UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LIZETH RÍOS FLORIANO

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 8:00 horas, del día 22 de ABRIL, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR: EDGARDO GUIZADO MOSCOSO ..... Presidente

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Secretario

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

GESTION PUBLICA

Mención:

Don(ña) LIZETH RIOS FLORIANO,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI"

b. 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 del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o 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 plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de...16.....(DIECISEIS)

Equivalente a ..APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..9:10... horas del ..22.. de ....ABRIL..... del 20..23..

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° **V/0187-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado: "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**"

Autor(es)	:	**RÍOS FLORIANO, LIZETH**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. SANTILLÁN TUESTA, JOEL ORLANDO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 6%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 28/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Ríos Floriano Lizeth

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

"Cultura organizacional y competencias investigativas en los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Santillan Tuesta, Joel Orlando

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Publica

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si su tesis o documento presenta material patentable,** para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 04 / 2023

Email: lizethriosfloriano@hotmail Firma:

Teléfono: 942493546 DNI: 00129213

DEDICATORIA

A mi familia, Fredy, Valeria, Natali, Hilary y Fred, por su apoyo, por transitar y ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y concretizar este anhelado deseo profesional.

Lizeth

AGRADECIMIENTO

A Dios, ser divino, que me da las fuerzas que necesito para llevar adelante este ansiado proyecto.

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme un espacio en sus aulas y coadyuvar a mi especialización y mi calidad profesional en el sendero de la Gestión Pública.

A los catedráticos, miembros del jurado, por su tolerancia y paciencia en sus observaciones y sus atinadas recomendaciones en la consecución de la presente tesis.

A los jueces expertos, por sus enseñanzas y admirable apoyo en la revisión, corrección y validación de mi tesis.

Al Dr. Lizandro Laveau Pezo Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por su comprensión y viabilizar y concretizar la ejecución de mi trabajo de investigación en la Escuela de Formación Profesional de Derecho.

A los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Políticas por participar con entusiasmo y prontitud en el trabajo de campo de la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE DE CONTENIDO viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I 1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema 1
1.2. Formulación del problema 3
1.2.1. Problema general 3
1.2.2. Problemas específicos 3
1.2.3. Formulación de objetivos 3
1.2.4. Objetivo general 3
1.2.5. Objetivos específicos 3
1.3. Formulación de hipótesis 4
1.3.1. Hipótesis general 4
1.3.2. Hipótesis específicas 4
1.4. Operacionalización de variables 5
1.4.1. Variables 5
1.5. Justificación e importancia 8
1.6. Viabilidad 9
1.7. Limitaciones 9
CAPÍTULO II 10
MARCO TEÓRICO 10
2.1. Antecedentes de la Investigación 10
2.1.1. A nivel internacional 10
2.1.2. A nivel nacional 12
2.2. Teorías Básicas 13
2.2.1. Cultura Organizacional 13
2.2.2. Competencias investigativas 24
2.3. Definiciones conceptuales 36

CAPÍTULO III 39
METODOLOGÍA 39
3.1. Tipo y Nivel de investigación 39
3.2. Método de investigación 40
3.2.1. Método General o Universal 40
3.3. Diseño y esquema de la investigación 41
3.4. Población, muestra y muestreo 41
3.4.1. Población 41
3.4.2. Muestra 42
3.4.3. Muestreo 42
3.5. Definición operativa de Instrumentos de recolección de datos 42
3.6. Técnicas e instrumentos de datos 43
3.6.1. Técnica de investigación de la encuesta 43
3.6.2. Instrumento 43
3.6.3. Instrumento de recolección de datos 44
3.7. Procedimientos de validez y confiabilidad de los instrumentos 46
3.7.2. Coeficiente de Confiabilidad: 49
3.8. Técnicas de presentación de datos 50
3.9. Aspectos éticos 50
RESULTADOS 51
4.1. Descripción de los resultados de las dos variables 51
4.1.1. De la participación de los estudiantes 51
4.1.2. Resultados de la investigación de la Variable 1 52
4.1.3. Resultados de la investigación de la Variable 2 53
CONCLUSIONES 72
RECOMENDACIONES 73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 74
ANEXOS 78
Anexo N°1: Matriz de consistencia 79
Anexo N° 2: Operacionalización de las variables 80
Anexo N°3: Ficha de validación 82
Anexo N°4: Instrumentos para la recolección de datos 85
Anexo N°5: Base de datos 87
Anexo N° 6: Resolución de proyecto aprobado 89
Anexo N° 7: Evidencias fotográficas 90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 6
Tabla 2. Validación de expertos 47
Tabla 3. Coeficiente de validez del instrumento 48
Tabla 4. Rangos de confiabilidad 48
Tabla 5. Coeficiente de confiabilidad 49
Tabla 6. Equivalencias del criterio de confiabilidad 50
Tabla 7. Distribución de frecuencias de Clima organizacional 52
Tabla 8. Distribución de frecuencias de las Competencias investigativas 53
Tabla 9: Prueba de normalidad 54
Tabla 10. Grado de relación según coeficiente de correlación 55
Tabla 11. Prueba de correlación de la hipótesis general 57
Tabla 12. Prueba de Correlación de hipótesis especifico 1 59
Tabla 13. Prueba de Correlación de hipótesis especifico 2 61
Tabla 14. Prueba de Correlación de hipótesis especifico 3 63
Tabla 15. Prueba de Correlación de hipótesis especifico 4 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de los participantes 51
Figura 2. Percepción de la Cultura organizacional**.** 52
Figura 3. Competencias investigativas de estudiantes.....53

RESUMEN

Frente al gran reto que tiene la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Ucayali por coadyuvar a la solución de la población y de los diversos grupos de interés, se formuló la siguiente interrogante, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali? El objetivo fue Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II, con la finalidad de estudiar el cambio de la variable competencia investigativa al ser influenciada por otra variable como la cultura organizacional.

La presente no tuvo el obtuvo de modificar ninguna variable, por lo que su tipo fue básico, del nivel descriptivo, de alcance temporal seccional, micro educativo, de fuentes mixtas, se hizo uso de la escala cualitativa, pero por el carácter de la investigación, esta fue cuantitativa y su marco fue de campo. Para analizar la primera variable se hizo uso de la técnica del cuestionario, su instrumento fue el cuestionario de encuesta, para el estudio de la segunda variable se usó la técnica de la observación y su instrumento fue la guía de observación las mismas que fueron aplicadas en la muestra la cual estuvo integrada por 266 estudiantes de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali en el Distrito de Manantay Provincia de Coronel Portillo, en el año 2022.

La principal conclusión fue que existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y variable 2, competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

Palabras clave: Cultura organizacional, valores, creencias, clima, normas, símbolos, filosofía, Competencia comunicativa, competencia argumentativa, competencia interpretativa, competencia propositiva.

ABSTRACT

Faced with the great challenge that the university community of the National University of Ucayali has to contribute to the solution of the population and the various interest groups, the following question was formulated, what relationship exists between the organizational culture and the investigative competences in Law students of the National University of Ucayali? The objective was to determine the relationship between organizational culture and investigative competencies in law students of the National University of Ucayali during the 2022-II cycle, in order to study the change in the investigative competency variable when influenced by another variable. like organizational culture.

The present one did not have the objective of modifying any variable, so its type was basic, of the descriptive level, of sectional temporal scope, micro-educational, of mixed sources, the qualitative scale was used, but due to the nature of the investigation, this was quantitative and its framework was field. To analyze the first variable, the questionnaire technique was used, its instrument was the survey questionnaire, for the study of the second variable the observation technique was used and its instrument was the observation guide, the same ones that were applied in The sample which was made up of 266 students from the professional training school of the Law School, from the Faculty of Law and Political Sciences of the National University of Ucayali in the District of Manantay Province of Coronel Portillo, in the year 2022.

The main conclusion was that there is a significant relationship between variable 1 organizational culture and variable 2, investigative skills in law students at the National University of Ucayali.

Keywords: Organizational culture, values, beliefs, climate, norms, symbols, philosophy, Communicative competence, argumentative competence, interpretative competence, propositional competence

INTRODUCCIÓN

Las universidades promueven la actualización constante de sus integrantes, procurando liderazgo científico y las escuelas de la Universidad Nacional de Ucayali no podían actuar diferente, así, en la Escuela de formación Profesional de Derecho, renovó su sistema de gestión, se implementaron políticas que garantizaron el desarrollo de las competencias investigativas, la cual se inicia con la actualización del plan de estudios en la que se percibe a la investigación formativa, así como la promoción y difusión de convocatorias, incentivos para elaborar y presentar proyectos de investigación.

La cultura organizacional en la Facultad de Derecho cambio en muchos aspectos, los estudiantes se empezaron a preocupar por su formación y el desarrollo de competencias investigativas, los maestros y las autoridades realizaron convocatorias y hoy se cuenta con estudiantes que desarrollan competencias comunicativas, argumentativas, interpretativas y propositivas y actualmente ejecutan, elaboran y comunican proyectos de investigación en todos los tipos y niveles, aunque en un nivel muy básico, sin embargo es trascendental en este tiempo y espacio.

Para comprender mejor la presente, su contenido se encuentra dividido en: El Capítulo I del Planteamiento del Problema, el Capítulo II del Marco Teórico Conceptual, el Capítulo III de la Metodología de Investigación y finalmente el Capítulo IV de los Resultados. Finalmente se adjuntan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En el Perú como en Ucayali, la solución a diversos problemas haciendo uso del método científico sigue siendo un reto por parte de la comunidad científica nacional y de la Universidad Nacional de Ucayali, porque el aprendizaje-enseñanza del método científico, el número de participación de catedráticos y estudiantes es muy reducido, sin embargo, en la Universidad Nacional de Ucayali, sucedieron relativos cambios con respecto al compromiso de elaborar, ejecutar y comunicar trabajos de investigación, con el cambio de la organización de los gestores académicos.

Por otra parte, la ley universitaria señala la importancia de la investigación en varios de sus artículos, iniciando que el objeto mismo de la ley es el desarrollo de la investigación y dada su importancia, el desarrollo de competencias investigativas, también es recogida en otros artículos, como en el artículo 3 y 7, que enfatiza a la como actividad inherente de la universidad a la investigación. De igual forma la investigación es un principio que se menciona hasta en tres oportunidades en el artículo 8. Y el artículo 4 resalta que la cátedra en el desarrollo de competencias investigativas, deben ser de calidad, orientando a la comunidad científica a organizarse constantemente en la promoción y difusión de la investigación, en todos los niveles y estamentos la misma que gozando de su autonomía, se implementen y organicen programas de investigación, según el artículo 8.

Todos los gestores académicos y demás miembros de la comunidad universitaria, tienen en la ley universitaria la fórmula para promover en todos las áreas y niveles las competencias investigativas, sin embargo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la investigación permaneció indiferente para la gran mayoría de docentes y por ende de estudiantes, en ese contexto, la preocupación de la presente es determinar si, de alguna manera la cultura organizacional influye en el cambio de actitudes y en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes.

A diferencia de años anteriores, desde el último cambio de autoridades, se han implementado políticas que garanticen el desarrollo de las competencias

investigativas, la cual se inicia con la actualización del plan de estudios en la que se percibe a la investigación formativa, así como la promoción y difusión de convocatorias, incentivos para elaborar y presentar proyectos de investigación.

La cultura organizacional en la Facultad de Derecho cambio en muchos aspectos, los estudiantes se empezaron a preocupar por su formación y el desarrollo de competencias investigativas, los maestros y las autoridades realizaron convocatorias y hoy se cuenta con estudiantes con competencias comunicativas, argumentativas, interpretativas y propositivas y actualmente ejecutan, elaboran y comunican proyectos de investigación en todos los tipos y niveles, en favor de la población.

Muy a pesar de la realidad antes descrita, se desconoce, si los cambios positivos producidos en los estudiantes con respecto a la investigación, obedece al cambio de cultura organizacional o a otros factores, es decir, si varía el entorno organizacional, ¿puede también variar y mejorar las competencias comunicativas en los estudiantes?, ¿podría ser la gestión de una universidad y facultad, como la facultad de derecho influir positivamente en el cambio de mentalidad y dinamizar la investigación?, la presente propone establecer si existe o no tal correlación.

El desarrollo de las competencias comunicativas en los estudiantes es muy importante y conocer el tipo de gestión, organización y cultura organizacional que desarrolle una entidad para favorecer dichas competencias, muchas veces es la llave, para aprender a gestionar en favor del desarrollo de la investigación, favorece la implementación de planes de mejora, la reflexión y evaluación de la misma, por el contrario, el desconocimiento de la gestión con respecto a la investigación, solo espera el desprestigio de su comunidad educativa, la indiferencia por los problemas sociales que afectan la calidad de vida de sus pobladores.

En la facultad de Derecho actualmente existen 860 estudiantes matriculados del primer al décimo segundo ciclo, existe un desconocimiento con respecto a la cultura organizacional adoptada por la gestión actual y los gestores desconocen si el desarrollo de las competencias comunicativas presentes en los estudiantes, obedece a su gestión, por otra parte, se desconoce, la posibilidad de que los estudiantes

desarrollen y mejoren sus competencias comunicativas a partir de la cultura organizacional

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?
b. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?
c. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?
d. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.2.3. Formulación de objetivos

1.2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

1.2.5. Objetivos específicos

a. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

b. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.
c. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.
d. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.3. Formulación de hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.3.2. Hipótesis específicas

a. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

b. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

c. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

d. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4. Operacionalización de variables

1.4.1. Variables

Variable 1: Cultura organizacional

Dimensiones:
- Valores organizacionales
- Creencias organizacionales
- Clima organizacional
- Normas organizacionales
- Símbolos organizacionales
- Filosofía organizacional.

Variable 2: Competencias investigativas

Dimensiones:
- Competencia comunicativa
- Competencia argumentativa
- Competencia interpretativa
- Competencia propositiva.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Tabla 01. *Operacionalización de variables*

Operacionalización de la variable N° 01

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición
Variable N°1: Cultura Organizacional	Son las percepciones individuales y a menudo se le define como los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refiere a situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Griffin y Moorgead ,2010).	Son las percepciones de los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, el cual fue medido por un cuestionario de encuesta (La investigadora).	Valores	Docentes, estudiantes y personal de apoyo conocen las metas y las propuestas de innovación y participa en cada una de ellas con entusiasmo.	1 y 2 3	Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo Me es indiferente De acuerdo. Totalmente de acuerdo
			Creencias	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen el proceso de gestión y el perfil profesional de todos los trabajadores quienes tienen un salario según el nivel de responsabilidad	4, 5, y 6	
			Cultura	Conoce la importancia del crecimiento en equipo, y del fomento de un ambiente de cooperación y en las experiencias académicas se respeta la opinión de todos sin discriminación	7,8 y 9	
			Normas	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen los estímulos y las medidas de sanción cuando no se asiste a clases y cuando no se presentan con vestimenta formal.	10,11 y 12	
			Símbolos	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen y participan de las fechas especiales como aniversario de la institución y de la Facultad de Derecho, el día del trabajador, día de la madre, y participa del onomástico de sus colegas.	13,	
				En la Institución se conoce y valora la meritocracia de los estudiantes, docentes, estudiantes y personal de apoyo	14 y 15	
			Filosofía	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen la visión, misión, logo y colores de la institución y participan de las capacitaciones permanentes organizados por la Facultad de Derecho	16,17 y 18	

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Operacionalización de la variable N°2

Variable	Definición con-ceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición
Variable N°2: Competencias investigativas	Son una serie de competencias intelectuales, metodológicas, y técnicas con el propósito de facilitar los procesos de formación y capacitación de los Investigadores" (Cerda ,2007).	Son las competencias intelectuales, metodológicas y técnicas que facilitan la capacitación en investigación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, el cual fue medido por un cuestionario de encuesta (La investigadora).	Competencia comunicativa	Comprende, lee (literal, inferencial y criterial) y escribe respetando las normas ortográficas y el formato APA	1,2,3,4,5 y 6	Siempre
			Competencia argumentativa	Conoce y describe una realidad problemática, científicamente justificada en debate con sus pares.	7,8, y 9	
			Competencia interpretativa	Identifica información de fuentes fidedignas considerando la variable de estudio, en la redacción de un problema de investigación citando según los principios éticos.	10,11,12,13 y 14	A menudo.
			Competencia propositiva	Identifica a las variables de investigación de las estadísticas y las formula con coherencia, proponiendo alternativas de solución a los problemas de su entorno.	15,16,17 y 18	Algunas veces
						Ocasionalmente
						Nunca

Fuente: Elaborado por la investigadora.

1.5. Justificación e importancia

A continuación, se explicarán las razones del por qué y para qué de la investigación en los siguientes aspectos (Hernández et al, 2020)

La investigación fue conveniente porque una de las finalidades de las universidades es el desarrollo de las competencias investigativas, sobre todo en estos tiempos en el que la población de Ucayali acaba de atravesar la crisis pandémica, y se hicieron evidentes muchos problemas sociales que pueden ser resueltos desde la Carrera de Derecho haciendo uso de las capacidades investigativas y establecer si su empoderamiento se relaciona con otras variables, como en este caso quedo demostrado que el desarrollo de las capacidades investigativas se relaciona con la variable: Cultura organizacional.

Teóricamente se justificó, porque la investigadora profundizo en el estudio del comportamiento de las variables en otros contextos y contextualizados al escenario universitario en la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali región de Ucayali.

Socialmente fue relevante porque a partir de las conclusiones la presente sirve de referencia para la reflexión y fomentar la cultura organizacional entre los miembros de la Comunidad universitaria enfocada al desarrollo de las competencias investigativas.

Metodológicamente se justificó porque la presente aporto con dos instrumentos científicamente validados y confiabilizado, los cuales servirán de referencia para futuras investigaciones.

1.6. Viabilidad

La presente fue viable por lo siguiente:

- Porque contó con la participación de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Porque contó con la participación de los docentes y directivos de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.
- El manejo y conocimiento de la especialidad de la investigadora en la especialidad de Administración.

1.7. Limitaciones

- Limitación temporal porque la investigación se desarrolló solo finales del año 2022 e inicios del 2022, etapa pospandémica.
- El factor metodológico
- Limitación metodológica por la subjetividad que se dio al interpretar los datos obtenidos de la investigación, sujeto a múltiples factores socioculturales.
- Limitación de recursos, sobre todo el económico, pero el deseo de aportar académicamente a la sociedad y de hacer realidad la ejecución de la presente investigación y obtener el ansiado grado de magister, superó con dificultad este límite.
- El límite en el diseño, por su carácter descriptivo correlacional la presente se limitó a la descripción del comportamiento de dos variables y a su correlación.
- El límite de muestra porque el trabajo de campo se realizó en una Escuela de formación Profesional de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A nivel internacional

Andino, Garrido, & Fernández (2021) en la tesis: *«Generación del conocimiento científico: dimensiones de análisis para la Innovación educativa en universidades ecuatorianas»* de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. Concluyo que: La legislación ecuatoriana de educación superior refleja un amplio contenido que apoya y promueve la generación del conocimiento. Las dimensiones docentes y administrativas generan diferentes intensidades en la influencia que ejercen para generar conocimiento. El universo universitario ecuatoriano tuvo un giro muy fuerte a raíz de diversas políticas públicas, lo que dinamizó la producción científica, la consolidación institucional de las universidades y una mayor profesionalización de la docencia universitaria.

Almada (2021) en la tesis: *«Cultura organizacional en la facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes»* de la Universidad de Pilar. Paraguay. Concluyo que los estudios realizados sobre cultura organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara revelan el uso de dimensiones presentes en los diferentes actores educativos, expresan percepciones individuales y colectivas que posibilitan diagnosticar la cultura que prevalece en un momento determinado y establecer las estrategias de gestión a partir del resultado obtenido, constituyen además herramientas necesarias para los procesos de acreditación académica en la que está inmersa la institución.

Miolán, Ignacio, & Jiménez (2019) investigaron *«Universidades: Metodologías, actividades extracurriculares, apoyos institucionales y cultura organizacional»* del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, República Dominicana. Concluyo que la metodología que predomina en las universidades responde a métodos expositivos que distan de los enfoques que plantean que alumno construya su propio conocimiento y desarrolle competencias que les permitan desenvolverse con eficacia y eficiencia en su contexto, tanto personal

como en lo laboral. En lo referente a las actividades extracurriculares, se presentaron a los estudiantes las siguientes opciones, conciertos, talleres o seminarios, actividades deportivas, encuentros culturales, participación en clubes, comedor/alimentación, encuentros interuniversitarios, excursiones e intercambio en el extranjero. De estas las más mencionadas fueron talleres o seminarios, actividades deportivas y en tercer lugar comedor/alimentación. En otro orden, en la variable Apoyos Institucionales se presentaron como opciones para los encuestados: orientación académica, psicología, deportes, enfermería, idiomas, informática y comunicaciones, biblioteca, comedor, alimentación, tutoría y transporte, de las cuales ocuparon los primeros lugares Biblioteca, Informática y Comunicaciones, Orientación Académica, Psicología y Enfermería. En relación al servicio de biblioteca que ofrecen las universidades estudiadas, se reflejó que sigue siendo un recurso para el aprendizaje aprovechado por la comunidad educativa, a pesar de contar con otros medios de búsqueda de informaciones bibliográficas de manera virtuales. Con relación a los servicios de Psicología y Orientación Académica como parte del apoyo institucional, en el C y D se encuentran en tercer y cuarto lugar respectivamente.

Botello, Beltrán, & Cárdenas (2021) investigaron «*Cultura organizacional e los procesos de mejora de la calidad universitaria»,* de *la* Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Concluyo que Los estudios realizados sobre cultura organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara revelan el uso de dimensiones presentes en los diferentes actores educativos, expresan percepciones individuales y colectivas que posibilitan diagnosticar la cultura que prevalece en un momento determinado y establecer las estrategias de gestión a partir del resultado obtenido, constituyen además herramientas necesarias para los procesos de acreditación académica en la que está inmersa la institución.

2.1.2. A nivel nacional

Sánchez (2017) investigó «Relación de la cultura organizacional y el desempeño docente universitario-Universidad San Andrés 2017», de la Universidad San Andrés. Lima. Concluyo que existe una relación entre ambiente laboral y la cultura organizacional, que es percibido por el docente y los estudiantes, tal como se observa en el cuadro Nº07; donde el 90%de los sujetos encuestados percibe la cultura organizacional en un nivel alto durante su permanencia en la I.E, así como el cuadro N.º 08, de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente con una aceptación del 70%, por lo tanto, existe una relación positiva.

Chara & Olortegui (2018) realizaron la investigación: «Factores asociados a la actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios de enfermería». Lima, de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Concluyo que los estudiantes que trabajan más tiempo, leen menos libros y artículos a la semana y no asisten a una capacitación sobre investigación tienen una actitud desfavorable hacia la investigación. Se recomienda que las autoridades y docentes de las universidades implementen estrategias educativas con el fin de apoyar a los estudiantes con estas características sociodemográficas y fomentar la investigación a través de cursos curriculares, eventos científicos, etc.

Barahona (2018) en la tesis: «Cultura organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del Valle Jequetepeque», de la Universidad Nacional de Trujillo. Concluyo que El 56% del personal administrativo de la Universidad Nacional valle Jequetepeque, presenta nivel de cultura organizacional bajo y el 44 % un nivel de cultura organizacional alto. El nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional valle Jequetepeque, es bajo, encontrándose en un 56%, y el 44 % obtuvo un alto nivel de satisfacción laboral. Al relacionar la cultura organizacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional valle Jequetepeque, se encontró existe influencia altamente significativa entre ambas variables.

Condori & Reyna (2019) investigaron: «*Percepción de la responsabilidad social universitaria en estudiantes de la Facultad de Sociología de una universidad pública de la ciudad de Huancayo, Perú*» de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Concluyo que los resultados de investigación demuestran que el 58% de los estudiantes de la Facultad de Sociología de la UNCP, perciben que la responsabilidad social universitaria es deficiente; por lo que al 95% de confianza estadística, se acepta la hipótesis general de investigación. Los resultados demuestran que, en lo que respecta a la dimensión gestión organizacional, el indicador gestión laboral es percibido como eficiente (59%), mientras que los indicadores gestión ambiental y gestión de gobierno son percibidos como deficientes en un 68% y 73% respectivamente; por lo que el 60% de estudiantes percibe que la gestión organizacional en la UNCP es deficiente. Se demuestra que, la dimensión formación es percibida como adecuada por la mayoría de estudiantes (63%); ya que la formación en temática educativa y de responsabilidad social, formación con aprendizaje basado en proyectos sociales y formación en investigación son adecuadas en un 70%, 60% y 69% respectivamente. Los resultados demuestran que los estudiantes de la facultad de Sociología de la UNCP perciben que en la universidad la dimensión participación social es pasiva, ya que en los indicadores: promoción de las redes sociales para el desarrollo sostenible (73%), lucha contra el asistencialismo y paternalismo (76%), participación en la agenda local y nacional (67%), y proyección social (70%), hay pasividad.

2.2. Teorías Básicas

De la primera variable

2.2.1. Cultura Organizacional

Una primera definición, sostiene que “la cultura organizacional es la manera que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tienen su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (Ritter, 2008, p. 53).

Asimismo, Kotter (citado por Ritters, 2008) manifiesta que “el grupo de normas a maneras de comportamiento que un grupo de personas han desarrollado a lo largo de los años”. La cultura se genera de los valores y creencias que conforma un grupo, es decir se rigen a las normas de su organización, también cada persona tiene su propia personalidad y actitudes que es un gran aporte a la conformación de la cultura.

Daft (2011) sostiene que

> La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse. (p. 374).

Denison y Mishra (1995) sostuvieron que “la cultura (es) como un sistema de patrones de comportamiento socialmente transmitidos, sirven para relacionar las comunidades humanas con sus valores" (p. 204). Esta perspectiva también se ha visto reflejada en los trabajos de algunos etnógrafos y psicólogos. Es decir, la cultura es propia de toda persona, que al relacionarse transmite sus valores, las comparte y se integra en una organización, se adapta y se vuelve un patrón.

Griffin y Moorgead (2010) manifiestan que “las organizaciones con una cultura logran niveles de desempeño más altos que aquellas que no la tienen” (p. 467). Además, los estudios han demostrado que organizaciones con culturas sólidas estratégicamente apropiadas y que tienen normas que les permiten cambiar muestran un buen desempeño. Las grandes organizaciones con altos desempeños según estudios mantienen una fuerte cultura, pues sus integrantes siguen una línea con el fin de mejorar su calidad.

Esto nos muestra que si se trata de instituciones educativas en donde los docentes se sientan comprometidos e identificados, garantizará desempeños laborales satisfactorios en su institución, permitiéndoles alcanzar logros y metas establecidas.

Robbins y Judge (2017) consideran a “la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos entre los miembros además permite distinguir entre organizaciones” (p. 254). La cultura de una organización debe ser compartida entre todos los miembros, lo que quiere decir que en una institución debe ser por toda la comunidad educativa, ya que eso permite la identificación de cada organización o institución.

De acuerdo con Robbins y Judge (2017), “cada cultura es diferente si la estrategia política de tener éxito debe ser compatible con la cultura” (p. 399). Partiendo en ese orden, podemos decir que en el campo educativo cada institución educativa tiene su propia cultura y toda la comunidad educativa debe estar involucrada para satisfacer las demandas educativas.

Schein (2007) define a “la cultura como un conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros de una organización” (p. 87). Es decir, los miembros de una organización se van adaptando a las expectativas que exige una organización, es decir en una institución educativa, los docentes tienen metas definidas, como la calidad educativa, por tanto, se debe respetar las normas y las políticas del Minedu, pero cada institución tiene sus necesidades dependiendo de su localidad, que es necesario conocer para superar cualquier obstáculo.

La cultura tiene muchos significados y connotaciones como: comportamientos observados de forma regular en relación con el lenguaje usado, individuos y rituales ajenos a la deferencia y la conducta; las normas establecidas en grupos de trabajo; los valores que son aceptados en una empresa; la filosofía orientada a la política de la empresas con respecto a sus empleados; las reglas de juego que permiten progresar una empresa; y el ambiente o cultura de la organización, de la manera cómo se relacionan los empleados con sus clientes.

Asimismo, Schein (2004) sostiene que la cultura implica un conjunto de comportamientos que deben estar presentes en cada persona, la identificación

con su grupo de trabajo, respetar las normas y políticas de la organización se están bien definidas para lograr el éxito, es decir en una institución educativa el docente debe estar comprometido con su labor educativa.

Existen diversas teorías y enfoques con respecto a la cultura organizacional, que son de gran aporte para esta investigación, sin embargo, tomando de referencia la teoría de Schein, debido al modelo establecido, se adapta para todo tipo de organizaciones, ya que están presentes los valores, las creencias y normas, que son establecidas también en instituciones educativas. Así, se reúne evidencias para elegir las dimensiones de la cultura organizacional que se detallan a continuación.

Dimensiones de la cultura organizacional.

Según Griffin y Moorgead (2010), las dimensiones son las siguiente:

– Valores organizacionales
– Creencias organizacionales
– Cultura s organizacionales
– Normas organizacionales
– Símbolo organizacional
– Filosofía organizacional

Valores organizacionales.

Griffin y Moorgead (2010) establecen que “los valores culturales son los que necesitan tener los empleados sobre cómo deben actuar para que la estrategia actué según los valores estratégicos” (p. 473). Se establece entonces que los valores son inherentes de cada persona y que las organizaciones esperan que sean compartidas.

Es de gran importancia que los valores estén presentes en cada persona para así poder desenvolverse según las estrategias de las organizaciones. Además “las consecuencias repetidas de actividades que refuerzan y manifiestan valores fundamentales de una organización, son considerados como ritos” (Robbins y Judge, 2017, p. 264).

Deal y Kennedy (1985) diferencian tres tipos de valores: a) valores elementales, b) valores estratégicos, y c) valores instrumentales (p. 198).

Los elementales son referidos a valores humanos, que sobrepasan fronteras culturales y se fundamentan básicamente en la religión, el amor, la libertad y la justicia, son valores compartidos entre pueblos de culturas muy distintas, son de alta significación cualitativa y son indiscutibles.

Los estratégicos con fines específicos regulan la tensión de la dinámica social, ejemplo la contradicción, cuando el valor asignado a su propio ego se obliga a priorizarlo, como la autorrealización (primero yo) asociado al bien común o la solidaridad (primero los otros).

Finalmente, los instrumentales son asociados con la actualidad, son utilizados cotidianamente, intervienen siempre uno de escala superior como por ejemplo la franqueza versus la realidad.

Analizando los valores se concluye que ningún grupo puede realizar todos los valores simultáneamente así que debemos tener la capacidad de seleccionarlos y priorizar según los valores que requiera nuestra institución para el bien común de todo el personal.

Para Deal y Kennedy (1985), “las organizaciones se convierten en instituciones solo si estas son infundidas de valores” (p. 40). Las organizaciones se deben al servicio de los clientes, es así que los valores deben estar infundados en cada miembro ya que al unirse con las creencias va formando la cultura organizativa.

Creencias organizacionales

Dilts (2003) manifiesta que “las creencias influyen poderosamente en nuestras vidas, la sabiduría popular afirma que, si alguien cree firmemente que puede hacer algo, lo hará y si cree que algo es imposible, ninguna cantidad de

esfuerzo le convencerá de lo contrario" (p.138). Esto nos dice que si realmente alguien cree en lo que está realizando lo realizará con éxito porque tiene las herramientas necesarias para lograrlo.

Asimismo, nos manifiestan García y Dolan (2003) que se entiende que "las creencias son estructuras del pensamiento mucho más elaboradas y arraigadas a lo largo de todo nuestro aprendizaje, además sirve para expresar la realidad y que preceden a la configuración de valores" (p. 24).

También destaca la estrecha relación entre las creencias y los valores, en el cual establece una secuencia de creencias y conductas, siendo las creencias la base de las conductas, de tal forma que para más que modificar actitudes o conductas, lo que se debe realizar es modificar las creencias y valores. "Las creencias son los valores estratégicos del entorno de una organización que dan forma su estrategia" (Griffin y Moorgead, 2010, p. 473).

Las creencias son de suma importancia en cualquier organización, si la persona tiene firme convicción de lo que realiza, tendrá claro el trabajo que realiza.

Clima organizacional.

Existe una variedad de calificativos referente al clima, como lo indican algunos autores: clima organizacional, clima laboral, ambiente laboral u organizacional. Es así que la cultura organizacional se ha conceptualizado a nivel individual, conocido como clima psicológico y, a nivel organizacional, conocido como cultura organizacional o laboral

Por su parte, Griffin y Moorgead (2010) asumen que:

> La cultura organizacional se basa en las percepciones individuales y a menudo se le define como los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refiere a situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (p. 472).

La cultura organizacional es fundamental en toda organización, es decir si todo empleado mantiene un buen clima en su entorno laboral, esto permitirá fortalecer lazos entre los miembros y llegar a un óptimo desenvolvimiento laboral.

Normas organizacionales.

Las normas son los criterios de comportamiento aceptable en los grupos que sus miembros comparten, cada grupo establece sus propias normas, además las normas establecen criterios de lo correcto o incorrecto, controlando en cierta forma las conductas de los trabajadores de una institución.

Así Robbins y Judge sostienen:

> Conocer las normas de determinado grupo nos permite explicar las actitudes y los comportamientos de sus miembros, al declarar de manera explícita cuales son las conductas deseadas, al reforzarlas regularmente y al vincular las recompensas con la aceptación de las normas preferidas se pueden ejercer algún grado de influencia en las normas de los grupos. (2017, p. 116).

Por tanto, las normas son pautas que se establecen y también deben ser conocidas por el personal de una institución para que exista una buena convivencia.

Símbolos organizacionales.

Otra herramienta para interpretar a la cultura, según Daft (2011)

> Los símbolos, es decir, algo que representan otra cosa, se puede decir que las ceremonias, historias y ritos son símbolos debido a que representan los calores más profundos, otro símbolo es un artefacto físico de la organización estos son poderosos porque enfocan su atención en su aspecto especifico. (p. 379).

Los símbolos, son el complemento de toda cultura, todo lo se pueda ver, oír y sentir para identificarse con su institución.

Para Robbins y Judge (2017), “Los símbolos comunican a los miembros de una empresa, el grado de igualdad que desea la dirección y las

> conductas (arriesgadas, conservadoras, autoritarias, participativas, individualistas sociales) que son apropiadas" (p. 265).

Es decir, los símbolos identifican a una institución, es decir se distinguen por dar incentivos materiales, dependiendo de su esfuerzo para así lograr que todos cumplan las metas propuestas.

Filosofía organizacional

Con respecto a la filosofía, Espinosa (2009) nos manifiesta:

> La filosofía de las organizaciones ayuda a reflexionar sobre: la misión, visión, creencias y valores, las debilidades y fortalezas, que las hace únicas, las diferencia y pueden hacer mejor que cualquier otro, que les ha resultado exitosa en el pasado, que ha tenido incidencia en los cambios de su entorno en los resultados y saber qué se puede hacer para convertir las amenazas en oportunidades.

La filosofía permite cuestionarnos sobre la existencia de la persona, cual es en sentido de vida, cuáles son las creencias, valores, sueños e ideales, una vez que se tenga la respuesta, recién se puede centrar en la organización para que sea exitosa, y reflexionar sobre la satisfacción en general, que valores se genera, cuáles son los aportes por cada integrante, es decir el valor agregado de cada miembro, para maximizarlo, si es necesario.

Es por ello que debemos comenzar a cuestionarnos como personas y sobre todo como docentes, qué estamos realizando por nuestra institución educativa, si todos compartimos una misma filosofía como el simple hecho de conocer nuestra visión y misión de nuestro centro laboral, si estamos trabajando de forma armónica con un mayor compromiso y con el firme propósito de mejorar.

En tal sentido, se refiere que "los valores fundamentales de una empresa surgen de su propia filosofía y se manifiestan a partir de tres elementos internos o endógenos y tres elementos externos o exógenos" (Wechsler, citado por Ritters, 2008, p. 61). Los elementos internos de la filosofía de una empresa son

a) la misión, b) el personal y c) los accionistas.

La misión, cuyo propósito define el sentido y además el alcance de cada empresa ¿Dónde quiere estar? ¿Cuál es nuestro ámbito? ¿Cómo se logra materializar visión? Debemos ser conscientes en nuestras respuestas para seguir adelante.

El personal está siempre motivado, tiene seguridad, con trabajo desafiante, respeto de sus compañeros y gerentes de otorgarle confianza, solo así logrará sus propósitos, deseos y objetivos, así la empresa alcanzará más fácilmente.

Dentro del campo educativo, los elementos se ven reflejados en la misión que debe tener todo docente en su institución educativa, somos parte del personal de nuestra institución y debemos tener claras nuestras metas de atención, es así que los directivos deben monitorear para lograr los objetivos cuyo producto son los estudiantes.

Los tres elementos externos de la filosofía empresarial son: a) los clientes, b) los proveedores, y c) la comunidad y el medio ambiente.

Toda organización busca satisfacer a sus clientes, como factor principal quiere decir que su filosofía no se trata de una buena atención de ofrecer servicios de calidad sino de anticiparse a las demandas que requieran, el cual es fundamental para la supervivencia de toda empresa.

Asimismo, los proveedores son piezas fundamentales pues en cierta forma se convierten en compañeros de viaje de cada organización, si es que ellos fallan la empresa tiende al fracaso, entonces, el éxito depende básicamente de la organización.

Toda organización debe aliarse con la comunidad y el medio ambiente, el cual deben ser activos integrantes, el cual debe generar empleo apoyando causas justas, es decir tener claro la responsabilidad social y sobre todo respetar el medio ambiente.

Es importante señalar que los elementos externos son de suma importancia ya que ellos son quienes brindan el servicio y además contribuyen con el éxito o fracaso de toda empresa. En este estudio los clientes serían los estudiantes, y son los que serán los beneficiarios del servicio educativo, ellos deben estar motivados y el proveedor sería el Minedu, quien es el que brinda los materiales y mantenimiento en las instituciones educativas siempre proyectando a la comunidad, ya que son aliados de toda institución educativa.

Clasificación de la cultura organizacional.

Robbins y Judge (2017, p. 515) presentan la siguiente:

> Cultura fuerte, se caracteriza porque los valores centrales de la organización se sostienen con intensidad y están muy difundidos. Al respecto, los autores citan a Wiener (1998), quien nos manifiesta que entre más miembros los acepten y mayor sea su compromiso con ellos, más fuerte es la cultura (p. 536).

Es así en cuanto más fuerte es la cultura organizacional no necesita de establecer reglas y normas formales que están internalizadas cuando aceptan la cultura de la empresa.

Cultura débil, es cuando no se toma el tiempo adecuado, los empleados no saben cómo empezar, siendo necesario emplear reglamentos y reglas que orienten la conducta de los empleados.

Tipos de cultura organizacional

Según, Andrade, se tiene a los siguientes tipos

> Al respecto, Andrade (citado por Ritter, 2008, p. 65) establece, en su ensayo “el papel de la cultura y la comunicación en las crisis organizacionales”, la idea de las culturas funcionales y disfuncionales. Cruzando estas variables, establece cuatro tipos de cultura:

Cultura débil disfuncional: Existen pocos significados compartidos, además entre el comportamiento de las personas que la integran y la percepción de la realidad se genera homogeneidad. Hay desorientación, no

hay experiencias previas de aprendizaje.

Cultura fuerte disfuncional: Existen significados compartidos, en situaciones de crisis no hay quién guíe, es así que las organizaciones no son capaces de obtener resultados esperados. Existe una cultura tradicionalista, que desorienta y promueve resistencia al cambio. Es aquí donde la organización aplica parámetros, aunque ya no sean exitosos entre el pasado y la realidad.

Cultura débil funcional: En este caso, las estrategias practicadas en otras situaciones siguen validándose, debido a la funcionalidad de la cultura. Por lo cual hay pocos significados ante una crisis. Ante una crisis, se enfrenta con experiencias pasadas, no considera apoyo a los valores y creencias por los miembros de la organización, pero sí dan sentido al esfuerzo, aquí la equivocación es un alto riesgo.

Cultura fuerte funcional: Existen significados compartidos, las personas pueden percibir homogeneidad y realidad de crisis. Los valores organizacionales demuestran acciones concertadas y planeadas de antemano. Podemos percibir que en organizaciones funcionales o no, con cultura débil, se asumen como obstáculos para controlar una crisis, existe variedad de interpretaciones, sin embargo, se convierte en un obstáculo mayor en organizaciones con cultura fuerte funcional, ya que existe rigidez de la percepción de la realidad, lo cual dificulta la búsqueda de alternativas diferentes de acción. Es decir, solo las organizaciones con cultura fuerte y funcional pueden utilizar recursos ante una crisis. Considerando que las otras culturas deben tomar acciones emergentes y oportunidades que tengan en estos casos la cultura, se convierte en muchos casos en un problema, dejando de ser un apoyo.

Funciones de la cultura.

La cultura cumple varias funciones dentro de una organización. Permite establecer diferencias entre organizaciones, transmite identidad a todos sus miembros, facilita el compromiso, más que los intereses de los empleados, admite

estabilidad del sistema social y, por último, moldea actitudes, los comportamientos de los trabajadores, además sirve como mecanismo de significado y control (Robbins y Coulter, 2000, p. 257).

Ahora veremos las teorías de la segunda variable

2.2.2. Competencias investigativas

Para hablar de competencia investigativas, primero analizaremos la definición de *competencia*, la cual se extendió a la educación de manera rápida. Primero, apareció la palabra competencia en la década de los setenta en el sector empresarial, para definir la capacidad de una persona en desarrollar una tarea específica de forma eficiente. Luego paso a ser utilizado por la educación, empezó en los estudios profesionales, y a continuación a todas las etapas y niveles educativos.

En tal sentido, las organizaciones inician las evaluaciones internacionales, para tomar como base las competencias, los currículos se reestructuran identificando las competencias que deben tener los estudiantes, las universidades se suman elaborando formación en base al desarrollo de competencias.

En Europa empiezan las reformas en la educación universitaria, para una economía de conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, como respuesta a los objetivos de un crecimiento sostenible, con mayor empleo y unión social. Esto se inició con el Proceso de Bolonia en 1999, en donde las universidades europeas crean fundamentos comunes en sus currículos para el desarrollo de competencias. Como resultado de la uniformización y acuerdo sobre la formación académica se crea el Proyecto Tuning para Europa.

A partir del 2003, la reflexión sobre la educación superior a nivel regional e internacional se extendió a América Latina. El Tuning no es solo un proyecto sino una metodología, una herramienta que es construida por las universidades. Por lo tanto, en Europa como América Latina, su punto de partida es el consenso de las competencias que debe alcanzar cada profesional, si se quiere propiciar la movilidad profesional y académica.

El Tuning de Europa (2006) define la competencia como “Una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades” (p. 37). Este aspecto lo debemos entender como los sistemas educativos tienen el objetivo de fomentar las competencias, deben estar definidas en cada curso y evaluadas en cada etapa.

Un planteamiento para comprender mejor el concepto de competencia es tomando en cuenta que procede del pensamiento complejo desarrollado por Morín (2010), “método de construcción del conocimiento que se basa en el tejido de relación entre las partes y el todo desde la continua organización-orden-desorden” (1996, p.137), a través de este concepto se reconoce a la competencia como una construcción constante, que pasa por diferentes etapas, necesitando continuamente un análisis crítico y reflexión. Por lo tanto, las competencias no se tienen que tomar solo como comportamientos observables sino como un conjunto complejo de cualidades necesarios para el desarrollo del desempeño en determinada situación.

De la misma manera el proyecto Deseco (Definición y Selección de Competencias) realizada por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), se acerca al concepto anterior al considerar la competencia como: “La combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que pueden movilizarse conjuntamente para que la acción realizada en una situación determinada pueda ser eficaz”. (OCDE, 2002, p. 38). En este concepto el autor introduce los componentes de la competencia, que se amplía en los cuatro pilares de la educación: Conocer, hacer, ser y convivir.

Asimismo, Tobón (2005) sostiene que las competencias se refieren a:

> Son actuaciones integrales ante actividades y problemas de un determinado contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el deber ser (actitudes y valores) con el saber conocer (conceptos y teorías), y el saber hacer (habilidades procedimentales y técnicas). (p.224).

Con el detalle de las anteriores definiciones se ha logrado identificar los

componentes que tienen las competencias y el enfoque actual que representan. Las competencias son el desarrollo del conocer, hacer, ser y convivir a través desempeños satisfactorios en un determinado contexto o situación. No es suficiente que contemos con conocimientos y el saber hacer, al principio se concebía que la competencia era eso, porque se tenía marcado las exigencias del lado empresarial y económico que solicitaba de las universidades personas con habilidades y conocimientos, pero con el paso del tiempo esto no es completo sino va acompañado de valores, actitudes y un enfoque de identificación con la sociedad que lo rodea, aquí se pone en práctica el saber ser y convivir.

Ante lo expuesto, Lasnier (2000) también argumenta que “la competencia como un saber hacer complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, habilidades (de orden cognitivo, efectivo, psicomotor o social) y de conocimientos utilizados eficazmente en situaciones que tenga un carácter común”. En este concepto de competencia nuevamente se utiliza la palabra complejo como lo identificó Morín.

Los anteriores autores, coinciden en reconocer en el concepto de competencias como un conjunto de comportamientos y acciones, que están relacionadas con los cuatro pilares de la educación, aprender a conocer, aprender hacer, aprender a convivir y aprender a ser, que en un proceso dinámico y están en continuo desarrollo, para que la acción realizada en una determinada tarea sea eficiente y eficaz. Es importante destacar la participación que tuvo Delors (Unesco, 1996), quien presidio el desarrollo del informe a la Unesco sobre la Educación para el Siglo XXI.

En el capítulo cuatro del informe se pone énfasis a los cuatros pilares de la educación, primero aprender para conocer, donde destacó la importancia de profundizar conocimientos y aprender a aprender, no solo se adquiere conocimientos en una etapa de la vida, sino a lo largo de toda la vida; en segundo lugar el aprender hacer, cuyo objetivo además de la calificación profesional, es prepararse para enfrentar situaciones y trabajo en equipo en los diferentes contextos laborales y sociales; tercero aprender a vivir juntos, necesitamos desarrollar la comprensión del otro y respetar las diferencias, debe darse una conciencia de cooperación y partición

constante.

Por último, el aprender a ser, el desarrollo de la personalidad debe ir acompañado del pensamiento crítico, autonomía y responsabilidad social. Las competencias no son estáticas, sino están en continuo desarrollo, se puede potenciar y están presentes a lo largo de todas las etapas de la vida.

Clasificación de Competencias

El modelo de competencias profesionales, al igual que el proyecto Tuning, establece tres niveles, las competencias básicas, las genéricas y las específicas. (Vargas, 2008, p.30).

Competencias básicas.

En relación con estos tres niveles de competencia, Marreros señala que:

> Las competencias básicas son fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral posibilitando el análisis, la comprensión, y resolución de problemas de la vida cotidiana, además constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo. (2014, p.61)

Asimismo, Vargas indica que las “competencias básicas son conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para transitar por la trayectoria curricular, así como seguir aprendiendo toda la vida, implican el desarrollo de saberes complejos y generales que hacen falta para cualquier tipo de actividad intelectual”. (2008, p.30). Estas dos definiciones presentan a las competencias básicas como un eje central para el desarrollo de las demás competencias porque se desarrolla saberes complejos, que se van perfeccionando a través de toda la vida.

En este sentido, la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2002) indica que las “Competencias básicas son aquellas competencias fundamentales para desenvolverse con eficacia en diversos contextos sociales y laborales”. Según la Comisión Europea (2004), precisa que las competencias básicas son la integración de conocimientos, destrezas y actitudes que toda persona necesita para su desarrollo personal, inclusión y empleo. Asimismo, estas deben ser la base para que se desarrolle las demás competencias, durante un aprendizaje constante a

lo largo de la vida.

En lo que respecta, a este tema Tobón (2004) señala como parte de las competencias básicas están las denominadas competencias cognitivas de procesamiento de información, que incluyen tres competencias claves:

> Interpretativa (se fundamenta en la comprensión de la información, buscando su sentido), argumentativa (se sustenta en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes dirigidas a la explicación de determinados procesos) y propositiva (consiste en proponer hipótesis para explicar ciertos hechos o construir soluciones a problemas).

Las competencias básicas son los cimientos para el progreso de otras, y están compuestas por competencias claves, que van a ser el punto de partida para ubicar las competencias comunicativas que se plantea desarrollar en la investigación.

Competencia genérica.

Para Fernández y Salinero (2006) las "competencias genéricas, son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones, que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y también valores". Estas competencias no son necesariamente específicas a una determinada labor o profesión, pero si son importantes y necesarias para desempeñar de manera correcta según el nivel requerido, a la vez permiten adaptarse constantemente de acuerdo al cambiante entorno
laboral.

Con respecto a las competencias genéricas o transversales, Rodríguez (2005) expresa que "son la base común de competencias que se comparten dentro de un campo de conocimiento y/o desempeño profesional ". El desarrollo de estas competencias permite afrontar retos en los diferentes campos de acción, alcanzan una mayor amplitud, están ligados a actitudes y comportamientos.

En lo referente, a este tema Cabrera (2006) indica que las "competencias genéricas denominadas también transversales, intermedios, generales, que se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción, tales como la capacidad para trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar".

Finalmente, las competencias genéricas, como se describen son generales, porque no solo se necesitan desarrollarlo en un ámbito profesional específico, sino

que están presentes en diferentes ámbitos cambiando y creciendo de acuerdo al nivel que es requerido.

Competencias específicas.

Estas competencias están estrechamente relacionadas a comportamiento y acciones en un determinado ámbito técnico, laboral y profesional, donde se desarrollan competencias específicas de acción. A este respecto Gonczi y Athanasou (1996) indican que:

> Competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución. Son los comportamientos de índole técnico o profesional vinculados a un área ocupacional determinada; al mismo tiempo, están asociadas a una técnica relacionada con instrumentos y lenguaje experto de una determinada función productiva, se distinguen como ejemplo las capacidades para el manejo de procesos, las competencias técnicas, las competencias de experto. (p.32).

De igual manera, Cabrera (2006) describe que “las competencias específicas o técnicas, tienen relación con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, tales como: la operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura”.

En resumen, las competencias específicas, son aquellas competencias inherentes de una determinada profesión u ocupación, desarrollan la especialización y se logran a través de procedimientos específicos que se dan en programas de formación.

Definición de investigación

La investigación empieza desde el momento que se plantea una interrogante, o cuando se enfrenta un problema o situación específica. Actualmente, se habla a nivel nacional e internacional sobre el desarrollo de la sociedad a través de la educación e investigación. Esto es un proceso que se proyecta a mediano y largo plazo. Se busca que los estudiantes desarrollen la independencia, pensamiento crítico, responsabilidad, reflexión.

En relación, al concepto de investigación, Jiménez (2010) define “La investigación científica es un proceso, que, mediante la aplicación del método científico, en sentido amplio. Permite obtener información pertinente y fidedigna del fenómeno estudiado aumentando la comprensión y el conocimiento de dicho fenómeno”, es decir la investigación permite mediante el método científico crear conocimiento de una situación o realidad determinada. Asimismo, Hernández (2010), subraya que “la investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene como finalidad descubrir, explicar o interpretar los hechos, fenómenos, procesos, relaciones y constantes o generalizaciones que se dan en un determinado ámbito de la realidad “(p.63). Los autores coinciden en definir la investigación como un proceso que utiliza el método científico para obtener información fidedigna de un hecho o fenómeno, en una realidad determinada.

Es una búsqueda constante, que nos permite conocer y contar con información sobre un fenómeno, a través del tiempo las situaciones y realidades cambia, se necesita investigar para recoger, analizar, y explicar los cambios, de esa manera poder ampliar la información que tenemos en la actualidad.

Competencia investigativa

Es importante el desarrollo de la investigación en todas las etapas formativas y entregar los recursos necesarios para que los estudiantes y docentes puedan producir nuevo conocimiento o reforzar el conocimiento obtenido. Esto hace que se desarrolle un conjunto de competencias que cada investigador deba adquirir durante su formación.

A este respecto, “se ha definido como una serie de competencias intelectuales, metodológicas, y técnicas con el propósito de facilitar los procesos de formación y capacitación de los Investigadores” (Cerda ,2007). De igual forma Sayous (2007) también identifica:

> La necesidad desarrollar competencias comunicativas en los estudiantes con el fin, de formar profesionales comprometidos, en pos de generar procesos dinámicos y continuos de aprendizaje social para la producción y transmisión de conocimientos y tecnologías, que en su forma de actuación establezcan valores y actitudes que le permitan

> asumir, suscitar, e impulsar ideas y cambios acordes con el momento histórico. (p. 28).

Desde luego es indispensable formar competencias comunicativas en los estudiantes porque los prepara para ser generadores de conocimiento, no para verlo como una actividad, sino como un compromiso investigativo en el proceso de las diferentes etapas de la vida. En relación al tema Torres (2002), afirma:

> Es importante el estudio de las competencias de investigación porque es un enfoque que prepara al estudiante para la vida porque lo ubica en una problemática real, se desarrollan habilidades de comunicación, autoaprendizaje y pensamiento crítico; se aprende a trabajar en equipo e integrar diferentes aspectos del currículo especialmente las ciencias básicas, profesionales y prácticas con la investigación, las complementarias y las humanidades; se propicia la aplicación de conocimientos de manera inmediata, posibilita el desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo; despierta mayor motivación; articula la teoría con la práctica; favorece el sentido de responsabilidad y compromiso social; se aprende a tomar decisiones; se adquiere actitud hacia el cambio y la innovación, se aborda el problema de manera total y tanto el docente como el estudiante reconocen que siempre existen posibilidades de aprender"(p.3).

Con respecto a lo indicado anteriormente, las competencias comunicativas permiten desarrollar e integrar competencias más específicas como la indagación, comunicación, el pensamiento crítico, la argumentación y otros; que aportan al entendimiento e identificación de problemas en el contexto que nos encontramos, y nos preparan para enfrentar, resolver y proponer alternativas.

Por otro lado, Moreno (2005) argumenta, que las competencias comunicativas abarcan una serie de prácticas que producen conocimientos y desarrollan en la persona actitudes, habilidades y destrezas para la investigación, siendo un impulso a la generación de nuevo conocimiento y motiva el proceso de formación continua. Por lo tanto, formar a los estudiantes en investigación pasa por una evolución donde se desarrolla competencias, que tiene por soporte actividades con un propósito que los

guía.

Asimismo, Muñoz, Quintero y Munévar (2001) sostiene “la necesidad del desarrollo de competencias para que los educadores construyan en sus prácticas pedagógicas cotidianas un ambiente investigativo, que se preocupen por la innovación educativa y por su propia autoformación como profesionales”. De igual forma se orienta Castellanos (2003) en definir la competencia investigativa como aquella que “permite al profesional de la educación, como sujeto cognoscente, la construcción del conocimiento científico, acerca del proceso pedagógico en general y del proceso de enseñanza-aprendizaje en particular, con el propósito de solucionar eficientemente los problemas en el contexto de la comunidad educativa”.

El docente puede desarrollar en su proceso de enseñanza aprendizaje las competencias comunicativas de sus estudiantes, como primer conocedor y poseedor de esas competencias.

Adicionalmente al tema Castellanos (2003) añadió, que las competencias comunicativas se comprenden como la configuración psicológica de la personalidad del docente y su capacidad para lograr el proceso enseñanza aprendizaje a través de las actividades investigativas, logrando que el estudiante desarrolle la exploración, proyección, ejecución, análisis y comunicación de resultados.

El investigar siempre ha estado presente en la persona, pero de una forma inicial, ha existido la necesidad de preguntarse, descubrir, y conocer, los cambios que se vienen dando de manera acelerada en el mundo, exige no solo conocer sino practicar el proceso de investigar en todos los estudiantes, para que puedan enfrentarse a las exigencias que demanda la sociedad que los rodea.

Al respecto, Urdaneta (2001), expone el concepto de competencia investigativa como

“conjunto de competencias que tiene que tener el investigador cuando se encuentra involucrado dentro de un proceso en el cual intervienen tres factores: organizacionales, afectivos y cognitivos donde la interacción de estas contribuye al desempeño dentro de la actividad investigativa”.

A continuación, Villada (2007), señala que las competencias comunicativas

“son asumidas como capacidades en acción demostradas con suficiencia dentro del trabajo investigativo, ellas se evidencian en el desempeño académico, científico e intelectual mediante acciones tales como interpretar, argumentar, proponer, demostrar y resolver”.

El desarrollo de las competencias comunicativas en el colegio y la universidad se hace necesario, porque permite que los docentes estén en contante expectativa por mostrar y recibir información de los estudiantes, siendo importante reconocer en ellos cuales son las fortalezas y debilidades que manifiestan cuando empiezan a investigar.

Dimensiones de la competencia investigativa.

Las subcategorías que se presentan de la categoría apriorística competencia investigativa son: Competencia comunicativa, competencia argumentativa, competencia interpretativa, competencia propositiva y rol del estudiante.

Competencia comunicativa.

En relación de la subcategoría competencia comunicativa Cerda (2007) indica que “se relacionan con las funciones de leer, escribir y hablar”.

Asimismo, amplía su definición Pompa (2015) de la siguiente manera:

> La competencia comunicativa es la habilidad de comunicar bien, de ser entendido y entender a los demás, de saber estructurar este proceso para establecer las relaciones sociales con sus semejantes, donde se integran la correcta escucha, lectura, y expresión oral y escrita. Esta supone la formación integral de la personalidad y es un aspecto de suma importancia para el perfeccionamiento del ejercicio pedagógico (p.2).

Desarrolla a través de esta competencia las funciones de leer, escribir y hablar. Saber escuchar, entendiendo a los demás.

Competencia argumentativa.

En lo que respecta a competencia argumentativa Cerda (2007) lo describe como “las capacidades para dar soporte y justificar una idea o una posición determinada”. Los

estudiantes deben saber buscar información, constatarlos y formarse una opinión y expresarla. De igual forma Porras (2002) sostiene:

> La competencia argumentativa, fortalece en el estudiante su capacidad para justificar, encontrar razones o sostener todo tipo de planteamientos con el fin de dar cuenta del sentido de dicho texto. Implica desarrollar el análisis, síntesis, conceptualización para así poder opinar y dar sus propios puntos de vista acerca de la propuesta o situación planteada. (p.27).

La competencia argumentativa permite la explicación y justificación, explicar el porqué, el cómo y para que, la comprobación de hechos, la articulación de conceptos y sustento de conclusiones. Argumentar es una actividad compleja en la cual intervienen varios elementos, sociales, cognitivos, lingüísticos, afectivos y psicológicos, cuyo resultado depende del entorno en que se ubica el individuo.

Competencia Interpretativa.

En relación con la subcategoría competencia interpretativa Cerda (2007) indica que esta "vinculada a las capacidades que buscan darles un sentido o significado a las cosas", por otra parte, Candela (2011) ratifica la definición:

> Competencia Interpretativa, saber interpretar es una actividad sistémica y rigurosa, se trata de un proceso de reconstrucción y construcción de significados, formas de significar, de atribuir sentidos, y de actuar en conformidad. Mediante esa actividad el conceptuales y metodológicas. (p.19).

Desarrolla la comprensión, identificación e interpretación de la información expresada en cualquier representación como escrita, simbólica, grafica.

Competencia propositiva.

Con respecto a competencia propositiva Cerda (2007) expresa que "implica la generación de hipótesis y la resolución de problemas", igualmente Candela (2011) describe que a través de esta competencia "se presenta argumentos en pro o en contra a la vez que ofrece la aceptación de un plan.

Determinar o ejecutar una producción. (p.20). Se relaciona con la formulación, propuesta, construcción, resolución de problemas, generación de hipótesis y creación de modelos.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Cultura organizacional**

  Son las percepciones individuales y a menudo se le define como los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refiere a situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Griffin y Moorgead ,2010).

- **Competencia argumentativa**

  Es la capacidad que tiene un estudiante para justificar, encontrar razones o sostener todo tipo de planteamientos con el fin de dar cuenta del sentido de dicho texto. Implica desarrollar el análisis, síntesis, conceptualización para así poder opinar y dar sus propios puntos de vista acerca de la propuesta o situación planteada. (Porras, 2002, p.27).

- **Competencia comunicativa**

  Es la habilidad de comunicar bien, de ser entendido y entender a los demás, de saber estructurar este proceso para establecer las relaciones sociales con sus semejantes, donde se integran la correcta escucha, lectura, y expresión oral y escrita. Esta supone la formación integral de la personalidad y es un aspecto de suma importancia para el perfeccionamiento del ejercicio pedagógico (Pompa, 2015, p.2)

- **Competencia interpretativa**

  Es la capacidad de saber interpretar, es una actividad sistémica y rigurosa, se trata de un proceso de reconstrucción y construcción de significados, formas de significar, de atribuir sentidos, y de actuar en conformidad. Mediante esa actividad el conceptuales y metodológicas. (Candela, 2011, p.19).

- **Competencia propositiva.**

  Implica la generación de hipótesis y la resolución de problemas". (Cerda, 2007)

- **Competencias investigativas**

Son una serie de competencias intelectuales, metodológicas, y técnicas con el propósito de facilitar los procesos de formación y capacitación de los Investigadores" (Cerda ,2007).

- **Creencias**

  Son aquellas presunciones que influyen poderosamente en nuestras vidas, la sabiduría popular afirma que, si alguien cree firmemente que puede hacer algo, lo hará y si cree que algo es imposible, ninguna cantidad de esfuerzo le convencerá de lo contrario (Dilts, 2003)

- **Cultura organizacional**

  Es la manera que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tienen su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos" (Ritter, 2008, p. 53).

- **Filosofía organizacional.**

  Es aquella que coadyuva a reflexionar sobre: la misión, visión, creencias y valores, las debilidades y fortalezas, que las hace únicas, las diferencia y pueden hacer mejor que cualquier otro, que les ha resultado exitosa en el pasado, que ha tenido incidencia en los cambios de su entorno en los resultados y saber qué se puede hacer para convertir las amenazas en oportunidades. (Espinosa, 2009).

- **Normas organizacionales**

  Así sostienen: Conocer las normas de determinado grupo nos permite explicar las actitudes y los comportamientos de sus miembros,

  Son las disposiciones declaradas de manera explícita a un determinado grupo, las cuales permite comprender actitudes y comportamientos de un determinado grupo, asimismo son declaraciones sobre las conductas deseadas, las mismas que al ser reforzadas con frecuencia y vinculadas con las recompensas, se adquiere la aceptación de las normas preferidas se pueden ejercer algún grado de influencia en las normas de los grupos. (Robbins y Judge, 2017, p. 116).

- **Símbolos organizacionales**

  Son representaciones de colores profundos como ceremonias, historias y ritos, otro símbolo es un artefacto físico de la organización estos son poderosos porque enfocan su atención en su aspecto especifico. (Daft, 2011, p. 379).

- **Valores culturales**

  Los valores culturales son los que necesitan tener los empleados sobre cómo deben actuar para que la estrategia actué según los valores estratégicos" (Griffin y Moorgead, 2010, p. 473).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de investigación

A continuación, se explicarán la metodología de la investigación según Sierra (2001), la investigación científica social, se clasifican por su Tipo, nivel, finalidad, alcance temporal, amplitud, profundidad, fuente, carácter, marco y por su objeto, las cuales a continuación se detallan:

La investigación tuvo el objetivo de estudiar las variables sin procurar la modificación de las mismas, por lo que el tipo de investigación fue básica.

La investigación describió el comportamiento la correlación de las variables cultura organizacional y competencias comunicativas en los estudiantes de la escuela de Formación Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, por lo que la investigación fue de nivel descriptivo.

La investigación no tuvo la necesidad de realizar varias veces el trabajo de campo por lo que su alcance temporal fue seccional.

El trabajo de campo alcanzo a 266 de estudiantes universitarios de una escuela de formación profesional de una universidad pública como fue la escuela de Formación Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, por lo que amplitud de la investigación fue micro educativo.

La investigación se desarrolló con el aporte autores de referencias primarias y secundarias, por lo que sus fuentes fueron mixtas.

Las variables fueron medidas haciendo uso de respectivos estadísticos por lo que los resultados y las conclusiones son producto del carácter cuantitativo.

En la investigación no fue necesario adaptar o simular escenarios para desarrollar el trabajo de campo, por lo que la investigación se desarrolló en su ambiente natural, por ello la investigación por su marco fue de campo.

3.2. Método de investigación

3.2.1. Método General o Universal

La investigación se desarrolló siguiendo el método científico, primero diagnosticando la realidad con respecto al desconocimiento con respecto al nivel de capacidades investigativas en los estudiantes y el nivel de cultura organizacional de la Escuela de Formación Profesional de Derecho y demás miembros de la Comunidad Educativa de la Facultad de Derecho, lo cual motivo la revisión teórica por parte de la investigadora, el cual permitió establecer la metodología de investigación así como el diseño el cual conllevo la elaboración de los instrumentos de investigación las mismas que fueron aplicadas a la unidad de estudio, en cuyos resultados se evidenciaron el nivel de correlación de dos variables las mismas que conllevaron conclusiones verídicas y objetivas, este último principal particularidad del método general de la ciencia.

Como métodos específicos, se tuvo a los métodos descriptivos, estadísticos y el método hipotético deductivo, es decir se empleó los métodos no experimentales porque la presente arribó a conclusiones producto de la observación de la realidad problemática tal y como se dieron en su ambiente natural, para luego ser analizados, como son: La variable 1: Cultura Organizacional, la cual fue medida a los estudiantes de la Escuela de Formación profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali y la variable 2: Las Competencias investigativas, la cual fue descrita en los estudiantes de la misma facultad en mención.

«Por no experimentación se entiende que La investigadora. no manipula ninguna variable, y describe lo observado según respondiendo a su objetivo en la investigación». (Oseda, 2012, p.72).

3.3. Diseño y esquema de la investigación

«El diseño de la investigación se define como una estructura o una organización esquematizada que adopta La investigadora. para relacionar y controlar las variables de estudio». (Oseda, 2012, p.101).

El diseño de la investigación viene a ser el descriptivo correlacional. El esquema es el siguiente:

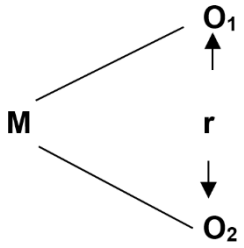
Donde:

M = Muestra

O_1 = Observación de la variable 1.

O_2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.



3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Estuvo constituida por 860 estudiantes de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali en el Distrito de Manantay Provincia de Coronel Portillo, en el año 2022

POBLACION DE ESTUDIO

Ciclos	Estudiantes matriculados	%
XII	111	13
X	140	16
VIII	145	17
VI	145	17
IV	153	18
II	166	19
Total	860	100

Fuente: Registro Académico de la Escuela de Formación Profesional de Derecho (Nóminas de matrícula)

3.4.2. Muestra

Estuvo constituía por 266 estudiantes de la escuela de formación profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali en el Distrito de Manantay Provincia de Coronel Portillo, en el año 2022.

MUESTRA

Ciclos	Estudiantes	%
II	34	13
IV	43	16
VI	45	17
VIII	45	17
X	47	18
XII	51	19
Total	**266**	100

Fuente: Registro Académico de la Escuela de Formación Profesional de Derecho (Nóminas de matrícula).

3.4.3. Muestreo

La presente investigación hizo uso del muestreo estadístico, la misma que fue definida por la técnica aleatoria simple, la misma que se detalla a continuación:

Cuando: Z= 1.96
N= 860
P= 0.5
Q= 0.5
E= 0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2} = \mathbf{265.76}$$

3.5. Definición operativa de Instrumentos de recolección de datos

Para la estadística inferencial hizo uso de los estadígrafos como la prueba F, la ·" r" · de Pearson y la prueba t. Y para contrastar la hipótesis de investigación, se utilizó los contrastes unilaterales-bilaterales y/o generales, coeficiente de correlación.

Luego de aplicar los instrumentos se realizó el análisis de los resultados para emitir los juicios de valor a través de la tabulación de resultados, apoyados en el software, el Excel y el SPSS 25.

3.6. Técnicas e instrumentos de datos

3.6.1. Técnica de investigación de la encuesta

Para medir la primera variable se empleó la técnica de la encuesta, para obtener información concreta y fidedigna sobre la cultura organizacional en los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.

Para medir la segunda variable se empleó la técnica de la observación, para observar y conocer el comportamiento de la variable: competencias comunicativas en los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.6.2. Instrumento

Para la presente investigación se hizo uso del instrumento cuestionario de encuesta estructurado

Para medir la primera variable se empleó el instrumento el cuestionario de encuesta, para recoger información fidedigna de manera organizada, dividida por dimensiones, la misma que proporcionara de manera estándar información sobre la Cultura organizacional y las competencias comunicativas en la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali.

Para medir la segunda variable se empleó el instrumento guía de observación, para observar de manera específica el comportamiento de la variable: competencias comunicativas en los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.6.3. Instrumento de recolección de datos

Primero describiremos el instrumento de la primera variable:

a) Instrumento: Cuestionario de encuesta

b) Nombre del Instrumento: Cuestionario de encuesta la Cultura organizacional en la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas.

c) Tiempo de administración: de 45 a 50 minutos

d) Autora: Lizeth Ríos Floriano

e) Descripción: el instrumento se organiza de la siguiente manera: consta de 18 items, organizados en seis dimensiones:

- Valores organizacionales: fue medido con 3 reactivos.
- Creencias organizacionales: fue medido con 3 reactivos.
- Clima organizacional: fue medido con 3 reactivos.
- Normas organizacionales: fue medido con 3 reactivos.
- Símbolos organizacionales: fue medido con 3 reactivos.
- Filosofía organizacional: fue medido con 3 reactivos.

f) Año: ciclo 2022-II

g) Aplicación: Directa.

h) Escala: ordinal

- Totalmente de acuerdo.
- De acuerdo.
- Indiferente.
- En desacuerdo.
- Totalemente en descuerdo.

i) Ámbito de aplicación: 266 estudiantes de la escuela de formación profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y

Ciencias Políticas del Distrito de Manantay en el año 2022. Durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo del 2022.

j) Índices de medición: se utilizó la escala ordinal:

- Totalmente de acuerdo equivale a 05 puntos.
- De acuerdo equivale a 04 puntos.
- Indiferente equivale a 03 puntos.
- En desacuerdo equivale a 02 punto.
- Totalemente en descuerdo equivale a 01 punto.

Ahora describiremos el instrumento de la segunda variable:

a) Instrumento: Guía de observación

b) Nombre del Instrumento: Guia de observacion de las competencias comunicativas en la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas.

c) Tiempo de administración: de 45 a 50 minutos

d) Autora: Lizeth Ríos Floriano

e) Descripción: el instrumento se organiza de la siguiente manera: consta de 18 items, organizados en seis dimensiones:

Competencia comunicativa, fue medido con 6 reactivos.
Competencia argumentativa, fue medido con 3 reactivos.
Competencia interpretativa, fue medido con 5 reactivos.
Competencia propositiva, fue medido con 4 reactivos.

f) Año: ciclo 2022-II

g) Aplicación: Directa.

h) Escala: ordinal

- Siempre
- A menudo.

- Algunas veces
- Ocasionalmente.
- Nunca.

i) Ámbito de aplicación: 266 estudiantes de la escuela de formación profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Distrito de Manantay en el año 2022. Durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo del 2022.

j) Índices de medición: se utilizó la escala ordinal:

- Siempre equivale a 05 puntos
- A menudo, equivale a 04 puntos
- Algunas veces, equivale a 03 puntos
- Ocasionalmente, equivale a 02 punto.
- Nunca, equivale a 01 punto.

3.7. Procedimientos de validez y confiabilidad de los instrumentos

3.7.1. Coeficiente de Validez

«El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones». (Oseda,2015, p.171)

Los instrumentos midieron la cultura organizacional y el nivel de competencias comunicativas de los estudiantes que perciben y desarrollaron los estudiantes de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali instrumento a través del cuestionario de encuesta y la guía de observación respectivamente, las cuales fueron sometidas a “juicio de experto” a tres

profesionales expertos en investigación, administración, derecho y docencia en el nivel universitario, lo cual se detalla a continuación:

Tabla 02. *Validación de expertos*

Criterios de selección	Σ	%	Apellidos y nombres
Experto en metodología	48	34.53	Dra. Lida Maribel Cosme Solano.
Experto en Derecho y Ciencias Políticas	45	32.37	Mg. Edward Usaqui Barbaran
Experto en Administración	46	33.09	Mg. Raquel Natalia Ruíz Vargas
Total	139	100.00	

Fuente: Data base procesada por la investigadora.

Tabla 3. *Coeficiente de validez del instrumento*

Desempeño docente

Validez del Instrumento

Cultura organizacional / Competencias investigativas

N°Expertos	Items										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
TOTAL COLUMNA	10	8	10	10	8	10	9	10	8	8	91
Promedio	4	4	4.3	5	4.3	5	5.3	5.8	6	5.8	46.33333333
Desviacion Estándar	0	0	0	0	0	0	0.7	0	0	0	1.527525232
Varianza	0.00	0	0	0	0	0	0.5	0	0	0	2.333333333
											0.873

Fuente: data base procesada por la investigadora.

Después de ser analizado cada instrumento por el “juicio de expertos” los resultados fueron sometidos al criterio de validez, según (Herrera, 1998), la misma que se detalla en la siguiente:

Tabla 4. *Rangos de confiabilidad*

Rangos de la Confiabilidad	
0,53 a menos	validez nula
0,54 a 0,59	validez baja
0,60 a 0,65	valido
0,66 a 0,71	Muy valido
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Fuente: Rangos de la confiabilidad de Herrera (1998).

Como se obtuvo 0,87 en dichos instrumentos respectivamente, y visto la equivalencia de Herrera, se deduce que los instrumentos son de excelente validez.

Asimismo, las fichas de validación se muestran en los anexos respectivos. Porcentualmente, las puntuaciones alcanzan el 90%. Por lo

tanto, se afirma que dichos instrumentos fueron validados antes de ser aplicados, por estar validados.

Como quiera que para los ítems sea válido se necesita un completo acuerdo entre los jueces (Escurra, 1991), concluimos que los tres instrumentos de investigación son válidos.

Según Oseda (2015, p 111) es primordial indicar que la aplicación de las técnicas y el diseño de los instrumentos de recolección de datos están en función de las hipótesis y objetivos, de la investigación a su vez se ubican en determinado marco explicativo de la realidad.

3.7.2. Coeficiente de Confiabilidad:

El coeficiente de confiabilidad de los instrumentos realizado mediante el alfa de Cronbach, sirvió para medir las competencias comunicativas y la percepción que tienen los estudiantes de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho, con respecto a la Cultura organizacional, de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali" el mismo que se sintetiza en la siguiente tabla:

Tabla 05. *Coeficiente de confiabilidad*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	36

Después de aplicado la prueba piloto de confiabilidad, los resultados fueron sometidos al criterio de confiabilidad según (Herrera, 1998), de la siguiente manera:

Tabla 06. *Equivalencias del criterio de confiabilidad*

Equivalencias del criterio de confiabilidad	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Rangos de la confiabilidad de Herrera (1998)

Como se obtuvieron 0,93 y visto la equivalencia de Herrera, se deduce que los tres instrumentos son de excelente confiabilidad.

3.8. Técnicas de presentación de datos

Los datos recolectados durante el trabajo de campo fueron procesados utilizando el software SPSS versión 25, con el cual se estructuraron las tablas estadísticas y se calcularon los estadígrafos correspondientes. Los datos procesados fueron presentados en tablas estadísticas y en gráficos de barras compuestas (frecuencias y porcentuales).

3.9. Aspectos éticos

La presente veló por las siguientes consideraciones éticas:

La presente buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, con la finalidad comprender si las competencias comunicativas de los estudiantes mejoran al mejorar el clima organizacional.

Otro aspecto ético, lo encontramos en la colaboración de los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, que estudian la Carrera Profesional de Derecho, quienes decidieron participar con la ejecución del trabajo de campo, la misma que llevó a buen puerto la presente. Por lo que los resultados serán difundidos de manera general y con la respectiva reserva sobre datos confidencialidad que pudieran invadir la privacidad de personas o de la institución.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

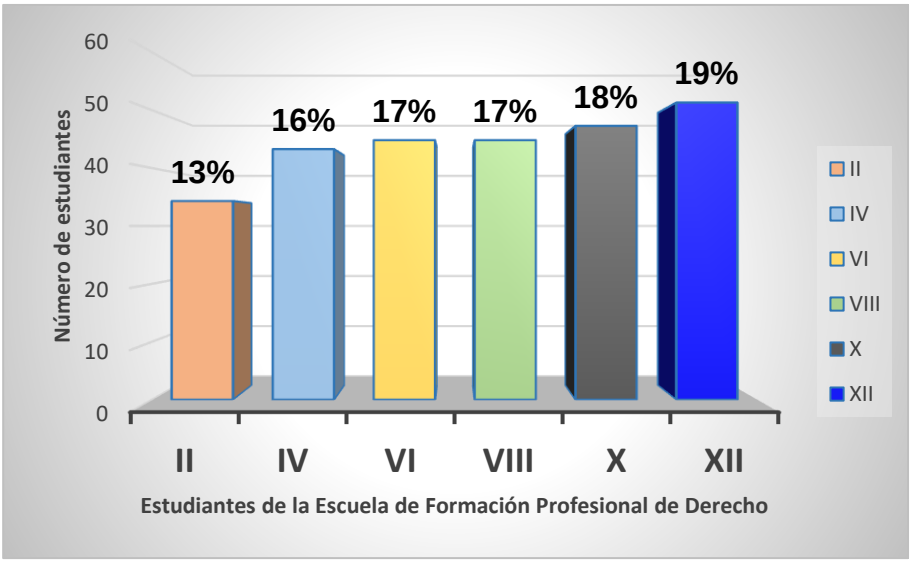
4.1. Descripción de los resultados de las dos variables

4.1.1. De la participación de los estudiantes

Después de la realización de la toma de datos, la información presentó 266 estudiantes del primer al décimo segundo ciclo de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali, que fueron unidades de análisis para el estudio.

Figura 01

Distribución de los participantes estudiantes del primer al décimo segundo ciclo de la escuela de formacion profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas de la Universidad Nacional de Ucayali



Como se puede observar según la Figura 1, los estudiantes que participaron fueron de los ciclos pares del ciclo 2022-II y con mayor proporción de participación fueron los estudiantes del décimo segundo ciclo con 19%, mientras que los estudiantes con menos proporción de participación fueron del II ciclo con 13%.

4.1.2. Resultados de la investigación de la Variable 1

Tabla 07. *Distribución de frecuencias de Clima organizacional de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho*.

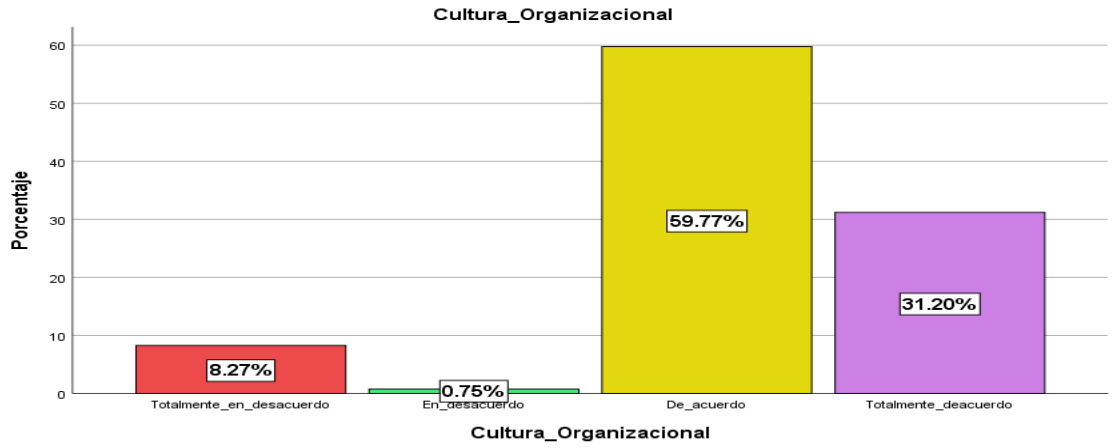
Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	8.27	8.3	8.3
	En desacuerdo	2	.075	.8	8
	De acuerdo	159	59.77	59.8	68.8
	Totalmente de acuerdo	83	31.2	31.2	100.0
	Total	266	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Figura 02.

Percepción de la Cultura organizacional de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali. Fuente: Tabla 07.



Según Tabla 7 y Figura 2 se observó que de 266 estudiantes encuestados, el 8% afirma estar de acuerdo, mientras que el 8.3% afirma estar totalmente en deacuerdo; tambien el 31.2% manifesto estar totalmente de acuerdo, finalmente un 59.8% afirmó estar de acuerdo con el cultura organizacional de la Escuela de Formación Profesional de Derecho. En sintesis los estudiantes de la Escuela de formación profesional estan de acuerdo con el cultura organizacional que ofrece la Universidad Nacional de Ucayali.

Ahora veamos los resultados de la variable 2, Competencias investigativas.

4.1.3. Resultados de la investigación de la Variable 2

Tabla 08. Distribución de frecuencias de las Competencias investigativas de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho del nivel secundario de la Provincia Coronel Portillo

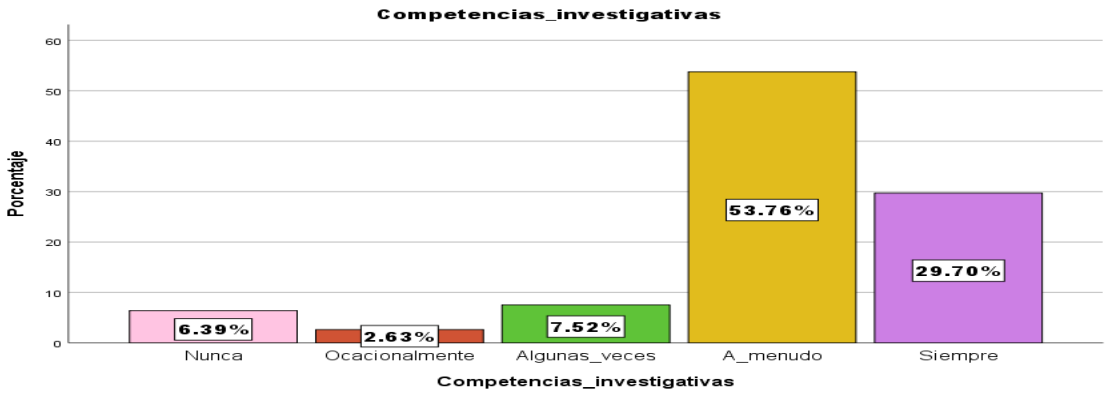
Competencias investigativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	6.4	6.4	6.4
	Ocasionalmente	7	2.6	2.6	9.0
	Algunas veces	20	7.5	7.5	16.5
	A menudo	143	53.8	53.8	70.3
	Siempre	79	29.7	29.7	100.0
	Total	266	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Figura 03

Competencias investigativas de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali.



Fuente tabla 08

Según Tabla 8 y Figura 3 se observó que de 266 estudiantes evaluados que representa el 100%, el 53.8% se encuentra en escla de a menudo, mientras que el 29.7% se encuentra en escala de siempre, el 7.5% se encuentra en escala de algunas veces, otro pocentaje de 6.4% se encuentra en escala de nunca, otra minoria se encuentra en escala de 2.6% . En sintesis, los estudiantes de la Escuela de formación profesional demuestran competencias investigativas a menudo.

4.2. Prueba de normalidad

Planteo las hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

a) Nivel de significado

Confianza 95%

Significancia (alfa/ error) 5%

b) Prueba estadística a emplear

Tabla 09 *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	**p**
Cultura organizacional	0,234	266	**.000**
Competencias investigativas	0,203	266	**.000**

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

c) Criterio de decisión.

Si p<0,05, rechazamos la Ho y acepto la Ha

Si p>0,05, aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

d) Decisión y conclusión

Como p=0<0.05 entonces rechazamos la Ho, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

4.3. Contrastación de Hipótesis

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Ahora bien, respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo

"rho" de Tau b de Kendall, que se define como $r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre "X" y "Y"

Sx: Desviación típica de "X"

Sy: Desviación típica de "Y"

Sx,y:Covarianza entre "X" y "Y"

Como los datos fueron cualitativos en ambas variables, además se midió con la escala ordinal, y también tuvo igual número de ítems en las variables a contrastar, en efecto se aplicó una prueba no paramétrica, estadístico Tau b de Kendall. Para su interpretación respectiva se usó la tabla de Hernández Sampieri & Fernández Collado.

Tabla 10. *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	CORRELACION
--1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Hernández y Fernández «Metodología de investigación» quinta edición p. 312.

Además se, aplicó las reglas de Ronald Aylmer Fisher y el ritual de la significancia estadística según (José Supo), en los siguientes pasos:

- Primero: plantear hipótesis estadística.

  Ho: hipótesis nula

  H1: hipótesis alterna (se debe demostrar)

- Segundo: establecer nivel de significancia.

  Probabilidad de error Alfa = 5% = 0,05 y como es bilateral ambas colas se consideró 0.025 cada uno.

- Tercero: seleccionar prueba estadística. (Para hacer cálculo de probabilidades de equivocarse), es Tau b de Kendall

- Cuarto: identificar probabilidad exacta (p-valor)

  Probabilidad de equivocarse (magnitud de error)

- Quinto: Tomar una decisión.

  Si p-valor < Alfa, entonces se rechaza Ho

4.3.1. Contrastación de la Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Primero: hipótesis estadística.

H_0: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

H_1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Donde:

H_0 p = 0 (no existe correlación)

H_a p ≠ 0 (si existe correlación)

Segundo: nivel de significancia Alfa: 0.05

Tercero: prueba estadística.

Las variables de estudio corresponden a variable cualitativa, es decir ambos fueron categórico ordinal, para contrastar se aplicó el estadístico Tau b de Kendall, usando el programa SPSS versión 25. Clima organizacional como variable 1 conocida como la variable asociada con una escala cualitativo ordinal (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalemente en descuerdo). Y la variable 2, competencias investigativas. como variable supervisora con una escala cualitativo ordinal (siempre, a menudo, algunas veces, ocasionalmente y nunca.

Tabla 11. *Prueba de correlación de la hipótesis general con el estadístico Tau b de Kendall*

Correlaciones

			Cultura organizacional	Competencias investigativas
Tau b de Kendall	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.886**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	266	266
	Competencias investigativas	Coeficiente de correlación	.886**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	266	266

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos de la investigación.

Cuarto: probabilidad exacta (p-valor)

Si p<0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula

Si p >=0.05 rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula

De acuerdo a la Tabla 6, se observó que la significación Sig. (bilateral) fue p=0, <0.05, entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Quinto: toma de decisión.

Según el paso cuarto, existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y variable 2 competencias Investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Luego de examinar la existencia de la relación entre la variable 1 y la variable 2, también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, según la tabla 11 el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall que mostró entre estas dos variables fue 0.886, Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue Correlación positiva muy fuerte, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también aumenta las puntuaciones de las competencias investigativas o viceversa de manera positiva muy fuerte.

Ahora veamos la contratación de la hipótesis específica N°1:

4.3.2. Contrastación de las Hipótesis Específicas

A. Sobre la hipótesis específica N°01

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Primero: hipótesis estadística.

H_0: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

H_1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Donde:

H_0 p = 0 (no existe correlación)

H_a p ≠ 0 (si existe correlación)

Segundo: nivel de significancia Alfa: 0.05

Tercero: prueba estadística.

Las variables de estudio corresponden a variable cualitativa, es decir ambos fueron categórico ordinal, para contrastar se aplicó el estadístico Tau b de

Kendall, usando el programa SPSS versión 25. Clima organizacional como variable 1 conocida como la variable asociada con una escala cualitativo ordinal (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalemente en descuerdo). Y la dimensión 1, competencia comunicativa, como variable supervisora con una escala cualitativo ordinal (siempre, a menudo, algunas veces, ocasionalmente y nunca.

Tabla 12. *Prueba de Correlación de hipótesis especifico 1 con el estadístico Tau b de Kendall*.

Correlaciones

			Cultura Organizacional	Competencia Comunicativa
Tau b de Kendall	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.767
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	266	197
	Comunicativa	Coeficiente de correlación	.767	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	266	266

Fuente: Base de datos de la investigación.

Cuarto: probabilidad exacta (p-valor)

De acuerdo a la Tabla 6, se observó que la significación Sig. (bilateral) fue p=0, <0.05, entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Quinto: toma de decisión.

Según el paso cuarto, existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y la dimensión 1 competencia comunicativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Luego de examinar la existencia de la relación entre la variable 1 y la dimensión 1 competencia comunicativa también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, según la tabla 12 el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall que mostró entre estas dos

variables fue 0.767, Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue Correlación positiva considerable, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también aumenta las puntuaciones de la dimensión comunicativa o viceversa de manera de positiva considerable.

Ahora veamos la contratación de la hipótesis específica N°2:

4.3.3. Hipótesis Específica N° 02:

Planteamiento de Hipótesis especifica N°02

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Primero: hipótesis estadística.

H_0: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

H_1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias argumentativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Donde:

H_0 p = 0 (no existe correlación)

H_a p ≠ 0 (si existe correlación)

Segundo: Alfa: 0.05

Tercero: prueba estadística:

Las variables de estudio corresponden a variable cualitativa, es decir ambos fueron categórico ordinal, para contrastar se aplicó el estadístico Tau b de Kendall, usando el programa SPSS versión 25. Clima organizacional como variable 1 conocida como la variable asociada con una escala cualitativo ordinal (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalemente en descuerdo). Y la dimensión 1, competencia argumentativa, como variable supervisora con una escala cualitativo ordinal (siempre, a

menudo, algunas veces, ocasionalmente y nunca.

Tabla 13. *Prueba de Correlación de hipótesis especifico 2 con el estadístico Tau b de Kendall.*

Correlaciones

			Cultura organizacional	Competencia Argumentativa
Tau b De Kendall	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.610
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	266	266
	Argumentativa	Coeficiente de correlación	.610	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	266	266

Fuente: Base de datos de la investigación.

Cuarto: probabilidad exacta (p-valor)

. Si p<0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula

Si p >=0.05 rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

De acuerdo a la Tabla 6, se observó que la significación Sig. (bilateral) fue p=0, <0.05, entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Quinto: toma de decisión.

Según el paso cuarto, existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y la dimensión 2 competencia argumentativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Luego de examinar la existencia de la relación entre la variable 1 y la dimensión 2 competencia argumentativa también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, según la tabla 13 el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall que mostró entre estas dos variables fue 0.610, Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue Correlación de positiva media a positiva considerable, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también

aumenta las puntuaciones de la dimensión comunicativa o viceversa de positiva media a positiva considerable.

4.3.4. Hipótesis Específica N° 03:

Planteamiento de Hipótesis especifica N°02
Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Primero: hipótesis estadística.
H_0: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.
H_1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias interpretativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Donde:

H_0 p = 0 (no existe correlación)
H_a p ≠ 0 (si existe correlación)

Segundo: nivel de significancia Alfa: 0.05

Tercero: prueba estadística:

Las variables de estudio corresponden a variable cualitativa, es decir ambos fueron categórico ordinal, para contrastar se aplicó el estadístico Tau b de Kendall, usando el programa SPSS versión 25. Clima organizacional como variable 1 conocida como la variable asociada con una escala cualitativo ordinal (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalemente en descuerdo). Y la dimensión 1, competencia interpretativa, como variable supervisora con una escala cualitativo ordinal (siempre, a menudo, algunas veces, ocasionalmente y nunca.

Tabla 14. *Prueba de Correlación de hipótesis especifico 3 con el estadístico Tau b de Kendall.*

Correlaciones

			Cultura organizacional	Competencia interpretativa
Tau b de Kendall	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.683
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	266	197
	Interpretativa	Coeficiente de correlación	.683	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	266	266

Fuente: Base de datos de la investigación.

Cuarto: probabilidad exacta (p-valor)
Si p<0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula
Si p >=0.05 rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

De acuerdo a la Tabla 6, se observó que la significación Sig. (bilateral) fue p=0, <0.05, entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Quinto: toma de decisión.
Según el paso cuarto, existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y la dimensión 3 competencia interpretativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Luego de examinar la existencia de la relación entre la variable 1 y la dimensión 3 competencia interpretativa también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, según la tabla 14 el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall que mostró entre estas dos variables fue 0.683, Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue una correlación positiva considerable, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también aumenta las

puntuaciones de la dimensión comunicativa o viceversa de manera positiva considerable.

4.3.5. Hipótesis Específica N° 04:

Planteamiento de Hipótesis especifica N°02
Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Primero: hipótesis estadística.
H_0: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.
H_1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias propositivas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II.

Donde:

H_0 p = 0 (no existe correlación)
H_a p ≠ 0 (si existe correlación)

Segundo: nivel de significancia Alfa: 0.05
Tercero: prueba estadística:

Las variables de estudio corresponden a variable cualitativa, es decir ambos fueron categórico ordinal, para contrastar se aplicó el estadístico Tau b de Kendall, usando el programa SPSS versión 25. Clima organizacional como variable 1 conocida como la variable asociada con una escala cualitativo ordinal (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalemente en descuerdo). Y la dimensión 1, competencia propositiva, como variable supervisora con una escala cualitativo ordinal (siempre, a menudo, algunas veces, ocasionalmente y nunca.

Tabla 15. *Prueba de Correlación de hipótesis especifico 4 con el estadístico Tau b de Kendall.*

Correlaciones

			Cultura Organizacional	Competencia Propositiva
Tau b de Kendall	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.705
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	266	266
	Propositiva	Coeficiente de correlación	.705	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	266	266

Fuente: Base de datos de la investigación.

Cuarto: probabilidad exacta (p-valor)

. Si p<0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula

Si p >=0.05 rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

De acuerdo a la Tabla 6, se observó que la significación Sig. (bilateral) fue p=0, <0.05, entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Quinto: toma de decisión.

Según el paso cuarto, existe relación significativa entre la variable 1 cultura organizacional y la dimensión 4 competencia propositiva en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II

Luego de examinar la existencia de la relación entre la variable 1 y la dimensión 4 competencia propositiva también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, según la tabla 15 el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall que mostró entre estas dos variables fue 0.705, Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue una correlación positiva considerable, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también aumenta las

puntuaciones de la dimensión comunicativa o viceversa de manera positiva considerable.

4.4. Discusión de resultados

Acerca del objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali durante el ciclo 2022-II. El resultado predominante es que existe un grado de asociación de Correlación positiva muy fuerte, también se observó el grado de correlación o intensidad de la asociación entre estas dos variables, el cual fue 0.886, que Según Hernández Sampieri, esto significó el grado de asociación fue Correlación positiva muy fuerte, es decir cada vez que aumenta las puntuaciones de la cultura organizacional, también aumenta las puntuaciones de las competencias investigativas o viceversa de manera positiva muy fuerte.

Los resultados guardan relación con Andino, Garrido, & Fernández (2021) concluyo que dimensiones docentes y administrativas generan diferentes intensidades en la influencia que ejercen para generar conocimiento. El universo universitario.

Al respecto, Almada (2021) en la tesis: *«Cultura organizacional en la facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes»* de la Universidad de Pilar. Paraguay. Concluyo que los estudios realizados sobre cultura organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara revelan el uso de dimensiones presentes en los diferentes actores educativos, expresan percepciones individuales y colectivas que posibilitan diagnosticar la cultura que prevalece en un momento determinado y establecer las estrategias de gestión a partir del resultado obtenido, constituyen además herramientas necesarias para los procesos de acreditación académica en la que está inmersa la institución.

Por su parte, Miolán, Ignacio, & Jiménez (2019) investigaron *«Universidades: Metodologías, actividades extracurriculares, apoyos institucionales y cultura organizacional»* del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña,

República Dominicana. Concluyo que la metodología que predomina en las universidades responde a métodos expositivos que distan de los enfoques que plantean que alumno construya su propio conocimiento y desarrolle competencias que les permitan desenvolverse con eficacia y eficiencia en su contexto, tanto personal como en lo laboral. En lo referente a las actividades extracurriculares, se presentaron a los estudiantes las siguientes opciones, conciertos, talleres o seminarios, actividades deportivas, encuentros culturales, participación en clubes, comedor/alimentación, encuentros interuniversitarios, excursiones e intercambio en el extranjero. De estas las más mencionadas fueron talleres o seminarios, actividades deportivas y en tercer lugar comedor/alimentación. En otro orden, en la variable Apoyos Institucionales se presentaron como opciones para los encuestados: orientación académica, psicología, deportes, enfermería, idiomas, informática y comunicaciones, biblioteca, comedor, alimentación, tutoría y transporte, de las cuales ocuparon los primeros lugares Biblioteca, Informática y Comunicaciones, Orientación Académica, Psicología y Enfermería. En relación al servicio de biblioteca que ofrecen las universidades estudiadas, se reflejó que sigue siendo un recurso para el aprendizaje aprovechado por la comunidad educativa, a pesar de contar con otros medios de búsqueda de informaciones bibliográficas de manera virtuales. Con relación a los servicios de Psicología y Orientación Académica como parte del apoyo institucional, en el C y D se encuentran en tercer y cuarto lugar respectivamente.

Al respecto, UNESCO, (2008), resalta que la competencia digital, en esta época es necesario para que el docente además de estar actualizado con la tecnología pueda utilizar los diversos programas para fortalecer y mejorar su desempeño en las sesiones de clase, puesto que los niños y niñas de esta época son considerados nativos digitales, y si el maestro o maestra que este distanciado de la tecnología no podrá comprender ni satisfacer las demandas de sus estudiantes.

La región de Ucayali, alberga 15 naciones indígenas y en la Provincia de Coronel Portillo existen instituciones educativas de la básica regular del nivel de inicial y primario, quienes brindan servicio educativo a la población

indígena, servicio que se realizaba de manera presencial, sin embargo por las medidas sanitarias se vieron obligados a usar la tecnología digital para muchas actividades siendo las principales, las clases virtuales a distancia y coordinaciones y reuniones de trabajo.

Por su parte Álvarez (2015) sostiene que el uso de la tecnología de información y comunicación en la educación dinamia cambios positivos en los docentes y estudiantes, de allí que todo docente independientemente del nivel debe estar capacitado para usar las tecnologías digitales a favor de la tarea pedagógica.

Los resultados guardan relacion con Morales (2019), en la tesis: *"La incorporación de la cultura organizacional docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay"* de la Universidad Rovira I Virgili. España. Concluyo que los docentes perciben que no han desarrollado suficientemente su CDD, de modo de poder incorporar las TIC para su desarrollo personal y profesional. Por tanto, sería necesario la formación permanente del profesorado, en instancias de accesibilidad y flexibilidad de acuerdo a las diferentes realidades docentes del todo el territorio nacional; aprovechando las facilidades que surgen del uso de las TIC, así como de las infraestructuras de los centros de FID en Uruguay. Cursos de forma virtual, charlas mediante video-conferencias, distintos niveles de acuerdo a una posible evaluación del desempeño docente, fomentando el trabajo interdisciplinario y colaborativo con docentes de diferentes disciplinas, acompañamiento didáctico y pedagógico específico.

Por su parte, Cabero, Llerente, & Morales, (2018), presentaron la investigación: *"Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo"* de la Universidad de Sevilla. España. Concluyo que todo docente cuenta con un portafolio de formación virtual con una finalidad formativa/evaluativa, académico/profesional, selectivo, digital y semiestructurado; con base en las dimensiones del modelo: conocimiento disciplinar del contenido, conocimiento pedagógico, conocimiento tecnológico y cumplimentación de reglamentación y normas.

De igual forma, Pacaje (2017) en la tesis: "*Estrategia didáctica B-Learning basada en competencias para la educación universitaria indígena en la población de Pillapi"*, de la Universidad Mayor de "San Andrés", Bolivia. Concluyo que las estrategias didácticas B-learning basada en competencias digitales mejora el proceso de enseñanza aprendizaje en la comunidad universitaria de Pillapi en las temáticas transversales, asimismo se mejoró el interés y motivación hacia el aprendizaje en los estudiantes.

También, Aquipe & Rojas (2020), presentaron la investigación: "Actores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente", de la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Concluyo que el buen desempeño del docente EIB debe contar con una buena formación profesional de manera específica en la EIB para darle la debida importancia al aspecto lingüístico de una lengua originaria de una determinada cultura, estar actualizado, tener conocimientos científicos, tener dominio de las materias, tener una formación continua y crear aprendizajes en su entorno. Así, compartir eficazmente sus conocimientos a los estudiantes y hacerles comprender el valor cultural, transmitir los conocimientos de la cultura y costumbres para no perder sus raíces e identidad cultural, ha de estar en constante capacitación e investigación de igual forma debe poseer inteligencia emocional, buena autoestima, liderazgo compartido y socialización saludable por parte del docente.

Al respecto, Ccahuana (2020), en la tesis: "La práctica pedagógica intercultural en el nivel inicial de la comunidad de Paucartambo – Cusco" de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. Concluyo que las herramientas pedagógicas que responden al contexto, social, cultural y ambiental, utilizadas por la docente son: El calendario comunal y el programa curricular del nivel inicial, el proyecto educativo en el cual se articulan los saberes comunitarios con las competencias del currículo.

Por su parte, Vargas (2019) en la tesis: "La cultura organizacional y el uso de aplicaciones web 2.0 en docentes de una Universidad Privada – 2018" de la Universidad Tecnológica del Perú. Lima. Concluyo que existe una

correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y el uso de aplicaciones Web 2.0 en docentes de una universidad privada – 2018. (r= ,891), es decir a través del uso de aplicaciones para publicar contenidos, herramientas de Cloud Computing o herramientas de E-Learning, se desarrolla la cultura organizacional docente al poner en práctica la alfabetización digital aprendiendo a usar las herramientas, la comunicación colaborativa al compartir contenidos con los estudiantes, la creación de contenidos digitales al crear y reelaborar contenidos en base a otros ya existentes, la seguridad al proteger la identidad digital y la resolución de problemas al identificarlos y plantear soluciones.

Asimismo, Chávez & Olivos (2019), presentaron la tesis: “Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018”, de la Universidad Católica de Trujillo. Concluyo que la gestión educativa (institucional, administrativa y pedagógica) si se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” –Trujillo 2018, siendo que la correlación de Tau b de Kendall es Rho = 0.877, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) representando una alta asociación de las variables y siendo altamente significativo.

Sin embargo, Llatas (2019), en la investigación: “Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019”, de la Universidad de Cesar Vallejo. Concluyo, que no existe relación significativa (0.286) entre las competencias digitales y el desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Trujillo año 2019. ($p > 0.05$) y Rho = 0.286.

De igual forma. Zevallos (2019), “Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Concluyo que la mayor parte de los docentes de la Región 3 de Lima Metropolitana de la organización privada de colegios manifiesta un bajo desarrollo de las dimensiones tecnológica, informacional y pedagógica; siendo solo el 33,48% de los docentes encuestados los que manifestaron un adecuado desarrollo en toda la

competencia digital, alcanzándose un valor promedio de 92,40 puntos (10 puntos por debajo del esperado para calificar como manifestación adecuada de la competencia). Solo el 2% de los profesores encuestados manifiesta un desarrollo excelente (puntaje máximo posible) en cada una de las dimensiones y tan solo el 1% logra el puntaje perfecto en toda la competencia digital.

Por su parte, Vellón (2018), en la tesis: “Las competencias digitales del docente y la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018”, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Concluyo que las competencias digitales del docente influyen en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Escuela Profesional de Gestión en Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018, se calculó la contrastación de hipótesis encontrando que la significación bilateral es igual 0.00, se concluyó aceptar la hipótesis alterna, donde influyen muy significativamente la variable independiente sobre la variable dependiente antes mencionada con un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.801.

Finalmente, Villca (2017), en la tesis*:” Competencias digitales básicas para la población adulta rural indígena del Cantón Pillapi San Agustin bajo el modelo B-Learning*”, de la Universidad Mayor de “San Andrés”,Bolivia. Concluyo que se cumplió con implementar exitosamente el proceso de enseñanza – aprendizaje en la población adulta rural indígena del Cantón Pillapi San Agustín, con la inserción de educación virtual con competencias digitales básicas apoyado en la modalidad Blended Learning se pudo acortar la brecha existente entre tiempo y espacio con nuestra población de estudio, gracias al involucramiento de las TIC y a la aceptación de la comunidad Pillapi mediante la socialización del presente trabajo se alcanzó lograr el objetivo. De este modo se logra la inclusión de las comunidades indígenas ubicadas en lugares remotos de nuestro país a un nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje

CONCLUSIONES

- Existe correlación positiva muy fuerte según correlación Tau b de Kendall con 0.886, entre la cultura organizacional y las competencias investigativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

- No existe correlación positiva considerable según correlación Tau b de Kendall con 0.767 entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Existe correlación de positiva media a positiva considerable, según correlación Tau b de Kendall con 0.610, entre la cultura organizacional y la competencia argumentativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Existe correlación positiva considerable, según correlación Tau b de Kendall con 0.683 entre la cultura organizacional y la competencia interpretativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Existe correlación positiva considerable según correlación Tau b de Kendall con 0.705 entre la cultura organizacional y la competencia propositiva en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, promover una cultura organizacional a favor de la investigación para que los estudiantes de formación inicial universitaria, mejoren sus competencias en investigación.

- A las autoridades de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, replicar y promover las conclusiones de la presente investigación y fomentar las capacidades investigativas de todos los ciclos según el nivel de complejidad.

- A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, diagnosticar los problemas que desde la facultad de Derecho se puedan resolver haciendo uso del método científico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almada, L. (2021). *Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes.* Ciudad de Pilar: Universidad de Pilar. Obtenido de https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/220/291

Álvarez , J. F. (2015). *Álvarez, "La alfabetización informacional del profesorado de educación secundaria del estado español", , España, 2015, pp. 9.* Cataluña: Universitat Rovira I Virgili.

Álvarez Herrero, & Juan Francisco. (2015). *La alfabetización informacional del profesorado de educación secundaria del estado español.* España: http://hdl.handle.net/10803/285937.

Andino Sosa , E. P., Garrido Arroyo, M. D., & Fernández Sáchez, M. R. (2021). Generacion del conocimiento cientifico: dimensiones y análisis para la innovación educativa en univeridades ecuatorianas. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 16, 19-40. Obtenido de https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/5397/5290

Barahona Jimenez., J. M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del Valle Jequetepeque,.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11820

Botello Ramírez, E., Beltrán Gonzáles, B. M., & Cárdenas Domínguez, T. (2021). *Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria.* Santa Clara: Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v13n1/2077-2874-edu-13-01-283.pdf

Cabero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. d. (2018). *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo.* España: http://hdl.handle.net/11441/66943.

Cabero Almenara, J., Llerente Cejudo, M. D., & Morales Lozano, J. A. (2018). *"Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo.* Sevilla: Univesidad de Sevilla. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66943/17206-40396-1-PB%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ccahuana Aguilar, M. J. (2020). *La práctica pedagógica intercultural en el nivel inicial de la Comunidad de Paucartambo - Cusco.* Lima: https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2791932.

Ccahuana Aguilar, M. J. (2020). *La práctica pedagógica intercultural en el nivel inicial de la comunidad de Paucartambo – Cusco".* Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Chara Saavedra, P., & Olortegui Luna, A. (2018). Factores asociados a la actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios de enfermería. *Revista de investigación y casos de salud*, 83-88. Obtenido de file:///C:/Users/Lidita%20UNIA/Downloads/Dialnet-FactoresAsociadosALaActitudHaciaLaInvestigacionEnE-6536892.pdf

Chávez Albarrán, M. D., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). *"Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018".* Trujillo: Universidad Católica de Trujillo. Obtenido de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Chavez Alvarran , M. d., & Olivos Sanchez , M. I. (2019). *Gestion Educativa y Desempeño Docente, en la Institucion Educativa "Modelo" Trujillo, 2018.* Trujillo: https://es.scribd.com/document/520411029/018100284B-018100388B-M-2019#

Condori, M., & Reyna , G. (2019). *Percepción de la responsabilidad social universitaria en estudiantes de la Facultad de Sociología de una universidad pública de la ciudad de Huancayo, Perú.* Huancayo: Universidad. Obtenido de http://ww.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p08.pdf

Hernandez Sampieri, Fernandez, & Collado. (2020). *Metodologia de investigación.* Mexico: Mc Hwdrill

Llatas Rodríguez, S. E. (2019). *"Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019.* Trujillo: Universidad de Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39071/llatas_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llatas Rodríguez, S. E. (2019). *Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019.* Trujillo: https://hdl.handle.net/20.500.12692/39071

Miolán Cabrera, A., Ignacio Tavera, J., & Jiménez, E. (2019). Universidades: Metodologías, actividades extracurriculares, apoyos institucionales y clima organizacional. *Revista Internacional de Aprendizaje en Educación Superior*, 87-100. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667661/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales Gonzáles, M. J. (2019). *La incorporación de la competencia digital docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay.* Tarragona: Universitat Rovira I Virgili. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667661/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales González, M. J. (2019). *LA INCORPORACIÓN DE LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE EN ESTUDIANTES Y DOCENTES DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE EN URUGUAYPARA PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL.* URUGUAY: https://core.ac.uk/download/pdf/231949219.pdf.

Pacaje Mamani, F. L. (2017). *Estrategia didáctica b-learning basada en competencias para la educación universitaria indígena en la población de Pillapi.* Bolivia: http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/16837.

Rojas Lopez, R. A., & Aquise Paco, J. N. (2020). *Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente.* Lima: https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3068073.

Sánchez Díaz, E. J. (2017). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario-Universidad San Andrés 2017.* Lima: Universidad de San Andrés.

UNESCO. (2008). *ESTANDARES TIC PARA LA FORMACION INICIAL DOCENTE: UNA PROPUESTA EN EL CONTEXTO CHILENO.* Santiago, Chile: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2132/mono-956.pdf?sequence=1

Vargas Cárdenas, C. A. (2019). *La competencia digital y el uso de aplicaciones web 2.0 en docentes de una universidad privada - 2018.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12867/2159

Vellón Casas, J. F. (2019). *Las competencias digitales del docente y la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión, 2018.* Huacho: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2584

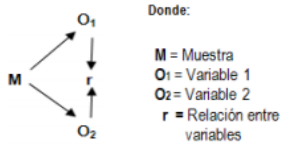
Villca Quispe, A. (2017). *Competencias digitales básicas para la población adulta rural indígena del cantón Pillapi San Agustin bajo el modelo b-learning.* Bolivia: http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/17038

Zevallos Atoche, C. J. (2018). *Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana.* Lima: http://hdl.handle.net/20.500.12404/12942.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y competencias comunicativas en los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali? **Problemas específicos** 1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competencia comunicativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali? 2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competencia argumentativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali? 3. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competencia interpretativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali? 4. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competencia propositiva en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali **Objetivos específicos** 1. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 2. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la competencia argumentativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 3. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la competencia interpretativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 4. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la competencia propositiva en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.	**Hipótesis general** Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las competencias comunicativas en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. **Hipótesis específicas** 1. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la competencia comunicativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 2. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la competencia argumentativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 3. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la competencia interpretativa en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali. 4. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la competencia propositiva en los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.	**Variable N°1:** Cultura organizacional **Dimensiones:** - Valores organizacionales - Creencias organizacionales - Clima organizacional - Normas organizacionales - Símbolos organizacionales - Filosofía organizacional. Variable 2: Desempeño del docente intercultural Bilingüe Dimensiones - Competencia comunicativa - Competencia argumentativa - Competencia interpretativa - Competencia propositiva. -	**Tipo de investigación**: básica. **Nivel de investigación:** correlacional. **Método** MG: Método científico. ME: Descriptivo, estadístico y el hipotético deductivo. **Diseño de investigación:** Descriptivo – Correlacional. **Diseño de investigación**  **Muestra:** Estará constituía por 266 estudiantes de la escuela de formación profesional de la escuela de Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali Estará constituía por 192 docentes bilingües en la Provincia de coronel Portillo, en el año 2021

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Anexo N° 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable N°1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición
Variable N°1: Cultura Organizacional	Son las percepciones individuales y a menudo se le define como los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refiere a situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Griffin y Moorgead ,2010).	Son las percepciones de los patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, el cual fue medido por un cuestionario de encuesta (La investigadora).	Valores	Docentes, estudiantes y personal de apoyo conocen las metas y las propuestas de innovación y participa en cada una de ellas con entusiasmo.	1 y 2 3	Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo Me es indiferente De acuerdo. Totalmente de acuerdo
			Creencias	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen el proceso de gestión y el perfil profesional de todos los trabajadores quienes tienen un salario según el nivel de responsabilidad	4, 5, y 6	
			Cultura	Conoce la importancia del crecimiento en equipo, y del fomento de un ambiente de cooperación y en las experiencias académicas se respeta la opinión de todos sin discriminación	7,8 y 9	
			Normas	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen los estímulos y las medidas de sanción cuando no se asiste a clases y cuando no se presentan con vestimenta formal.	10,11 y 12	
			Símbolos	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen y participan de las fechas especiales como aniversario de la institución y de la Facultad de Derecho, el día del trabajador, día de la madre, y participa del onomástico de sus colegas.	13,	
				En la Institución se conoce y valora la meritocracia de los estudiantes, docentes, estudiantes y personal de apoyo	14 y 15	
			Filosofía	Docentes y estudiantes y personal de apoyo conocen la visión, misión, logo y colores de la institución y participan de las capacitaciones permanentes organizados por la Facultad de Derecho	16, 17 y 18	

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Operacionalización de la variable N°2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición
Variable N°2: Competencias investigativas	Son una serie de competencias intelectuales, metodológicas, y técnicas con el propósito de facilitar los procesos de formación y capacitación de los Investigadores" (Cerda ,2007).	Son las competencias intelectuales, metodológicas y técnicas que facilitan la capacitación en investigación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, el cual fue medido por un cuestionario de encuesta (La investigadora).	Competencia comunicativa	Comprende, lee (literal, inferencial y criterial) y escribe respetando las normas ortográficas y el formato APA	1,2,3,4,5 y 6	Siempre
			Competencia argumentativa	Conoce y describe una realidad problemática, científicamente justificada en debate con sus pares.	7,8, y 9	
			Competencia interpretativa	Identifica información de fuentes fidedignas considerando la variable de estudio, en la redacción de un problema de investigación citando según los principios éticos.	10,11,12 ,13 y 14	A menudo. Algunas veces
			Competencia propositiva	Identifica a las variables de investigación de las estadísticas y las formula con coherencia, proponiendo alternativas de solución a los problemas de su entorno	15,16,17 y 18	Ocasionalmente Nunca

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Anexo N°3: Ficha de validación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTION PUBLICA

"Año de La Unidad, La Paz y el Desarrollo"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL PROYECTO: Cultura organizacional y competencias investigativas en los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

4. DATOS GENERALES

4.1. Apellidos y nombres del Juez : Raquel Natalia Ruiz Vargas
4.2. Grado Académico / mención : Lic. Administración
4.3. DNI / Teléfono y/o celular : 950052564
4.4. Cargo e institución donde labora : Jefa de la Unidad de Registro Central
4.5. Autor del instrumento(s) : Lizeth Ríos Floriano
4.6. Lugar y fecha : Ucayali 14 de setiembre del 2022

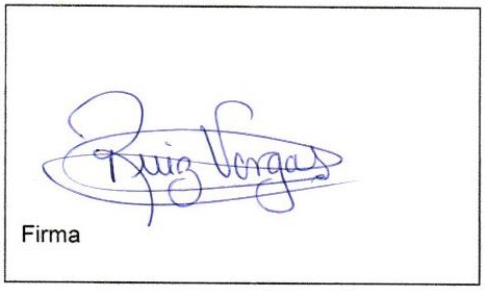
5. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO SUB TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					20	25

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

6. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo

A) MUY DEFICIENTE **B) DEFICIENTE** **C) REGULAR** **D) BUENO** **E) MUY BUENO**



Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTION PUBLICA

"Año de La Unidad, La Paz y el Desarrollo"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL PROYECTO: Cultura organizacional y competencias investigativas en los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : Lida Maribel Cosme Solano
1.2. Grado Académico / mención : Doctor en Educación
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 979695408
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente principal de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía
1.5. Autor del instrumento(s) : Lizeth Ríos Floriano
1.6. Lugar y fecha : Ucayali 20 de setiembre del 2022

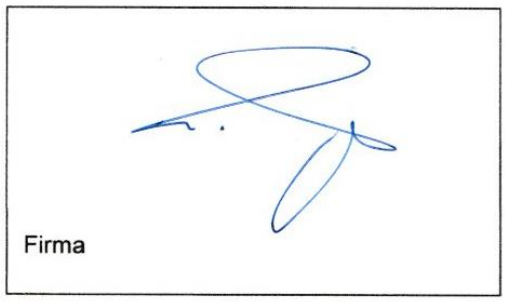
2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO SUB TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					8	40

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo

A) MUY DEFICIENTE **B) DEFICIENTE** **C) REGULAR** **D) BUENO** **E) MUY BUENO**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTION PUBLICA

"Año de La Unidad, La Paz y el Desarrollo"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL PROYECTO: Cultura organizacional y competencias investigativas en los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

7. DATOS GENERALES

7.1. Apellidos y nombres del Juez : Edward Usaqui Barbaran
7.2. Grado Académico / mención : Mg. abogado
7.3. DNI / Teléfono y/o celular : 00098004 -961910305
7.4. Cargo e institución donde labora : docente Nombrado de la ULADECH
7.5. Autor del instrumento(s) : Lizeth Ríos Floriano
7.6. Lugar y fecha : Ucayali 14 de setiembre del 2022

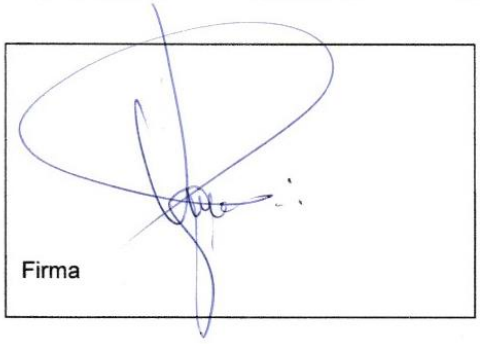
8. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO SUB TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					16	20

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo

A) MUY DEFICIENTE **B) DEFICIENTE** **C) REGULAR** **D) BUENO** **E) MUY BUENO**



Anexo N°4: Instrumentos para la recolección de datos

ANEXO N°4: INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR PARTE DEL ESTUDIANTE DE DERECHO

Cuestionario de encuesta N° 10

I. Datos generales:

Edad: 24 Sexo: Femenino | Masculino X

Ciclo y grupo: VIII

Marca con (x) la respuesta	Escala	Puntaje
	Totalmente de acuerdo	5
	De acuerdo	4
	Indiferente	3
	En descuerdo	2
	Totalmente en desacuerdo	1

N°	D	Reactivos	1	2	3	4	5
1	Valores	En la Escuela de Derecho se fomenta la innovación	1	2	3	X	5
2		En la Escuela de Derecho se promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	X
3		Docentes y estudiantes participan activamente en el cumplimiento de metas	1	2	3	X	5
4	Creencias	Los docentes y personal administrativo son personas idóneas.	1	2	X	4	5
5		Los docentes y personal administrativo cumplen con su horario de trabajo y otras responsabilidades.	1	2	3	X	5
6		Se cuenta con insumos y materiales, las cuales son abastecidas oportunamente.	1	2	3	4	X
7	Clima	En la Escuela de Derecho se fomenta el bienestar común y el crecimiento personal y profesional.	1	2	3	X	5
8		En la Escuela de Derecho se promueve un ambiente de cooperación.	1	2	X	4	5
9		Docentes, estudiantes podemos manifestar nuestra iniciativa a las autoridades universitarias de la Facultad de Derecho.	1	2	3	X	5
10	Normas	Docentes y estudiantes cumplen con el horario de ingreso y salida durante las sesiones de clase.	1	2	3	4	X
11		Docentes y estudiantes asisten a clase con vestimenta formal.	1	2	3	X	5
12		Docentes y estudiantes conocen medidas de sanción, así como los deberes y derechos que se deben cumplir como estudiante de Derecho.	1	2	X	4	5
13	Símbolos	Docentes y estudiantes celebramos fechas especiales como el día del trabajador, día de la madre, aniversarios entre otros en el marco del debido respeto.	1	2	3	X	5
14		En la Escuela de Derecho se valora y fomenta la meritocracia.	1	2	3	4	X
15		Los docentes y demás trabajadores administrativos son personas muy competentes es sus funciones y empáticos con los estudiantes.	1	2	3	X	5
16	Filosofía	Docentes y estudiantes conocen y se desempeñan de acuerdo a la visión y misión de la Facultad de Derecho y de la Universidad.	1	2	X	4	5
17		Docentes y estudiantes comprenden el significado de los colores y logo de la Facultad de Derecho y de la Universidad Nacional de Ucayali.	1	2	3	X	5
18		Los directivos, docentes y trabajadores valoran el esfuerzo de superación profesional y el bienestar familiar.	1	2	3	4	X

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Instrumento elaborado por: Br. Lizeth Ríos Floriano

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LAS COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Guía de observación N° 187

I. Datos generales:

Edad: 20 Sexo: Femenino (X) | Maculino

Ciclo: VI

Marca con (x) la respuesta	Escala	Puntaje
	Siempre	5
	A menudo	4
	Algunas veces	3
	Ocacionalmente	2
	Nunca	1

N°	D	Reactivos	1	2	3	4	5
1	Competencia comunicativa	Conoce la importancia de la descripción y de la síntesis, los aplica en la descripción de temas desarrollados.	1	2	X	4	5
2		Realiza la realidad problemática de la investigación, argumentando con sus propias ideas en dialogo con sus pares.	1	2	X	4	5
3		Busca y revisa autores y fuentes de acuerdo al tema de investigación búsqueda, análisis, y síntesis de autores y fuentes de prestigio.	1	2	X	4	5
4		Realiza crítica constructiva, citando a los autores que respaldan su fundamento en sesión de clase.	1	2	X	4	5
5		Enuncia sus conclusiones, citando diversas fuentes.	1	2	X	4	5
6		Analiza, interpreta y sintetiza información relevante para su aprendizaje.	1	2	X	4	5
7	Argumentativa	Codifica y decodifica información de instrumentos de investigación, que fueron elaborados a través del método científico de la observación.	1	2	X	4	5
8		Lee y analiza información de tablas estadísticas, identificando y mencionando a sus respectivos estadísticos.	1	2	3	X	5
9		Plantea problemas de investigación susceptibles de investigación de acuerdo a su especialidad.	1	2	X	4	5
10	Interpretativa	Redacta ensayos, monografías y proyectos de investigación haciendo uso del formato APA	1	2	3	X	5
11		Redacta y formula problemas, objetivos y marco teórico con coherencia.	1	2	X	4	5
12		Se comunica y escucha asertivamente con sus pares en el trabajo de campo.	1	2	3	X	5
13		Identifica con facilidad el propósito de la sesión de clase participando activamente.	1	2	X	4	5
14		Tiene inclinación propia por investigar, cuando en clase se plantean temas de necesidad y de interés de la población.	1	2	3	X	5
15	propositiva	Presenta oportunamente sus trabajos encargados debidamente citados, comentados y/o valorados.	1	2	X	4	5
16		Identifica materiales y medios educativos que coadyuban a su formación y los utiliza en las sesiones de clase.	1	2	X	4	5
17		Identifica los tipos de aprendizaje y utiliza el tipo de aprendizaje que mejor coadyuva a su formación profesional.	1	2	3	4	X
18		Se capacita y retroalimenta constantemente para obtener información relevante y actual sobre las materias que estudia.	1	2	3	X	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Instrumento elaborado por: Br. Lizeth Ríos Floriano

Anexo N°5: Base de datos

Variable N°1: Cultura organizacional

	Valores			Creencias			Cultura			Normas			Símbolos			Filosofía								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Valores	Creencias	Cultura	Normas	Símbolos	Filosofía	Total
1	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	14	12	14	12	13	12	77
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	14	15	14	13	14	13	83
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	15	13	13	13	15	13	82
6	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	12	14	11	11	12	14	74
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
8	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
9	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
10	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
11	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	14	12	14	12	13	12	77
12	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	14	13	13	13	14	13	80
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	13	13	12	14	15	14	81
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	11	12	12	12	12	13	72
15	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	11	12	12	12	12	69
16	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	11	11	10	11	11	11	65
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	12	12	12	12	12	14	74
18	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
19	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
20	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
21	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
22	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	15	13	13	13	15	13	82
23	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	12	14	11	11	12	14	74
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	12	12	12	12	14	14	76
25	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
26	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
27	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	10	11	10	12	13	12	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	12	12	12	10	10	10	66
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	12	72
30	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
31	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	9	11	12	12	12	66
33	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	12	14	11	11	12	14	74
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	9	9	66
35	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
36	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
37	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
38	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	14	12	14	12	13	12	77
39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	14	15	14	13	14	13	83
40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
41	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	8	7	8	7	7	7	44
42	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
43	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
44	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29
45	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	6	8	8	7	8	7	44
46	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
48	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
49	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
50	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
51	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	15	13	13	13	15	13	82
52	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29
53	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
54	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
55	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
56	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29
57	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29
58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
59	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
60	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29
61	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
62	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	14	12	14	12	13	12	77
63	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	14	15	14	13	14	13	83
64	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
65	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
66	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	15	13	13	13	15	13	82
67	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	12	14	11	11	12	14	74
68	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
69	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
70	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	9	10	11	12	12	10	64
71	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	13	12	11	12	13	12	73
72	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67
73	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	15	13	13	13	15	13	82
74	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	12	14	11	11	12	14	74
75	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	15	14	14	14	15	14	86
76	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	9	9	12	13	12	12	67

Variable N°2: Competencias Investigativas																							
	Comunicativa						Argumentativa			Interpretativa					Propositiva				Comunicativa	Argumentativa	Interpretativa	Propositiva	Total
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					
1	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	24	14	20	17	75
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	27	14	22	18	81
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	28	14	24	19	85
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	28	12	20	17	77
8	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	24	12	20	17	73
9	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	21	12	19	15	67
10	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	26	11	21	16	74
11	5	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	24	14	20	17	75
12	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	22	13	22	18	75
13	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	23	14	25	19	81
14	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	23	11	19	17	70
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	26	12	19	16	73
16	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	26	10	18	15	69
184	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	25	13	23	18	79
185	5	5	2	4	4	4	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	24	11	21	16	72
186	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	8	3	8	7	26
187	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	18	10	18	15	61
188	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	19	9	19	13	60
189	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	25	11	17	16	69
190	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	26	14	18	15	73
191	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	29	14	20	14	77
192	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	29	14	24	15	82
193	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	18	12	19	17	66
194	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	24	13	23	18	78
195	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	3	5	4	21
196	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	27	13	24	19	83
197	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	18	12	19	17	66
198	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	19	11	19	14	63
199	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	25	11	20	16	72
200	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	25	13	20	17	75
201	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	29	13	22	18	82
202	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	29	13	23	19	84
203	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	18	12	19	16	65
204	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	9	5	8	7	29
205	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	9	3	5	6	23
206	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	29	13	22	19	83
207	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	18	12	19	16	65
208	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	19	11	18	14	62
209	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	25	11	20	15	71
210	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	26	12	20	15	73
211	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	26	13	22	18	79
212	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	29	12	23	19	83
213	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	12	19	15	64
214	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	28	12	21	17	78
215	5	5	2	4	5	5	2	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	26	10	19	14	69
216	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	29	13	23	17	82
217	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	3	5	4	18
218	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	19	11	19	15	64
219	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	24	11	19	15	69
220	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	12	19	15	64
221	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	28	12	21	18	79
222	5	5	2	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	5	26	10	19	16	71
223	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	29	14	22	18	83
224	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	18	11	19	16	64
225	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	19	10	18	14	61
226	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	24	11	19	16	70
227	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	24	12	20	17	73
228	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29	14	20	17	80
229	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	26	13	24	19	82
230	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	18	11	19	16	64
231	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	23	11	20	18	72
232	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	22	10	18	15	65
233	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	26	13	24	18	81
234	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	11	19	15	63
235	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	19	10	19	15	63

Anexo N° 6: Resolución de proyecto aprobado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de Posgrado

RESOLUCION N°0173 - 2023-EPG-D-UNU

Pucallpa, 10 de febrero del 2023

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

VISTO, la solicitud de la Sra. **LIZETH RIOS FLORIANO,** quien solicita Aprobación de Proyecto de Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Publica.

Que el Art. 20° del Reglamento para Obtener el Grado de Académico de Maestro o Maestro en Ciencias , establece que, para obtener la Resolución de Aprobación del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, el maestrista debe presentar a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali: Solicitud dirigida al Director de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, solicitando la aprobación de su proyecto de tesis o trabajo de investigación y la inscripción del mismo en el **"Libro de Proyectos de Tesis o trabajo de investigación"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; El informe de conformidad del Jurado Evaluador y tres (3) ejemplares del mencionado Proyecto de Tesis de maestría evaluado.

Que el Art. 21° del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, estipula que, verificado los requisitos, la Secretaria Académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, **procederá a la inscripción del Titulo del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, una vez aprobada por Resolución** de la Dirección de la Escuela de Posgrado, en el registro correspondiente, notificando al interesado

Que, mediante solicitud, presentado por la Sra. **LIZETH RIOS FLORIANO,** solicita aprobación del Proyecto de Tesis titulado: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI"**. adjuntando los requisitos establecidos en el Art. 20 de Reglamento para Obtener el Grado Académico de Maestro o Maestro en Ciencias.

Que estando conforme a las atribuciones del Señor Director encargado que le confiere la Resolución 726-2020-UNU-CU-R- de fecha 15 de diciembre del 2020, el Reglamento de la Escuela de Posgrado, el Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y la Ley N° 30220.

SE RESUELVE:

ART 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis de Maestría titulado: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI"**, presentado por la Sra. **LIZETH RIOS FLORIANO.**

ART 2° **INSCRIBIR** el titulo del Proyecto de Tesis de Maestría: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI"**, presentado por la Sra. **LIZETH RIOS FLORIANO,** en el **"Libro de Proyectos de Tesis"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

ART 3° **DAR** a conocer la presente Resolución al interesado.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Posgrado
Dr. ROMEL PINEDO RIOS
DIRECTOR

Mg. ARTURO YUPANQUI VILLANUEVA
Secretario Academico

Anexo N° 7: Evidencias fotográficas



