar con otros, en lugar de mirar estáticamente los videos pre-grabados de los cursos virtuales en otras plataformas. Cabe resaltar que esta propuesta se basa en experiencias previas en México y Colombia (Iniciativa NEO – Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes), que han obtenido excelentes resultados, aunque se encuentra dirigida solo a población vulnerable.

En línea con lo expuesto previamente, en la siguiente sección se detallará el diseño de la tercera alternativa, debido a su alto nivel de aceptación por los entrevistados y por sus bajos costos de ejecución en comparación con las otras dos propuestas.

2.6 Diseño de solución

Jovinkunata nace como una iniciativa sin fines de lucro desarrollada por jóvenes para jóvenes, con la finalidad de constituir una comunidad virtual donde los participantes puedan desarrollar habilidades técnicas y socioemocionales que, a su vez, les permita incrementar sus posibilidades de insertarse laboralmente. Asimismo, se busca que, a través de la interacción entre los jóvenes y los capacitadores, se pueda generar una red laboral de contactos, a fin de que pueda ser utilizada como un sistema de referencia, soporte y difusión de ofertas laborales. En ese sentido, se brindarían talleres basados en tres ejes principales: (a) Habilidades socioemocionales, (b) Programación, ofimática y fundamentos de estadística y (c) Finanzas para el trabajo. Estos temas se eligieron considerando las necesidades y percepciones del público objetivo entrevistado. Sin perjuicio de ello, el contenido de los talleres podría adaptarse a los comentarios o sugerencias de los participantes de cada intervención.

La difusión de la iniciativa se realizaría a través de las redes sociales más usadas por el público objetivo, como son: Youtube, Facebook, Whatsapp e Instagram. Esta campaña de difusión iniciaría compartiendo datos estadísticos sobre empleabilidad en jóvenes, divulgándose bajo el slogan “¿Sabías que...?”, con la finalidad de generar curiosidad e interés en los usuarios. Asimismo, se compartirían tips con información relacionada a la elaboración del primer *currículum vitae*, preguntas clave en entrevistas laborales, mensajes motivacionales de especialistas en recursos humanos, habilidades blandas más solicitadas, cómo generar el primer recibo por honorarios, entre otros.

Posteriormente, se lanzaría la convocatoria para el programa piloto de formación, con una fecha límite de inscripción de tres semanas o hasta que se cumpla con el número máximo de participantes, el cual se plantea fijar en 15 por ser el primer grupo al que se le brindará el servicio (*early adopters*). Estos deben pertenecer a los últimos ciclos de programas académicos relacionados a ciencias económicas y empresariales o contar como máximo con dos años de egreso a la fecha de la ejecución de la iniciativa. Durante la etapa de convocatoria, los capacitadores invitarían a los jóvenes a participar en el programa a través de videos de corta duración en redes sociales, con contenido relacionado a la materia que impartirán. Adicionalmente, a modo de incentivo, resaltarían que al finalizar el programa se les brindará una constancia o certificado por su participación.

Los interesados se inscribirían a través de un formulario virtual (*google form*) en el cual consignarán sus datos personales, tales como: nombres y apellidos, edad, universidad, programa académico, ciclo o año de egreso, teléfono celular y correo electrónico. Además, podrían añadir cuáles son sus expectativas y/o consultas sobre el programa. Asimismo, se les pedirá que describan las habilidades que creen que poseen, tanto técnicas como socioemocionales. Sumado a ello, se les

tomará un *test* para recabar información adicional y objetiva sobre las mismas. Esto servirá como línea base para posteriormente identificar los avances alcanzados en cada uno de los participantes después de la intervención.

Cabe mencionar que el número de participantes se ha determinado en función al número de capacitadores que brindarán los talleres, a razón de tres participantes por facilitador. En ese sentido, para esta primera experiencia, se contará con cinco “Mentores JVK”, quienes brindarán apoyo a los jovinkunatas en caso tuvieran alguna consulta administrativa o logística durante la implementación del programa. Asimismo, es preciso resaltar que los capacitadores tienen experiencia previa en su especialidad, tanto en docencia como en el ámbito laboral, toda vez que cuentan con cinco años de experiencia acumulada en el sector público o privado. Así, se cuenta con un mentor por área de conocimiento, conforme al siguiente detalle: un mentor con experiencia en la formación de habilidades socioemocionales en jóvenes, uno con experiencia en programación y dictado de programas estadísticos, uno con experiencia en el área de recursos humanos, uno con experiencia en el dictado de talleres sobre educación financiera y otro con conocimientos sobre psicología. Su participación en el programa sería en la modalidad de voluntariado, puesto que dedicarían cuatro horas por semana sin remuneración, distribuidas en dos para dictar los talleres y otras dos para capacitaciones internas o reuniones de coordinación con los otros voluntarios. Al igual que a los jovinkunatas, al finalizar el programa se les otorgará un certificado por su participación como “Mentor JVK”.

Con relación al dictado de las capacitaciones, se plantea que éstas se brinden los días sábado o domingo por doce semanas, a través de la plataforma *Zoom* o *Meet*, con una duración de dos horas por sesión. En cada una de ellas, se realizarán dinámicas individuales y grupales con la finalidad de generar un entorno de confianza en el que los jóvenes puedan intervenir constantemente y vencer la timidez ante sus compañeros jovinkunatas. Por otro lado, se habilitará un aula virtual en la plataforma *Google Classroom*, mediante la cual se proporcionará la ruta de aprendizaje, las presentaciones de las capacitaciones, material de consulta y ejercicios de cada módulo. Asimismo, cada sesión se grabará y se colgará en el aula virtual, para garantizar que los jóvenes puedan hacer el seguimiento de las clases desde sus hogares. Adicionalmente, se dejará una tarea práctica relacionada al tema dictado en cada sesión, la cual deberá presentarse en el respectivo enlace de cada módulo y recibirá una retroalimentación en la siguiente sesión por parte del capacitador. A diferencia de otros cursos virtuales que existen en las diversas plataformas, el participante no solo interactuará con el expositor a través de una pantalla, sino que también compartirá impresiones, consultas y conocimientos con sus

otros compañeros jovinkunatas al convivir en el mismo entorno o aula virtual en *Zoom*, lo cual favorecerá las relaciones entre ellos y el desarrollo de sus habilidades socioemocionales.

Respecto al contenido de las sesiones, a continuación, se presenta la estructura del programa:

Sesión 1: Bienvenida e inauguración del programa piloto Jovinkunata.

Después de las palabras iniciales, a través de un sorteo, se invitará a los jóvenes a presentarse comentando su nombre, edad, ciudad, universidad y programa académico de procedencia. Adicionalmente, se les pedirá que comenten la sinopsis de la última serie o película que hayan visto sin *spoilers*. Esta dinámica servirá para romper el hielo y generar los primeros lazos en la comunidad Jovinkunata. Posteriormente, cada mentor replicará la dinámica y además, comentará en cinco minutos los tópicos que desea compartir con los participantes a lo largo de las siguientes doce sesiones. Como cierre, se realizará la foto protocolar, que será utilizada en redes sociales para la difusión del piloto.

Sesiones 2 – 6: Dictado de talleres prácticos sobre ofimática-programación.

Cabe resaltar que en las sesiones 2-6, se destinará una hora y media al dictado de los talleres sobre excel intermedio-avanzado, fundamentos de estadística y/o programación. La media hora restante se utilizará para el desarrollo de ejercicios prácticos sobre el tema de la sesión en equipos aleatorios de tres integrantes por sala virtual, acompañados por un Mentor JVK y el capacitador del taller, quien visitará cada grupo constantemente en caso surgieran dudas. Ocasionalmente, un invitado con experiencia en recursos humanos en empresas o entidades públicas brindará una breve charla sobre el proceso usual de selección de personal. Los jóvenes podrán aprovechar la oportunidad para hacerle preguntas relacionadas al tema.

Sesión 7: Elaboración del mapa de red laboral.

En grupos de tres, los jovinkunatas se reunirán con el mentor correspondiente, quien les explicará la definición, contexto y utilidad de un mapa de red laboral. En cada grupo, los jovinkunatas elaborarán su mapa de red laboral individual y luego, lo explicarán a sus otros dos compañeros. El Mentor JVK brindará el soporte respectivo de ser el caso. En el Apéndice E se muestra el modelo de mapa de red laboral que se utilizará.

Sesión 8: Herramientas digitales / Finanzas para el trabajo

Se brindará un taller dinámico sobre los siguientes temas: Herramientas digitales para optimizar la productividad / ¿Cómo emitir un recibo por honorarios? / Diferencias entre renta de cuarta y quinta categoría / Diferencias entre SPP y SNP / ¿Qué es una cuenta sueldo? Lo que debes

saber al abrir una cuenta de ahorro / Deberes y derechos del usuario financiero. Se espera que los jovinkunatas aprovechen la oportunidad para consultar sobre estos aspectos que normalmente no se aprenden en la universidad.

Sesiones 9 y 10: Exposiciones interesantes – Simulando un Elevator Pitch

Los jóvenes elegirán una curiosidad o tema que les llame la atención para exponerlo a sus otros compañeros, el cual puede ser relacionado a las clases del programa o de un tema externo. Cada participante tendrá 15 minutos como máximo para realizar su exposición y luego se enfrentará a una ronda de preguntas por sus compañeros. El orden de exposición y de preguntas será aleatorio. Después, los Mentores JVK compartirán sus observaciones o sugerencias a cada uno de los participantes por comunicación interna.

Sesión 11: Simulación de entrevista laboral.

Los jovinkunatas pasarían por una simulación de entrevista laboral de 15 minutos, en donde dos de los cinco mentores JVK representarían a los reclutadores. Al día siguiente, después de haber cruzado comentarios y percepciones con los otros voluntarios, los mentores le enviarían un feedback a cada entrevistado por correo electrónico detallando las oportunidades de mejora y brindando algunas sugerencias.

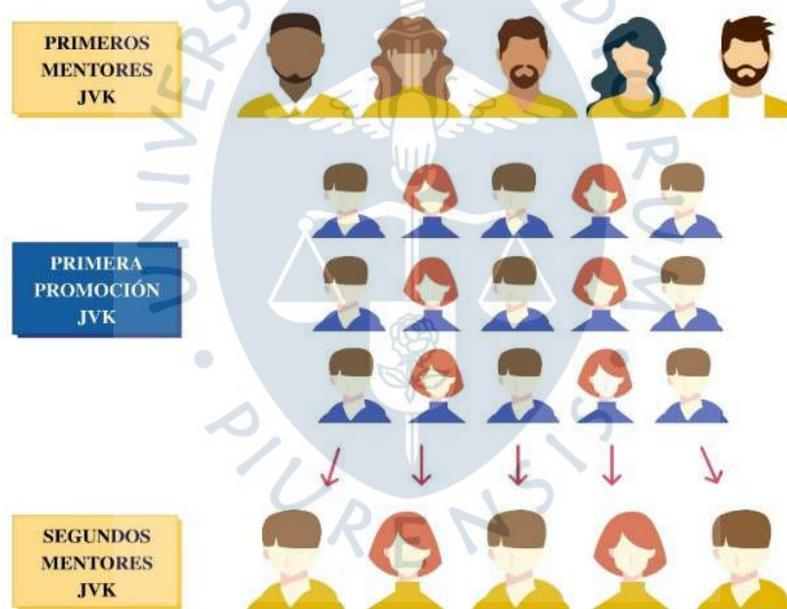
Sesión 12: Dinámicas finales, clausura y agradecimiento

En la última sesión, se separará a los participantes en parejas para que puedan realizar la simulación de la entrevista entre ellos, en donde uno haría las veces de entrevistado y el otro de reclutador. Así, además de intercambiar roles, consejos, preguntas y respuestas clave, podrían practicar su presentación incorporando las sugerencias recabadas de la sesión anterior. Como parte final de esta sesión, se circularía una encuesta o formulario con preguntas vinculadas al desarrollo de las capacitaciones, desempeño de los mentores y consultas adicionales para medir el nivel de satisfacción del programa. Asimismo, se incluiría una pregunta en la que se pedirá comentar cuáles son las habilidades que creen que han podido desarrollar como resultado de esta experiencia. Para realizar el cruce correspondiente, se tomaría el *test* del inicio nuevamente. En el transcurso de la semana siguiente, se remitirán los certificados de participación por correo electrónico. Sin embargo, el acompañamiento de los mentores JVK no terminaría aquí, puesto que realizarán un monitoreo sobre la situación laboral de los tres jóvenes asignados durante un periodo de seis meses, brindando incluso orientación adicional en temas relacionados a los talleres brindados en el programa, en caso corresponda.

Posteriormente, se realizará la evaluación de desempeño de esta intervención y una vez identificadas las oportunidades de mejora y sugerencias de los jóvenes participantes del piloto, se realizará una convocatoria para nuevos mentores para la segunda promoción de jovinkunantas, los cuales podrían ser participantes de la primera promoción, como se puede apreciar en la figura 5. Para incentivar su participación, se les otorgaría un certificado como mentor JVK el cual podrían añadir a su CV para aumentar su experiencia en actividades extracurriculares. Asimismo, podría incrementarse el número de participantes puesto que se contaría con más soporte por parte de los nuevos mentores JVK. Al respecto, es muy importante implementar una campaña en redes sociales que comparta los mejores momentos de esta primera experiencia sobre cada una de las sesiones con el fin de atraer mayores participantes.

Figura 5

Estrategia de reclutamiento de mentores JVK para segundo programa



Nota. Elaboración propia

Cabe resaltar que una de las finalidades de esta propuesta es formar alianzas estratégicas con entidades públicas vinculadas al desarrollo de capital humano y su inserción laboral, como el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Como producto de esta sinergia, se espera que el programa alcance una mayor difusión, puesto que, al ser avalada por el Estado, a través de la firma conjunta en el certificado, generaría mayor confianza en los empleadores al momento de la contratación de personal.

Por otro lado, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del programa, se ha contemplado la posibilidad de alianzas privadas con empresas de los distintos sectores, que quisieran capacitar a sus colaboradores en habilidades socioemocionales o en algún curso técnico en específico. Sin embargo, este servicio tendría un valor monetario, el cual se brindaría al analizar los costos de ejecución, contratación de expertos en la materia, entre otros. De igual manera, estos talleres estarían certificados por Jovinkunata y sus aliados estratégicos.



Conclusiones

En la actualidad, una de las más grandes barreras a las que se enfrentan los jóvenes al salir de la universidad es el desempleo. Si bien existen diversas variables relacionadas a este problema, la evidencia muestra que en el Perú la causa principal se encuentra asociada a la escasez de capital humano con habilidades socioemocionales y técnicas necesarias para el desarrollo competitivo dentro de una empresa o entidad. A partir de esta premisa, nace la iniciativa “Jovinkunata”, que busca consolidarse como un “espacio virtual” que permita la conexión entre jóvenes egresados del sistema educativo universitario y las demandas de contratación del mercado laboral, preparándolos no solamente para adquirir conocimientos específicos sino también para desempeñarse en la vida laboral.

No obstante, es importante resaltar que esta solución es una de las tantas que podrían darse para disminuir la brecha de habilidades en jóvenes. De hecho, resulta necesario que este problema se ataque en una etapa previa, es decir, no esperar que los jóvenes culminen su educación universitaria para recién atender o corregir las brechas existentes, sino enfocarse en incluir alternativas adicionales que se desarrollen en paralelo a la formación académica universitaria. Asimismo, estos programas deben considerar no solo los cambios constantes en las necesidades de contratación de los empleadores, sino también los avances tecnológicos y los factores externos que impactan al mercado laboral. Un ejemplo de ello es el ajuste que se ha realizado a raíz de la pandemia generada por la Covid 19, donde tanto entidades públicas como privadas migraron al teletrabajo y por tanto, los trabajadores se tuvieron que adaptar a usar nuevas plataformas y herramientas digitales para cumplir con sus deberes laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante resaltar el rol de las instituciones y entidades públicas vinculadas al desarrollo de capital humano e inserción laboral, puesto que su gran experiencia y capacidad de alcance, les permitiría realizar el monitoreo y la evaluación respectiva de estas intervenciones, adaptándolas incluso a las problemáticas específicas de cada región. En línea con ello, los resultados repercutirían no solo en menores niveles de desempleo en jóvenes, sino también en la mejora de la calidad de vida de sus familias.

Lista de referencias

- Asociación Peruana de Empresas de Seguros (2020). *Finanzas en mi Colegio*. Recuperado de <https://www.apeseg.org.pe/finanzas-en-mi-colegio/>
- Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU (2014). *Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU* (31 de diciembre de 2014). Diario Oficial El Peruano
- Ley N.° 30220, Ley Universitaria. (9 de julio de 2014). Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Manpower (2020). *Escasez de Talento 2020. Lo que los trabajadores quieren: Resolviendo la escasez de talento*. Recuperado el 6 de enero de 2021 de https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4412988/Estudio_Escasez_de_Talento_lo_que_los_trabajadores_quieren-1.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Encuesta de Demanda Ocupacional a Nivel Nacional – 2019*. Recuperado el 6 de enero de 2021 de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/303305/EDO_2018_Nacional-vf.pdf
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, D., & González-Velosa, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (s.f.). *Institute of Statistics*. UNESCO. Recuperado el 6 de enero de 2021 de <http://data.uis.unesco.org/>
- Produce (2017). *Estudio de la Situación Actual de las empresas peruanas. Los determinantes de su productividad y orientación exportadora*. Lima: Produce.
- Proyecta Lab (2020a). *Qué somos*. Proyecta Lab. Recuperado el 15 de diciembre de 2020 de <http://proyectalab.com/que-somos/>.
- Proyecta Lab (2020b). *Qué pensamos*. Proyecta Lab. Recuperado el 15 de diciembre de 2020 de <http://proyectalab.com/que-pensamos/>.
- Proyecta Lab (2020c). *Servicios*. Proyecta Lab. Recuperado el 15 de diciembre de 2020 de <http://proyectalab.com/servicios/>.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2019). *Resolución SBS N° 6175-2019. Aprobar la estructura orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones*. 26 de diciembre de 2019. Recuperado el 16 de diciembre de 2020 de <https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/REGLORGANIZYFUNC/SBS-ROF-SBS-010-21.pdf>.

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2020a). *¿Quiénes somos?*. Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. Recuperado el 16 de diciembre de 2020 de <https://www.sbs.gob.pe/quienessomos>.

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2020b). *La SBS y la educación financiera*. Recuperado el 16 de diciembre de 2020 de <https://www.sbs.gob.pe/educacion-financiera/aprende-con-nosotros#tab-2011>.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). *II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>

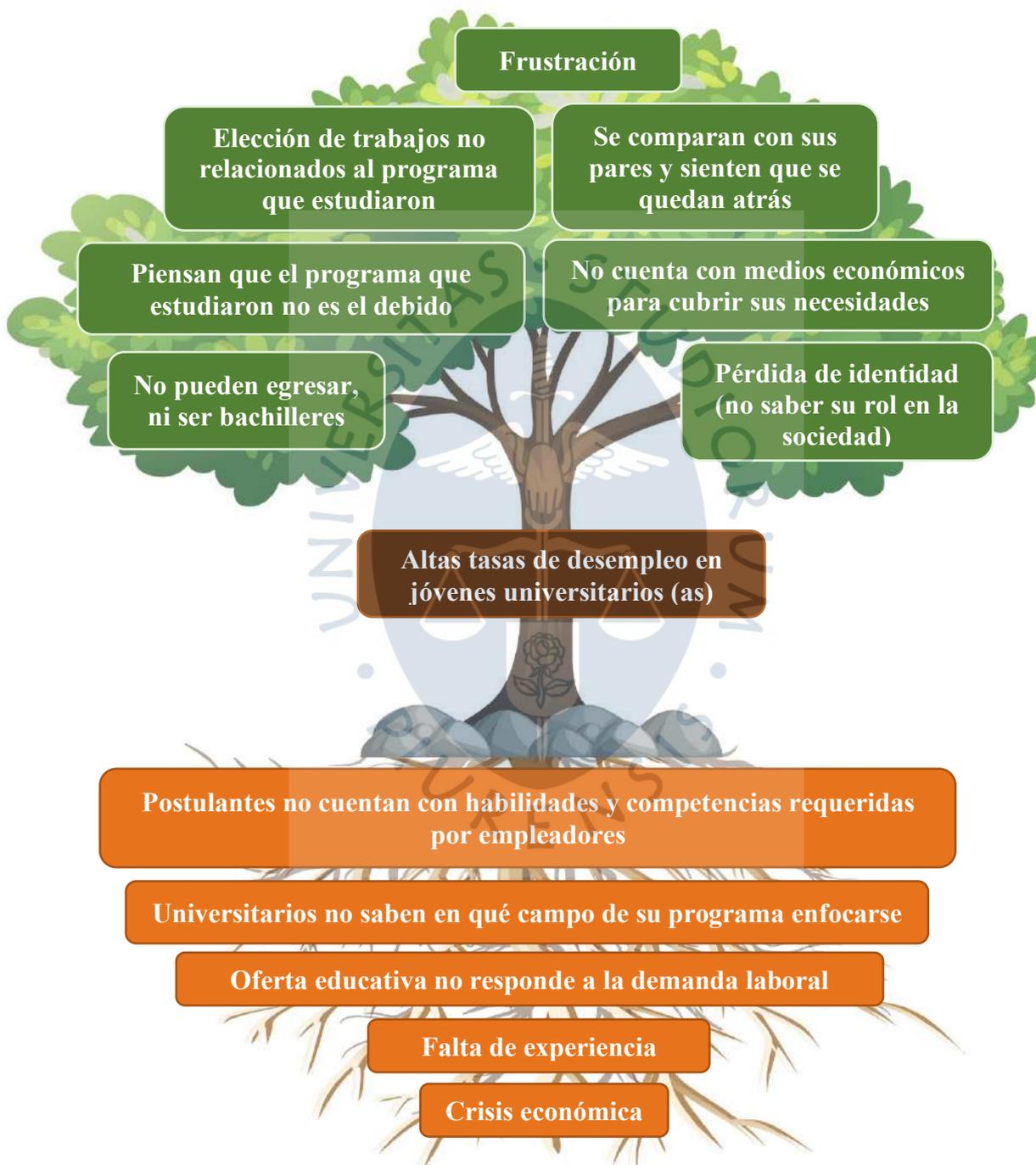
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (s.f). *Organigrama*. Recuperado el 6 de enero de 2021 de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/institucion/orgchart/000/000/470/ORGANIGRAMA.jpg>



Apéndices

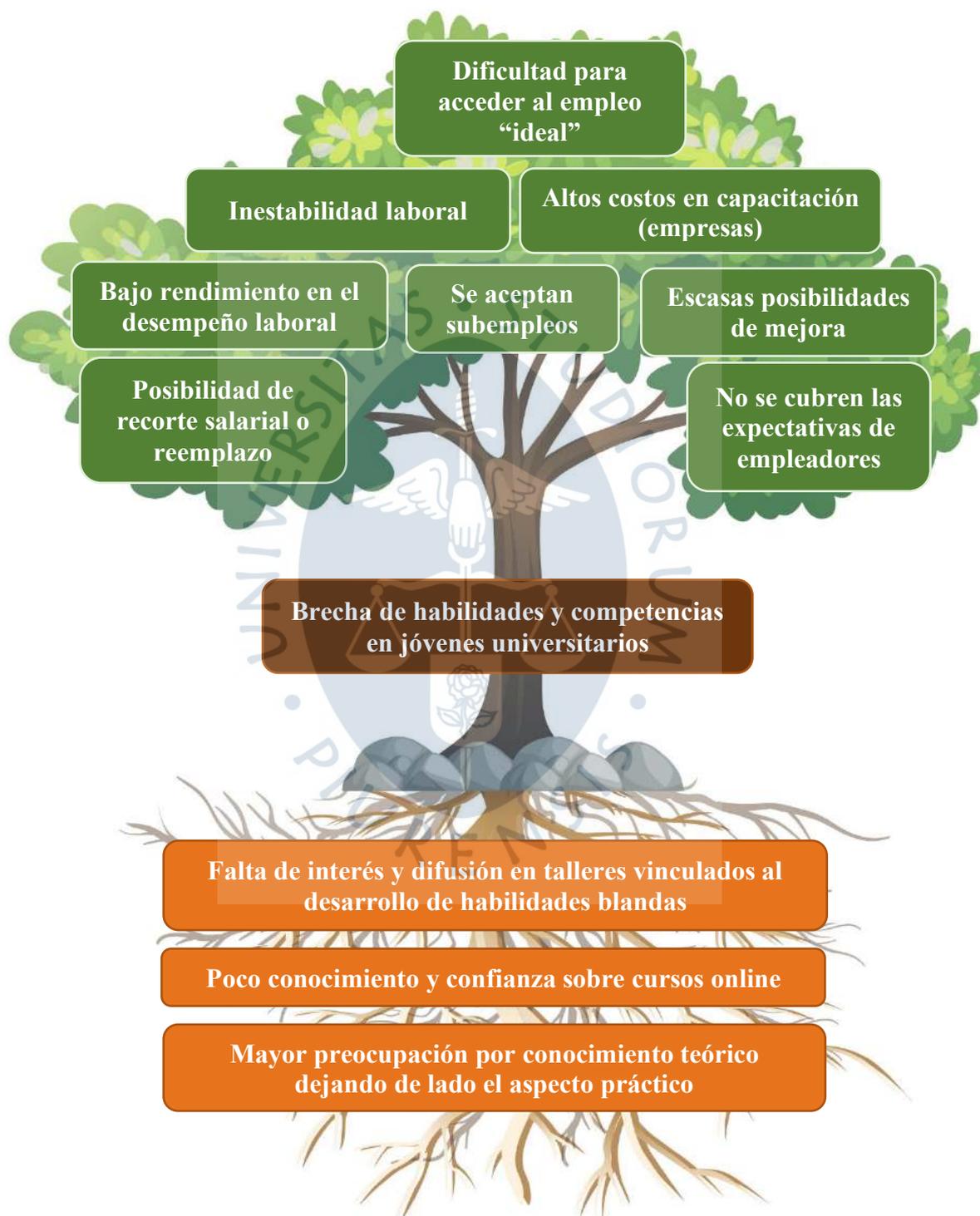


Apéndice A. Árbol de problemas 1



Nota. Elaboración propia

Apéndice B. Árbol de problemas 2

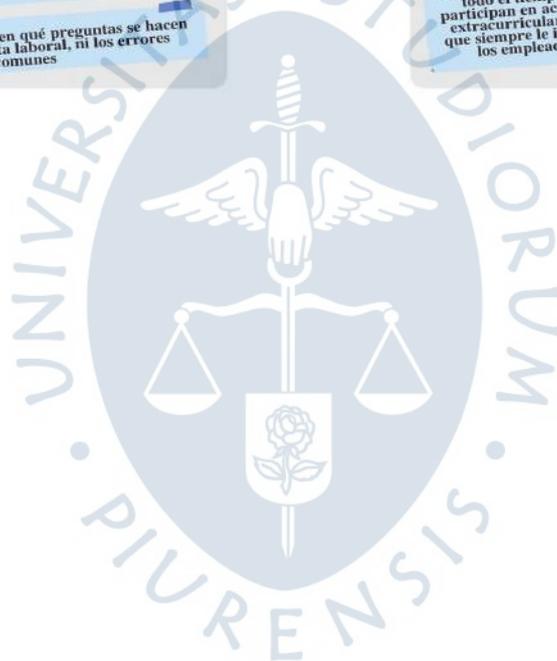


Nota. Elaboración propia

Apéndice C. Mapa de empatía



Nota. Elaboración propia



Apéndice D. Customer Journey

ANTES

VANESSA ESTÁ BUSCANDO TRABAJO. NO TIENE EXPERIENCIA PERO ESTÁ POSTULANDO A VARIAS OFERTAS.

DESPUÉS DE UNOS DÍAS, RECIBE UNA LLAMADA

Una entrevista mañana a las 10:00 a.m.
¡Claro, muchas gracias!

ESA NOCHE, BUSCA INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA Y PREGUNTAS TÍPICAS EN ENTREVISTAS LABORALES

DURANTE

VANESSA LLEGA AL LUGAR DE LA ENTREVISTA 15 MINUTOS ANTES Y SE ENCUENTRA CON ALGUNOS CONOCIDOS

LUEGO, INGRESAN A OTRA SALA PARA UNA ENTREVISTA GRUPAL. CADA UNO TIENE QUE PRESENTARSE Y RESPONDER LAS PREGUNTAS DE LOS ENTREVISTADORES

VANESSA IDENTIFICA QUE MUCHOS JÓVENES COMETEN ERRORES AL MOMENTO DE HABLAR SOBRE SU EXPERIENCIA. ALGUNOS NO PARTICIPAN DURANTE LAS DINÁMICAS GRUPALES. LOS RECLUTADORES OBSERVAN TODO.

DESPUÉS

DÍAS DESPUÉS, RECIBE UN CORREO COMUNICÁNDOLE QUE HA SIDO ELEGIDA PARA EL PUESTO.

Estimada Vanessa:
Queremos comunicarte que quedaste seleccionada para el puesto al que postulaste.
¡Bienvenida!

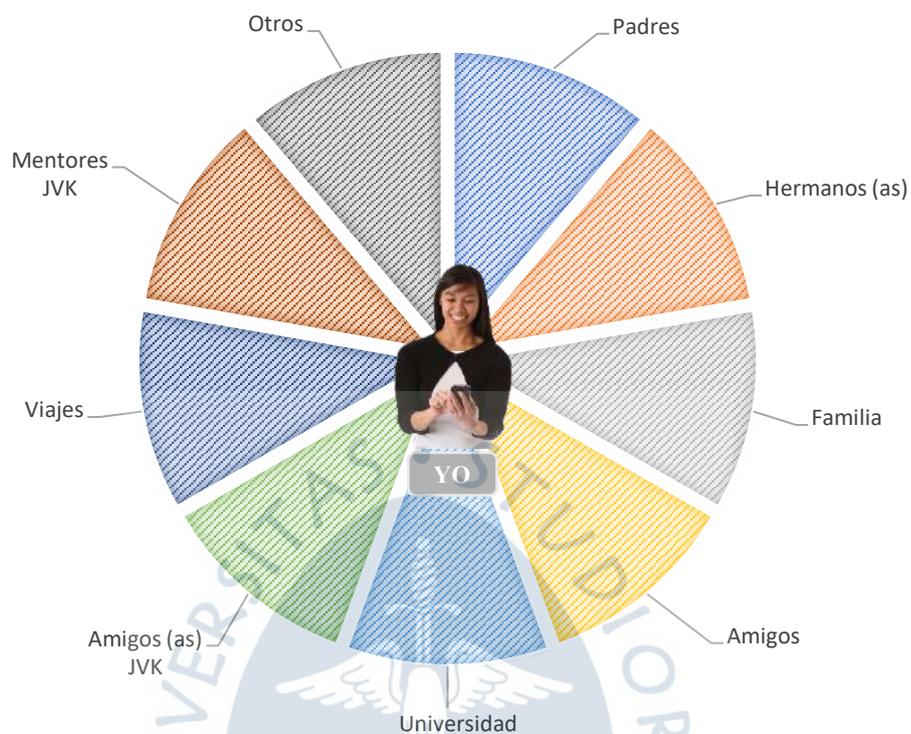
COMPARTE LA NOTICIA CON SUS AMIGOS Y ELLOS LE CUENTAN QUE JULI, UNA DE LAS QUE POSTULÓ CON ELLA, NO HA RECIBIDO TODAVÍA UNA CONFIRMACIÓN. VANESSA RECUERDA QUE JULI NO PARTICIPÓ EN LAS DINÁMICAS Y QUE TUVO PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN EN LA ENTREVISTA.

EL LUNES SIGUIENTE RECIBE UNA LLAMADA DE RECURSOS HUMANOS. LE EXPLICAN ASPECTOS GENERALES SOBRE SU INSERCIÓN A LA EMPRESA PERO VANESSA TIENE ALGUNAS DUDAS.

RUC
Recibo por honorarios
Cuenta sueldo
Retención de cuarta categoría

Nota. Elaboración propia

Apéndice E. Mapa de red laboral de contactos



Nota. Elaboración propia

Anexos



Anexo 1. Constancia de experiencia laboral – Proyecta Lab



PROYECTA^{LAB}
Consultoría e Investigación en gestión

Lima, 23 de abril de 2017

CONSTANCIA DE TRABAJO

Por la presente el Director de la Consultora en gestión "Proyecta Lab S.A.C" deja constancia que la Srta. **MADELEINE VERONICA LEVI FALLA**, identificada con DNI N° 48566784, ha brindado servicios profesionales desde el 27 de marzo del 2016 al 23 de abril de 2017. Durante este periodo demostró ser responsable, puntual y colaboradora con el trabajo asignado participando en consultorías vinculadas a temas sociales y de salud.


Juan Arroyo Laguna
Director de Proyecta Lab S.A.C.

Av. Arenales 1912. Of. 1305
Lima, Perú
+51 1 2967525
informes@proyectalab.com
www.proyectalab.com



Anexo 2. Constancia de experiencia laboral – Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Oficina Descentralizada de Piura (ODP)



CERTIFICADO DE PRÁCTICAS

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES

A quien corresponda:

El suscrito deja constancia que, la señorita **MADELEINE VERONICA LEVI FALLA** identificada con DNI 48566784 egresada de la especialidad de Economía de la Universidad de Piura, ha realizado Prácticas Profesionales de su especialidad en la Oficina Descentralizada de Piura de nuestra Institución, desde el 31 de julio de 2017 hasta el 30 de julio de 2018, habiendo demostrado durante su permanencia actitud de colaboración, deseo de aprender, eficiencia y responsabilidad en las tareas que se le asignaron.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinentes.

Lima, 30 de julio de 2018

JOSÉ CARLOS DEMARINI MORENO
Jefe Departamento de Remuneraciones



Anexo 3. Constancia de experiencia laboral – Superintendencia de Banca, Seguros y AFP Oficina Descentralizada de Arequipa (ODA)



CERTIFICADO DE TRABAJO

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

A quien corresponda:

El suscrito deja constancia que, doña **MADELEINE VERÓNICA LEVI FALLA**, ha laborado en esta Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones desde el 05 de noviembre de 2018 hasta el 26 de febrero de 2019, desempeñando, a la fecha de su retiro, el cargo de Analista en la Oficina Descentralizada de Arequipa del Departamento de Servicios Descentralizados de la Superintendencia Adjunta de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinentes.

Lima, 26 de febrero de 2019


GONZALO BRAVO FARFÁN
 Jefe Departamento de Administración de Recursos Humanos
 Gerencia de Gestión Humana





Anexo 4. Contrato Consultoría "Monitoreo del programa Finanzas en mi colegio"

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Conste por el presente documento, el Contrato de Locación de Servicios (en adelante: el Contrato) que celebran:

De una parte, en calidad de comitente: **ASOCIACIÓN PERUANA DE EMPRESAS DE SEGUROS**, identificada con RUC N° 20107290339, con domicilio en Amador Merino Rayna 307 piso 9, Distrito de San Isidro, Provincia y Departamento de Lima, República del Perú, representada por su Presidente, señor Eduardo Andrés Morón Pastor, identificado con DNI N° 06489081, según poder inscrito en la Partida Electrónica N° 11027211 del Libro de Asociaciones del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se le denominará **LA COMITENTE**;

Y de la otra parte, **MADELEINE VERONICA LEVI FALLA**, con DNI N° 48566784, con domicilio en Calle Once N° 284 Urbanización San José, Distrito de Piura, provincia de Piura y departamento de Piura, Perú, a quien en adelante se le denominará **LA LOCADORA**.

El Contrato, en el que **LA COMITENTE** y **LA LOCADORA** podrán ser referidas de manera conjunta como las "Partes", se reglamenta por las siguientes Cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES

1.1 **LA COMITENTE** es una asociación de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto es representar a las asociadas ante el sector público y privado; concertar esfuerzos con el sector público y de seguros y reaseguros, en concordancia con los intereses del gremio y de la economía y desarrollo social del país; servir a las asociadas coordinando y orientando sus esfuerzos hacia el desarrollo del sector, propiciar la creación del marco legal necesario para el fortalecimiento de la actividad aseguradora, entre otros.

- **LA LOCADORA** es una persona natural, de profesión Economista, con experiencia en el diseño, organización y dictado de programas de educación financiera a distintos grupos objetivos (niños, jóvenes, docentes y adultos), y en brindar orientación a usuarios de los Sistemas Financiero, Privado de Pensiones y de Seguros en la Plataforma de Atención de la Oficina Descentralizada de Piura de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

SEGUNDA: OBJETO Y PLAZO DEL CONTRATO

- 2.1 En virtud del Contrato, **LA LOCADORA** se obliga a prestar a **LA COMITENTE** el servicio detallado en los TDR documento elaborado en conjunto con el CEFI de Asbanc y los socios del proyecto "Finanzas en mi Colegio" del cual **APÉSEG** es parte (ver anexo).
- 2.2 El plazo de vigencia del Contrato, que coincide con el tiempo en que se prestará el Servicio, es de 10 semanas, contadas a partir del 23 de agosto. No obstante, las partes por acuerdo podrán prorrogar el presente contrato de forma expresa y escrita.

TERCERA: DE LOS ALCANCES DE LA CONSULTORÍA DE LA LOCADORA.

- 3.1 **LA LOCADORA** debe brindar el servicio de monitoreo de las actividades que contempla el proyecto Finanzas en mi Colegio, el mismo que se ejecuta en el 2018 en 30 Instituciones Educativas de Piura, involucrando a los docentes de Ciencias Sociales de 1ro, 2do, 3ro, 4to y 5to del nivel secundario.
- 3.2 Las actividades que deberá cumplir son:

Anexo 5. Ordenes de Servicio – Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 19.01.01

Página: 1 de 7

ORDEN DE SERVICIO N° 0001210

N° Exp. SIAF: 000002997

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

Día	Mes	Año
23	08	2019

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELEINE VERONICA Dirección: MZA. R LOTE. 42 INT. 1 URB. SAN JOSE (ESPALDAS DE COLISEO POR PIURA / PIURA / VEINTISEIS DE OCTUBRE RUC: 10485667844 Teléfono: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 001301 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/ T/C:
Concepto: SERVICIO PARA EL APOYO EN LA EVALUACIÓN PRELIMINAR DE LA CONDICIÓN II (INDICADOR 15) Y CONDICIÓN IV (INDICADORES 31, 34, 35, 36) PARA EL INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO DE LA	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07110038236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA EL APOYO EN LA EVALUACIÓN PRELIMINAR DE LA CONDICIÓN II (INDICADOR 15) Y CONDICIÓN IV (INDICADORES 31, 34, 35, 36) PARA EL INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: - Analizar los documentos entregados por el equipo evaluador de la Dirección de Licenciamiento de la Universidad en Proceso de Licenciamiento Institucional, de acuerdo a las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). - Evaluar y consolidar la consistencia de información de los diversos formatos y medios de verificación de la Universidad en Proceso de Licenciamiento Institucional. - Elaboración de un proyecto de Informe Técnico de Licenciamiento Institucional con el análisis de la - Participar en Visitas Presencial, Visitas de Modificación de Licencia, Visitas de Diligencia de Actuación Probatoria, de verificación de Condiciones Básicas de Calidad (CBC) y levantamiento de información con las autoridades y representantes de Universidades.	10,800.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Meta/ Mnemónico	Cadena Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto S/
0018	22.048.0109.9002.3999999.5006548	2 - 09	2.3.2 7.11 99	10,800.00

Van ... S/ 10,800.00

Total	: 10,800.00
Ret. Imp. Rta	: 864.00
Valor Neto	: 9,936.00

*Madeline Verónica
Levi Falla*
 48566784
 23/08/19

Facturar a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL
 Dirección: CAL. ALDABAS 337 CDRA. 16-17 AV. CAMINOS DEL INCA 337 / SANTIAGO DE SURCO - LI RUC: 20600044975

ELABORADO POR	ORDENACIÓN DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
MONTENEGRO REATEGUI KELVIN IVAN 	 BLANCA DELGADO CERPEDEC RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES Educación Superior Universitaria	Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE:

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la O/S
- Este Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento

ORDEN DE SERVICIO N° 0001711

N° Exp. SIAF: 000000-536

Di	Mes	Año
05	11	2019

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001586

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección: MZA, R.LOTE. 42 INT. 1 URB. SAN JOSÉ (ESPADAS DE COLISEO) POR PIURA / PIURA / VENTISEIS DE OCTUBRE CCI: RUC: 10485667844 Teléfono: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 001924 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/ T/C:
Concepto: SERVICIO PARA LA PROPUESTA DE ANALISIS PARA EL INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD P	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
071100388236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA PROPUESTA DE ANALISIS PARA EL INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA LEONARDO DA VINCI RESPECTO A LA CONDICIÓN IV (INDICADORES 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38), POSTERIORES A LA EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN ADICIONAL PRESENTADA POR LA UNIVERSIDAD, Y ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO DE LA CONDICIÓN IV (INDICADORES 31, 32, 33 Y 34) PARA LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: - Contribuir que los formatos de licenciamiento y medios de verificación entregados por la Universidad Privada de Trujillo en proceso de licenciamiento institucional sean congruentes con los Indicadores 31, 32, 33 y 34 de la Condición IV, de acuerdo al lo estipulado en las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). - Analizar y evaluar la información adicional presentada por la Universidad Privada Leonardo Da Vinci respecto a la Condición IV. - Elaborar la propuesta de análisis para el Informe Técnico de Licenciamiento de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci respecto a la Condición IV (Indicadores 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38). - Elaborar un Proyecto de Informe Técnico de Licenciamiento de la Condición	9,000.00

AFECTACION PRESUPUESTAL					Ven ... S/	9,000.00
Meta/Mnemónico	Cadena Funcional	FFIRB	Clasif. Gasto	Monto S/		
0018	22.048.0109.8082.3999999.501.0548	2 - 09	2.3.2 7.11.99	9,000.00		
					Total	9,000.00
					Ret. Imp. Rta	720.00
					Valor Neto	8,280.00

Madeline Verónica Len
Falla 48766784
05/11/19

Facturar a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL
 Dirección: CAL. ALDABAS 337 CDRA. 16-17 AV. CAMINOS DEL INCA 337 / SANTIAGO DE SURCO - LI RUC: 20600044975

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
MONTOYA LEVAND MANUEL ALEJANDRO <i>ef</i>	 RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE:
 - El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la O/S
 - Este Ordenes más sus firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
 - El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 19.04.00

Página: 1 de 7

ORDEN DE SERVICIO N° 0000141

N° Exp. SIAF: 000000245

Día	Mes	Año
09	01	2020

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001595

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es) : LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección : MZA. R LOTE 42 INT 1 URB. SAN JOSE (ESPALDAS DE COLUSEO POR.) PIURA / PIURA / VEINTISEIS DE OCTUBRE CCE RUC : 10485667844 Teléfono : Fax :	N° Cuadro Adquisic: 000145 Tipo de Proceso : ASP N° Contrato : Moneda : S/ TIC :
Concepto : SERVICIO PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO RESPECTO A LA CONDICIÓN IV "LINEAS DE INVESTIGACIÓN" (INDICADORES 31, 32, 33 Y 38).	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
071100388236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE LICENCIAMIENTO IV "LINEAS DE INVESTIGACIÓN" (INDICADORES 31, 32, 33 Y 38). OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN OBJETIVO GENERAL: VERIFICAR QUE LAS UNIVERSIDADES CUMPLAN LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD (CBCI) PARA OFRECER EL SERVICIO EDUCATIVO SUPERIOR UNIVERSITARIO Y PUEDAN ALCANZAR UNA LICENCIA QUE LAS HABILITE A PRESTAR EL SERVICIO EDUCATIVO. OBJETIVO ESPECÍFICO: REVISAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN PRESENTADA POR LAS UNIVERSIDADES EN SUS SOLICITUDES DE LICENCIAMIENTO PARA COADYUVAR A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL SERVICIO QUE BRINDAN LAS UNIVERSIDADES. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR EL ALCANCE DEL PRESENTE COMPRENDE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES Y/O ACCIONES: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: REVISAR LA DOCUMENTACIÓN REMITIDA POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS.	4,500.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL					Van ... S/	4,500.00
Meta/ Mnemónico	Cadena Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto	S/	
001B	22.048.0109.9002.3999999.5005548	2 - 09	2.3.2.7.11.99	4,500.00		
					Total	4,500.00
					Ret. Imp. Rta	360.00
					Valor Neto	4,140.00

Magdalena Verónica Levi Falla 98566784
Falla 09/01/2020

Facturar a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL	RUC: 2060004975
Dirección: CAL. ALDABAS 337 CDRA. 16-17 AV. CAMINOS DEL INCA 337 / SANTIAGO DE SURCO - LI	

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
MEDRANO LAHURA HERBERT 	 RESPONSABLE DE ADQUISICIONES Y SERV. AUXILIARES	 Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE :

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la OS.
- Esta Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo la pena de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

KATTIA PEREZ NUÑEZ
 Jefa de la Unidad de Adquisición
 Superintendencia Nacional de
 Educación Superior Universitaria

ORDEN DE SERVICIO N° 0000518

N° Exp. SIAF: 000001009

Día	Mes	Año
14	02	2020

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección: MZA. R LOTE. 42 INT. 1 URB. SAN JOSE (ESPAaldas DE COLISEO PORI PIURA / PIURA / VEINTISEIS DE OCTUBRE RUC: 10485667844 Teléfono: CCE: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 000525 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/ T/C:
Concepto: SERVICIO PARA REVISION Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME PARCIAL QUE INCLUYE EL ANALISIS PA	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
071100383849	SERVICIO	<p>SERVICIO DE RECOLECCION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE INFORMACION EN TEMAS DE EDUCACION</p> <p>SERVICIO PARA REVISION Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME PARCIAL QUE INCLUYE EL ANALISIS PARCIAL DE LA INFORMACION PRESENTADA DURANTE EL AÑO 2019 EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS Y RECOMENDACIONES SOLICITADOS MEDIANTE LA RESOLUCIÓN QUE LE OTORGÓ LICENCIA INSTITUCIONAL.</p> <p>5. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR</p> <p>El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones:</p> <p>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</p> <p>- Efectuar la revisión parcial de la documentación e información remitida y/o presentada durante el año 2019, en el marco de los requerimientos realizados en la resolución que le otorgó Licencia Institucional.</p> <p>- Analizar parcialmente la documentación e información remitida y/o presentada durante el año 2019, a fin de verificar el cumplimiento de los requerimientos realizados en la resolución que le otorgó Licencia Institucional.</p> <p>- Elaborar un proyecto de informe parcial que incluye el análisis parcial de la información presentada durante el año 2019 en el marco de los requerimientos realizados en la resolución que le otorgó Licencia Institucional.</p>	4,500.00

AFECTACION PRESUPUESTAL				
Meta/Mnemónico	Cadena Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto S/
0018	22.048.0109.9002.3999999.5005548	2 - 09	23 2 7 11 99	4,500.00

Van ... S/ 4,500.00

Total	4,500.00
Ret. Imp. Rta	360.00
Valor Neto	4,140.00

Madelaine Verónica
Levi Falla 48766384
Calle
14/02/2020

Factura a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL	RUC: 20600044975
Dirección: CAL. ALDABAS 337 CDRA. 15-17 AV. CAMINOS DEL INCA, 337 / SANTIAGO DE SURCO - LI	

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMEIDAD DEL SERVICIO
MONTENEGRO REAPEGUI KELVIN IVAN  Responsable de Adquisiciones	JUAN PÉREZ SUAREZ  Jefe de la Unidad de Adquisición Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE:

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la DTS
- Esta Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 19.04.02

Página: 1 de 7

ORDEN DE SERVICIO N° 0000933

N° Exp. SIAF: 000001725

Día	Mes	Año
29	05	2020

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección: MZA R LOTE 42 INT. 1 URB. SAN JOSE (ESPALDAS DE COLISEO POR) PIURA/PIURA/ VENTISEROS DE OCTUBRE RUC : 10485667844 Teléfono : CCI : Fax :	N° Cuadro Adquisic: 000943 Tipo de Proceso : ASP N° Contrato : Moneda : S/ T/C :
Concepto : SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTIT	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07110036236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL QUE COMPRENDA EL ANÁLISIS DE LA REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN RESPECTO A LA CONDICIÓN IV (INDICADOR 33 Y 36) DE LA UNIVERSIDAD DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA Y LA UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES. 5. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTINUAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: Revisar y estudiar la documentación remitida por Universidad de Ingeniería y Tecnología y la Universidad San Martín de Porres, respecto a la Condición IV (Indicador 33 y 36). La información antes detallada se encuentra dentro de la Unidad IV y en las siguientes rutas: Universidad de Ingeniería y Tecnología: DTG02: 2:\IB_MODIFICA_LICV02UTEC MODV0_43189_713.10.19) DTG02: 2:\IB_MODIFICA_LICV02UTEC MODV0_41664_130.09.19) Universidad San Martín de Porres: 2:\IB_MODIFICA_LICV02USMP MODV00_007719_13.02.20) Evaluar y analizar la información contenida en la documentación remitida por la Universidad de Ingeniería y Tecnología y la Universidad San Martín de Porres, respecto a la Condición IV (Indicador 33 y 36) en cumplimiento con las Condiciones Básicas de Calidad establecidas.	9000.00

AFECTACION PRESUPUESTAL				
Metal	Cadena Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto
Minimónico				S/
0018	22.048.0109.9002.3899999.5005548	2 - 02	23-2-711.96	9.000.00

Van ... S/ 9,000.00

Total	:	9,000.00
Ret. Imp. Rta	:	720.00
Valor Neto	:	8,280.00



Firmado digitalmente por
PEREZ MUÑOZ Kattia Paola
FAU 2060044975 soft
Módulo: Coy-01-2019-001

Factura a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL
Dirección: CAL ALDABAS 337 CDRA. 16-17AV. CAMPOS DEL INCA 337
RUC: 2060044975
Fecha: 01/06/2020 12:13:34-0500

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
CANCHAN JIMENEZ, FIORELA JESSICA		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE :
- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la C/S
- Este Orden es nulo sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
- El Contratista (Proveedor) es obligo a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 20.01.02

ORDEN DE SERVICIO N° 0001171

N° Exp. SIAF: 000002089



Firmado digitalmente por:
CANCHAN JIMENEZ FIORELA
Jessica FAU 2000044975 soft
Módulo: Doy V° B°
Fecha: 20/07/2020 23:52:49-0500

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

Día	Mes	Año
20	07	2020

1 DATOS DEL PROVEEDOR	2 CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELENE VERONICA Dirección: MZA R LOTE 42 INT. 1 URB. SAN JOSE (ESPAÑAS DE COLISEO POR PIURA / PIURA / VEINTISEIS DE OCTUBRE RUC: 10485667844 Teléfono: CC: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 001182 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/ T/C:
Concepto: SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DE MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA CORRE	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07110038236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DE MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA CORRESPONDIENTES A LA EVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN II (INDICADOR 14) Y IV, RESPECTO A LA SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL PARA LA CREACIÓN DE DOS (2) PROGRAMAS DE MAESTRÍA CONGENTES A GRADOS Y TÍTULOS: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA. 5. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: Evaluar la documentación entregada por la Universidad María Auxiliadora, en cumplimiento con la Condición II (indicador 14) y IV de las Condiciones Básicas de Calidad establecidos. Revisar la consistencia y congruencia de los formatos y medios de verificación permitidos por la Universidad María Auxiliadora, respecto a lo establecido en la Condición II (indicador 14) y IV. Elaborar la Matriz de Diagnóstico de la SMI de la Universidad María Auxiliadora, que contenga como mínimo denominación de los requisitos aplicables, requisitos observados, tipo de información presentada por la Universidad, información requerida por Sunedu, indicar si la información enviada por la Universidad es suficiente, explicar las razones, indicar que información complementaria es necesaria incluir respecto a la Condición II	4.500,00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Metal/Menonético	Cadena Funcional	FF/RD	Clasif. Gasto	Monto
0018	22.048.0109.9002.3999999.5005545	2-09	23.2.7.11.96	4.500,00

Val ... S/ 4.500,00

Total	: 4.500,00
Ret. Imp. Rta	: 360,00
Valor Neto	: 4.140,00



Firmado digitalmente por:
PEREZ NUÑEZ KATIA PAOLA
FAU 2000044975 soft
Módulo: Doy V° B°

Facturar a nombre de: SUNEDU - SEDE CENTRAL
Dirección: CAL. ALDABAS 337 CORA. 16-17 AV. CAMINO DEL INCA 337

Fecha: 20/07/2020 11:18:00-0500

RUC: 20600044975

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFIRMACION DEL SERVICIO
CANCHAN JIMENEZ FIORELA JESSICA		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	
		Fecha: De Mes Año

NOTA IMPORTANTE:

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la C/S
- Esta Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

ORDEN DE SERVICIO N° 0001359

N° Exp. SIAF: 000002367

Día	Mes	Año
20	08	2020

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

1 DATOS DEL PROVEEDOR	2 CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección: MZA. R LOTE 42 INT. 1 URB. SAN JOSE (ESPALDAS DE COLISEO POR) PUNTA/ PUNTA/ VENTISEROS DE OCTUBRE CCH RUC: 10485067844 Teléfono: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 001370 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/ T/C:
Concepto: SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITU	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07110038236	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA RESPECTO A LA CONDICIÓN IV (REQUISITO 32) DE SU SOLICITUD DE MODIFICACION DE LICENCIA PARA LA CREACIÓN DE DOS (2) PROGRAMAS DE MAESTRÍA CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA Y MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA/ ELABORACIÓN DE MATRIZ DE REVISIÓN DOCUMENTARIA E INFORME DE OBSERVACIONES DE LA SOLICITUD DE MODIFICACION DE LICENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA, PARA LA CREACIÓN DE TRES (3) PROGRAMAS DE MAESTRÍA CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS: MAESTRÍA EN GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES, MÁSTER PARA EJECUTIVOS MEXEX, MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS A TIEMPO PARCIAL PARA EJECUTIVOS JÓVENES RESPECTO A LA CONDICIÓN IV (REQUISITO 32). RD 029451 - 2020 - SUNEDU - TD; ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA PARA LA CREACIÓN DE TRES (3) PROGRAMAS DE MAESTRÍA CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS: MAESTRÍA EN GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES, MÁSTER PARA EJECUTIVOS MEXEX, MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS A TIEMPO PARCIAL PARA EJECUTIVOS JÓVENES RESPECTO A LA CONDICIÓN IV (REQUISITO 32). 5. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:	13,500.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Meta/ Minimónico	Cadena Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto S/
0018	22.048.0109.9002.3899999.9005548	2-09	2.3.2.13199	13,500.00

Van ... S/ 13,500.00

Total	13,500.00
Ret. Imp. Rta	1,080.00
Valor Neto	12,420.00



Firmado digitalmente por:
MONTENEGRO REATEGUI
Kelvin Juan FALLA 2000044975 soft



Firmado digitalmente por:
PEREZ NUÑEZ Kattia Paola
FAU 2000044975 soft
Módulo: Gasy el autor del documento

PERIODICIDAD: Mensual
 Dirección: CAL. ALBARRADO 307 CORA. 16-17 AV. CAMINOS DEL INCA 337

FECHA: 20/08/2020 13:22:43-0500

FECHA: 20/08/2020 15:04:13-0500

RUC: 20600044975

ELABORADO POR	ORDENACIÓN DEL SERVICIO	CONFIRMACIÓN DEL SERVICIO
MONTENEGRO REA TEGUI KELVIN IVAN		
	RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES
		Fecha De Mes Año

NOTA IMPORTANTE

- El Proveedor debe adjuntar su Factura copia de la C/S
- Este Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizado.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento

ORDEN DE SERVICIO N° 0001708

N° Exp. SIAF: 000002875

Día	Mes	Año
11	11	2020

UNIDAD EJECUTORA : 001 SUNEDU - SEDE CENTRAL
NRO. IDENTIFICACIÓN : 001596

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(es): LEVI FALLA MADELINE VERONICA Dirección: MZA R LOTE 42 INT 1 URB. SAN JOSE (ESPADAS DE COLISEO) POR PUURA / PUURA / VEINTISEIS DE OCTUBRE CCE RUC : 10485667844 Teléfono : Fax :	N° Cuadro Adquisi: 001720 Tipo de Proceso : ASP N° Contrato: Moneda : S/ TIC :
Concepto : SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTIT	

Código	Unid. Med	Descripción	Valor Total S/
07110388226	SERVICIO	SERVICIO DE REVISIÓN DOCUMENTARIA DE CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LICENCIAMIENTO DE PROGRAMA ACADÉMICO SERVICIO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL RESPECTO A LA EVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN IV (REQUISITO 32) DE LA SOLICITUD PARA LA CREACIÓN DE DOS (2) FILIALES (PUURA, LIMA) CONDOCENTES A GRADOS Y TÍTULOS (RTO 015661-2020-SUNEDU-TD) PRESENTADA POR LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SÍLMAN, Y ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INFORME TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LICENCIA INSTITUCIONAL RESPECTO A LA EVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN IV (REQUISITO 32) DE LA SOLICITUD PARA EL CAMBIO DE MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DE SÍLMAN (4) PROGRAMAS DE GRADO (RTO 11415-2015-SUNEDU-TD) PRESENTADA POR LA UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOTOLA. 5. ALCANCES Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A CONTRATAR El alcance del presente comprende las siguientes actividades y/o acciones: 5.1 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: Realizar la revisión integral de los antecedentes, así como analizar la información actualizada presentada por la Universidad Señor de Sílman, para la creación de dos (2) filiales (Puura, Lima) condocentes a grados y títulos (RTO 015661-2020-SUNEDU-TD), respecto a la Condición IV (Requisito 32). Elaborar el Proyecto de Informe Técnico de Modificación de Licencia Institucional que contenga el análisis de la revisión de documentación respecto a la Condición IV (Requisito 32) de la Universidad Señor de Sílman.	9,000.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Mora Mnemónico	Cadena Funcional	FF/RD	Clasif. Gasto	Monto S/
0018	22.048.0108.9002.3969690.5005548	2-06	23.2.7.1199	9,000.00

Mon. S/ 9,000.00

Total	:	9,000.00
Ret. Imp. Rta	:	720.00
Valor Neto	:	8,280.00



Firmado digitalmente por:
MONTENEGRO REATEGUI
KELVIN IVAN FAU 2060044675 soft



Firmado digitalmente por:
PEREZ NUÑEZ Kattia Paola
FAU 20600044070 soft
Materia: Ley al poder del

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFIRMACION DEL SERVICIO
MONTENEGRO REATEGUI, KELVIN IVAN		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	Fecha Día Mes Año

NOTA IMPORTANTE :

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la O/S
- Este Orden de Servicio es firmado y sellado por representantes o autorizados
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo apercibimiento de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento