

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN EMPRESARIAL



COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA
SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
GESTIÓN EMPRESARIAL

TESISTA: OTALORA MARTINEZ CLAUDIA ROCIO

ASESOR: DR. VASQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas. A mis padres: David (Q.E.P) y Zulma, a mis hijos: Claudia Milena y Sebastián Andrés; por su apoyo incondicional, amor y confianza.

Claudia Rocio Otalora Martínez

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme la oportunidad de seguir viviendo, a mis padres por su apoyo y amor, a mi familia por estar siempre conmigo y mis amigos por hacer que mi vida sea distinta, también agradecer a mi asesor quien me ha orientado, apoyado y corregido en mi labor académica con interés y entrega.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región Huánuco 2016 - 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, esta investigación reunió las características de un diseño no experimental, ya que, no manipula deliberadamente las variables, tuvo una población de 36 empleadores de la ciudad de Huánuco en el periodo 2016- 2021, utilizándose la técnica de la encuesta, los cuestionarios fueron validados por juicio de cinco expertos y su confiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach con un valor de 0.951 y 0.916. De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.368 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.027 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva baja entre el logro de las competencias genéricas del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

Palabras clave: Competencias genéricas, egresado, satisfacción y empleador.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of general skills of UNHEVAL graduates and their influence on the satisfaction of employers in the Huánuco region 2016 - 2021. The study was descriptive with a quantitative approach, this research met the characteristics of a non-experimental design, since it does not deliberately manipulate the variables, it had a population of 36 employers from the city of Huánuco in the period 2016 - 2021, using the survey technique, the questionnaires were validated by judgment of five experts and its reliability was obtained through Cronbach's Alpha with a value of 0.951 and 0.916. According to the results of the statistical analysis, there is a positive relationship between the level of achievement of generic skills of UNHEVAL graduates and the satisfaction of employers; with a correlation coefficient of 0.368, which indicates a positive correlation between the variables, where $p = 0.027 < 0.05$ is demonstrated, so the decision is made to reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis; therefore, it is concluded for a risk of 5% and 95% reliability, there is a low positive relationship between the achievement of the generic skills of the UNHEVAL graduate and the employer's satisfaction in the period 2016 - 2021.

Keywords: Generic skills, graduate, satisfaction and employer.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é determinar o nível de habilidades gerais dos graduados da UNHEVAL e sua influência na satisfação dos empregadores na região de Huánuco 2016 - 2021. O estudo foi descritivo com abordagem quantitativa, esta pesquisa atendeu às características de um não- desenho experimental, uma vez que não manipula deliberadamente as variáveis, teve uma população de 36 empregadores da cidade de Huánuco no período 2016 - 2021, usando a técnica de pesquisa, os questionários foram validados pelo julgamento de cinco especialistas e sua confiabilidade foi obtida através do Alfa de Cronbach com valor de 0,951 e 0,916. De acordo com os resultados da análise estatística, existe uma relação positiva entre o nível de realização das competências genéricas dos diplomados da UNHEVAL e a satisfação dos empregadores; com coeficiente de correlação de 0,368, o que indica uma correlação positiva entre as variáveis, onde se demonstra $p = 0,027 < 0,05$, de modo que se decide rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa; portanto, conclui-se para um risco de 5% e 95% de confiabilidade, existe uma baixa relação positiva entre a obtenção de competências genéricas do diplomado da UNHEVAL e a satisfação do empregador no período 2016 - 2021.

Palavras-chave: Competências genéricas, pós-graduação, satisfação e empregador.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
RESUMO.....	vi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Fundamentación del problema.	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Viabilidad de la investigación.	17
1.4. Formulación del problema.	17
1.4.1. Problema General.	17
1.4.2. Problemas Específicos.....	17
1.5. Formulación de objetivos.	18
1.5.1. Objetivo General.....	18
1.5.2. Objetivos Específicos.	18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de investigación.	20
2.2 Bases Teóricas.	24
2.3 Bases conceptuales	25
2.4 Bases filosóficas.....	25
2.5 Bases epistemológicas	28
2.6 Bases antropológicas	30
CAPITULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS	32
3.1. Formulación de las hipótesis.....	32
3.1.1. Hipótesis general.....	32

3.1.2. Hipótesis específicas.....	32
3.2. Operacionalización de variables.....	34
3.3. Definición de términos operacionales.....	35
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	37
4.1. Ámbito.....	37
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	37
4.3. Población y muestra.....	38
4.3.1. Descripción de la población.....	38
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	38
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	40
4.4. Diseño de la investigación.....	40
4.5. Técnicas e instrumentos.....	41
4.5.1. Técnicas.....	41
4.5.2. Instrumentos.....	41
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	42
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	42
4.6. Técnicas para el procesamientos y análisis de datos.....	44
4.7. Aspectos éticos.....	44
CAPITULO V. RESULTADOS.....	45
5.1. Análisis descriptivo.....	45
5.2. Análisis inferencia y/o comprobación de hipótesis.....	59
5.3. Discusión de resultados.....	69
5.4. Aporte científico de la investigación.....	70
CONCLUSIONES.....	71
SUGERENCIAS.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Gráfico 1. Proceso integrador del saber conceptual.....	27
Gráfico 2. Esquema de la investigación.....	41
Gráfico 3. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "espíritu emprendedor".....	45
Gráfico 4. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "pensamiento complejo".....	47
Gráfico 5. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "idoneidad investigativa".....	48
Gráfico 6. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "dominio de idioma español".	49
Gráfico 7. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "comunicación en el idioma inglés".....	50
Gráfico 8. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "trabajo colaborativo".....	51
Gráfico 9. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión de la calidad".....	52
Gráfico 10. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "sustentabilidad ambiental".....	53
Gráfico 11. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión social inclusiva".	54
Gráfico 12. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "trabajo colaborativo"	55
Gráfico 13. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "emprendimiento".....	56
Gráfico 14. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "investigación".....	57
Gráfico 15. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "responsabilidad social"	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de investigación	34
Tabla 2. Definición operacional de las variables.....	35
Tabla 3. Población de la investigación.	38
Tabla 4. Muestra de la investigación.....	40
Tabla 5. Validez del instrumento de control interno por expertos.	42
Tabla 6. Valor del Alfa de Cronbach instrumento de la variable independiente.....	43
Tabla 7. Valor del Alfa de Cronbach instrumento de la variable dependiente.	43
Tabla 8. Validez y confiabilidad del instrumento.....	43
Tabla 9 Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "espíritu emprendedor".....	46
Tabla 10. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "pensamiento complejo".....	47
Tabla 11. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "idoneidad investigativa".....	48
Tabla 12. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "dominio del idioma español".	49
Tabla 13. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "comunicación en el idioma inglés".....	50
Tabla 14. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "trabajo colaborativo".....	51
Tabla 15. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión de la calidad".....	52
Tabla 16. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "sustentabilidad ambiental".....	53
Tabla 17. Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión social inclusiva".	54
Tabla 18. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "trabajo colaborativo"	55
Tabla 19. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "emprendimiento"	56
Tabla 20. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "investigación"	57
Tabla 21. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "responsabilidad social"	58
Tabla 22. Correlación entre el nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.....	59
Tabla 23. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica "Espíritu emprendedor" de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	60

Tabla 24. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Pensamiento complejo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	61
Tabla 25. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	62
Tabla 26. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Dominio del idioma español” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	63
Tabla 27. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	64
Tabla 28. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	65
Tabla 29. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	66
Tabla 30. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	67
Tabla 31. Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.	68

INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel mundial, existe un constante cambio tanto en la parte económica, tecnológica, social y cultural, lo que genera nuevos desafíos para todos. Siendo importante las adaptaciones y asumir nuevos retos en las instituciones de educación superior quienes tienen la función de formar profesionales con calidad acorde a las necesidades de la población y uno de los desafíos es medir de manera permanente el impacto que existe de los procesos académicos considerando el producto de la formación académica, que son los egresados en la sociedad.

La relación que existe entre la formación y el trabajo es uno de los aspectos menos estudiado, sin embargo es el más importante ya que se encuentra inmerso con el resultado final de la educación formal de los profesionales egresados de las diversas universidades, y el no investigar al respecto puede ocasionar que una carrera siga sin ser evaluada¹, y si las competencias que se enseñan y con las que salen los egresados son las necesarias para su adecuado desempeño profesional en la sociedad, esto se mide a través de la satisfacción que pueden tener los empleadores.

Las carreras profesionales dependen de la demanda social que existe y de sus egresados, quienes han adquirido las competencias durante su formación universitaria, las mismas que no deben ser ajenas a la realidad que van a desarrollar en su ejercicio profesional, importa las demandas que exigen los empleadores siendo acorde a la perspectiva contextual, multidimensional y dinámica, ello precisa tenerlos en cuenta para reducir las brechas que puedan existir entre los dos escenarios y así la carrera se encuentre acorde a las necesidades emergentes de la población para realizar ajustes pertinentes a los programas de estudio.

Según el Ministerio de Educación, la dificultad primordial de la educación superior en el Perú es el distanciamiento de la demanda laboral, la oferta educativa y de formación académica. Estos problemas subsisten, según el propio sector, debido a cinco causas y dentro de ellas se encuentra: "...una gestión educativa de las Instituciones de Educación Superior (IES), que no logra identificar sus egresados, su condición laboral, logros, satisfacción de su formación y satisfacción de los empleadores con los

egresados...”; con esta información se tomaría acertadas decisiones para mejorar la calidad y pertinencia educativa que realizan las IES.

Por esta razón, en la presente investigación se determinó el grado de relación entre las competencias genéricas de los egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y la satisfacción de los empleadores dentro del periodo 2016 – 2021. Para su mejor entendimiento este estudio se dividirá en 5 capítulos, como se muestra a continuación:

CAPÍTULO I: Aspectos básicos del problema de investigación. En este apartado se dará a conocer la fundamentación del problema, justificación e importancia, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y los objetivos.

CAPÍTULO II: Sistema de hipótesis. En este apartado se considerará el sistema de hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las mismas.

CAPÍTULO III: Marco teórico. En este apartado se mostrará el fundamento teórico que será el marco para el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO IV: Marco metodológico. En este apartado se mostrará el ámbito, tipo y nivel de la investigación, población y muestra, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos, procesamientos de datos y aspectos éticos.

CAPÍTULO V: Discusión y resultados. En este apartado se mostrará el análisis descriptivo, comprobación de hipótesis, discusión de resultados y aporte científico.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema.

Los recursos humanos, son uno de los pilares fundamentales que contribuyen con la misión y objetivos de las instituciones. Tomando como base este concepto entonces es de suma importancia conocer qué características de los seres humanos ayudan a influenciar a la satisfacción de las instituciones y viceversa, y por ende merecen ser consideradas dentro de una organización.

Para tal objetivo, el proyecto de investigación tendrá como propósito señalar la forma en que se logrará fortalecer la excelencia, la calidad, los cambios, la eficiencia, la competencia de los estudiantes; a fin de que puedan lograr la satisfacción de los empleadores, tomando en consideración igualmente los cambios inmediatos exigidos por la sociedad.

Todo esto implica asumir un enfoque en las competencias de la gestión de recursos humanos como medio para mejorar la satisfacción de los empleadores, de tal manera que se constituya en los docentes que tomen consideración en el aprendizaje de las competencias de los estudiantes en conjunto y también por cada estudiante, como una tarea conjunta de todos los estudiantes que forman parte de la UNHEVAL; considerándolo como un proyecto común, que tienda a que los estudiantes adquieran conocimientos conceptuales, procedimentales (habilidades) y actitudes, en forma integrada; otorgándole las posibilidades a los estudiantes las herramientas necesarias para aprender a aprender, y con la posibilidad de que pueda ir incorporando los avances tecnológicos y científicos que la sociedad de nuestros días viene proporcionando.

Como puede apreciarse la investigación persigue contribuir a la solución de una problemática existente en la actualidad que viene a ser la satisfacción de los empleadores con respecto a los estudiantes en condición de egresados de la UNHEVAL.

Este problema surge desde el momento en que la UNHEVAL, probablemente por solevadas intenciones esnobistas, tal vez por presiones competitivas con la universidad homóloga de la provincia o los intereses laborales de algunos

egresados de la universidad particular. El origen del problema como puede apreciarse es bastante impreciso por los intereses creados que influyeron en su creación y que mediaron probablemente en la realización de un estudio de factibilidad sin objetividad cierta, obteniéndose a través de una opinión sesgada, que no suscitó mayor corroboración.

El problema se manifiesta desde el inicio de su funcionamiento como tal, con la falta de personal docente especializado, residente en la provincia y la falta de recursos económicos para solventar los honorarios de docentes especializados provenientes de la capital del país. Con el transcurrir de los años la universidad solamente se ha preocupado de sacar profesionales y recién con las exigencias que entraña el proceso de acreditación y licenciamiento se ha venido a debelar la problemática de la satisfacción de los empleadores, siendo considerado como un problema circunstancial y subsanable con el transcurrir del tiempo.

Precisamente uno de los fines de la universidad peruana así lo menciona la Ley Universitaria (2014) promulgada por el Congreso del Perú (3.07.2014), en su artículo 6 (Capítulo I): “Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial”, ya que como señala Bernardo et al. (2019) “La educación, la ciencia y la tecnología desempeña una función crítica en la construcción de una nación” (p. 47).

Desde nuestra perspectiva consideramos que mediante el enfoque de enseñanza aprendizaje por competencias, por el hecho mismo de contemplar la conexión entre los estudiantes y el contexto, tanto el inmediato (familiar, educativo, etc.) como también el contexto más amplio y genérico; es decir, el social y específicamente el laboral, tomando en consideración las relaciones comunicacionales que se mantienen en una constante retroalimentación con el medio vendría a contrarrestar la situación problemática existente. La universidad se puede decir que tiene un modelo de sistema disfuncional de carácter DESLIGADO; por cuanto asume los cambios con mucha facilidad, pero sin analizarlos, mostrando las inquietudes características:

- a. Los elementos del grupo funcionario con bastante independencia, pero: Su organización tiende a ser anárquica, ya que no existe interacción entre sus componentes (docentes, estudiantes, asignaturas, competencias, temas, tareas,

etc.); a diferencia de un proceso de enseñanza aprendizaje por competencias, donde están presentes todos sus componentes en los diferentes subsistemas o unidades organizativas.

- b. Las disfunciones no se suelen detectar hasta que sus efectos son muy alarmantes. El límite que separa al grupo del contexto es muy permeable, es decir es fácilmente influenciable por exigencias empíricas y no profesionales o especializadas.
- c. Las actividades que fomentan unión y sentido de pertenencia al grupo son escasas.

El problema descrito materia de investigación será de tratamiento interdisciplinario y responderá a las necesidades de su estudio y observación del problema, que a su vez tiene vigencia, es novedoso y los resultados a obtenerse serán de utilidad.

De otra parte, el ámbito de la investigación se circunscribe a la satisfacción de los empleadores que cuentan con egresados, profesionales de la UNHEVAL 2019. El problema de investigación se encontrará relacionado a la formación de los profesionales en las distintas especialidades, habiéndose seleccionado dicha problemática, precisamente por el conocimiento vivencial del tema, el cual se viene perfilando en las carreras profesionales de Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.2. Justificación e importancia de la investigación.

Justificación empírica: Najjar (2016) menciona que: Autores como Robert MERTON, (s.f.) citado por (ALBERT, 2006, P.16) “considera que las funciones de la investigación científica van más allá de la generación y contrastación de teorías e hipótesis y le concede un papel mucho más activo como el de iniciar, reformar, desviar y clasificar las teorías” (p. 14).

Estos aspectos son los que se requieren con urgencia la universidad, como tecnología que es para lograr una mejor armonía y bienestar social, tan venido a menos en nuestros días.

Justificación científica: Es necesario tener en consideración la contrastación entre la base teórica educativa de la enseñanza aprendizaje y la práctica vivencial que se evidencia a diario, cuando se comprueba la baja satisfacción de los egresados de la UNHEVAL. Precisamente por este motivo son importantes las investigaciones, que asentadas metodológicamente en proceso de observación participante y en algunos casos prolongada en el campo de acción, se logra obtener información de sus empleadores a través de la utilización de instrumentos, permitiendo conocer lo que realmente sucede en las empresas o en alguna de sus unidades organizativas.

1.3. Viabilidad de la investigación.

Para el desarrollo del presente estudio se contará con la disponibilidad de los recursos materiales, personales y financieros necesarios. Se considera además que es viable ya que servirá como antecedente para futuras investigaciones donde se considere las mismas variables de estudio.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es el nivel de las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región Huánuco 2016 - 2021?

1.4.2. Problemas Específicos.

- ❖ ¿Cuál es el nivel del espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel del pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de la idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?

- ❖ ¿Cuál es el nivel del dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de la comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel del trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de la gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de la sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de la gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?

1.5. Formulación de objetivos.

1.5.1. Objetivo General.

Conocer el nivel de las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco 2016 – 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- ❖ Determinar el nivel del espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel del pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel de la idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.

- ❖ Determinar el nivel del dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel de la comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel del trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel de la gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel de la sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.
- ❖ Determinar el nivel de la gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación.

Martínez y Gonzáles (2019) en su artículo “Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala”, tienen como objetivo describir la elaboración de una escala de competencias relacionadas al proceso de inserción de los estudiantes universitarios y determinar la validez del constructo de dicha escala. Para dicho estudio se contó con la participación de 931 estudiantes de último curso de grado de las universidades en estudio, para obtener la información requerida se hizo uso de una encuesta. Entre los resultados obtenidos, se destacan la competencia personal (individual) y participativa (social), como las competencias más determinantes para un adecuado proceso de inserción laboral en nuestros tiempos; por tal motivo, recomiendan a las universidades a gestionar la empleabilidad estableciendo acciones y mecanismos enfocados a fomentar y desarrollar este tipo de competencias, mejorando la relación universidad – mercado de trabajo, así como mayores oportunidades laborales y una visión profesional a largo plazo.

Martínez y Gonzáles (2018) en su artículo “Las competencias transversales en la universidad: Propiedades psicométricas de un cuestionario”, tiene como objetivo elaborar un instrumento que permita calibrar el nivel de adecuación entre la formación de estudiantes universitarios y las demandas competenciales del mercado por medio del estudio de la formación de Competencias Transversales (CT) en los salones universitarios. Para lograr tal fin, decidieron analizar las características psicométricas del cuestionario CECTGRA, que fue diseñado y enfocado para valorar el desarrollo y maestría de las CT, así como su importancia en el desarrollo profesional del egresado. Se utilizó como instrumento una encuesta, la cual fue aplicada a 1062 estudiantes de último año de la universidad bajo estudio. Algunos de los resultados obtenidos en los análisis muestran similitudes entre el listado de competencias esenciales definidos en los marcos académicos y los estudios que recogen la opinión de los empleadores desde las diversas ramas de conocimiento; adicionalmente, se evidenciaron algunas

competencias no mencionadas en los documentos académicos que juegan un papel importante en el ámbito profesional, entre las que se destacan las competencias relacionadas al control emocional y la motivación externa o por el trabajo.

Cueva y Pilco (2019), en su artículo “Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil”, donde buscan demostrar la influencia de las competencias en la empleabilidad de los profesionales de una universidad, en dos momentos: la selección y desvinculación de personas. Para tal fin, se realizaron encuestas a distintas Instituciones de Educación Superior de Guayaquil. Entre sus principales conclusiones se evidenció que dichas instituciones superiores, presentan algunas debilidades en el proceso de desarrollo laboral en los ambientes de trabajo (pasantías), además en el desarrollo del método que permiten a los egresados de dichas casas de estudios a continuar aprendiendo de manera constante, autónoma e independiente; así mismo, se pudo detectar fallas en la parte curricular, las cuales no fomentan el aprendizaje a partir de la construcción y reconstrucción del conocimiento, así como el uso en circunstancias concretas, lo cual no permite en los estudiantes el desarrollo de algunas habilidades y destrezas claves para un adecuado desempeño laboral.

Aparicio et al. (2016), en su artículo “Empleabilidad, profesionalización y competencias sociales ¿Qué rol juega la universidad?”, tienen como objetivo ahondar en los factores condicionantes de logro en la universidad y las “razones” inherentes. Se aplicaron encuestas en 6 facultades, durante los periodos de 1987 a 2004, dirigidas a 229 personas. Entre las conclusiones más importantes, indicaron que la Alineación es un factor vinculado a las competencias muy importante, esta implica dejar de hacer valoraciones o evaluaciones desde el punto de vista de utilidad o identidad ficticia, dejar atrás prácticas como la memorización, mejorar la capacidad de escucha, el resguardo de la identidad personal y organizacional; es tarea de la Universidad establecer prácticas concretas que permitan el desarrollo de un pensamiento crítico y mente abierta, de competencias transversales y relacionales que permitan formar vínculos y una socialización adecuada, asegurándose de esta manera el éxito de las personas que salgan de dicha casa de estudios.

Huyhua y Tejada (2020), en su artículo “Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada”, tienen como objetivo principal el evaluar la satisfacción de los empleadores sobre las competencias de los egresados de enfermería de la Universidad bajo estudio. Dicha investigación utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 74 empleadores. Entre las principales conclusiones tenemos que los empleadores de la Región Amazonas se encuentran medianamente satisfechos con respecto a las competencias de los egresados de enfermería (59.5 %), sin embargo, al observar los resultados por dimensiones podemos observar que, en algunas de ellas, los empleadores se encuentran insatisfechos, siendo las dimensiones de responsabilidad social (16.2 %) y la de investigación (14.9 %) las peor valoradas.

Gaeta y Reyes (2019), en su artículo “Competencias profesionales y empleabilidad ante condiciones de precariedad en el mercado de trabajo: Un estudio de seguimiento de egresados universitarios del municipio de Puebla, México”. Dicha investigación busca identificar las competencias profesionales y la situación de empleabilidad de los egresados de una universidad, en un municipio de México, para tal fin, se trabajó haciendo un análisis de los estándares nacionales establecidos para empleabilidad y de los estudios realizados por la institución sobre el seguimiento de sus egresados. Con respecto a las conclusiones referidas a las competencias de los egresados y las requeridas en el trabajo, se encontró que luego de tres años de egreso, existe un nivel de desarrollo mayor en las competencias profesionales, en comparación a las adquiridas en su formación universitaria. Las competencias con las que cuentan los egresados luego del periodo de tiempo mencionado son; capacidad para adquirir conocimiento con rapidez, para tomar decisiones, para encontrar nuevas ideas y soluciones, entre otras. Esto va acorde a las competencias que se necesitan en el trabajo, entre las que destacan: capacidad para tomar decisiones, para aprender con rapidez, pensamiento analítico y la capacidad para encontrar soluciones de maneras innovadoras.

Del Alcázar y Conde (2018) en su tesis denominada “Competencias laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios

Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017” que tiene por objetivo general, determinar las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017, conto con una población y muestra estuvo conformada por 61 egresados. Empleo la metodología de Investigación- tipo de estudio aplicada fue Básica y/o Sustantiva, el diseño de estudio fue no experimental, de carácter descriptivo simple. Así mismo utilizo para la recolección de la información las siguientes técnicas: La encuesta, entrevistas, análisis de documentos y observación directa, la información recogida fue en un periodo determinado. En el caso de la encuesta aplico como instrumento el cuestionario de competencia laboral, conformada por 35 preguntas en la escala de Likert. Finalmente, y posterior a al procesamiento de la información concluyo que el 72.73 % de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, poseen las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, demostrando un resultado positivo que permiten la ejecución eficiente de sus actividades en el ámbito laboral.

Paredes y Ortiz (2021) en su artículo “Evaluación de competencias y demanda laboral. El caso de los egresados universitarios de la Universidad Nacional de Asunción”, tiene como finalidad evaluar las diferencias en las demandas de las competencias laborales de los graduados de la universidad en estudio, con base en la valoración percibida por los mismos. Se utilizó una encuesta, la cual fue aplicada a 743 egresados que cumplen con las siguientes características: egresados con al menos 3 años de graduados y egresados con actividad laboral al momento de la encuesta. Entre los resultados más importantes, encontramos que existen diferencias sustanciales entre los tipos de competencias solicitadas para las diferentes áreas de conocimiento, especialmente en las competencias básicas y de desarrollo, así mismo, se muestra una correlación positiva y significativa entre la aplicación de competencias laborales en el trabajo y las competencias obtenidas durante el periodo de estudio.

2.2 Bases Teóricas.

El contenido de la enseñanza de un plan de estudios de determinada especialidad profesional, se encuentra determinado por los objetivos de la enseñanza que se concretan, a través de cada programa analítico contenido en el sílabo de cada asignatura. De tal manera que el contenido de la enseñanza a impartir es el componente que vendrá a estructurarse tomando como base el enfoque sistémico que vendrá a comprender un sistema de conocimientos y habilidades.

No hay que olvidar que un sistema viene a ser el conjunto de elementos relacionados entre sí, que vendrán a constituir una determinada forma integral considerando como un todo.

Sin embargo, debe aclararse que ese todo no es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en plena interacción y que en conjunto producirán nuevas cualidades con características diferentes y cuyo resultado viene a ser superior al resultado que proporcionaría cada uno de los componentes por separado.

Existen 4 propiedades caracterizadas en cada sistema, ellas son:

- a) La integración, estabilidad del sistema, apoyados en los controles evaluativos de la retroalimentación.
- b) Las funciones, son acciones del sistema.
- c) La estructura, relación de elementos del sistema, ordenados lógicamente.
- d) Los componentes, pertenecientes a un sistema.

En la actualidad un currículo para enseñar a aprender requiere de un tratamiento especializado para la determinación de sus contenidos y también de decisiones administrativas que tienen que ver con la organización de la sede institucional universitaria y los modos de actuación y sentir de la alta dirección, profesores y estudiantes para transformar la realidad educativa de una especialidad profesional; siendo necesaria la elaboración de estrategias que puedan posibilitar la formación de competencias profesionales necesarias para la sociedad de hoy, requiriendo también de un pape (Nájar Farro, 2016)l activo y consiente.

Hay que tener presente lo que señalara Idalberto Chiavenato mencionado por Egg, 2005 “Administrar es primariamente un proceso de crear oportunidades, liberar potencialidades, remover obstáculos, impulsar el conocimiento y proporcionar orientación” (pp.77).

2.3 Bases conceptuales

- Competencias generales: Actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con meta cognición, mediante la articulación del saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. En el ámbito universitario, son las actualizaciones que se pretenden desarrollar en un programa académico. Las competencias pueden ser genéricas, específicas y de especialidad. (Tobón, 2007)
- Es un conjunto de actitudes del trabajador hacia su trabajo. Se puede decir que es una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, la percepción que tiene sobre este. (Atalaya, 1999)
- Egresado: Se refiere al estudiante que ha finalizado sus estudios de educación superior y sale de la institución educativa. (SINEACE, 2018)

2.4 Bases filosóficas

Aristóteles

Aristóteles, en su obra “Metafísica” determina los siguientes grados del saber: la empeiria y el tekhnites, el primero en el sentido de “experiencia de las cosas”, que viene a ser un conocimiento que tiene un acercamiento directo con las cosas como entes individuales; mientras que el segundo hace referencia al saber hacer, es el hombre que conoce como realizar las cosas y utiliza los medios adecuados para alcanzar los fines deseados.

Cuando se habla de empeiria, nos referimos a la experiencia adquirida, por ejemplo, a la de un médico que cura a un paciente X, la paciente Y, al paciente Z, etc. Por dicha característica, esta no se puede enseñar, pero si podemos colocar a otro en circunstancias que le permitan obtener esa misma experiencia. Sin embargo, existe otro modo de saber más elevado, que es arte (en su sentido

tradicional, como el que se refiere al arte de curar) o técnica, esta es la tékhne o saber hacer.

El teknnites, el perito o técnico, viene ser el hombre que sabe cómo realizar las cosas, además de conocer los medios que se deben utilizar para conseguir el fin deseado. A diferencia de la empeira, este se puede enseñar, porque este viene de un cierto universal, una idea de las cosas, mientras que el otro que viene de lo individual solo puede verse o mostrarse.

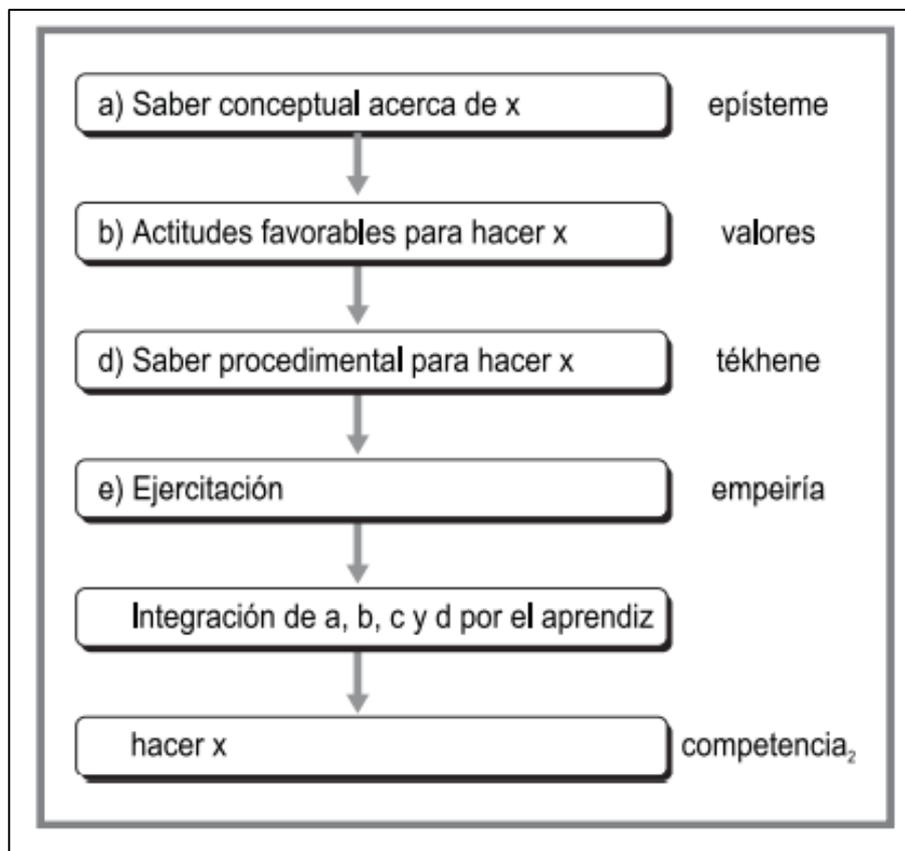
Por lo expuesto, la tekhne es superior a la empeiria, sin embargo, esta última es necesaria ya que sin ella no existe un hacer eficaz, porque, volviendo al ejemplo de la medicina, un galeno no cura al “hombre en general” sino a un individuo en específico, Es la experiencia variada y sustancial lo que hace a alguien experta en algo, y es en este punto donde el individuo consigue sus pericias.

La tekhne nos brinda el qué de las cosas, y más aún, su porqué; pero tengamos en cuenta que, solo podemos entender algo por completo cuando lo conocemos en sus causas y principios primeros, dicho saber solo nos los puede brindar la sabiduría (sophia). Este saber supremo busca decir que son las cosas y por qué son, es decir, tiene que revelar las cosas desde sus principios. La ciencia, el saber demostrativo se llama en griego episteme, es la verdadera ciencia, sin embargo, los principios no son demostrables, estos no se derivan de nada; por ello la necesidad de una intuición de los mismos, esta viene a ser el nous, otro apartado especial que, junto con la episteme, conforman la verdadera sabiduría. Con todo esto conseguimos el grado supremo de la ciencia, que tiene por finalidad el ente en cuanto tal, las cosas en tanto son, comprendidas en sus causas y principios.

La competencia como resultado final de un proceso integrador del saber conceptual, las actitudes, y el saber procedimental llevado a cabo por el que busca aprender en la fase de la ejercitación, vendría a mostrarse de la siguiente manera:

Gráfico 1.

Proceso integrador del saber conceptual.



Nota: Tomado de Proceso integrador del saber conceptual, Barriga Hernández, C.

Platón

Platón, nos explica que existe un tema que es merecido de ser aprendido (mathontes) y de ser experimentado (epitedeusantes), para que las personas se vuelvan mejores. Esto quiere decir que, no es suficiente que el maestro haga y diga lo correcto frente al alumno, sino que el alumno debe hacer suyo lo que es de aprender (mathema) y lo que es de practicar (epideuma) que corresponde a la carrera. La enseñanza y el aprendizaje de las “technai” implican que exista, además de lo que el estudiante recibe (lo que oye y ve), el ejercicio (epitedeuma) de cada “techné”.

Por lo tanto, sin la ejercitación, lo que Platón señala como epiteduma, es imposible conseguir ser competente en la práctica de una técnica. Sin embargo, el solo ejercicio no es suficiente para lograr un aprendizaje pleno de una técnica.

Platón diferencia el aprendizaje de una técnica por medio del simple ejercicio, del aprendizaje en el que comprenden los fundamentos. Para conseguir que el aprendizaje de la técnica sea pleno, se necesita de la epísteme. “Epísteme” y “epiteduma” son, por tanto, factores clave de las competencias técnico-profesionales, es imposible llegar a ser un buen profesional sino no se cuentan con ambas.

Quien domina una técnica, pero ignora sus fundamentos puede ser llamado práctico. Quien domina la epísteme puede ser llamado sabio, sin embargo, sabio no quiere decir que es experto en hacer algo, puede ser alguien que conoce mucho, por ejemplo, de la anatomía del corazón y los procedimientos para operarlo, no obstante, todo eso no asegura que opere a alguien del corazón, le falta epiteduma, que es el saber obtenido por la experiencia, es sabio, pero no experto.

En la consecución de las competencias, se pueden caer en algunas tergiversaciones. Si, por ejemplo, nos centramos demasiado en el desarrollo del saber conceptual caemos en una enseñanza teoricista, y peor aún, en algo solo verbal y libresco, si es que no relacionamos el saber con la observación y la contrastación empírica. Por el otro lado, si podemos énfasis solo en el dominio de la técnica, terminamos en un tecnicismo sin base teórica. Mientras que, si reducimos todo a la práctica, caemos en un practismo, en donde las cosas se llevan a cabo sin saber la razón de por qué hay que hacer lo que se hace para conseguir lo que se quiere. Es por eso que, para el logro de las competencias, el rol del docente es fundamental, ya que este debe lograr el difícil equilibrio entre el aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal. (Barriga, 2005)

2.5 Bases epistemológicas

Como lo menciona Schwartzman (2004), uno de los primeros autores en mencionar el concepto de competencias fue David McClelland, profesor de la Universidad de Harvard, quien describe a las competencias como las características subyacentes que posee una persona, las cuales guardan relación con su comportamiento y sus acciones, siendo determinantes en su ejercicio profesional.

Entonces, podemos decir que las competencias se refieren a dimensiones que posibilitan caracterizar a las personas y, en consecuencia, a conceptos que facilitarían su evaluación. A través de esta evaluación, es posible comprender las características propias de cada persona para segregarse y encontrar diferencias individuales, y posteriormente, analizar el grado de adaptabilidad de un individuo frente a competencias concretas a un cargo específico dentro de una estructura organizacional.

Ahora, lo que McClelland llamó características subyacentes, quiere abarcar dentro del mismo, aspectos que tiene una persona y sirven para desarrollar su comportamiento laboral. Dichas características vienen a ser el conjunto de los siguientes factores: Capacidades cognoscitivas (aptitudes), rasgos de personalidad, tendencias de conducta (actitudes) y conocimientos adquiridos (teóricos y experienciales).

Aptitud: Son características inherentes en la persona en estado latente o potencial, que no son producto del aprendizaje, sin embargo, estas se transforman en capacidad con su ejercicio.

Personalidad: Conjunto de escenarios no situacionales del comportamiento que permiten pronosticar la actuación de una persona en una situación determinada. Por otra parte, los rasgos de personalidad son predilecciones concluyentes generalizadas y personalizadas, modos sólidos y constantes de la manera en la que un individuo se adapta a su ambiente, por tanto, al mencionar el concepto de rasgos nos referimos a que la conducta conserva algún esquema y regularidad a través del tiempo y de las situaciones; podemos distinguir cinco tipos de rasgos de personalidad: rasgos de capacidad, rasgos de temperamento, rasgos superficiales y rasgos de fuente.

Actitud: Disposición psíquica y nerviosa construida por la experiencia, la cual influye de manera orientadora o dinámica sobre el accionar del individuo frente a los objetos y situaciones de su contexto. El conjunto de valores (personales e interpersonales) que posea una persona, serán determinantes de sus actitudes.

Conocimiento: Vienen a ser las representaciones de hechos y concepciones organizadas para ser usadas en el futuro. El conocimiento contempla las habilidades de saber utilizar de manera efectiva los hechos, del mismo modo, si

este se organiza de manera adecuada, es posible trasladar experiencias pasadas al ámbito actual, permitiéndonos predecir y controlar las situaciones e idear nuevos futuros. Se pueden diferenciar dos tipos de conocimientos: El conocimiento teórico (obtenido en la formación tradicional) y el conocimiento práctico (obtenido por la experiencia profesional).

2.6 Bases antropológicas

Antropología empírica pedagógica

Para Roth, como citó Bernal (2006), es una ciencia integradora, unitaria del hombre como homo educandus y se alimenta de los descubrimientos de las ciencias empíricas. Consiste en comprender como es que el ser humano se desarrolla y perfecciona y cuál es su fin, para aplicarse a la acción y conseguir la madurez. Se propone mezclar teoría y práctica. Los aspectos principales que desarrolla son: argumentar la integración de las ciencias experimentales sobre el hombre con el fin de establecer el saber pedagógico; la educabilidad y necesidad de la educación con elemento del ser humano desde el punto de vista de la sociología, etología, biología y antropología socio cultural; el conflicto de la normatividad pedagógica; percibir la relación entre desarrollo y educación, desde distintos puntos de vista y en todas las edades.

Se busca alcanzar un conocimiento de todo el ser humano para no limitarse solamente a aspectos parciales. Sin embargo, dicho fin de integración no es posible, ya que la cantidad de información producto de las diferentes ciencias, está muy por encima de la capacidad de un autor para recogerla. Además, dicho autor, no consigue dar respuesta a uno de los planteamientos que utiliza de principio metodológico, esto es, el aspecto sobre el destino del hombre que señala la ruta del desarrollo humano, al definirse las metas educativas en función del mismo.

Antropología pedagógica con fundamentación del ejercicio del magisterio

Gadamer, como citó Fernández (2016), señaló que el fin fundamental de la educación es que el hombre acceda a él mismo. Para tal fin, distintos factores se ven involucrados, tales como la cultura y los educadores, los educandos y el entorno, además indica que, es imposible educarse sin disponer de un concepto propio, humano, tácito. En tal sentido, la educación debe ser entendida como un

proceso atemporal por medio del cual, el ser humano logra desarrollarse como persona. Dentro del crecimiento humano, podemos distinguir dos aspectos fundamentales: el crecimiento intelectual y el moral, así como las dimensiones social, afectiva y religiosa o del sentido. Si lo que se busca es producir una verdadera educación, cada una de las dimensiones mencionadas deben tenerse en cuenta, ya que, de lo contrario, no podría decirse que el acto educativo responde a la radicalidad del ser humano.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Formulación de las hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

H1: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H0: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL no influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

3.1.2. Hipótesis específicas.

Hi. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. El pensamiento completo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El pensamiento completo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Hi. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

3.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables de investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores
V.I. Competencias generales del egresado	Espíritu emprendedor	1,2 y 3
	Pensamiento complejo	4 y 5
	Idoneidad investigativa	6 y 7
	Dominio del idioma español	8 y 9
	Comunicación en el idioma inglés	10 y 11
	Trabajo colaborativo	11 y 12
	Gestión de la calidad	13 y 14
	Sustentabilidad ambiental	15 y 16
	Gestión social inclusiva	17 y 18
V.D. Satisfacción de los empleadores	Trabajo Colaborativo	1, 2 y 3
	Emprendimiento	4, 5 y 6
	Investigación	7, 8 y 9
	Responsabilidad Social	10,11 y 12

Nota: Elaboración propia.

3.3. Definición de términos operacionales.

Tabla 2.

Definición operacional de las variables.

Variables	Definición operacional	Definición conceptual
<p style="text-align: center;">V.I.</p> <p>Competencias generales del egresado</p>	<p>Se refiere a la actividad educativa con criterio lógico y pedagógico que permita lograr la máxima efectividad de asimilación de los conocimientos, desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que le permita a la persona participar plenamente en el ejercicio de su profesión y en la vida de su sociedad; para lo cual se requiere que exista intención de parte del docente manejando técnicas didácticas, planes de enseñanza aprendizaje debidamente estructuradas, que le permitan el desarrollo de su aprendizaje autónomo, procedimientos de adquisición y procesamiento adecuado de la formación facilitada y; del estudiante, de apropiarse de determinados contenidos establecidos por el sistema universitario.</p> <p>Según el modelo educativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán la medición de los</p>	<p>Son las actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con meta cognición, mediante la articulación del saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. En el ámbito universitario, son las actualizaciones que se pretenden desarrollar en un programa académico. Las competencias pueden ser genéricas, específicas y de especialidad. (Tobón, 2007)</p>

<p>V.D. Satisfacción de los empleadores</p>	<p>indicadores de las dimensiones: Espíritu emprendedor, pensamiento complejo, idoneidad investigativa, dominio del idioma español, comunicación en el idioma inglés, trabajo colaborativo, gestión de la calidad, sustentabilidad ambiental, gestión social inclusiva, se realizará mediante la aplicación del instrumento de investigación, en este caso será el cuestionario.</p> <p>Se refiere a todas las circunstancias que permiten a una persona lograr la satisfacción de su empleador, que puede adoptar diversidad de formas y generar trayectorias profesionales diferenciadas.</p> <p>La medición de las dimensiones: trabajo en equipo, emprendimiento, investigación y responsabilidad social, se efectuará a través de sus indicadores, para lo cual se empleará como instrumento el cuestionario.</p>	<p>Es un conjunto de actitudes del trabajador hacia su trabajo. Se puede decir que es una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, la percepción que tiene sobre este. (Atalaya, 1999)</p>
---	--	--

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito.**

En la presente investigación el ámbito de estudio será los empleadores de la Región Huánuco que hayan contratado egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán entre los años 2016 y 2021.

4.2. **Tipo y nivel de investigación.**

Nivel de estudio

La investigación corresponde al tipo de investigación aplicada, porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los empleadores que han contratado a los egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de los años 2016 - 2021. La investigación presenta una visión sobre los pasos a seguir en el desarrollo de investigación aplicada, la importancia de la colaboración entre la sociedad y la universidad en las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores.

El enfoque que se otorgó a la investigación es cuantitativo, el mismo que se apoya en la filosofía realista, según la cual el mundo se puede captar tal como es; predominando en consecuencia el método deductivo.

El nivel de investigación es explicativo, porque el objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos. También, porque se plantean hipótesis predictivas para poder ser contrastadas, requieren de un experimento con poblaciones de condiciones o características uniformes, y responde a las preguntas: ¿Qué cambios y modificaciones se han producido?, ¿qué mejoras se han logrado?, ¿cuál es la eficiencia del nuevo sistema?, etc. (Carrasco, 2005)

Tipo de estudio

El tipo de estudio que corresponde a la presente tesis es:

Descriptivo: Según Dalem y Mayer (2006), la investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

Transversal: Según Hernández et al., 2014 se denomina transversal ya que se recolecta información de las variables en un único momento.

Observacional: Según Manterola y Otze, 2014 en estos tipos de estudios no se manipula la muestra solo se recolecta los datos mediante un instrumento.

Retrospectivo: Es debido a que la tesis contrasta las variables que se han desarrollado en el contexto del estudio, en un espacio temporal de los años 2015 – 2020. (Hernández y García, 2018)

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Descripción de la población.

Según Sánchez et al., 2018 es el conjunto de elementos ya sean individuos, objetos o acontecimientos que tiene características en común, están concentrados en un área de interés para que sean estudiados.

La población para la presente investigación estará determinada por 124 empleadores, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Población de la investigación.

Periodo	Total de empleadores	Total de egresados
2016	17	58
2017	18	62
2018	21	70
2019	23	77
2020	21	70
2021	24	79

Nota: Unidad de Seguimiento al Egreso y Vinculación Laboral y Procesos Académicos – UNHEVAL.

4.3.2. Muestra y método de muestreo.

La muestra estuvo constituida por 36 empleadores, el cual representa el 30% de los empleadores que han contratado a los egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de los años 2016 - 2021, siendo:

❖ Universidad Nacional Hermilio Valdizán

- ❖ Universidad de Huánuco
- ❖ Municipalidad Distrital de Huánuco
- ❖ Municipalidad Distrital de Pillco Marca
- ❖ Municipalidad Distrital de Amarilis
- ❖ Municipalidad Provincial de Ambo
- ❖ Poder Judicial
- ❖ Defensoría del Pueblo
- ❖ ONPE
- ❖ Ministerio Público
- ❖ Fiscalía
- ❖ UGUEL
- ❖ Essalud
- ❖ Hospital Regional
- ❖ Reniec
- ❖ Sunat
- ❖ Sunarp
- ❖ Sunafil
- ❖ Ministerio de Trabajo
- ❖ Banco de la Nación
- ❖ Banco de Crédito
- ❖ Scotiabank
- ❖ Banco Continental
- ❖ Interbank
- ❖ Electrocentro
- ❖ Seda Huánuco
- ❖ Colegio de Abogados
- ❖ Colegio de Enfermeras
- ❖ Colegio de Economistas
- ❖ Colegio de Contadores
- ❖ Ministerio de Transportes y Comunicaciones
- ❖ Ministerio de Cultura
- ❖ INEI
- ❖ Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco

De tipo no probabilístico respondiendo al interés de los investigadores, dada la disposición de colaboración de los sujetos a encuestar.

Tabla 4.

Muestra de la investigación.

Periodo	Muestra (30% de la población)
2016	5
2017	5
2018	6
2019	7
2020	6
2021	7

Nota: Elaboración propia.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Empleadores que hayan contratado egresados de la UNHEVAL de los años 2015 – 2020 en cargos que se encuentren de acuerdo a su perfil de egreso.

Criterios de exclusión: Empleadores que hayan contratado a egresados de otros periodos y en trabajos que no se encuentren relacionados a su carrera profesional.

4.4. Diseño de la investigación.

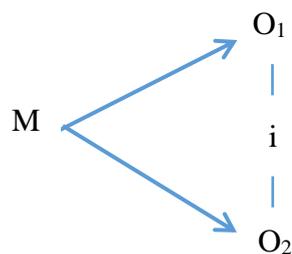
Por las características y naturaleza del objeto de estudio la investigación se ubica en el diseño no experimental.

Según Hernández et al., 2014, los diseños no experimentales son aquellos que se realizan sin la manipulación de las variables en estudio, es decir donde no se pretende manipular la variable independiente, observando el fenómeno en su entorno natural para después analizarlo.

Para esta investigación se trabajará con el diseño no experimental de tipo transversal porque se recolecta datos en un momento único; explica las variables de estudio 1 y 2 en ese mismo momento o en un momento dado, cuyo diagrama es el siguiente:

Gráfico 2.

Esquema de la investigación



Fuente: Elaboración propia.

Donde:

M= Muestra a tomar para obtener resultados

O1=Competencias generales

O2= Satisfacción de los empleadores

i= influencia de la variable independiente a la variable dependiente.

4.5. Técnicas e instrumentos.

4.5.1. Técnicas

En la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta a 36 empleadores que han contratado egresados de los años 2016 - 2021 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

4.5.2. Instrumentos

En el desarrollo de la presente investigación se seleccionó y se validó en función del problema planteado el siguiente instrumento:

El Cuestionario. Se elaboraron 2 cuestionarios, los cuales fueron aplicados a los 36 empleadores que han contratado egresados de los años 2016 - 2021 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Instrumento 01: Cuestionario de competencias generales del egresado

Escala:

- ✓ Receptivo: Aplica algunas nociones y procedimientos en el producto, pero de manera mecánica. Le falta abordar los ejes básicos del proceso con comprensión y análisis.
- ✓ Resolutivo: Presenta producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis.

- ✓ Autónomo: Presenta un producto con argumentación, criterio y mejora a partir de unos determinados indicadores.
- ✓ Estratégico: Presenta producto con base en estrategias creativas, compromiso con la excelencia, afrontamiento de incertidumbre y creatividad en el abordaje de problemas, articulando varios saberes.

Instrumento 02: Cuestionario de satisfacción del empleador

Escala:

- ✓ Nunca:
- ✓ A veces
- ✓ Casi siempre:
- ✓ Siempre

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

El criterio de confiabilidad del instrumento será validado con el alfa de Cronbach y la opinión de 05 expertos, siendo lo siguiente:

Tabla 5.

Validez del instrumento de control interno por expertos.

Expertos	Nombres y Apellidos	Resultado
1.	Experto 1	Aplicable
2.	Experto 2	Aplicable
3.	Experto 3	Aplicable
4.	Experto 4	Aplicable
5.	Experto 5	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad de los instrumentos será medida a través de la prueba del Alfa de Cronbach utilizando un software SPSS en versión 28. El valor del coeficiente restante será medido de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 6.

Valor del Alfa de Cronbach instrumento de la variable independiente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.951	19

Nota: Elaboración propia.

Tabla 7.

Valor del Alfa de Cronbach instrumento de la variable dependiente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	12

Nota: Elaboración propia.

Para determinar la confiabilidad del instrumento emplearemos el rango que se muestra en la tabla 8, la cual muestra que cuanto más se aproxime el valor obtenido a 1, mayor será la confiabilidad del instrumento.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Tabla 8.

Validez y confiabilidad del instrumento.

Criterio de confiabilidad	Valores
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Nota: (Chaves y Rodríguez , 2017)

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

El procedimiento a emplearse después de la recolección de datos o respuestas, deberá seguir un plan detallado para lograr el propósito específico.

En primer término, las respuestas que se obtendrán a través del instrumento empleado (cuestionario), serán previamente codificados, transfiriéndose a una matriz de datos, para luego ya preparados proceder a su análisis.

Seguidamente se procederá al procesamiento de la información, procedimiento mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder en función al problema de investigación, los objetivos e hipótesis de estudio.

Finalmente, los resultados se presentarán mediante tablas e ilustraciones mediante gráficos, los cuales serán analizados e interpretados.

El procedimiento de procesamiento de los datos obtenidos se efectuará haciendo uso de cuadros estadísticos y para su presentación se empleará la ayuda de gráficas, que permitirán observar las tendencias y facilitar las explicaciones respectivas.

4.7. Aspectos éticos.

Beneficencia: Es la obligación de prevenir o aliviar el daño y hacer el bien u otorgar beneficios. En la presente investigación se realizará según el deber ético de proveer beneficios a los que participen en el estudio. (Arias y Peñarada, 2015)

Confidencialidad. Los datos brindados por los participantes del estudio serán protegidos y no serán divulgados sin el consentimiento de los mismos, además se garantiza que el tratamiento de la información no será manipulado por externos. (Begoña, 2016)

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo.

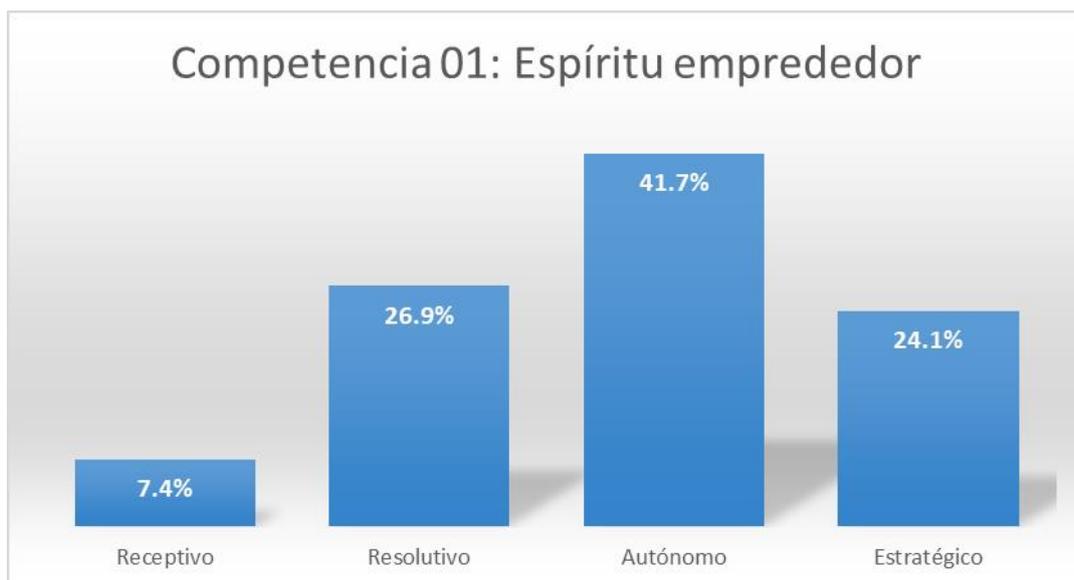
En el siguiente apartado se muestra los resultados con respecto a la medición del nivel de logro de las competencias generales consignadas en el modelo educativo de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores con respecto a los egresados.

Variable independiente: Competencias generales de los egresados

En este apartado se muestra los resultados sobre la percepción de los empleadores con respecto al nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL.

Gráfico 3.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "espíritu emprendedor".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 9

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "espíritu emprendedor".

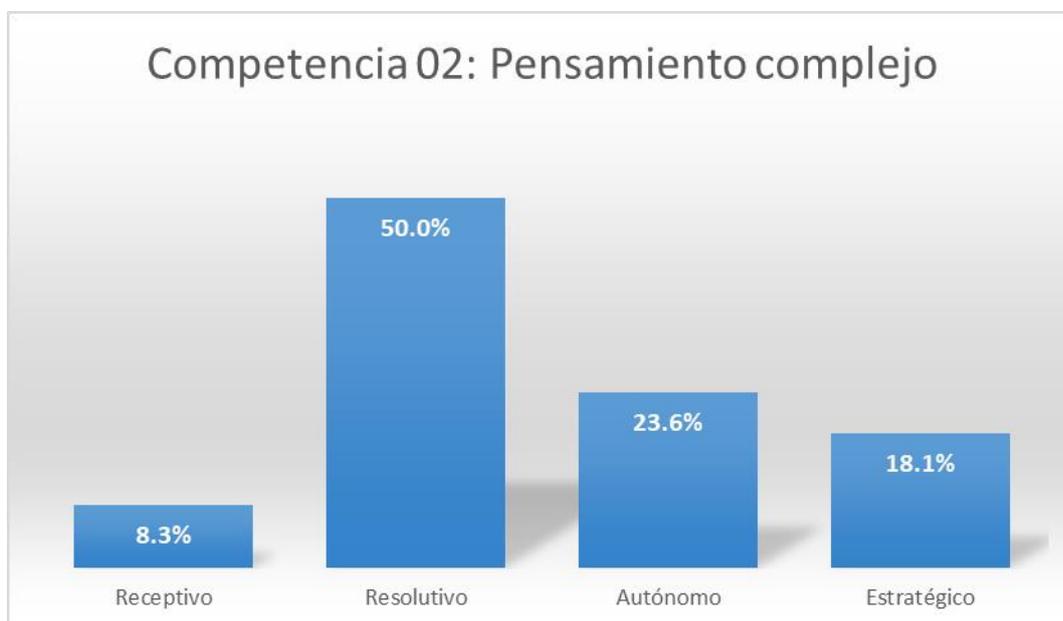
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 01	5 13.9%	6 16.7%	17 47.2%	8 22.2%	36 100%
Ítem 02	3 8.3333%	12 33.333%	13 36.111%	8 22.222%	36 100%
Ítem 03	0 0%	11 30.556%	15 41.667%	10 27.778%	36 100%
Competencia 01	3 7.4%	10 26.9%	15 41.7%	9 24.1%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 9 y gráfico 1, se observa que el 7.4% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas “receptivo”, es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de “espíritu emprendedor” pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 41.7% de los egresados tienen un nivel de logro “autónomo”, es decir, que pueden presentar un producto con argumentación, criterio y mejora a partir de unos determinados indicadores con respecto a dicha competencia.

Gráfico 4.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "pensamiento complejo".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 10.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "pensamiento complejo".

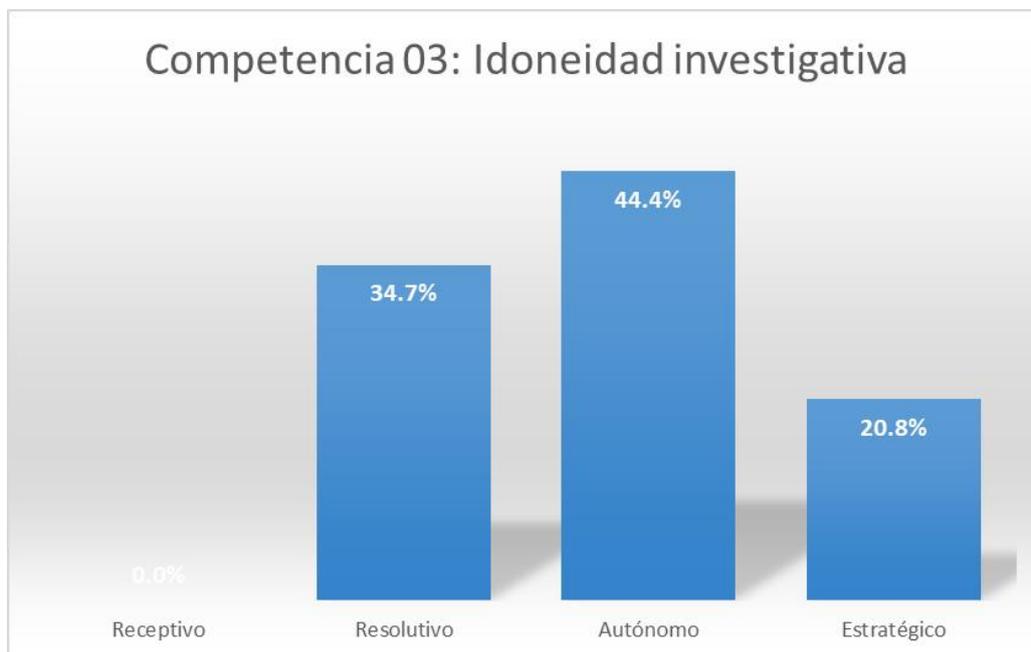
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 04	2	20	5	9	36
	5.6%	55.6%	13.9%	25.0%	100%
Ítem 05	4	16	12	4	36
	11.111%	44.444%	33.333%	11.111%	100%
Competencia 02	3	18	9	7	36
	8.3%	50.0%	23.6%	18.1%	100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 10 y gráfico 2, se observa que el 8.3% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "pensamiento complejo" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 50% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Gráfico 5.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "idoneidad investigativa".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 11.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "idoneidad investigativa".

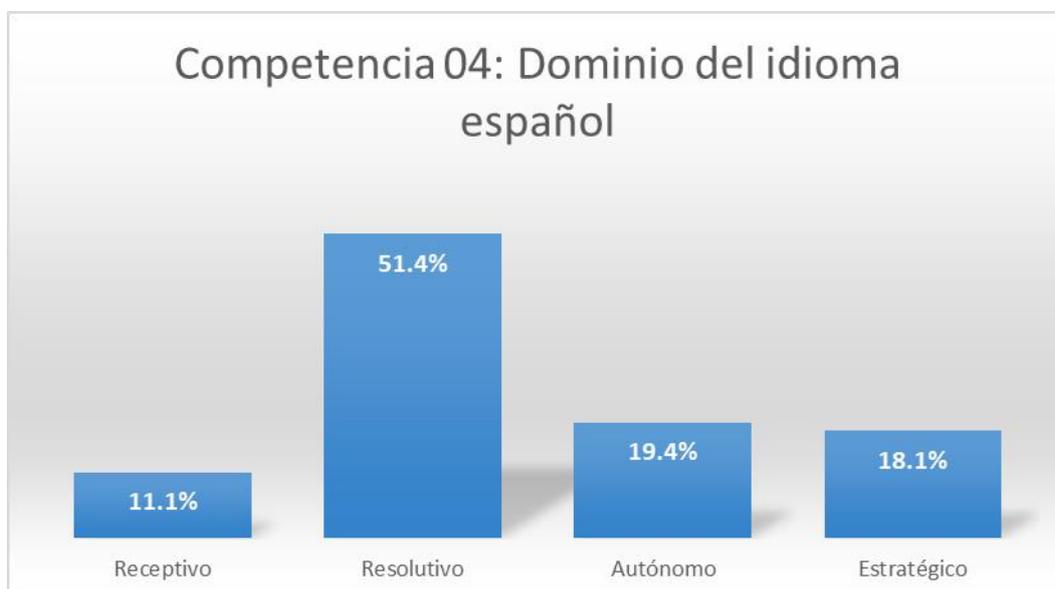
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 06	0 0%	16 44.4%	17 47.2%	3 8.3%	36 100%
Ítem 07	0 0%	9 25%	15 41.667%	12 33.333%	36 100%
Competencia 03	0 0.0%	13 34.7%	16 44.4%	8 20.8%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 11 y gráfico 3, se observa que el 0% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "idoneidad investigativa" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 44.4% de los egresados tienen un nivel de logro "autónomo", es decir, que pueden presentar un producto con argumentación, criterio y mejora a partir de unos determinados indicadores con respecto a dicha competencia.

Gráfico 6.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "dominio de idioma español".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 12.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "dominio del idioma español".

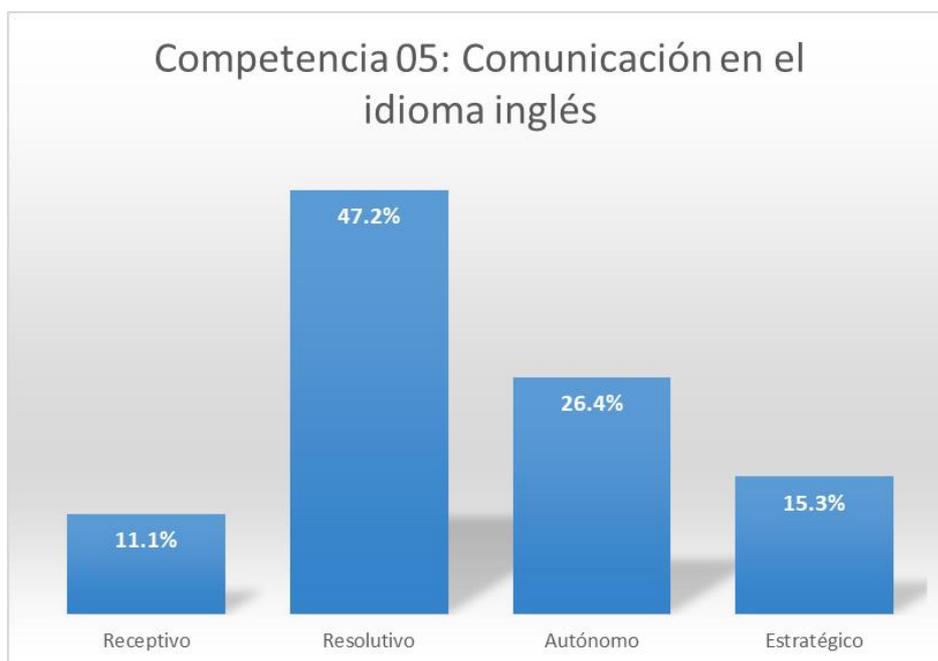
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 08	5 13.9%	17 47.2%	8 22.2%	6 16.7%	36 100%
Ítem 09	3 8.3333%	20 55.556%	6 16.667%	7 19.444%	36 100%
Competencia 04	4 11.1%	19 51.4%	7 19.4%	7 18.1%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 12 y gráfico 4, se observa que el 11.1% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "dominio del idioma español" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 51.4% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Gráfico 7.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "comunicación en el idioma inglés".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 13.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "comunicación en el idioma inglés".

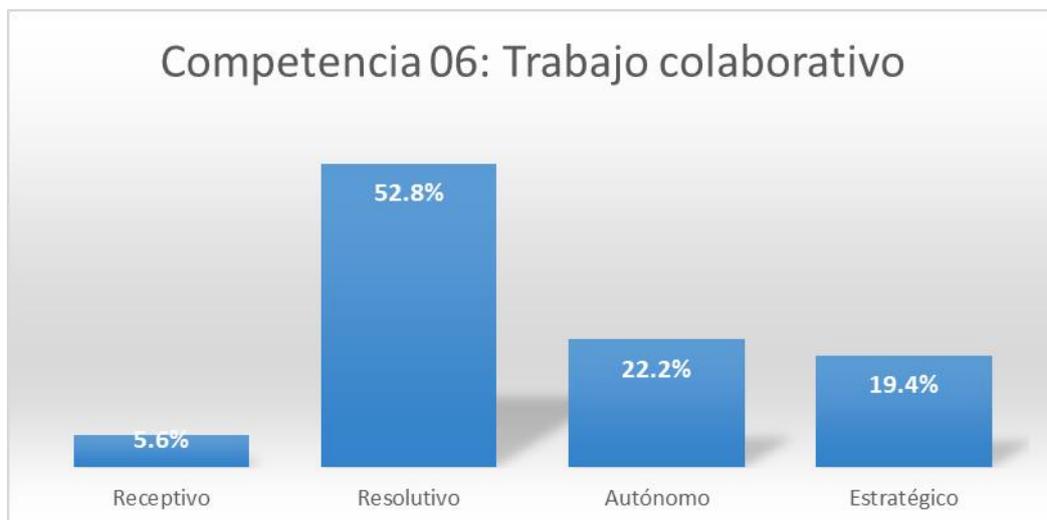
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 10	5 13.9%	17 47.2%	9 25.0%	5 13.9%	36 100%
Ítem 11	3 8.3333%	17 47.222%	10 27.778%	6 16.667%	36 100%
Competencia 05	4 11.1%	17 47.2%	10 26.4%	6 15.3%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 13 y gráfico 5, se observa que el 11.1% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "comunicación en el idioma inglés" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 47.2% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Gráfico 8.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "trabajo colaborativo".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 14.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "trabajo colaborativo".

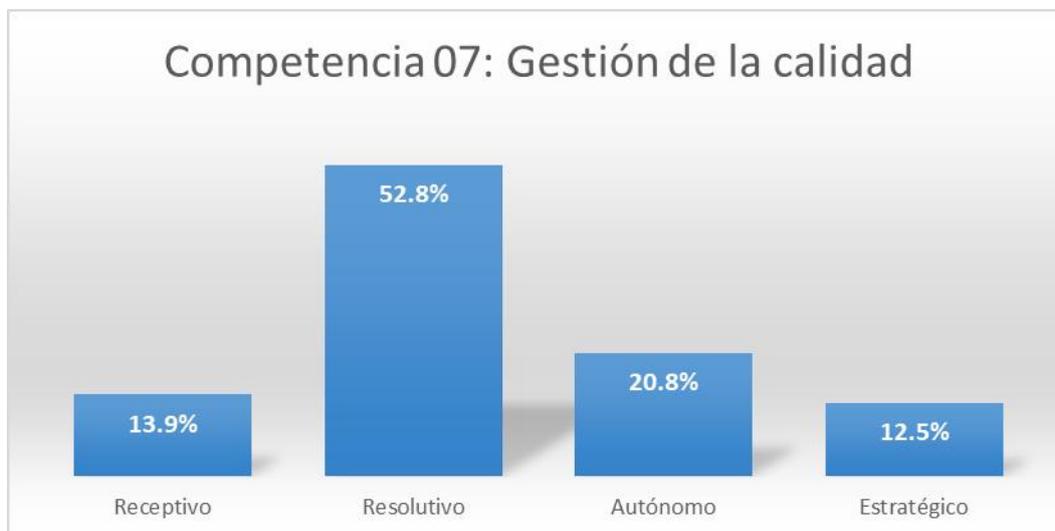
Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 12	2 5.6%	19 52.8%	7 19.4%	8 22.2%	36 100%
Ítem 13	2 5.5556%	19 52.778%	9 25%	6 16.667%	36 100%
Competencia 06	2 5.6%	19 52.8%	8 22.2%	7 19.4%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 14 y gráfico 6, se observa que el 5.6% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "trabajo colaborativo" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 52.8% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia

Gráfico 9.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión de la calidad".



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 15.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión de la calidad".

Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 14	5 13.9%	18 50.0%	7 19.4%	6 16.7%	36 100%
Ítem 15	5 13.889%	20 55.556%	8 22.222%	3 8.3333%	36 100%
Competencia 07	5 13.9%	19 52.8%	8 20.8%	5 12.5%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 15 y gráfico 7, se observa que el 13.9% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "gestión de la calidad" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 52.8% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Gráfico 10.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "sustentabilidad ambiental".

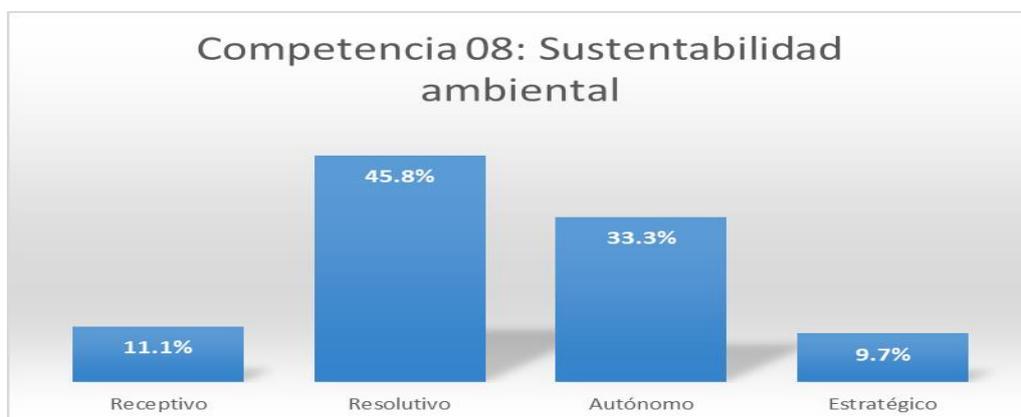


Tabla 16.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "sustentabilidad ambiental".

Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 16	5	15	12	4	36
	13.9%	41.7%	33.3%	11.1%	100%
Ítem 17	3	18	12	3	36
	8.3333%	50%	33.3333%	8.3333%	100%
Competencia 08	4	17	12	4	36
	11.1%	45.8%	33.3%	9.7%	100%

Interpretación: En la tabla 16 y gráfico 8, se observa que el 11.1% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "sustentabilidad ambiental" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 45.8% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Gráfico 11.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión social inclusiva".



Tabla 17.

Descripción de los niveles de logro de la competencia genérica "gestión social inclusiva".

Ítem	Frecuencia				Total
	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico	
Ítem 18	3 8.3%	12 33.3%	15 41.7%	6 16.7%	36 100%
Ítem 19	3 8.3333%	16 44.444%	7 19.444%	10 27.778%	36 100
Competencia 09	3 8.3%	14 38.9%	11 30.6%	8 22.2%	36 100%

Interpretación: En la tabla 17 y gráfico 9, se observa que el 8.3% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL tienen un nivel de logro de competencias genéricas "receptivo", es decir, que mantiene nociones con respecto al producto que evidencia la competencia de "gestión social inclusiva" pero aún no maneja productos formales; así mismo, consideran que un 38.9% de los egresados tienen un nivel de logro "resolutivo", es decir, que pueden presentar un producto con los ejes esenciales, nociones básicas, comprensión y análisis con respecto a dicha competencia.

Variable dependiente: Satisfacción de los empleadores

En este apartado se muestra los resultados sobre la percepción de los empleadores con respecto al nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL.

a. Nivel de satisfacción con respecto a la dimensión “Trabajo colaborativo”

Gráfico 12.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "trabajo colaborativo"



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 18.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "trabajo colaborativo"

Ítem	Frecuencia				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
ítem 01	0 0.0%	16 44.4%	5 13.9%	15 41.7%	36 100%
ítem 02	1 2.77778%	17 47.22222%	8 22.22222%	10 27.77778%	36 100%
ítem 03	2 5.55556%	14 38.8889%	16 44.4444%	4 11.1111%	36 100%
Dimensión 01	1 2.8%	16 43.5%	10 26.9%	10 26.9%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 18 y gráfico 10, se observa que el 2.8% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL “siempre” trabajan en equipo, un 43.5% considera que “casi siempre” y un 26.9% considera que “a veces” o “nunca” lo hacen dentro de su centro de labores.

b. Nivel de satisfacción con respecto a la dimensión “Emprendimiento”

Gráfico 13.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "emprendimiento"



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 19.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "emprendimiento "

ítem	Frecuencia				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
ítem 04	1 2.8%	21 58.3%	5 13.9%	9 25.0%	36 100%
ítem 05	1 2.77778%	19 52.7778%	9 25%	7 19.4444%	36 100%
ítem 06	3 8.33333%	17 47.2222%	10 27.7778%	6 16.6667%	36 100%
Dimensión 02	2 4.6%	19 52.8%	8 22.2%	7 20.4%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 19 y gráfico 11, se observa que el 4.6% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL “siempre” muestran cualidades de emprendimiento, un 52.8% considera que “casi siempre”, un 26.9% considera que “a veces” y 20.4% que “nunca” muestran esas cualidades.

c. Nivel de satisfacción con respecto a la dimensión “Investigación”

Gráfico 14.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "investigación"



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 20.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "investigación"

ítem	Frecuencia				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
ítem 07	2 5.6%	15 41.7%	15 41.7%	4 11.1%	36 100%
ítem 08	3 8.33333%	20 55.5556%	8 22.2222%	5 13.8889%	36 100%
ítem 09	1 2.77778%	21 58.3333%	5 13.8889%	9 25%	36 100%
Dimensión 03	2 5.6%	19 51.9%	9 25.9%	6 16.7%	36 100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 20 y gráfico 12, se observa que el 5.6% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL “siempre” muestran iniciativa en investigar y generar nuevo conocimiento, un 51.9% considera que “casi siempre”, un 25.9% considera que “a veces” y 16.7% que “nunca” muestran esas cualidades.

d. Nivel de satisfacción con respecto a la dimensión “Responsabilidad social”

Gráfico 15.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "responsabilidad social"



Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Tabla 21.

Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a los egresados, dimensión "responsabilidad social"

ítem	Frecuencia				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
ítem 10	1	19	9	7	36
	2.8	52.8	25.0	19.4	100
ítem 11	3	17	10	6	36
	8.33333	47.2222	27.7778	16.6667	100
ítem 12	2	15	15	4	36
	5.55556	41.6667	41.6667	11.1111	100
Dimensión 04	2	17	11	6	36
	5.6%	47.2%	31.5%	15.7%	100%

Fuente: Resultados del procesamiento de datos en Excel. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 21 y gráfico 13, se observa que el 5.6% de los empleadores consideran que los egresados de la UNHEVAL “siempre” muestran iniciativa en temas de responsabilidad social, un 47.2.9% considera que “casi siempre”, un 31.5% considera que “a veces” y 15.7% que “nunca” muestran esas cualidades.

5.2. Análisis inferencia y/o comprobación de hipótesis.

En este apartado se muestra los resultados sobre la percepción de los empleadores con respecto al su nivel de satisfacción en relación al desempeño de los egresados de la UNHEVAL.

Comprobación de la hipótesis general:

H1: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H0: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL no influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 22.

Correlación entre el nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		VI	VD	
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1,000	,368*
		Sig. (bilateral)	.	,027
	VD	N	36	36
		Coefficiente de correlación	,368*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 22, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.368 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.027 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva baja entre el logro de las competencias

genéricas del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

a. Comprobación de hipótesis específica N° 01:

Hi. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 23.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Espíritu emprendedor” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
			C01	VD
Rho de Spearman	C01	Coeficiente de correlación	1,000	,177
		Sig. (bilateral)	.	,303
		N	36	36
	VD	Coeficiente de correlación	,177	1,000
		Sig. (bilateral)	,303	.
		N	36	36

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 23, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Espíritu emprendedor” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.303 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.303 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Espíritu emprendedor” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

b. Comprobación de hipótesis específica N° 02

Hi. El pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 24.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Pensamiento complejo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C02	VD	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,202
	C02	Sig. (bilateral)	.	,238
		N	36	36
		Coeficiente de correlación	,202	1,000
	VD	Sig. (bilateral)	,238	.
		N	36	36

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 24, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de las competencias genérica “Pensamiento complejo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.202 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.238 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Pensamiento complejo” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

c. Comprobación de hipótesis específica N° 03:

Hi. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 25.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C03	VD	
Rho de Spearman	C03	Coefficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,205
		N	36	36
	VD	Coefficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,205	.
		N	36	36

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.216 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.205 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

d. Comprobación de hipótesis N° 04:

Hi. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 26.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Dominio del idioma español” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C04	VD	
Rho de Spearman	C04	Coefficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	36	36
	VD	Coefficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 26, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Dominio del idioma español” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.431 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.009 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la

competencia genérica “Dominio del idioma español” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

e. Comprobación de la hipótesis específica N° 05:

Hi. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 27.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C05	VD	
Rho de Spearman	C05	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	36	36
	VD	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 27, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.456 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.005 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se concluye para un

riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

f. Comprobación de la hipótesis específica N° 06:

Hi. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 28.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C06	VD	
Rho de Spearman	C06	Coefficiente de correlación	1,000	,378*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	36	36
	VD	Coefficiente de correlación	,378*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 28, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.378 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.023 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un

95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

g. Comprobación de la hipótesis específica N°7:

Hi. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 29.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C07	VD	
Rho de Spearman	C07	Coefficiente de correlación	1,000	,401*
		Sig. (bilateral)	.	,015
	VD	N	36	36
		Coefficiente de correlación	,401*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 29, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.401 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.015 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un

95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

h. Comprobación de la hipótesis específica N° 8:

Hi. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 30.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones		
		C08	VD	
Rho de Spearman	C08	Coefficiente de correlación	1,000	,186
		Sig. (bilateral)	.	,277
		N	36	36
	VD	Coefficiente de correlación	,186	1,000
		Sig. (bilateral)	,277	.
		N	36	36

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 30, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.186 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.277 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar

la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

i. Comprobación de la hipótesis específica N° 9:

Hi. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

H₀. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Tabla 31.

Correlación entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores.

		Correlaciones	
		C09	VD
C09	Coefficiente de correlación	1,000	,410*
	Sig. (bilateral)	.	,013
	N	36	36
	Rho de Spearman		
VD	Coefficiente de correlación	,410*	1,000
	Sig. (bilateral)	,013	.
	N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: En la tabla 31, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de

correlación de 0.410 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.013 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

5.3. Discusión de resultados.

De acuerdo a lo establecido por Huyhua y Tejada (2020), en su artículo “Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada”, el cual, tiene como objetivo principal el evaluar la satisfacción de los empleadores sobre las competencias de los egresados de enfermería de la Universidad bajo estudio. Tiene como conclusiones que los empleadores de la Región Amazonas se encuentran medianamente satisfechos con respecto a las competencias de los egresados de enfermería (59.5 %), sin embargo, al observar los resultados por dimensiones podemos observar que, en algunas de ellas, los empleadores se encuentran insatisfechos, siendo las dimensiones de responsabilidad social (16.2 %) y la de investigación (14.9 %) las peor valoradas. En el caso de la presente investigación, se mantiene una diferencia con estas conclusiones, ya que, se obtuvo que casi siempre los egresados realizan investigación, de acuerdo a la percepción de los empleadores, un 51.9%, un 25.9% menciono que a veces y un 16.7% que nunca lo hacen. Aunque se muestre un elevado porcentaje en las cifras es preciso mencionar que la investigación que realizan no es de manera formal dentro de las empresas y es por cuenta del empleado.

Por otra parte, en cuanto a la responsabilidad social, los resultados se contraponen, debido a que se obtuvo que un 5.6% casi siempre lo realiza, un 47.2% casi siempre, un 31.5% a veces y 15.7% casi nunca. Es relevante indicar que la mayoría de los egresados contratados por los trabajadores realizan trabajos fuera de sus funciones y horarios algunas veces condicionados con conservar su puesto laboral.

5.4. Aporte científico de la investigación.

Las carreras profesionales dependen de la demanda social que existe y de sus egresados, quienes han adquirido las competencias durante su formación universitaria, las mismas que no deben ser ajenas a la realidad que van a desarrollar en su ejercicio profesional, importa las demandas que exigen los empleadores siendo acorde a la perspectiva contextual, multidimensional y dinámica, ello precisa tenerlos en cuenta para reducir las brechas que puedan existir entre los dos escenarios y así la carrera se encuentre acorde a las necesidades emergentes de la población para realizar ajustes pertinentes a los programas de estudio.

Por otra parte, y de acuerdo a los objetivos del presente trabajo se pudo identificar cuáles son las competencias que priorizan los empresarios para la contratación de personal en sus empresas. Se puede decir que aún existe una brecha entre lo que se transmite en el claustro universitario con lo que realmente se necesita durante el desempeño de sus funciones como egresado; sin embargo, se encontró un porcentaje elevado de satisfacción por parte de los empleadores de la ciudad de Huánuco en el periodo 2016 - 2021.

CONCLUSIONES

- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de las competencias genéricas de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.368 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.027 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva baja entre el logro de las competencias genéricas del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.
- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Espíritu emprendedor” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.303 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.303 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Espíritu emprendedor” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.
- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencias genérica “Pensamiento complejo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.202 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.238 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Pensamiento complejo” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.
- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un

coeficiente de correlación de 0.216 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.205 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, no existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Idoneidad investigativa” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Dominio del idioma español” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.431 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.009 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Dominio del idioma español” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.
- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.456 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.005 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Comunicación en el idioma inglés” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016-2020.
- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.378 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.023 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro

de la competencia genérica “Trabajo colaborativo” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.401 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.015 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Gestión de la calidad” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.186 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.277 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Sustentabilidad ambiental” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

- ✓ De acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” de los egresados de la UNHEVAL y la satisfacción de los empleadores; con un coeficiente de correlación de 0.410 lo cual indica una correlación positiva entre las variables, donde se demuestra $p = 0.013 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación entre el logro de la competencia genérica “Gestión social inclusiva” del egresado de la UNHEVAL y la satisfacción del empleador en el periodo 2016 - 2021.

SUGERENCIAS

- ✓ Se proponer realizar revisiones periódicas al contexto, para poder tener claridad en las exigencias y requerimientos de los empleadores; de esta manera se podrá ser preciso al momento de definir los perfiles y las competencias de los egresados y que estas estén adecuadas a los cambios del entorno.
- ✓ Considerar el mapeo de las partes interesadas de los programas académicos, empleando esto como una estrategia para mantener el seguimiento y trazabilidad de las necesidades del entorno. La implementación de modelos de calidad también puede permitir tener mayor control sobre la información del medio externo y poder estar en concordancia con los cambios.

REFERENCIAS

- Aparicio, M., Rodríguez, G., & Rena, M. (2016). Empleabilidad, profesionalización y competencias sociales ¿Qué rol juega la universidad? *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 9(4), 239-254.
- Arias Valencia, S., & Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 33(3), 444-451. doi:10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.
- Barriga Hernández, C. (2004). En Torno al Concepto de Competencia. *Educación*, 1(1), 43-57.
- Begoña Abad, M. (2016). Investigación social cualitativa y dilemas éticos: de la ética vacía a la ética situada. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*(34), 101-120. doi:1139-5737, DOI/empiria.34.2016.16524
- Bernal Martínez de Soria, A. (2006). Antropología de la educación para la formación de profesores. *Educación y Educadores*, 9(2), 149-167.
- Bernardo Zárate, C. E., Carbajal Llanos, Y. M., & Contreras Salazar, V. R. (23 de Enero de 2019). Metodología de la investigación. *Manual del estudiante*. Lima, Perú.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chaves Bardoza, E., & Rodríguez Miranda, L. (2017). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106.
- Congreso de la República . (2014, 08 de julio). Ley Universitaria. El Peruano.

- Cueva, M., & Pilco, M. (2019). Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(1).
- Del Alcázar Castro, E. A., & Conde Chauca, S. (2018). Competencias laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017. Puerto Maldonado, Perú.
- Egg Ander, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa*. Rosario: Homosapiens Ediciones.
- Fernández Nieto, J. B. (2016). Antropología Pedagógica, Fin para la Educación. *Escuela Abierta*, 19, 49-63.
- Gaeta González, M. L., & Reyes Vergara, M. d. (2019). Competencias profesionales y empleabilidad ante condiciones de precariedad en el mercado de trabajo: Un estudio de seguimiento de egresados universitarios del municipio de Puebla, México. *Pensamiento al margen*(11).
- Gloria Paredes, M., & Ortiz, L. (2021). Evaluación de competencias y demanda laboral. En el caso de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción. *Integración y conocimiento.*, 1(10).
- Hernández Rivas, J. M., & García Ortiz, L. (22 de Octubre de 2018). Metodología en investigación clínica. Tipos de estudios. México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.
- INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huyhua Gutierrez, S. C., & Tejada Muñoz, S. (2020). Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(2), 93-101.

- Manterola, C., & Otze, T. (2014). Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 634-645.
- Martínez Clares, P., & González Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(1).
- Nájar Farro, C. A. (2016). Influencia de los factores pedagógicos en la elaboración del informe final de investigación en la E.A.P de Derecho de la UNHEVAL. Huánuco, Perú.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú.
- Schvartzman, V. (2004). El modelo de gestión por competencias.
- SINEACE. (2018). Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior.
- Tobón, S. (2007). Enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción pedagógica*(16), 14 - 28.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Ítem
Problema general: ¿Cuál es el nivel de las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región Huánuco 2016 - 2021?	Objetivo general: Conocer el nivel de las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco 2015 – 2020.	Hipótesis general: H1: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. H0: Las competencias generales de los egresados de la UNHEVAL no influyen significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.	Competencias generales del egresado	Espíritu emprendedor	1,2 y 3
				Pensamiento complejo	4 y 5
Problemas específicos: PE1 ¿Cuál es el nivel del espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco? PE2 ¿Cuál es el nivel del pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	Objetivos específicos: OE1 Determinar el nivel del espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco. OE2 Determinar el nivel del pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción	Hipótesis específicas: Hi. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. H0. El espíritu emprendedor de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. El pensamiento complejo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.	Competencias generales del egresado	Idoneidad investigativa	6 y 7
				Dominio del idioma español	8 y 9
				Comunicación en el idioma inglés	10 y 11
				Trabajo colaborativo	11 y 12
				Gestión de la calidad	13 y 14

PE3 ¿Cuál es el nivel de la idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	de los empleadores de la Región Huánuco. OE3 Determinar el nivel de la idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción	H0. El pensamiento completo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.	Satisfacción del empleador	Sustentabilidad ambiental	15 y 16
PE4 ¿Cuál es el nivel del dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	de los empleadores de la Región Huánuco. OE4 Determinar el nivel del dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción	H0. La idoneidad investigativa de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.		Trabajo Colaborativo	1, 2 y 3
PE5 ¿Cuál es el nivel de la comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco. OE5 Determinar el nivel de la comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la	H0. El dominio del idioma español de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.		Emprendimiento	4, 5 y 6
PE6 ¿Cuál es el nivel del trabajo colaborativo de los egresados de la	UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los			Investigación	7, 8 y 9

UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	empleadores de la Región Huánuco. OE6 Determinar el nivel del trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.	H0. La comunicación en el idioma inglés de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.
PE7 ¿Cuál es el nivel de la gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	OE7 Determinar el nivel de la gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.	H0. El trabajo colaborativo de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.
PE8 ¿Cuál es el nivel de la sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	OE8 Determinar el nivel de la sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.	H0. La gestión de la calidad de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. Hi. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.
PE9 ¿Cuál es el nivel de la gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco?	OE9 Determinar el nivel de la gestión social inclusiva de los	H0. La sustentabilidad ambiental de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.

Responsabilidad
Social

10,11 y 12

egresados de la UNHEVAL y su influencia en la satisfacción de los empleadores de la Región Huánuco.	Hi. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco. H0. La gestión social inclusiva de los egresados de la UNHEVAL no influye significativamente en la satisfacción de los empleadores de la región de Huánuco.
---	---

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO DE INFORMADO

Yo....., Empresario y empleador de egresados de la Universidad nacional Hermilio Valdizán, declaro que se me ha explicado que mi participación en la investigación sobre “COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016– 2021”, consistirá en responder un cuestionario que pretende aportar al conocimiento científico, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

El investigador responsable del estudio, CLAUDIA ROCIO OTALORA MARTINEZ se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Pucallpa, 20 de julio de 2022

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO

Estimado colaborador, a continuación, se presenta un conjunto de enunciados que servirán para recolectar información.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente las preguntas.
2. Responda a cada una de las preguntas.
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros por cada pregunta.

Receptivo (RE) Resolutivo (R) Autónomo (A) Estratégico (E)

		Escala			
		RE	R	A	E
Nº	Ítem	1	2	3	4
Dimensión 1: Espíritu emprendedor					
1	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.				
2	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).				
3	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.				
Dimensión 2: Pensamiento complejo					
4	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.				
5	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.				
Dimensión 3: Idoneidad investigativa					
6	En la investigación, tiene capacidad de investigación.				
7	En el autoaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.				
Dimensión 4: Dominio del idioma español					

8	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.				
9	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.				
Dimensión 5: Comunicación en el idioma inglés					
10	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.				
11	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.				
Dimensión 6: Trabajo colaborativo					
12	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un buen clima de trabajo.				
13	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales				
Dimensión 7: Gestión de la calidad					
14	Tiene preocupación por la calidad.				
15	Propone soluciones de mejora.				
Dimensión 8: Sustentabilidad ambiental					
16	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente.				
17	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.				
Dimensión 9: Gestión social inclusiva					
18	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trato digno, con valores y costumbre morales.				
19	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.				

ANEXO 04

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR

Estimado colaborador, a continuación, se presenta un conjunto de enunciados que servirán para recolectar información.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente las preguntas.
 2. Responda a cada una de las preguntas.
 3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros por cada pregunta.
- Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (AV) Nunca (N)

Nº	Ítem	Escala			
		N	A	CS	S
		1	2	3	4
Dimensión 1: Trabajo Colaborativo					
1	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?				
2	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?				
3	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?				
Dimensión 2: Emprendimiento					
4	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?				
5	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?				
6	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?				
Dimensión 3: Investigación					
7	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?				

8	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?				
9	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?				
Dimensión 4: Responsabilidad Social					
10	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?				
11	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?				
12	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?				

ANEXO 05



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

Nombre del Tesista: CLAUDIA ROCÍO OTÁLORA MARTÍNEZ **Asesor:** DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS

Nombre del experto: DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS **Especialidad:** DERECHO

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE X: COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Espíritu emprendedor	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.	4	4	4	4	16.00	4
	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).	4	4	4	4	16.00	4
	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.	4	4	4	4	16.00	4
Pensamiento complejo	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.	4	4	4	4	16.00	4
	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.	4	4	4	4	16.00	4
Idoneidad investigativa	En la investigación, tiene capacidad de investigación.	4	4	4	4	16.00	4
	En el autoaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.	4	4	4	4	16.00	4
Domínio del idioma español	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.	4	4	4	4	16.00	4
	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.	4	4	4	4	16.00	4
Comunicación en el idioma inglés	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.	4	4	4	4	16.00	4
	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.	4	4	4	4	16.00	4
Trabajo colaborativo	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un	4	4	4	4	16.00	4
	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión de la calidad	Tiene preocupación por la calidad.	4	4	4	4	16.00	4
	Propone soluciones de mejora.	4	4	4	4	16.00	4
Sustentabilidad ambiental	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente	4	4	4	4	16.00	4
	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión social inclusiva	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trato digno, con valores y costumbre morales.	4	4	4	4	16.00	4
	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?	4	4	4	4	16.00	4
Emprendimiento	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?	4	4	4	4	16.00	4
Investigación	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?	4	4	4	4	16.00	4
Responsabilidad social	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

Nombre del Tesista: CLAUDIA ROCÍO OTÁLORA MARTÍNEZ **Asesor:** DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS

Nombre del experto: DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON **Especialidad:** DERECHO

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE X: COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Espíritu emprendedor	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.	4	4	4	4	16.00	4
	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).	4	4	4	4	16.00	4
	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.	4	4	4	4	16.00	4
Pensamiento complejo	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.	4	4	4	4	16.00	4
	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.	4	4	4	4	16.00	4
Idoneidad investigativa	En la investigación, tiene capacidad de investigación.	4	4	4	4	16.00	4
	En el autoaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.	4	4	4	4	16.00	4
Dominio del idioma español	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.	4	4	4	4	16.00	4
	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.	4	4	4	4	16.00	4
Comunicación en el idioma inglés	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.	4	4	4	4	16.00	4
	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.	4	4	4	4	16.00	4
Trabajo colaborativo	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un	4	4	4	4	16.00	4
	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión de la calidad	Tiene preocupación por la calidad.	4	4	4	4	16.00	4
	Propone soluciones de mejora.	4	4	4	4	16.00	4
Sustentabilidad ambiental	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente	4	4	4	4	16.00	4
	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión social inclusiva	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trato digno, con valores y costumbre morales.	4	4	4	4	16.00	4
	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?	4	4	4	4	16.00	4
Emprendimiento	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?	4	4	4	4	16.00	4
Investigación	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?	4	4	4	4	16.00	4
Responsabilidad social	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? **SI() NO(X)**.

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO **SI(X) NO()**


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

Nombre del Tesista: **CLAUDIA ROCÍO OTÁLORA MARTÍNEZ** **Asesor:** **DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS**

Nombre del experto: **DR. ABIMAEI ADAM FRANCISCO PAREDES** **Especialidad:** **DERECHO**

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE X: COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Espíritu emprendedor	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.	4	4	4	4	16.00	4
	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).	4	4	4	4	16.00	4
	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.	4	4	4	4	16.00	4
Pensamiento complejo	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.	4	4	4	4	16.00	4
	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.	4	4	4	4	16.00	4
Idoneidad investigativa	En la investigación, tiene capacidad de investigación.	4	4	4	4	16.00	4
	En el autoaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.	4	4	4	4	16.00	4
Domínio del idioma español	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.	4	4	4	4	16.00	4
	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.	4	4	4	4	16.00	4
Comunicación en el idioma inglés	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.	4	4	4	4	16.00	4
	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.	4	4	4	4	16.00	4
Trabajo colaborativo	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un	4	4	4	4	16.00	4
	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión de la calidad	Tiene preocupación por la calidad.	4	4	4	4	16.00	4
	Propone soluciones de mejora.	4	4	4	4	16.00	4
Sustentabilidad ambiental	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente	4	4	4	4	16.00	4
	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión social inclusiva	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trabajo digno, con valores y costumbres morales.	4	4	4	4	16.00	4
	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?	4	4	4	4	16.00	4
Emprendimiento	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?	4	4	4	4	16.00	4
Investigación	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?	4	4	4	4	16.00	4
Responsabilidad social	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()


FRANCISCO

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

Nombre del Tesista: **CLAUDIA ROCÍO OTÁLORA MARTÍNEZ** **Asesor:** **DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS**

Nombre del experto: **DRA. INES JESUS TOLENTINO** **Especialidad:** **DERECHO**

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE X: COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Espíritu emprendedor	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.	4	4	4	4	16.00	4
	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).	4	4	4	4	16.00	4
	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.	4	4	4	4	16.00	4
Pensamiento complejo	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.	4	4	4	4	16.00	4
	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.	4	4	4	4	16.00	4
Idoneidad investigativa	En la investigación, tiene capacidad de investigación.	4	4	4	4	16.00	4
	En el autaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.	4	4	4	4	16.00	4
Dominio del idioma español	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.	4	4	4	4	16.00	4
	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.	4	4	4	4	16.00	4
Comunicación en el idioma inglés	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.	4	4	4	4	16.00	4
	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.	4	4	4	4	16.00	4
Trabajo colaborativo	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un	4	4	4	4	16.00	4
	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión de la calidad	Tiene preocupación por la calidad.	4	4	4	4	16.00	4
	Propone soluciones de mejora.	4	4	4	4	16.00	4
Sustentabilidad ambiental	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente	4	4	4	4	16.00	4
	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión social inclusiva	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trato digno, con valores y costumbre morales.	4	4	4	4	16.00	4
	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?	4	4	4	4	16.00	4
Emprendimiento	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?	4	4	4	4	16.00	4
Investigación	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?	4	4	4	4	16.00	4
Responsabilidad social	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título: COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021

Nombre del Tesista: CLAUDIA ROCÍO OTÁLORA MARTÍNEZ **Asesor:** DR. LEONCIO VASQUEZ SOLIS

Nombre del experto: DR. ANTONIO CORNEJO Y MALDONADO **Especialidad:** DERECHO

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE X: COMPETENCIAS GENERALES DEL EGRESADO							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Espíritu emprendedor	En la toma de decisiones, analiza los hechos y la información según la importancia para solución y alcance de los objetivos.	4	4	4	4	16.00	4
	En la toma de decisiones, realiza las acciones sin dilatar el tiempo (no deja para mañana lo que tiene que resolver).	4	4	4	4	16.00	4
	En la resolución de problemas, analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias, los recursos disponibles y su impacto en el negocio.	4	4	4	4	16.00	4
Pensamiento complejo	En el pensamiento crítico, utiliza el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.	4	4	4	4	16.00	4
	En la creatividad, cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias y las de los demás.	4	4	4	4	16.00	4
Idoneidad investigativa	En la investigación, tiene capacidad de investigación.	4	4	4	4	16.00	4
	En el autoaprendizaje e iniciativa, tiene inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos para perfeccionar sus conocimientos y capacidades anteriores.	4	4	4	4	16.00	4
Dominio del idioma español	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral.	4	4	4	4	16.00	4
	En el uso de la tecnología, utiliza de forma profesional y ética el acceso a la información, archivo de datos y la creación de documentos.	4	4	4	4	16.00	4
Comunicación en el idioma inglés	En la comunicación, tiene la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje escrito y oral en el idioma inglés.	4	4	4	4	16.00	4
	En el dominio de idiomas, posee la capacidad de manejo de al menos dos idiomas.	4	4	4	4	16.00	4
Trabajo colaborativo	En el trabajo en equipo, colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización. Tiene expectativas positivas respecto a los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un	4	4	4	4	16.00	4
	En la interacción social, tiene la capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo y participar en proyectos grupales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión de la calidad	Tiene preocupación por la calidad.	4	4	4	4	16.00	4
	Propone soluciones de mejora.	4	4	4	4	16.00	4
Sustentabilidad ambiental	Tiene compromiso con la conservación del medio ambiente	4	4	4	4	16.00	4
	Asume una actitud que favorece la solución de problemas ambientales.	4	4	4	4	16.00	4
Gestión social inclusiva	En cuanto al respeto, se identifica con la organización y promueve un comportamiento de pertenencia. Da a los demás y a sí mismo un trato digno, con valores y costumbre morales.	4	4	4	4	16.00	4
	En la formación y consistencia ética, tiene la capacidad para asumir principios éticos, respetar los principios del otro, la diversidad y multiculturalidad como norma de convivencia social.	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR							
DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el egresado demuestra trabajar de manera efectiva con diferentes grupos culturales?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra estar comprometido con el desarrollo de habilidades interpersonales efectivas en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra valorar las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones?	4	4	4	4	16.00	4
Emprendimiento	¿Considera usted que el egresado demuestra el uso de la imaginación para crear soluciones o alternativas innovadoras?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra iniciativa para crear o innovar productos ofrecidos por la institución?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra determinación para seguir mejorando en el aspecto profesional – personal?	4	4	4	4	16.00	4
Investigación	¿Considera usted que el egresado demuestra entender y poner en práctica los principios y conceptos fundamentales relacionados con su carrera?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra entender situaciones problemáticas y encontrar una solución haciendo uso de la planeación y el razonamiento?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra capacidad para tomar una decisión escogiendo la mejor alternativa, teniendo en cuenta las posibles consecuencias de la misma y la importancia de los factores internos y externos?	4	4	4	4	16.00	4
Responsabilidad social	¿Considera usted que el egresado demuestra ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones, preocupándose no solo de los resultados sino del cómo conseguirlo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona confiable y profesional al relacionarse con los clientes, compañeros y demás miembros del equipo?	4	4	4	4	16.00	4
	¿Considera usted que el egresado demuestra ser una persona con principios y valores a través de sus acciones dentro y fuera del ambiente de trabajo?	4	4	4	4	16.00	4
PROM		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? **SI() NO(X)**.

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO **SI(X) NO()**


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

NOTA BIOGRÁFICA

Claudia Rocio Otalora Martinez, Nació en la ciudad de Fresno – Tolima – Colombia, el 30 de marzo del 1971, en un hogar ejemplar conformado por sus padres David Otálora Leal y Zulma Martínez de Otálora. Desde niña ha querido ser una gran profesional y orgullo de su familia, para lo cual se ha planteado metas y retos que día a día está logrando. Estudió en el Colegio Nuestra Señora de Lourdes en el Líbano – Tolima - Colombia, tanto la primaria como la secundaria. Empezó sus estudios profesionales en la Universidad Antonio Nariño donde obtuvo el título de Tecnóloga en Sistematización de Datos y Programación, seguidamente en la misma Universidad el Título Profesional de Ingeniero de Sistemas en la Sede de la Ciudad de Ibagué – Tolima – Colombia. Continuó sus estudios de Maestría en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco, obteniendo el grado de Maestro en Gerencia Pública, seguidamente empezó a estudiar el Doctorado en Gestión Empresarial culminando en el año 2021 con la tesis titulada “Competencias generales de los egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y la satisfacción de los empleadores 2016 – 2021”.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **07:30h**, del día sábado **29 DE OCTUBRE DE 2022**; la aspirante al **Grado de Doctor en Gestión Empresarial**, **Doña Claudia Rocío OTALORA MARTINEZ**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 - 2021”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

- | | |
|------------------------------------|------------|
| Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA | Presidente |
| Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL | Secretario |
| Dr. Werner PINCHI RAMIREZ | Vocal |
| Dr. Wilder Javier MARTEL TOLENTINO | Vocal |
| Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES | Vocal |

Asesor (a) de tesis: Dr. Leoncio Enrique VASQUEZ SOLIS (Resolución N° 0564-2022-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de Dieciocho (18)
Equivalente a Muy bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 9:00 horas del 29 de octubre de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 07025608

.....
SECRETARIO
DNI N° 22498088

.....
VOCAL
DNI N° 22405436

.....
VOCAL
DNI N° 41425526

.....
VOCAL
DNI N° 22498088

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03126-2022-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021”**, realizado por la Doctorando en Gestión Empresarial, **Claudia Rocio OTALORA MARTINEZ** cuenta con un **índice de similitud del 18%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 18 de octubre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	X
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	---

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN EMPRESARIAL
Grado que otorga	DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	OTALORA MARTINEZ CLAUDIA ROCIO							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.	X	Nro. de Celular:	922042728
Nro. de Documento:	001034826				Correo Electrónico:	claudiarocioco@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	VASQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE			ORCID ID:	0000-0002-8404-2368			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22409006

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	OSTOS MIRAVAL REYNALDO MARCIAL
Vocal:	PINCHI RAMIREZ WERNER
Vocal:	MARTEL TOLENTINO WILDER JAVIER
Vocal:	FRANCISCO PAREDES ABIMAEEL ADAM
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 2016 – 2021	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	COMPETENCIAS GENÉRICAS		EGRESADO		SATISFACCIÓN		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	OTALORA MARTINEZ CLAUDIA ROCIO		Huella Digital
C.E.:	001034826		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 07/02/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.