



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los
trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública.

AUTORA:

Herrera Huarancca, Carina (orcid.org/0009-0005-8398-3245)

ASESORES:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

Mg. Cieza Calderón, María Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización de estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios por darme paciencia, sabiduría y perseverancia para continuar con este proyecto, así mismo a mis padres Delfina Huarancca y Julio Herrera quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presenta sin dudar ni un solo momento de mi capacidad.

A mis hermanos Alina, Paul y Miriam quienes con paciencia y consejos supieron ayudarme y guiarme.

Agradecimiento

A Dios por permitirme esta oportunidad de superación y por darme la fuerza y voluntad de continuar sin declinar, a la universidad César Vallejo por haberme permitido cumplir una de mis metas.

Al Mg. Jorge Nicolas Papanicolau Denegri, asesor del presente proyecto, por sus cátedras impartidas y su apoyo incondicional para las orientaciones y correcciones del trabajo de investigación.

A los trabajadores de la municipalidad, quienes me brindaron facilidades para la recopilación de datos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Competencias interculturales laborales	24
Tabla 2: Formación profesional	25
Tabla 3: Grado de relación entre la comunicación asertiva y el comportamiento	26
Tabla 4: Grado de relación entre la comunicación asertiva y el comportamiento	27
Tabla 5: Grado de relación entre la comunicación asertiva y el comportamiento	28
Tabla 6: Grado de relación entre la comunicación asertiva y el comportamiento	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico del diseño correlacional	19

Resumen

El presente trabajo de investigación intitulada “Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023”, tiene como objetivo el determinar la relación entre las competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad y la hipótesis planteada pretende demostrar la relación positiva entre las variables.

En cuanto el marco teórico se desarrolló referente a cada variable y un estudio de cada una de ellas. La metodología fue de tipo cuantitativo de nivel correlacional, se trabajó con una población de 60 personas, quienes conforman el íntegro de los trabajadores de una municipalidad. Así mismo la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual permitió la obtención de datos para procesar los datos mediante el SPSS. Arribando a la conclusión, que las Competencias interculturales laborales se relacionaron significativamente con la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, según el resultado obtenido en la prueba no paramétrica Rho de Spearman; además del coeficiente de correlación, que fue positiva moderada se demostró la existencia en relación de las variables estudiadas.

Palabras clave: Competencias, interculturalidad laboral, formación profesional.

Abstract

The present research work entitled "Intercultural labor competencies and the professional training of workers in a municipality of Cusco, 2023", aims to determine the relationship between intercultural labor competencies and the professional training of workers in a municipality and the raised hypothesis to try to demonstrate the positive relationship between the variables.

As soon as the theoretical framework was established as a reference to each variable and a study of each of them. The methodology was of a quantitative type of correlational level, we worked with a population of 60 people, who make up the entirety of the workers of a municipality. Likewise, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, which obtained the data collection to process the data through the SPSS. Arriving at the conclusion that the intercultural labor competencies were significantly related to the professional training of the workers of a municipality of Cusco, according to the result obtained in the non-parametric test Spearman's Rho; In addition to the convergence coefficient, which was moderately positive, the existence of the variables studied was interrupted.

Keywords: Intercultural labor competences, professional training.

I. INTRODUCCIÓN

A partir de los estudios que se realizó sobre las competencias interculturales laborales, los que fueron necesarios para enfrentar a los requerimientos de la labor y de la relación que se generó de la diversidad cultural dentro de la institución para una plena integración cultural en las labores desarrolladas en las entidades públicas, se requiere profesionales que hayan recibido dentro de su formación profesional como parte de sus habilidades laborales, por lo cual es necesario la generación de espacios adecuados de atención a usuarios en las municipalidades.

En el continente europeo mediante la Comisión Europea (2018) se mencionó que dentro de los espacios de labor se ha intervenido, principalmente en los gobiernos locales, donde existen cambios radicales que puedan implicar el crecimiento de la población, debido a que la diversidad de las poblaciones provienen de diferentes fuentes haciendo más evidente, la necesidad de personal quien ocupa un puesto de trabajo, debe desarrollar un sentido de proximidad con la ciudadanía, respondiendo así a las políticas de atención al usuario para aportar a las respuestas políticas.

Según Martínez (2018) indicó que mediante diversos medios se escuchó la necesidad de generar espacios donde las diversidad cultural pueda confluir en una misma área mediante el respecto de todas las personas, siendo necesario que desde el nivel de formación profesional se genere, debido a que en el escenario mundial fue importante atender a las demandas de globalización y homogeneización de patrones socioculturales, políticos y económicos, debido al surgimiento de particularismos culturales e identidades, estos deben ser atendido mediante un trato equitativo e igualitario en España.

Se consideran a Szelei et al. (2019) quienes indicaron que en cada país existe el tema de interculturalidad así como en el medio social Portugal, donde consideran que es importante la voz de los estudiantes como una herramienta pedagógica, debido a que los estudiantes, las palabras y las culturas son inseparables porque uno depende de otro y su desarrollo es en conjunto, lo que permite expresar ideas

u opiniones, acceder a eventos y una participación activa para la toma de decisiones dentro de un grupo social y de esta manera evitar la discriminación y racismo frente otras sociedades, por lo que la voz de los estudiantes fue un punto clave para llegar a todos lados por ser el futuro de la población.

A nivel de Latinoamérica, Veliz et al. (2021) en la investigación realizada en Chile, consideraron necesario desarrollar las competencias interculturales en diversos espacios, como el de salud, por lo tanto la educación superior debe enfrentarse a diversos contextos culturales, concluyendo que es importante el desarrollo de competencias en los estudiantes en los diferentes campos, principalmente en el ámbito de salud, para que ejerzan su labor con adecuada pertenencia cultural y comprensión de la diversidad. Así mismo se considera que estos deben ser desarrollados desde el ámbito formativo previo.

Según González (2018) al respecto señaló que en un contexto cubano, se consideró la necesidad de desarrollar desde el nivel inicial, las competencias interculturales, mediante el aprendizaje de la lengua en la sociedad que es de carácter multicultural y multilingüe desde la formación inicial, esto implica que todo profesional desde el momento de su formación desarrolle la competencia intercultural para que pueda responder a la movilidad profesional debido a que cada país tiene diferentes culturas, igualmente valores, por lo tanto se debe generarse el respeto.

Hernández (2020) consideró que en un ambiente educativo de México, es donde se combina las diferentes culturas la cual implicó realizar un análisis del cómo ayudar a los estudiantes en el proceso de construcción de sus identidades, así mismo el hecho de una mejora en las políticas educativas, esto con ayuda del docente quien debe guiar al estudiante, para que este no pierda su identidad cultural, es necesario el conocimiento de herramientas teórico metodológicas que permita la construcción de propuestas para el desarrollo de una sociedad que sea equitativa y permita la participación de todos sin discriminación.

Según Rivera (2020) al tratar sobre la interculturalidad, mencionó que fue necesario desarrollar las competencias interculturales como contenido transversal,

el cual permite el desarrollo de una sociedad democrática, de igualdad para todos los peruanos. En función a las actividades a desarrollar, se debe propiciar siempre que en espacios públicos se desarrolle las competencias interculturales, las cuales deben estar incorporadas en las práctica del trabajo y una adecuada formación, se deben adaptar a la realidad y al entorno laboral, la forma como se desempeñen laboralmente tiene que ver con las competencias que desarrollaron en su formación la cual depende de un sistema para un adecuado desarrollo profesional pero, sobre todo, la valoración que la sociedad tenga sobre la formación profesional correcta según Leyva (2017).

En el continente europeo, se consideró a Ambarova y Zborovsky (2023) quienes explicaron en un contexto ruso, que la formación profesional se mejora mediante la adaptación de los estudiantes en la universidad, es decir que ellos deben asimilar las normas para un entorno laboral aplicando la ética profesional y el hecho de aceptar los problemas y adaptarse, todo ello mediante programas o proyectos los cuales son considerados como una forma de crecimiento de los estudiantes para su formación, así mismo los proyectos permitirán la inmersión de los estudiantes en el mundo profesional ya que iniciaran con la práctica y desarrollarán mayores habilidades y resultados.

En América López (2020) hizo mención a los trabajadores de la municipalidad, en el estudio realizado en México se considera necesario manifestar que el nivel de profesionalización en el servicio público en la Ciudad de Valles es muy limitado, debido a que solo los puestos públicos tienen una profesión vinculante, que si bien existe diversos profesionales para ocupar los puestos; el problema es que la designación lo realiza el presidente municipal, por lo tanto, la selección generalmente obedece al criterio de quien obedece a quien resulte como ganador de la elección municipal, para los puestos no se concursa o no se promueve a partir de la convocatoria pública en los cargos de Contabilidad, Economía o Finanzas Públicas.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2020) los profesionales deben desarrollar una correcta formación profesional y una adecuada capacitación

las cuales son claves para la formación de los trabajadores y conseguir empleo permitiéndoles, de este modo, el acceso al trabajo decente, hoy en día desarrollando a parte de las competencias laborales también se debe desarrollar las competencias interculturales para atender a las personas que visitan las diferentes áreas municipales. Para ser competente dentro del mercado laboral, es necesario que los empleados y trabajadores se encuentren capacitados en cuanto al manejo de las tecnologías. Por consiguiente, los trabajadores deberían de garantizar el desarrollo de las diferentes competencias para así brindar una adecuada atención a los pobladores que tienen otra lengua de comunicarse.

Curbeira et al. (2019) consideraron que en el contexto estadounidense la formación profesional debe contar con diferentes habilidades para desarrollarse, como son actividades físicas, psicológicas y sociales, estas permitirán que el futuro profesional mejore ciertos criterios para posteriormente este pueda integrarse a la sociedad de forma positiva e ir aprendiendo con el transcurso del tiempo ya que se vive en una sociedad que se encuentra en un constante cambio.

A nivel Nacional Chocata y Villanueva (2022) señalaron que dentro del sector público administrativo se debe presentar personal capacitado que ayude a los usuarios a realizar sus trámites o requerimientos ya que se presentan personas con idiomas y culturas diferentes y no son apoyados en su totalidad, así mismo se considera que esta deficiencia se incrementó en tiempos de COVID – 19, donde obtuvieron poca o nada de atención; por lo que sus reclamos se incrementaron. Así mismo mencionar que la población de diferentes culturas está abalada por la Constitución Política del Perú, la cual establece la atención en su lengua y la regulación de esta se debe dar mediante el Ministerio de Cultura y Ministerio de Educación, las cuales no evidencian la implementación en la administración pública y deben ser atendidas por la necesidad de priorizar a la sociedad.

En el escenario nacional, al revisar aspectos laborales, se asume que varios de ellos se encuentran desatendidos, como la pluriculturalidad siendo no visualizados aún en el ámbito educativo e igualmente en los espacios laborales, generando brechas

insostenibles en función al servicio que se brinda a usuarios, donde se determina un ambiente excluyente generando desigualdad.

De acuerdo al Congreso de la República (2022) el estado peruano inició con cambios los cuales ayudan a la mejora de las entidades públicas, de esta forma generar la democracia con el fin de ayudar al usuario. Una adecuada implementación se encuentra dentro del marco de gestión moderna Artículo 1, Ley N° 27658; donde se generan diferentes cambios los cuales ayudan a una mejora de la sociedad.

A nivel del municipio materia de estudio, de la observación realizada se asume que existen trabajadores que tienen dificultades en la atención de trámites a los pobladores que visitan en su lengua originaria, además dentro del municipio no se encuentra establecido la identificación de prácticas y en cuanto a las creencias culturales que se tienen no son adecuadas, además no se reconocen las prácticas culturales propias de los pobladores que visitan el espacio municipal, a esto se suma el hecho que existe un porcentaje considerable de trabajadores que no desean recibir capacitación para el cumplimiento de sus funciones, ya que presentan dificultades en el habilidades de liderazgo, lo cual se asumen que debieron desarrollarse en su formación académica, todo esto genera que no haya un adecuado desempeño de sus funciones.

Por lo que se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023? y, los problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción?, PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacitación integral? y, PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo?

La presente investigación se justifica teóricamente, ya que aporta nuevos conocimientos mediante la existencia de enfoques, teorías, normativas las cuales

permiten comprender la importancia de desarrollar competencias interculturales laborales en un determinado espacio laboral, donde se comunican e interactúan como trabajo en equipo. La justificación práctica permitirá, analizar de qué manera se relacionan las competencias interculturales laborales y como se debe desarrollar la formación profesional en un espacio municipal. En cuanto a la justificación social, el presente estudio contribuirá a desarrollar las competencias interculturales lo cual impactará de manera positiva en la labor municipal, así como la formación profesional de los trabajadores donde deben incluir actividades para fortalecer la interculturalidad. La justificación metodológica, se cuenta con los instrumentos necesarios para recoger información respecto al tema, lo cual servirá para futuras investigaciones.

Para responder a la investigación se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023. Y como objetivos específicos: OE1 Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción, OE2 Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacitación integral y OE3 Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo.

Y, como hipótesis general: Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023. Además, se plantea las hipótesis específicas: HE1 Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con el nivel de instrucción, HE2 las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacitación integral y HE3 las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacidad de liderazgo.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante una revisión bibliográfica, se encontraron diferentes temas de investigación relacionada con las variables competencias interculturales laborales y formación profesional. Las cuales permitieron por medio de los estudios realizados determinar una relación entre dichas variables. Para dar inicio se estiman los antecedentes internacionales y nacionales.

Sobre las competencias interculturales, Sevillano (2022) mencionó a la variable interculturalidad, demostrando que enriquecen a la experiencia del ser humano, así considera dentro de sus resultados el realizar una evaluación formativa el cual permitió verificar el trabajo individual y grupal integrando a la diversidad del alumnado, con ello logró encontrar que persiste la debilidad en el conocimiento y aplicación con su medio social, así también determinó que los estudiantes necesitan de respeto y tolerancia hacia los demás, los resultados le permiten al docente tomar medidas y reorientar mediante propuestas de mejora educativa. Tras presentar el estudio se comprobó que es factible la mejora en la educación en cuanto a la interculturalidad tomando como una herramienta al cine lo que permite que hay mejoras en la identificación cultural y permitiendo integrar a los demás respetado y dando valor a la historia de cada cultura y persona.

Así también, Escarbajal y Leiva (2017) quienes hacen uso de esta variable en el país de España, en la cual se detalló la falta de preparación recibida y adquirida mediante los estudios así como el que se ejecutara para este proceso de la interculturalidad, por lo que más de un tercio de los encuestados se preocupan por adquirir conocimientos y habilidades para su labor pedagógica frente a la interculturalidad y una mínima población que no se preocupa por ello, así también consideran el valor de dicha práctica para trabajar con personas inmigrantes y recibir una adecuada formación. Llegando a la conclusión de que el personal no se encuentra capacitado en competencias interculturales y no tienen experiencia con inmigrantes, así como la falta de educación dentro de las diferentes entidades que brindan educación.

En Perú, Góngora (2023) señaló que en el Perú – Arequipa es un país pluricultural; mostrando mediante su resultado la relación del género y la interculturalidad en el cual se considera a la literatura social y el marco de políticas públicas donde la población de inmigrantes, grupos etarios de género, grupos étnicos, diferencias socioeconómicas y territorial; quienes desean insertarse en este mundo desarrollado y aplicar a los diferentes beneficios. Por lo que se examinó las condiciones y criterios de los grupos para una correcta atención intercultural, logrando así identificar puntos bajos que se deslindan de la idea central, mostrando que aún no han sido superadas requiriendo de otras estrategias. Concluyendo que el género se relaciona estrechamente con la interculturalidad ya que definen la igualdad y justicia, para lo que el desarrollo de la interculturalidad permitirá una convivencia adecuada para toda una sociedad pluricultural.

Se contó con Chachaque (2022) quien arribó a los siguientes resultados sobre la relación frente a las competencias interculturales y la identidad cultural, donde determinó una relación significativa entre las ya mencionadas con el coeficiente de correlación que confirma una relación moderadamente positiva por lo que se concluye que mientras mayor sea una competencia mayor será la identidad referente a la cultura de las estudiantes de esta entidad pública y dicha asociación permitirá mostrar mejoras dentro de este ámbito y no se perderá la autenticidad.

Se tiene a Inga (2021) quien determinó resultados frente a los componentes interculturales, arribando a los resultados de obtener una correlación moderada frente a sus viables, lo que permitió determinar la importancia de las competencias interculturales con la formación docente, quienes son los responsables de llevar a los estudiantes por un camino de progreso y desarrollo así mismo concluye que no existe un adecuado uso de las competencias para obtener una buena formación docente en cuanto a lo procedimental y actitudinal en los estudiantes de dicha entidad.

Se tomó a Carrión (2021) quien determinó como resultados que la gestión administrativa se encuentra en un nivel alto en cuanto al conocimiento en planeamiento, dirección control y organización, en referencia a la variable

intercultural de los trabajadores de la municipalidad en Perú se determinó que la participación, convivencia y relación son adecuadas, pero con falencias. Llegando a la conclusión de que, si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la intercultural con una correlación positiva determinando que aún se encuentran fallas en los procesos relacionados con los servicios y proyectos a realizar, así como la falta de conocimientos en componentes Interculturales aplicados por el personal.

Según, Holguín et al. (2019) mediante su estudio sobre el fomento intercultural del quechua entre ciudadanos y quechua hablantes, obtuvieron como resultado el hecho que la diversidad lingüística es importante en la etapa de la niñez, así como la enseñanza incrementa el aprendizaje oral de una lengua respetando las creencias las cuales son iguales entre la educación de un quechua hablante y un ciudadano, también mencionar que la enseñanza a un ciudadano del idioma quechua es igual a la del quechua hablante y las modalidades que se utilizaron para la comprensión entre ambos se deben a los factores interculturales que se aplicaron en el intercambio estudiantil. Concluyendo que la metodología intercultural ha permitido mejorar la diversidad lingüística en los estudiantes en ambas zonas y su valoración intercultural fue aceptada, aplicada y fortalecida por los niños de ciudad como de la comunidad.

Se considera a Hongxun (2020) quien hizo mención a la formación profesional con el desarrollo de los recursos humanos en el país de China, donde consideró importante el crecimiento del personal del sector público mediante el fortalecimiento en la selección del personal y realizar el trabajo en adecuación de personal y puestos, de esta manera lograr un desarrollo y formación integral para satisfacer la necesidad de desarrollo en el sector público y mejorar a la nación China, por lo que concluyó que es indispensable trabajar con personal que haga buen uso del ejercicio de su profesión y mantener talentos sostenibles.

Tomando en cuenta a Lopez et al. (2020) quienes consideraron al desarrollo profesional en México por medio del método “blended learning” el cual se refiere a la educación de forma virtual obtuvieron en sus resultados que una gran cantidad

de los docentes de instituciones no hacen uso de este medio por lo que presentan una desventaja dentro del desarrollo profesional ya que lo virtual permite adquirir mayor conocimiento debido al acceso de la basta información, los docentes indicaron que el desconocimiento y la desconfianza en el internet es constante, por lo que evitan el uso de este sistema. Concluyendo que la educación digital permitiría una renovación permanente del perfil formativo, incrementando su potencialidad en el sistema profesional por la variedad de recursos, los que conllevan a la innovación, así como fomentar los conocimientos digitales y la mejora dentro de aulas para la formación del profesional.

Según Arana (2021) quien desarrolló su investigación referido a la formación profesional, consideró dentro sus resultados que el nivel de desarrollo profesional en la universidad se encuentran con una formación media a alta, ello apoyado con el currículum nacional de educación el cual también es afectado por la enseñanza recibida del docente, el cual se considera por lo que es necesario la aplicación de técnicas que refuercen ambas partes; de esta manera se llegó a la conclusión de las variables tienen una relación significativa, considerar que la educación es fundamental aún más en etapa universitaria donde los docentes son la bases de la formación futura del profesional, ya que el cambio que vive la sociedad es constante y se debe encontrar accesibles a dichas mejoras o cambios.

De acuerdo al autor Curbeira et al. (2019) quienes mediante el artículo realizado en Cuba consideraron a las habilidades profesionales como un punto clave para contribuir al desarrollo profesional, por lo que llega al resultado de que el desarrollo de actividades físicas, psicológicas y sociales que permiten un mayor desarrollo o la interiorización de habilidades directas o indirectamente aprendidas, el cual tiene una recepción positiva para el desarrollo del profesional, pero también se determinó que cierto porcentaje realiza el perfeccionamiento de dichas habilidades lo cual es positivo pero no se da en toda la población. Llegando a la conclusión de que el desarrollo de habilidades permite el crecimiento del estudiante y futuro profesional con apoyo del docente quien dirigirá su formación mediante la enseñanza y esta

debe ser aplicada de forma adecuada en condiciones psicopedagógicas dentro de la asignatura.

Se tiene a Miranda (2019) quien mediante su trabajo de investigación consideró a la formación profesional como un punto importante, determinado su resultado indicando que la dimensiones lógica matemática es significativa para el desarrollo del profesional ya que este exige mayor atención debido a la dificultad en el aprendizaje, también considerar a la comunicación e interacción del trabajo en equipo como base para su desarrollo en cual debe fortalecer la enseñanza mediante ajustes en el currículum educativo. Concluyendo que las inteligencias múltiples están totalmente relacionadas con la formación profesional demostrando un grado de importancia significativa y la variación de esta presentaría cambios en el profesional, por lo que ayudaría trabajar un reajuste curricular en los planes de estudio y garantizar la formación del profesional quien futuramente conseguirá una próspera inserción en el mercado laboral.

Según Alcahuaman (2019) relacionó la gestión educativa con la calidad de la formación académica, la cual se considera importante ya que para que un profesional tenga una buena formación es necesario mantener una adecuada gestión educativa, es así que arriba a sus resultados como una relación significativa alta entre sus variables, concluyendo que las hipótesis son aceptadas e indica que es imprescindible que su primera variable requiere de nuevas características e innovadora y permitan que contribuya a la formación académica de los futuros profesionales brindándoles nuevas herramientas y conocimientos para su desarrollo futuro y ejecución de la profesión.

Por su parte Bravo (2018) relacionó la ética con el desarrollo profesional llegando al resultado de un nivel significativo entre la relación de ambas variables donde no demostró una correlación dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, ya que no presenta claridad sobre la capacidad del personal para los puestos, lo cual perjudica al desempeño laboral y por ende a los usuarios y el adiestramiento laboral dentro de la institución ya que está aceptando el cambio constante en el que se vive y no refuerzan conocimientos, con todo ello se determinó

la conclusión de que los trabajadores de la institución no presentan conocimientos adecuados y por ende mala calidad en la atención frente a los usuarios y también la disconformidad de los trabajadores que si se encuentran habilitados para desarrollar actividades dentro de la entidad pública.

Defendiendo la variable formación profesional, se tomó a la corriente filosófica dialéctica y materialista la cual permitió analizar el proceso del desarrollo humano, este enfoque se encuentra defendido por Vigotski (1987) quien expone que dicha teoría llega a ser una herramienta teórica – metodológica al iniciar con los estudios de procesos complejos y dinámicos todo ello en relación al desarrollo de la humanidad. Esta propuesta relacionó lo social con lo individual, lo interno con lo externo los que se encuentran sujetos a causas y futuros cambios. Lo externo se relaciona con lo social el cual determina el desarrollo humano, pero como algo absoluto y lineal. Así mismo la relación de estas hace uso de la ley de genética del desarrollo cultural, donde explica que el desarrollo psíquico al inicio posee un carácter interpsicológico y se relacionan en el plano de la sociedad, mediante la comunicación y esta llega a interiorizarse.

Así también Vigotski (1987) consideró necesaria una mirada multilateral e integradora sobre el ser humano quien se encuentra dentro y acepta los cambios en su entorno cultural a lo largo de la historia amalgamando la naturaleza social, única e irrepetible. En cuanto a esta filosofía el desarrollo del aprendizaje son procesos del aprendiz de uno mismo y con el resto de la sociedad, la cual se debe internalizar mediante metodologías adecuadas a pesar de la complejidad que estas presentan para obtener una adecuada enseñanza sin encasillar las secuencias y expresiones.

De esta forma en la filosofía en mención participa González (2009) quien compartió dichas ideas relacionadas a la educación desde el punto vigotskiano, así mismo dicho autor considera que si es un punto amplio también se debe considerar para la motivación como proceso intrínseco del aprendizaje, el cual implica organizar un espacio relacional y no solo como un área de exposición. Dichos datos permitirán en el estudiante y futuro profesional mejorar con el aprendizaje ya que se ve la

importancia de la experiencia adquirida mediante la cultura, el ambiente y medio social.

La teoría de la actividad surge a forma de actualizar a la teoría sociocultural del desarrollo cognitivo establecida por Vigotsky (1995) en la cual sostenía que los niños con el transcurso del tiempo desarrollan su aprendizaje por medio de la relación social como son sus habilidades, el análisis u otras cualidades, todo ello mediante lo rutinario y vida familiar que se le brinda; así mismo esta teoría también se aplicó a los adultos quienes mediante un trabajo en conjunto llega a influir en el aprendizaje individual así como las creencias, la cultura y la instrucción afectan directamente en su aprendizaje.

En la teoría de la actividad Salovieda (2019) indicó que se muestra desde una visión dialéctica y dinámica del desarrollo de la enseñanza el cual se focaliza en el análisis de la estructura, los fines y roles de los participantes, en vez de analizar por otra parte la pedagogía y el estado emocional de los estudiantes, por lo que mediante esta teoría se busca estudiar los procesos de interacción de la enseñanza - aprendizaje la cual influye directamente dentro en los estudiantes como en los docentes. También mencionar que esta teoría es de carácter formativo el cual fue denominado por Vigotsky como método genético experimental y al que actualmente los exponentes lo consideran como método experimental formativo.

La teoría de la complejidad es concebida por Morin (1999) el cual señaló como un conjunto de eventos, acciones, retroacciones, interacción y determinaciones las cuales se encuentran dentro de nuestra sociedad. Dicho autor trabaja con el estudio de los sistemas complejos las cuales tienen las siguientes características: Heterogeneidad, Interacciones no lineales, características multidimensionales y multirreferencial, Valor en cuanto a los sucesos múltiples que generalmente manifiestan consecuencias asimétricas y no lineales, Influencia de las circunstancias imprevistas y factores las cuales provocan cambios en los resultados y alterarlos presentando una gran variación.

Las características permitieron entender que la teoría de la complejidad rechaza toda forma simplificada de abordar los procesos formativos por lo que se considera una herramienta metodológica que permitirá mejorar el proceso de la formación profesional, ya que la persona se apropia de conocimientos, desarrollar habilidades y genera hábitos en relación a su profesión, todo ello formará la personalidad y los preparará para la vida.

Para complementar, Morin (2004) planteó principios los cuales ayudan a pensar en términos de complejidad y el desarrollo en la formación profesional: Principio Dialógico: este consiste en asociar dos aspectos a la vez complementarios y antagonistas, en la formación profesional, la instrucción y educación deben mantenerse unidas; el principio de la recursividad organizacional: dicho proceso aparece cuando las consecuencias y productos son al mismo tiempo causas y productores, este se relaciona mediante la producción de profesionales y el proceso; el principio hologramático: se considera que la parte contiene el todo y viceversa, dentro de la formación profesional se compone por la instructiva, educativa y desarrolladora y El principio de incertidumbre: dentro de la formación profesional este conlleva riesgo, decisiones, iniciativas y cambios, es por ello que la conciencia de carácter no lineal se encuentra en constante cambio.

La formación profesional es amplia por lo que Peñaloza (2005) mediante su creación El currículo Integral, ayudó al objetivo general trazado. Así mismo el autor entendió el proceso de educación y formación del profesional, mediante tres premisas: humanización, socialización y aculturación, considera y toma como base los valores, creencias, costumbres, el desarrollo físico y psicológico en un grupo social. Así mismo, el autor no acepta la mecanización que se da en la educación y expresa su descontento frente a ello puesto que consideran otros a la profesionalización más como un negocio, que como la base para el crecimiento integral y profesional dentro de la sociedad.

Vista desde otra concepción Casanova (2003) quien definió a la formación profesional desde 3 ángulos: La primera se refiere al campo educativo, donde el objetivo es ofrecer competencias y capacidades que permitan un adecuado

desenvolvimiento dentro del campo laboral, considerando que este debe complementar a los tipos de educación recibidas y formar un ciudadano integro; la segunda, se encuentra relacionada con la tecnología, su adecuada transmisión y el progreso de esta, considerando como la herramienta primordial a la formación profesional y haciendo uso de la tecnología lograr mayor conocimiento y mejores formas de desarrollo y progreso de la persona y la tercera, considerada la formación profesional el cual representa un papel imprescindible en el mercado laboral, esto debido a que es de interés para la sociedad en general.

Se llega a considerar que la formación profesional determina los modos de formación que permitirán adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya que se proporciona esta formación en la institución educativa o en el espacio laboral; así mismo se considera las dimensiones: 1ra Nivel de instrucción que según el Instituto Vasco de estadística (2022) se consideró como el grado más alto que tiene una persona en cuanto estudios alcanzados, la 2da es la capacitación integral, según la Mejía y Montoya (2010) indicó que se basa en la formación especializada en la área que corresponda de esta forma se mejora las actitudes, conceptos y actualización y la 3ra es la capacidad de liderazgo, donde según Sferamid (2021) es la capacidad que tiene una persona para influir en otras, lo cual es imprescindible que un profesional se involucre con los demás de esta manera pueda tomar decisiones, evaluaciones y considerar incentivos si llega a ser el caso.

Defendiendo la variable Componentes interculturales, se consideró a la Filosofía educativa, la cual está sustentada por Narbona (2021) quien estudió dicha teoría del autor Rogers 1952 indicó que se encuentra relacionada con la teoría de la Psicología humanista ya que esta permite el desarrollo espontáneo, la autenticidad y la empatía, así mismo se considera que la persona presenta la intención de aprender y esta debe ser libre y fluido en un ambiente de cooperación por lo que indica que las inteligencias son múltiples y este se relaciona con la interculturalidad debido a que las personas es un ser social que se desarrolla de mejor manera en todo ambiente por lo que le permite aprender de otras culturas, la

cual se debe dar de forma empática, auténtica, y de esta forma permitir una mejor integración de las personas del otro grupo social.

La teoría de Integración e Interculturalidad concebida por Chen y Starosta (1996) definieron a la competencia cultural como la capacidad que se tienen por interactuar con las diferentes culturas de una forma eficaz, según los participantes y de esta forma lograr intercambiar conocimientos, acciones, comportamientos con la finalidad de relacionarse de mejor forma con la sociedad, por ello se presenta competencias que se debe aplicar y de esta forma arribar a una óptima integración cultural.

Mencionar a Chen y Starosta (1996) quienes indicaron que las Competencia de Actitudes interculturales; se encuentran referida al hecho de aceptar que existen otras culturas que deben ser respetadas, lo cual implica voluntad para mejorar en cuanto a valores, comportamiento y actitudes y de esta manera generar la empatía, ello serán óptimo para el desarrollo y la comunicación; Competencia de conocimientos, punto imprescindible debido a que permite acercarse a los grupos culturales, así como son sus costumbres las que son base de su cultura y de esta manera interactuar de una forma correcta.

Competencia de Habilidades y destrezas: se relaciona a la interpretación y comparación, ya que es vital interpretar los hechos o documentos de las culturas las cuales serán comparadas con la nuestra y de esta manera evitar mal interpretaciones. Así mismo se debe desarrollar diferentes destrezas entre ellas el saber llegar a las personas de otras culturas, como tocar los diferentes temas, analizar y respetar cada creencia que es lo primordial para ellos, por lo que el profesional que realice la labor social debe considerar la correcta aplicación de los valores y de cómo estos son recepcionados por las otras culturas, con ello se desarrolla la conciencia cultural crítica que permitirá evaluar las perspectivas de cada grupo cultural.

La teoría de integración cultural se mantiene hasta el siglo XX en el cual se basó Ugarriza (2019) con la cual llegó a reforzar y permitió incrementar los

conocimientos e indicar que los grupos culturales se puedan vincular de forma efectiva, para dicha relación se debe crear lazos que permita el conocimiento mutuo, la convivencia, una adecuada colaboración o apoyo y la integración ciudadana, por lo que se presenta los siguientes pilares: Pilar del conocimiento mutuo: se entiende que los actores sociales se llegan a conocer si interactúan entre ellos con cierta frecuencia, con ello se considera que la participación del otro que tiene un nivel cultural diferente por conocer de ello; el Pilar de colaboración eficaz: con ello hace referencia al hecho de trabajar en equipo sin separar a los demás, trabajando proactivamente y tomar decisiones que permitan un apoyo positivo mediante la comunicación entre.

Dentro de los Pilares se consideró a la Experiencia del otro lado: es considerada la relación de experiencia irremplazable, por lo que es fundamental a fin de desmentir prejuicios que distorsionan la realidad. También adquirir la experiencia permite aprender e interiorizar una cultura y una convivencia dentro del mismo ambiente; Pilar del Respeto de las diferencias: este pilar podría ser el más arraigado en uno que en otros, el respeto indica que existen intereses, valores e ideas diferentes a los propios y de esta manera se identifican a fin de reconocer su esencia, sus tradiciones y sus actividades todo ello con la finalidad construir una sociedad cultural y de esta manera llegar a protegerlos; Pilar de integración ciudadana: este pilar es el resultado de la relación intercultural del estado y los diferentes grupos culturales los que se encuentran dentro del territorio y poder tratarlos como iguales, así mismo estos son capaces de dialogar y colaborar

Por lo que se conceptualizó a las competencias interculturales laborales según Ministerio de Cultura (2020) como el reconocimiento de la variedad de culturas, concepciones y las visiones culturales que se tienen como base fundamental de la democracia la cual busca la equidad e igualdad en oportunidades y derechos. Así mismo se consideró como competencia intercultural, al conjunto de habilidades, actitudes y conocimiento que accede a una persona para interactuar adecuadamente con otra persona o grupo social de diferente cultura y entender sus cosmovisiones de esta manera aprender nuevos patrones de comportamiento y

llegar a mirar a la otra persona con respeto y valor, ello en lo laboral permite que la sociedad emplee dichos conocimientos adquiridos en la sociedad de inmigrantes de esta manera poder brindarles una atención correcta y sin menospreciar a una persona de lengua, formación, religión o costumbres diferente a la nuestra formación como profesionales.

De ello se determina las dimensiones: 1ra Respeto a otras culturas, según el autor Francisconi (2019) considera como un valor fundamental al ser humano, la cual es clave para lograr una interacción positiva y óptima en la sociedad y de esta forma intercambiar costumbres, estudios, entre otras; la 2da Identificación de prácticas y creencias culturales según Molano (2007) indica que es la expresión de acciones de una cultura, específicamente relacionada con las tradiciones e historia de una etnia donde se genera un estado de pertenencia, e Itchart y Donati (2014) indican que la cultura como práctica se desarrolla mediante el arte y la comunicación y la 3ra es la comunicación en Lengua predominante, donde según la Real academia Española (2023) considera como la facultad inherente del ser humano por medio del cual se expresa y comunica con la sociedad mediante sonidos articulados o de otra forma de signos.

III. METODOLOGÍA

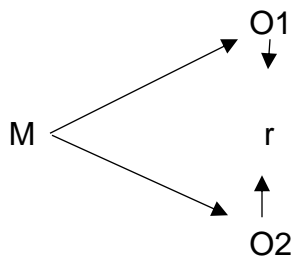
3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue básica, pura o fundamental. Según Ñaupas et al. (2018) señalan que este tipo de estudio busca generar nuevos conocimientos. Se hizo uso del enfoque cuantitativo.

Indicar que el diseño de la investigación fue no experimental, a razón de que no se alteró ninguna de las variables, según indica Hernández et al. (2014) quien buscó determinar la relación entre las variables, indicar que la clasificación es transversal o transeccional ya que esta recolecta datos en un solo tiempo o momento y descriptivo según Hernández y Mendoza (2018) debido a que permitió indagar en el estado de las variables de una determinada población en un tiempo determinado y correlacional debido a que permitirá establecer una relación entre dos o más variables.

Figura 1:

Gráfico del diseño correlacional



Nota: Esquema de la correlación

M= Trabajadores de una municipalidad

O1= Componentes interculturales

O2= Formación profesional

R= Relación entre las variables de estudio

El modelo que se empleó es el hipotético deductivo, donde se establece hipótesis y estas son sustentadas mediante la deducción para luego validarlas o rechazarlas según Popper (1980).

3.2 Variables y operacionalización

El trabajo de investigación presentó como 1ra variable competencias interculturales y la 2da variable es la formación profesional.

V1: Competencias interculturales laborales: Desarrollo de un conjunto de habilidades que le permite a una persona comunicarse e interactuar con otros grupos sociales y entender su lengua, la cultura, la historia, comida, medicina entre otros, de esta forma poder comprender a una sociedad y respetarlos. Ministerio de cultura (2023).

La operacionalización de la variable 1, se realizó mediante 3 dimensiones las cuales son: Respeto a otras culturas; identificación de prácticas y creencias culturales y comunicación en lengua predominante, estas se desarrollarán mediante el cuestionario el cual cupa 30 ítems y será medido mediante la escala de Likert-ordinal, así mismo contará con los indicadores los cuales se encontrará relacionada a la variable ya mencionada.

V2: formación profesional: Es el conjunto de acciones y procesos en el que las personas desarrollan el compromiso con la sociedad y profesional, la cual permite la adquisición o mejora de conocimientos para elevar la capacidad de reflexión, para una evaluación autocrítica el cual permitirá solucionar problemas, tomar decisiones y prepararse hacia el futuro de una sociedad que se encuentra en constante cambio. Valera (2009).

La operacionalización de la variable 2, se realizó mediante 3 dimensiones las cuales son: nivel de instrucción; capacitación integral y la capacidad de liderazgo, y estas se desarrollaron mediante el cuestionario el cual cupa 21 ítems y será medido

mediante la escala de Likert-ordinal, así mismo se contó con los indicadores relacionado a la variable ya mencionada.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Se encontró representado por los integrantes en forma total en relación a la investigación según Arroyo (2020), por lo que para el trabajo de investigación se trabajó con las 60 personas que son el íntegro de trabajadores de una municipalidad del Cusco 2023 y será una muestra censal.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se usó una encuesta, según Guillen et al. (2020) indica que se basa en entender cómo se comportan las personas, la forma directa y recomendada es preguntando, por lo que se solicitara información de la población significativa.

Instrumento: Se utilizó como instrumento el cuestionario, el autor Guillen et al. (2020) indicó que son un conjunto de preguntas que permitirán obtener datos a fin de llegar a los objetivos trazados en la investigación, esta es considerada una herramienta imprescindible para recopilación de datos.

3.4.3. validez y confiabilidad

Validez:

Se consideró al proceso de poder evaluar las preguntas establecidas en el cuestionario, las cuales buscan asegurar si estas son válidas o no, esto debido a que por diversos factores que no se controlan influyen en que las preguntas sean fiables, en relación a instrumento formulado; todo ello basado en criterios establecidos, además teniendo en cuenta que lo planteado en cada ítem busca que tenga contenido válido para las variables en estudio competencias interculturales laborales y formación profesional, en función a la necesidad considerada según Sanchez et al., (2018). En el estudio realizado se consideró la técnica de juicio de

expertos a fin de demostrar la validez de los instrumentos establecidos, por lo que se tendrá la certificación recogida de los expertos.

Confiabilidad:

El proceso de fiabilidad de un instrumento en el estudio, cuyo fin es sistematizar los resultados, en el caso que se repitan en las preguntas la misma respuesta, se da por confiable dicho instrumento. En cuanto a los niveles de confianza que se tuvo en función los datos considerados, a los criterios empleados de coherencia y consistencia, aplicándose a un grupo piloto los cuestionarios para luego procesarlo mediante el estadístico Alfa de Combrach y obtener resultados, cuyos valores si se encuentran entre 0 a 1, más cercano al número 1, se da por confiable el instrumento planteado.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se establecieron con la finalidad de recoger información o datos en el estudio propuesto, se solicitó el permiso del municipio a fin de obtener la correspondiente autorización, posterior a ello se aplicó los cuestionarios debidamente validados y con confiabilidad necesaria, para luego organizar, codificar, tabular y organizar en tablas y figuras, posteriormente se procedió a interpretar y obtener las conclusiones necesarias. Al terminar la investigación se alcanzó los resultados, conclusiones y recomendaciones al lugar de estudio, es decir al Municipio.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación se asumió la estadística descriptiva según Gutiérrez y Vladimirovna (2016) señaló que es la parte de la estadística que llega a estudiar, analizar y describe al total de los individuos de una determinada población o muestra respectiva y estadística inferencial donde según Proaño (2020) indicó que comprende un conjunto de métodos que sirven de apoyo al investigador para obtener información sobre una población en base a los datos obtenidos de la muestra, esto significa que, tomado los datos recogidos en los cuestionarios

aplicados, se interpretó descriptivamente en base al análisis de la información que se obtuvo de las variables estudiadas como son competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores, por lo que se empleó el programa Microsoft Excel donde los resultados que se hallarán permitirán describir las variables y dimensiones evaluadas, los cuales se plasmarán mediante tablas de frecuencia.

Para el análisis de los datos, se procedió todo lo recogido mediante el uso del software estadístico denominado SPSS 27 (IBM, EEUU), la prueba de normalidad estuvo en función de la muestra (60), en este caso se utilizó Kolmogorov - Smirnov, el resultado determinó el estadígrafo con el cual se trabajó.

3.7 Aspectos éticos

El estudio de investigación que se realizó tuvo en cuenta el Código de ética (2020) que fue implementada por la Universidad César Vallejo, el cual indica que toda investigación, artículo o estudio que se realizará deben tener en cuenta la normativa APA, con la citación correspondiente, evitando copiar de ninguna forma, es decir de modo total o parcial, además se consideró en el proyecto los principios éticos sin manipular las fuentes primarias y otros que ya existen, esto implica que todos los autores que sean considerados dentro del estudio deben ser citados, además se usará el software turniting a fin de evitar el plagio, así como el principio de autonomía donde las personas eligen si participan o no de la investigación, el principio de la justicia ya que los trabajos fueron elegidos para apoyar al estudio considerando el criterio de inclusión, el principio de libertad ya que permitirá que el estudio se desarrolle de forma libre de política, religión, económico u otro tipo.

Por lo que fue importante considerar el tema ético como una herramienta eficaz la cual brinda un orden dentro de la investigación, trazándose límites que permitan un correcto desarrollo del estudio y asegurándose de la estabilidad de la misma todo ello de acuerdo a lo establecido por la universidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Los resultados obtenidos en esta investigación representan un valioso aporte al conocimiento en el campo de estudio. A través de una exhaustiva investigación y análisis, se han obtenido hallazgos significativos expresados mediante tablas de frecuencia, la cual se obtuvo mediante la aplicación de cuestionarios a los trabajadores que contribuyen a la comprensión de las Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, estos resultados proporcionan

Tabla 1:

Competencias interculturales laborales

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	34	57%
Medio	26	43%
Alto	0	0%
Total	60	100%

Nota: Tabla de frecuencia obtenida de la encuesta.

En la tabla 1, se analizaron los datos que se lograron en base a la variable Competencias interculturales laborales, de 60 trabajadores municipales que fueron encuestados, la percepción de las personas manifiesta que en un 57% referido a la variable 1 es baja y el 43% considera como un conocimiento medio sobre la variable 1. De los resultados existe prevalencia sobre el poco manejo de la primera variable, debido a que muchos trabajadores presentan un trato discriminatorio frente a los usuarios, en la atención brindada referente al idioma o a su cultura; lo cual genera inadecuada atención en los servicios que brinda la municipalidad.

Tabla 2:

Formación profesional

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	59	98%
Alto	1	2%
Total	60	100%

Nota: Tabla de frecuencia obtenida de la encuesta.

En la tabla 2 se revisaron los datos que se lograron en base a la segunda variable de los 60 trabajadores municipales que fueron encuestados, se aprecia que, del total de los encuestados, referente a la variable formación profesional consideró que se encuentra en un nivel medio con 98% y un 2% alto. Por lo que prevalece como aceptable la formación profesional que poseen los trabajadores, considerado como importante fortalecer mediante capacitaciones al profesional, en habilidades correspondientes a la labor que deben cumplir.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 3:

Grado de relación entre las competencias interculturales laborales y formación profesional

		Competencias interculturales laborales	Formación profesional
Competencias interculturales laborales	Coeficiente de correlación	1	,636**
	Sig. (bilateral)	0.00	,000
	N	60	60
Formación profesional	Coeficiente de correlación	,636**	1
	Sig. (bilateral)	,000	0.00
	N	60	60

*. La correlación se mantiene al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Program IBM SPSS para statistics v. 27.

En la tabla 3, de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman se visualiza como valor del coeficiente de tipo bilateral $p=0,000$, por lo que, se considera como aceptada la hipótesis general establecida; así mismo el coeficiente de correlación fue positiva moderada al obtener un valor de 0,636, demostrando la existencia en relación de las variables estudiadas, esto implica cuando los trabajadores tienen aceptable desarrollo de sus competencias interculturales laborales entonces ello contribuye a que su formación profesional se siga fortaleciendo, cumpliendo así adecuadamente sus funciones.

Hipótesis específica 1

Tabla 4:

Grado de relación entre las competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción

		Competencias interculturales laborales	Nivel de instrucción
Competencias interculturales laborales	Coeficiente de correlación	1	,436**
	Sig. (bilateral)	0.00	,003
	N	60	60
Nivel de instrucción	Coeficiente de correlación	,436**	1
	Sig. (bilateral)	,003	0.00
	N	60	60

*. La correlación se mantiene al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Program IBM SSPS para statistics v. 27.

En la tabla 4, se aprecia que el coeficiente de correlación ha sido positiva moderada, siendo su valor 0,436; con respecto al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,003$, siendo aceptada como válida la hipótesis específica 1 planteada, determinando que se presenta la relación entre ellas, asumiéndose que las competencias interculturales laborales que se presentan en un nivel medio contribuyen positivamente al nivel de instrucción de los trabajadores del municipio.

Hipótesis específica 2

Tabla 5:

Grado de relación entre las competencias interculturales laborales y la capacitación integral

		Competencias interculturales laborales	Capacitación integral
Competencias interculturales laborales	Coeficiente de correlación	1	,420**
	Sig. (bilateral)	0.00	,001
	N	60	60
Capacitación integral	Coeficiente de correlación	,420**	1
	Sig. (bilateral)	,001	0.00
	N	60	60

*. La correlación se mantiene al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Program IBM SPSS para statistics v. 27.

En la tabla 5, para probar el grado de relación entre la 1ra variable y la dimensión, se muestra mediante la aplicación de la prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación ha sido positiva moderada, siendo su valor 0,420; en relación al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,001$, considerando por ello como válido la hipótesis específica 2, donde se consigna que el desarrollo regular de competencias interculturales laborales contribuyen positivamente a que el trabajador siga participando en capacitaciones como medio importante para desarrollarse profesionalmente.

Hipótesis específica 3

Tabla 6

Grado de relación entre las competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo

		Competencias interculturales laborales	Capacidad de liderazgo
Competencias interculturales laborales	Coefficiente de correlación	1	,400**
	Sig. (bilateral)	0.00	,002
	N	60	60
Capacidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	,400**	1
	Sig. (bilateral)	,002	0.00
	N	60	60

*. La correlación se mantiene al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Program IBM SPSS para statistics v. 27.

En la tabla 6, se aprecia que el coeficiente de correlación ha sido positiva moderada, siendo su valor 0.400; referente al grado de significancia $p=0,002$, por lo tanto, se asume como válida la hipótesis específica 3 establecida, cuyo resultado determina que existe una asociación positiva, determinando así que la importancia de las competencias interculturales laborales se asocia a un desarrollo positivo de la capacidad de liderazgo, contribuyendo a mejorar así las funciones del trabajador en la municipalidad del Cusco.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se asume como hipótesis general las competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, para lo cual se ha planteado como objetivo general determinar la relación que existe entre las competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023, obteniéndose como resultado de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman el valor del coeficiente de tipo bilateral $p=0,000$, por lo que, se considera como aceptada la hipótesis general establecida; además del coeficiente de correlación 0,636, que fue positiva moderada se demostró la existencia en relación de las variables estudiadas.

Para la variable competencias interculturales laborales, se trabajó con el total de la población-muestra de 60 trabajadores municipales quienes fueron encuestados, la percepción de las personas manifiesta que en un 57% referido a la variable es baja y el 43% manifiesta tener un conocimiento medio sobre la interculturalidad laboral y para la variable formación laboral se aprecia que el 98% se encuentra en nivel medio y un 2% alto, dichos datos muestran como han desarrollado sus habilidades los empleados de la municipalidad estudiada.

Dichos resultados hallados coinciden con lo establecido por Carrión (2021) quien comprobó mediante la correlación RHO de Spearman es igual a 0,645 con lo que se determinó una correlación positiva moderada referente a su variable gestión administrativa sus dimensiones cuentan con un valor significativo de 0.01 por lo que la relación fue significativa para la investigación; en cuanto a la variable interculturalidad esta se determinó mediante sus dimensiones con un nivel alto en la municipalidad; concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la habilidad intercultural con una correlación positiva determinando que en los procesos relacionados con los servicios y proyectos que se puedan realizar, es importante los componentes interculturales aplicados por el personal.

También coincide con Alcahuaman (2019) que sustenta que la formación profesional de los estudiantes es importante frente a la relación de sus variables

gestión educativa y formación académica del profesional donde su correlación fue de 0.849 la cual fue considerada como directamente fuerte - altamente significativa, esta relación contribuye a mejorar la calidad de profesionales mediante diferentes estrategias y brindar una dirección unificada, para que en el futuro en los contextos donde laboren, se desenvuelvan de manera pertinente. Asimismo, coincide con Góngora (2023) quien sostuvo que existe una estrecha relación con la interculturalidad, definiendo como importante la igualdad y justicia, para el desarrollo de la interculturalidad lo que permitirá una convivencia adecuada para toda una sociedad pluricultural.

Bravo (2018) también afirma que los trabajadores de la institución no presentan conocimientos adecuados y por ende mala calidad en la atención frente a los usuarios y también la disconformidad de algunos trabajadores que si se encuentran habilitados para desarrollar actividades dentro de la entidad pública, indicar que mediante su estudio afirmó un nivel es de 0.05 donde no se determina una correlación significativa entre las variables lo que determina que el nivel de trabajo es deficiente del cual es manejado por un personal nombrado sin dar espacio a personas que si se encuentran capacitadas para los diferentes puestos laborales. Estos estudios coinciden en afirmar que es necesario los trabajadores son conscientes del desarrollo de competencias interculturales también su formación profesional se seguirá fortaleciendo.

Lo hallado también se sustenta teóricamente de lo mencionado por Hongxun (2020) debido a que es indispensable trabajar con personal que haga un buen uso del ejercicio de su profesión y mantener talentos sostenibles y de esta forma mejorar o perfeccionar las deficiencias actuales que se vive ya que por medio de ella satisficará las necesidades de toda una comunidad dando así una mejora en la calidad de vida de los usuarios. Así mismo González (2009) quien considera que la formación del estudiante y futuro profesional son necesarios mejorar sus habilidades integrales priorizando las experiencias culturales, del ambiente y medio social. Vigotski (1987) quien consideró importante y necesaria una mirada multilateral e integradora sobre el ser humano, aceptando los cambios que se dan

en su entorno cultural a lo largo de la historia amalgamando la naturaleza social, única e irreplicable. Del análisis esto implica desarrollar acciones para la mejora de la formación profesional, propia de cada persona desde las etapas inicial de su formación donde la maya curricular de cualquier profesión o carrera debería estar inmerso el manejo del idioma para la atención al público usuario, así como también aprender a respetar y valorar la cultura de cada persona.

Para la H1, las competencias interculturales laborales se muestra una relación significativa con el nivel de instrucción y del objetivo específico determinar la relación que existe entre las competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción, se asumen como resultados en el coeficiente de correlación cuyo valor es de 0,436, resultando positiva moderada; con respecto al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,003$, siendo aceptada como válida la hipótesis específica 1 establecida, determinando que se presenta la relación entre ellas y mostrando que las competencias interculturales laborales con el nivel medio ayudan al nivel de instrucción de los trabajadores dentro del municipio.

Los resultados coinciden con Holguín et al. (2019) quienes consideran que la metodología intercultural ha permitido mejorar la diversidad lingüística en estudiantes de la zona rural como ciudadanos y su valoración intercultural fue aceptada, aplicada y fortalecida por los niños de ciudad como de la comunidad, mostrando así el grado de significancia de 0.985; $p > 0.05$, corroborando de esta manera que la valoración de la interculturalidad es igual entre los niños hablantes como los ciudadanos; indicar que las expresiones culturales son la base para que los estudiantes puedan desarrollarse de mejor forma en otros criterios de su persona sin perder sus esencia cultural. También se tiene a Sevillano (2022) quien comprobó que es factible la mejora en la educación en cuanto a la interculturalidad tomando como una herramienta al cine lo que permite que hay mejoras en la identificación cultural y permitiendo integrar a los demás respetado y dando valor a la historia de cada cultura y persona.

Ambos estudios coinciden en afirmar que es necesario los trabajadores sean conscientes para desarrollar las destrezas interculturales como parte de formación

o nivel instruccional, el cual contribuye al ejercicio laboral. Contrario a lo que mencionan Escarbajal y Leiva (2017) quienes manifiestan que el personal no se encuentra capacitado en competencias interculturales y no tienen experiencia con inmigrantes, así como la falta de educación dentro de las diferentes entidades que brindan educación. Esto permite fundamentar que existen espacios donde no se ha logrado generar las competencias interculturales lo cual debe ir desarrollándose, así como elevar el nivel educativo.

Para la H2, las competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacitación integral y del objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacitación integral, en razón a los resultados hallados del coeficiente de correlación ha sido positiva moderada, siendo su valor 0,420; en relación al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,001$, por lo que se considera como válida la hipótesis específica 2, indicando que el desarrollo de las competencias interculturales laborales brinda un apoyo positivo para que el trabajador siga capacitándose para desarrollarse como profesional.

Estos resultados coinciden con Escarbajal y Leiva (2017) quienes mencionan que la falta de preparación recibida y adquirida mediante los estudios, así como el que se ejecutara para este proceso de interculturalidad, por lo que más de un tercio de los encuestados se preocupan por adquirir conocimientos y habilidades para su labor pedagógica frente a la interculturalidad y una mínima población que no se preocupa por ello, por lo tanto es necesario incrementar capacitaciones en cuanto a la atención de diferentes culturas, la forma de relacionarse respetando a sus culturas.

También coincide con Inga (2021) quien estableció una relación entre sus variables asociadas con la formación docente y el desarrollo con las competencias interculturales ello mediante el Rho Spearman cuyo valor es de 0.425 la cual demostró que existe una correlación moderada y mediante su valor probabilístico permite aceptar la hipótesis, de forma análoga las dimensiones fueron puntos importantes para el desarrollo y obtención de datos; lo que apoya mediante sus

resultados demostrando que la variable componentes interculturales son importantes no solo para el estudiante sino también permite a los docentes brindar educación y fortalecen las habilidades de sus estudiantes siendo la base de los futuros profesionales quienes no permitirán la pérdida de la cultura mediante diferentes herramientas.

Asimismo, coincide con López et al. (2020) quien considera que la educación digital permitiría una renovación permanente del perfil formativo, incrementando su potencialidad en el sistema profesional por la variedad de recursos, los que conllevan a la innovación, así como fomentar los conocimientos digitales y la mejora dentro de aulas para la formación del profesional. Miranda (2019) considera que las inteligencias múltiples están totalmente relacionadas con la formación profesional demostrando un grado de importancia significativa y la variación de esta presentaría cambios en el profesional, por lo que ayudaría trabajar un reajuste curricular en los planes de estudio y garantizar la formación del profesional quien futuramente conseguirá una próspera inserción en el mercado laboral, por lo que se asume que se debe mejorar los procesos de fortalecimiento de las habilidades profesionales, teniendo en cuenta el respeto por la cultura de otros. Todos los estudios analizados coinciden en afirmar que los trabajadores deben ser conscientes para desarrollar competencias interculturales mediante procesos de capacitación integral en el espacio municipal.

Para la HE3, las competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacidad de liderazgo y del objetivo específico, determinar la relación que existe entre las competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo, se asume del coeficiente de correlación que ha sido positivo moderada, siendo su valor 0.400; referente al grado de significancia $p=0,002$, por lo tanto, se asume como válida la hipótesis específica 3 establecida, en cuyo resultado se muestra una asociación positiva, por lo que se determina la importancia de las competencias interculturales laborales permiten desarrollar la capacidad de liderazgo, lo que ayuda a la mejora de los trabajadores en cuanto sus funciones dentro de una municipalidad.

Estos resultados coinciden con Góngora (2023) que menciona que el género se relaciona estrechamente con la interculturalidad ya que definen la igualdad y justicia, para lo que el desarrollo de la interculturalidad permitirá una convivencia adecuada para una sociedad pluricultural, respetando a cada persona y su cultura. También coinciden con Arana y Peralta (2021) quienes indican que la educación es fundamental aún más en etapa universitaria donde los docentes son la base de la formación futura del profesional, ya que el cambio que vive la sociedad es constante y se debe encontrar accesibles a dichas mejoras o cambios, de esta forma se presenta una relación significativa con la variable siendo un 0.859 siendo positiva la relación de la formación con los profesionales y la inserción en el ámbito laboral, ya que si uno baja afectaría a la otra variable es por ello que todos deben estar preparados para las diversas circunstancias que se dan en el ámbito laboral.

Lo mismo coincide con Curbeira et al. (2019) quien afirma que el desarrollo de habilidades permite el crecimiento del estudiante y futuro profesional con apoyo del docente quien dirigirá su formación mediante la enseñanza y esta debe ser aplicada de forma adecuada en condiciones psicopedagógicas dentro de la asignatura obtenidas para su desarrollo; así mismo dentro de ello considerando las competencias interculturales como base permiten que se formen líderes ya que ellos fortalecen las acciones propias para que se mantenga una cultura y ello permitirá fortalecer el desarrollo del trabajador y este demostrará una mejor atención a las personas o usuarios quienes visitan una entidad pública para obtener respuesta o apoyo por parte de las autoridades.

También coincide con Chachaque (2022) quien brindó datos referentes a sus variables competencias interculturales y la identidad cultural en una facultad de una entidad pública, en la cual se demostró que se obtuvo una correlación Rho de Spearman de 0,692 por lo que se entiende como una correlación moderadamente positiva. Esta información coincide con la investigación, debido a que muestra la importancia de estos términos y su conexión. Lo que deja apreciar que las competencias interculturales permiten fortalecer la identidad cultural de una determinada zona y ello ayuda a formar líderes quienes respetaran la historia de los

demás, así como incrementar la aplicación de la interculturalidad en los diferentes ambientes del estado. Todos los estudios analizados coinciden en afirmar que los trabajadores deben ser conscientes para el desarrollo de habilidades interculturales para contribuir al liderazgo de los trabajadores que laboran en la municipalidad en estudio.

Así mismo se manifiesta que los instrumentos usados fueron dos cuestionarios validados por los expertos, quienes realizaron la revisión verificando la coherencia y la adecuación de los indicadores con las variables. Los resultados referentes a la validación se apreció un promedio de 3.7 el cual sería un 90% de concordancia bajo criterio de los especialistas; por lo que se arriba a la conclusión de que los instrumentos poseen un alto nivel de referente a la validez de su aplicación y confiabilidad de datos, los que posteriormente fueron analizados y presentados mediante tablas, probándose la relación entre las variables propuestas para el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Las Competencias interculturales laborales se relacionaron significativamente con la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, de acuerdo al resultado obtenido en la prueba no paramétrica Rho de Spearman con valor bilateral $p=0,000$; además del coeficiente de correlación 0.636, que fue positiva moderada se demostró la existencia en relación de las variables estudiadas.

SEGUNDO: Las competencias interculturales laborales mostró una relación significativa con el nivel de instrucción asumiéndose de los resultados con un coeficiente de correlación cuyo valor dio 0.436, un resultado positivo moderada; con respecto al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,001$, siendo aceptada como válida la hipótesis específica.

TERCERA: Las competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacitación integral asumiéndose ello de los resultados hallados del coeficiente de correlación que ha sido positiva moderada con 0.420; en relación al grado de significancia de tipo bilateral $p=0,001$ por lo que se considera como válida la hipótesis específica, indicando que la capacitación integral es importante para el desarrollo del profesional en relación a la interculturalidad.

CUARTA: Las competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacidad de liderazgo, esto se asume del coeficiente de correlación que ha sido positivo moderada de valor 0.400, referente al grado de significancia $p=0,002$, por lo tanto, se asume como válida la hipótesis específica, cuyo resultado mostró una asociación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al alcalde de la municipalidad, autorizar al jefe de presupuesto para brindar recurso al área de desarrollo humanos y de esta manera realicen cursos sobre el desarrollo de las competencias y habilidades interculturales, para que así atiendan al usuario en general de mejor manera dentro de los contextos socioculturales donde se desenvuelven.

SEGUNDO: A los trabajadores, brindar tiempo y compromiso para asistir a los cursos de capacitación y fortalecer sus habilidades de interaprendizaje para las competencias profesionales, interculturales, de manejo emocional y trabajo en equipo, con el apoyo de personal especializado en la temática.

TERCERA: Al gerente municipal, implementar programas de interacción con los pobladores de las diferentes comunidades y de esta forma mejorar las competencias laborales profesionales para que así se fortalezca su formación personal y considerar que dentro del puesto sea un requisito básico el idioma quechua ya que contribuirá al desempeño de sus funciones.

CUARTA: Al alcalde, suscribir convenios con Universidades, sobre habilidades blandas, manejo de contextos interculturales, territorialidad, para atender de mejor manera a los usuarios en su idioma, con sus particularidades, desde un manejo empático y respeto a sus derechos.

REFERENCIAS

- Alcahuaman, J. (2019). *Gestión educativa y calidad de formación académica en temas de investigación en la Facultad de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho - 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39001/alcahuaman_vj.pdf?sequence=1
- Ambarova, P. y Zborovsky, G. (2023). Professional adaptation of university students in the changing world of professions. *Revista The Education and Science Journal* 25(2), 191-223. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-2-191-223 <https://www.edscience.ru/jour/article/view/3044/1139>
- Arana, N. y Peralta, S. (2021) *Formación profesional e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe>
- Arias, J. y Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Libro electrónico. <https://goo.su/PMZD8>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Editorial-UNSAAC <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín -2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrión, G. (2021). *Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92717/Carri%
c3%b3n_PG-SD](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92717/Carri%c3%b3n_PG-SD).
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf
- Centro Virtual Cervantes (2003). *Diccionario de términos clave de ELE*, https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/compintercult.htm
- Chachaque, H. (2022). *Competencias interculturales y la identidad cultural de los estudiantes de la escuela profesional de derecho*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4549>
- Chen, G. M., & Starosta, W. J. (1996). *Intercultural communication competence: A synthesis*. In B. Burleson (Ed.), *Communication Yearbook 19 Thousand Oaks*: Sage. https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1024&context=com_facpubs
- Chocata E. y Villanueva, R. (2022). La administración pública y la interculturalidad en pueblos originarios del Perú, en tiempos de covid-19. artículo de revisión. *Revista Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(1), 184 – 207. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8761309.pdf>
- Congreso de la República. (2002, 30 de enero). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

- Comisión Europea (2018). La ciudad intercultural paso a paso. *Guía práctica para aplicar el modelo urbano de integración intercultural*. <https://rm.coe.int/1680301b76>
- Curbeira D., Bravo M. y Morales Y. (2019). La formación de habilidades profesionales en la educación superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 426-440. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v48s1/1561-3046-mil-48-s1-e384.pdf>
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>.
- Escarbajal, A. & Leiva, J. (2017). La necesidad de formar en competencias interculturales como fundamento pedagógico: un estudio en la región de Murcia. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 21(1), 9-14. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56750681013.pdf>
- Esferamid (01 de junio del 2021). *Desarrollo personal y capacidad de liderazgo*. <https://sferamind.com/que-es-la-capacidad-de-liderazgo/>
- Francisconi, M. (12, de octubre del 2019). *Respeto a la diversidad cultural*. https://www.elheraldo.com.ar/noticias/179909_respeto-a-la-diversidad-cultural.html
- Gongora G. (2023). Género, interculturalidad en el programa de becas universitario, Arequipa (Perú). *Revista Internacional de Humanidades*, 12, 6-10. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4701>
- González, A. (2018). La competencia intercultural en la formación profesional. *Rev haban cienc méd* [Internet] 17(4), 658-659. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2233>
- González R. (2009). La significación de Vygotski para la consideración de lo afectivo en la educación: las bases para la cuestión de la subjetividad. *Revista*

Actualidades Investigativas en Educación, 9(Especial), 1-24.
<http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/issue/view/24>

Guillén, O., Sánchez, M., y Begzi, L. (2020). *Pasos para elaborar una Tesis de Tipo Correlacional*. Editorial San Marcos.

Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. Grupo editorial Patria.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>

Hernández, D. (2020). Capacitación docente para favorecer la interculturalidad en el aula preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(Especial), 65 – 73.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=8f9b8356-0a5d-409b-ae38-e5d06b1b6cba%40redis>

Hernández, R., Fernadez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education.

Holguin, J., Aguirre, E. y Menacho, I. (2019). Fomento intercultural del quechua entre niños migrantes quechua hablantes y niños ciudadanos en Perú. *Revista Brasileira de Educação do Campo*, 4, 15-28.
<http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e6621>.

Hongxun, Y. (2020). Research on the Development of Human Resources in Public Sectors Based on the Theory of Social Man. *Revista Scientific Research Publishing*, 8, 4-8 DOI:10.4236/jss.2020.812020.

Inga, V. (2021). *Formación docente y competencias interculturales en estudiantes de la universidad para el desarrollo andino*. [Tesis de Maestría, Universidad

Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2667a0bf-3597-48c5-97df-0b8bd92b7cb4>

Itchart, L. y Donati, J. (2014). *Prácticas culturales textos iniciales*. Editorial Universidad nacional Arturo Jauretche. https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2017/02/Practicas_culturales_2014.pdf

Instituto Vasco de estadística (2022). *Definiciones Nivel de instrucción*. https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_136/opt_0/tipo_5/ti_pobreza-y-desigualdades-sociales/temas.html

Leyva, M. (2017). *La formación por competencias en la educación superior*. <http://eprints.uanl.mx/10923/1/Libro%20Formaci%C3%B3n%20por%20Competencias.pdf>: Tirant Humanidades.

López, Moreano y pozo (2020). *Efecto de la competencia digital docente en el uso del blended learning en formación profesional*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2020000200187&script=sci_arttext

Martínez, M. (2018). La importancia de introducir la competencia intercultural en la educación superior: Propuesta de actividades prácticas. *Revista electrónica Educare*, 22(1), 40-58
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194154980002/html/>
<https://doi.org/10.15359/ree.22-1.3>.

Mejía, A. y Montoya, A. (2010) *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Universidad de San Buenaventura Seccional Cali. Editorial Bonaventuriana
<http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>

MIMP. (2021). *Percepciones y vivencias de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por COVID-19 en el Perú*. www.gob.pe/conadis.

Ministerio de Cultura (2020). *Glosario ABC de la Interculturalidad*. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/GLOSARIO%20ABC%20de%20la%20interculturalidad%202023%20-%208FEB.pdf>

Ministerio de Cultura (2020). Decreto Supremo N° 009-2020-MC, *Política nacional de cultura al 2030*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1044866/DECRETO_SUPREMO_N_009-2020-MC.pdf?v=1595682890

Miranda, P. (2019). *Inteligencias múltiples y formación profesional de estudiantes y egresados en ciencias administrativas*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4680>.

Molano, O. (2007). Identidad cultural un concepto que evoluciona. *Revista Opera 7*, 69-84. <https://www.redalyc.org/pdf/675/67500705.pdf>

Morin, Edgar. (2004). Epistemología de la complejidad. *Revista Gazeta de Antropología*, 20(2), 43 - 47.

https://www.ugr.es/~pwlac/G20_02Edgar_Morin.html

Morin, Edgar. (1999). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. París, Francia: UNESCO.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. 5ta edición Ediciones de la U, 2018.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). *La formación profesional es fundamental para el futuro del trabajo post-COVID en América Latina*.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_756271/lang-es/index.htm.

Peñaloza, W. (2005) *El currículo integral*. Editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<https://curriculoyevaluacion.files.wordpress.com/2012/08/curriculo.pdf>

Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos.

<http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Narbona, R. (2021, 16 de febrero). La Teoría de la Psicología Humanista de Carl

Rogers. *Periódico El español*. https://www.elespanol.com/el-cultural/blogs/entreclasicos/20210216/psicologia-humanista-carl-rogers/559564048_12.html

Proaño, W. (2020). *Estadística descriptiva e inferencial*. Universidad del Azuay casa editora. DOI: [10.33324/ceuzuay.127](https://doi.org/10.33324/ceuzuay.127)

https://www.researchgate.net/publication/346734226_Estadistica_descriptiva_e_inferencial

Real Academia Española (2023). Reproducción. *En Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/lenguaje>.

Rivera, E. (2020). *La interculturalidad como contenido transversal en la educación universitaria peruana*. Notas reflexivas. Educación. 211-231. DOI:

<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202001.010>.

Salovieda, Y. (2019). Las aportaciones de la teoría de la actividad para la enseñanza. *Revista Dialnet*. 37, 13-24

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7186597.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sevillano, G. (2022). La interculturalidad en el aula a través del cine de animación, Universidad de Salamanca España. *Revista Internacional de Humanidades*. 18, 1-11 <https://doi.org/10.37467/revhuman.v18.4887>
- Szelei, N., Ticona, L. y Pinho A. (2019). Rethinking 'cultural activities': An examination of how teachers utilised student voice as a pedagogical tool in multicultural schools. *Revista Science Direct* 79, 176 - 187 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18309235?via%3Dihub> - <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.020>
- Ugarriza, C. (2019) *Teoría del Relacionamento Intercultural y su aplicación en el procedimiento de consulta previa*. <https://cesarreyna78.medium.com/>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética en investigación*. <https://uvcv.edu.pe>
- Valera, R. (2009). The process of formation of professional of higher education based on competence: the challenge of the quality in search of a better integration of graduates. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v10n18/v10n18a12.pdf>
- Veliz, L., Rojas, A. y Bianchetti, S. (2021). Situación del desarrollo de competencias interculturales en estudiantes de la facultad de medicina de la Universidad Católica Del Norte Chile. *Revista Calidad en la Educación*. 303-338. <https://doi.org/10.31619/caledu.n54.955>.
- Vigotski, L. (1987). *Historia del Desarrollo de las Funciones Psíquicas Superiores*. https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/lev_vygotski_-_historia_del_desarrollo_de_las_funciones_psiquicas_superiores.pdf
- Vigotski, Lev. (1995). *Obras psicológicas escogidas. Aportes para el siglo XXI*. Editorial Luis Ugalde. https://books.google.com/books/about/Lev_Vygotsky_sus_aportes_para_el_siglo_X.html?id=rzgNLg9geq4C

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Variable 1: Competencias interculturales laborales	Implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana. (Ministerio de Cultura, 2015)	La operacionalización se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala de Likert en 21 ítems	Respeto a otras culturas	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés y respeto por sí mismo y por los demás. • Muestra disposición para superar estereotipos y prejuicios. • Tiene apertura a otros conocimientos, formas de vida y visiones del mundo. 	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [40, 80 >
			Identificación de prácticas y creencias culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la historia, prácticas, psicología y situación de los grupos étnico-culturales existentes en la localidad donde se encuentra la entidad. • Conoce prácticas y valores culturales de su propia cultura. • Tiene conocimiento de prejuicios y estereotipos asociados a los grupos étnicos culturales. • Disposición para dialogar con personas con formas de vida y visiones diferentes 		Medio [81, 121 > Alto [122, 150 >
			Comunicación en lengua predominante.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce frases mínimas sobre la lengua predominante de la localidad donde está ubicada la entidad. 		

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Variable 2: Formación Profesional	Designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar Conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. (Casanova, 2003)	La operacionalización se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala de Likert en 21 ítems	Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Instrucción • Aprendizaje integral • Estudios superiores • Capacidad de liderazgo • Destrezas directivas 	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [21, 49 >
			Capacitación integral	<ul style="list-style-type: none"> • Formación especializada • Perfeccionamiento de habilidades • Mejora de actitudes • Mejora de conceptos • Actualización 		Medio [50, 78 >
			Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento de los empleados • Toma de decisiones • Sistema de incentivos • Evaluación 		Alto [79, 105 >

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS INTERCULTURALES LABORALES

Introducción:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de las competencias interculturales laborales. A continuación, encontrarás proposiciones sobre aspectos relacionados a las competencias interculturales laborales. Ruego la máxima sinceridad en sus respuestas

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómame tu tiempo.

Nº	ÍTEMS	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Casi siem pre	Sie mpr e
Respeto a otras culturas						
1	¿En su institución existen mecanismos para que la ciudadanía usuaria pueda presentar quejas o denuncias en casos de discriminación?					
2	¿Su municipalidad utiliza protocolos de atención para la prestación de servicios sin discriminación?					
3	¿En su institución existen normativas (ordenanzas, directivas, etc.) que sancionen prácticas discriminatorias por parte de los servidores públicos?					
4	¿En su institución se asumen acciones positivas para mejorar el servicio brindado?					
5	¿En su institución se introducen cambios y/o mejoras en el servicio como resultado de las quejas y denuncias de los usuarios que se sintieron discriminados?					
6	¿En su institución se introdujeron cambios en la atención del usuario como resultado de situaciones de casos de mala atención?					
Identificación de prácticas y creencias culturales						
7	¿En su municipalidad se ha identificado personal que maneja la lengua originaria para que pueda atender al usuario?					

8	¿En su municipalidad existe algún personal identificado que pueda servir de interprete para atender a un usuario en caso de ser necesario?					
9	¿En su institución los servicios públicos han tomado en cuenta las prácticas y necesidades de los grupos étnicos locales?					
10	¿Su municipalidad ha identificado a los grupos étnico-culturales existentes en su localidad?					
11	¿Su municipalidad ha identificado las lenguas habladas en la localidad?					
12	¿Su municipalidad ha realizado el diagnóstico sobre las características socioeconómicas de grupos étnico-culturales de la localidad donde brinda los servicios?					
13	¿En los planes estratégicos de su municipalidad (como el PEI o PDC), se ha incorporado temas relacionados a la interculturalidad?					
14	¿En su municipalidad, se han incluido actividades relacionadas para mejorar la atención ciudadana a los distintos grupos étnico culturales?					
15	¿La Municipalidad, tienen alguna forma de realizar trámites de forma oral, tomando en cuenta el idioma de los diferentes grupos étnico culturales de la localidad que lo realizan?					
16	¿Su municipalidad ha asignado un presupuesto a las actividades de mejora para la atención a los diversos grupos étnicos?					
17	¿En la municipalidad los trabajadores muestran confianza al responder a los usuarios cuando realizan sus trámites?					
18	¿En la institución donde Ud. labora ha observado que los trámites que se realizan son atendidos en un tiempo prudencial?					
19	¿En la institución donde Ud. labora se ha elaborado algún diagrama de flujo de los trámites en la lengua originaria de los usuarios?					

20	¿En la Municipalidad donde Ud. labora, el personal que atiende al usuario tiene disposición para dialogar con ellos?					
21	¿En la institución donde labora, el personal está dispuesto a absolver las dudas que tienen los usuarios?					
22	¿En la Municipalidad donde Ud. labora ha observado si existe algún personal que muestre alguna forma de discriminación al usuario que atiende?					
Comunicación en lengua predominante						
23	¿Los trabajadores de la Municipalidad utilizan para atender la lengua originaria del usuario?					
24	¿Su municipalidad cuenta con al menos con un canal de atención virtual en lengua indígena u originaria que sea hablada en su localidad?					
25	¿Su institución tiene al menos un canal de atención telefónico en lengua originaria que sea hablada en su localidad?					
26	¿Los canales de atención de su municipalidad son fácilmente accesibles para los diferentes grupos étnico-culturales de su localidad?					
27	¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus servicios en sus folletos o afiches se encuentra disponible en la lengua originaria que es hablada en la localidad?					
28	¿La institución muestra imágenes que aparecen en sus materiales de difusión (folletos, afiches, etc.) que son representativas del contexto cultural y los grupos étnicos de su localidad?					
29	¿La Municipalidad ha adaptado los formularios de trámite en la lengua originaria de los usuarios?					
30	¿Los documentos y reglamentos se encuentran traducidos a la lengua que se hablan en la localidad que pueda ser fácilmente entendido por la población usuaria de los servicios?					

Gracias por responder las preguntas

CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Introducción:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la formación profesional de los trabajadores. A continuación, encontrarás proposiciones sobre aspectos relacionados a la formación profesional de los trabajadores. Ruego la máxima sinceridad en sus respuestas

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómate tu tiempo.

Nº	ÍTEMS	Nu nc a	Ca si nu nc a	A vec es	Casi sie mpr e	Sie mpr e
Nivel de instrucción						
1	¿Con qué frecuencia considera que los docentes de las universidades deben capacitarse, para brindar una formación profesional de calidad?					
2	¿Considera que los cursos recibidos por la universidad son necesarios para la formación profesional?					
3	¿Considera que los estudios de post grado son necesarios para el desarrollo de la formación profesional?					
4	¿Con que frecuencia desarrolla capacitación de aprendizaje integral?					
5	¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?					
6	¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?					
Capacitación integral						
7	¿Mejora el desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de una Municipalidad?					

8	¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de una Municipalidad?					
9	¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de una Municipalidad?					
10	¿Evalúas las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de una municipalidad?					
11	¿Evalúas el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad?					
12	¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de una Municipalidad?					
13	¿Con la capacitación evalúas la orientación de los jefes hacia los trabajadores de una Municipalidad?					
Capacidad de liderazgo						
14	¿Evalúas la responsabilidad con que actúan los trabajadores de una Municipalidad?					
15	¿Evalúas las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de una Municipalidad?					
16	¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de una Municipalidad?					
17	¿Evalúas la cultura organizacional de los trabajadores de una Municipalidad?					
18	¿Evalúas la motivación de los trabajadores de una Municipalidad					
19	¿Evalúas la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad?					
20	¿Evalúas el trabajo en equipo de los trabajares de una Municipalidad?					
21	¿Evalúas las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad?					

Gracias por responder las preguntas.

ANEXO 3: Modelo de consentimiento informado.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

ANEXO 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	FLOR QUISPE QUISPE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EN EDUCACIÓN
Institución donde labora:	UGEL QUISPICANCHI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS INTERCULTURALES LABORALES
Autor (a):	Adapt. Basado en el Ministerio de Cultura
Objetivo:	Recoger información sobre competencias interculturales laborales de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2015
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a otras culturas • Identificación de prácticas y creencias culturales • Comunicación en lengua predominante • Reconocimiento de prácticas culturales
Confiabilidad:	0,805
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL
Autor (a):	Adapt. Basado de Huamán, Y.A.
Objetivo:	Recoger información sobre la formación profesional de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2018
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de instrucción • Capacitación integral • Capacidad de liderazgo
Confiabilidad:	0,862
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023 elaborado por Carina Herrera Huaranca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Competencias interculturales laborales

Definición de la variable:

Desarrollo de habilidades que adquiere una persona para interactuar con otros grupos sociales como el leguaje, la cultura, la historia, comida, medicina entre otros, de esta forma poder comprender a una sociedad. Según Centro Virtual Cervantes (2003).

Dimensión 1: Respeto a otras culturas

Definición de la dimensión:

Según el autor Francisconi (2019) considera como un valor fundamental del ser humano, la cual es clave para lograr una interacción positiva y optima en la sociedad y de esta forma intercambiar costumbres, estudios, entre otras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés y respeto por sí mismo y por los demás. • Muestra disposición para superar estereotipos y prejuicios. • Tiene apertura a otros conocimientos, formas de vida y visiones del mundo. 	1. ¿En su institución existen mecanismos para que la ciudadanía usuaria pueda presentar quejas o denuncias en casos de discriminación?	4	3	4	
	2. ¿Su municipalidad utiliza protocolos de atención para la prestación de servicios sin discriminación?	4	4	4	
	3. ¿En su institución existen normativas (ordenanzas, directivas, etc.) que sancionen prácticas discriminatorias por parte de los servidores públicos?	4	4	3	
	4. ¿En su institución se asumen acciones positivas para mejorar el servicio brindado?	4	4	3	
	5. ¿En su institución se introducen cambios y/o mejoras en el servicio como resultado de las quejas y denuncias de los usuarios que se sintieron discriminados?	4	4	4	
	6. ¿En su institución se introdujeron cambios en la atención del usuario como resultado de situaciones de casos de mala atención?	4	4	3	

Dimensión 2: Identificación de prácticas y creencias culturales

Definición de la dimensión:

Según Molano (2007)

indica que es la expresión de acciones de una cultura, específicamente relacionada con las tradiciones, creencias e historia que se tenga una etnia en el cual se genera un estado de pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la historia, 	7. ¿En su municipalidad se ha identificado personal que maneja la lengua originaria para que pueda atender al usuario?	4	3	4	

<p>prácticas, psicología y situación de los grupos étnico-culturales existentes en la localidad donde se encuentra la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce prácticas y valores culturales de su propia cultura. • Tiene conocimiento de prejuicios y estereotipos asociados a los grupos étnicos culturales. • Disposición para dialogar con personas con formas de vida y visiones diferentes. 	8. ¿En su municipalidad existe algún personal identificado que pueda servir de interprete para atender a un usuario en caso de ser necesario?	4	4	4	
	9. ¿En su institución los servicios públicos han tomado en cuenta las prácticas y necesidades de los grupos étnicos locales?	4	4	4	
	10. ¿Su municipalidad ha identificado a los grupos étnico-culturales existentes en su localidad?	4	3	4	
	11. ¿Su municipalidad ha identificado las lenguas habladas en la localidad?	4	4	4	
	12. ¿Su municipalidad ha realizado el diagnóstico sobre las características socioeconómicas de grupos étnico-culturales de la localidad donde brinda los servicios?	4	4	4	
	13. ¿En los planes estratégicos de su municipalidad (como el PEI o PDC), se ha incorporado temas relacionados a la interculturalidad?	4	3	4	
	14. ¿En su municipalidad, se han incluido actividades relacionadas para mejorar la atención ciudadana a los distintos grupos étnico culturales?	4	4	4	
	15. ¿La Municipalidad, tienen alguna forma de realizar trámites de forma oral, tomando en cuenta el idioma de los diferentes grupos étnico culturales de la localidad que lo realizan?	4	4	4	
	16. ¿Su municipalidad ha asignado un presupuesto a las actividades de mejora para la atención a los diversos grupos étnicos?	4	4	4	
	17. ¿En la municipalidad los trabajadores muestran confianza al responder a los usuarios cuando realizan sus trámites?	4	4	4	
	18. ¿En la institución donde Ud. labora ha observado que los trámites que se realizan son atendidos en un tiempo prudencial?	4	4	4	
	19. ¿En la institución donde Ud. labora se ha elaborado algún diagrama de flujo de los trámites en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	20. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora, el personal que atiende al usuario tiene disposición para dialogar con ellos?	4	3	4	
21. ¿En la institución donde labora, el personal está dispuesto a absolver las dudas que tienen los usuarios?	4	4	4		
22. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora ha observado si existe algún personal que muestre alguna forma de discriminación al usuario que atiende?	4	4	4		

Dimensión 3: Comunicación en lengua predominante

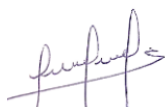
Definición de la dimensión:

Es la facultad inherente del ser humano por medio del cual logra expresarse y comunicarse con la sociedad mediante los sonidos articulados o de otra forma de signos. Real academia española (2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce frases mínimas sobre la lengua predominante de la localidad donde está ubicada la entidad.	23. ¿Los trabajadores de la Municipalidad utilizan para atender la lengua originaria del usuario?	4	3	4	
	24. ¿Su municipalidad cuenta con al menos con un canal de atención virtual en lengua indígena u originaria que sea hablada en su localidad?	4	4	4	
	25. ¿Su institución tiene al menos un canal de atención telefónico en lengua originaria que sea hablada en su localidad?	4	4	4	
	26. ¿Los canales de atención de su municipalidad son fácilmente accesibles para los diferentes grupos étnico-culturales de su localidad?	4	3	4	
	27. ¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus servicios en sus folletos o afiches se encuentra disponible en la lengua originaria que es hablada en la localidad?	4	4	4	
	28. ¿La institución muestra imágenes que aparecen en sus materiales de difusión (folletos, afiches, etc.) que son representativas del contexto cultural y los grupos étnicos de su localidad?	4	3	4	
	29. ¿La Municipalidad ha adaptado los formularios de trámite en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	30. ¿Los documentos y reglamentos se encuentran traducidos a la lengua que se hablan en la localidad que pueda ser fácilmente entendido por la población usuaria de los servicios?	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dra. Flor Quispe Quispe

FIRMA



Instrumento que mide la variable 02: Formación profesional

Definición de la variable:

Designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. Casanova, (2003)

Dimensión 1: Nivel de instrucción

Definición de la dimensión:

Es considerado como el grado más alto que tiene una persona en cuanto estudios alcanzados. Instituto Vasco de estadística (2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Instrucción • Aprendizaje integral • Estudios superiores • Capacidad de liderazgo • Destrezas directivas 	1. ¿Con qué frecuencia considera que los docentes de las universidades deben capacitarse, para brindar una formación profesional de calidad?	4	4	3	
	2. ¿Considera que los cursos recibidos por la universidad son necesarios para la formación profesional?	4	3	4	
	3. ¿Considera que los estudios de post grado son necesarios para el desarrollo de la formación profesional?	4	4	3	
	4. ¿Con que frecuencia desarrolla capacitación de aprendizaje integral?	3	4	4	
	5. ¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?	4	3	3	
	6. ¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?	4	3	4	

Dimensión 2: Capacitación integral

Definición de la dimensión:

Se basa en la formación especializada en el área que corresponda de esta forma se mejora las actitudes, conceptos y una constante actualización. Mejía y Montoya (2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Formación especializada • Perfeccionamiento de habilidades • Mejora de actitudes • Mejora de conceptos 	7. ¿Mejora el desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	3	
	8. ¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	

<ul style="list-style-type: none"> Actualización 	9. ¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	10. ¿Evalúa las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de una municipalidad?	3	4	3	
	11. ¿Evalúa el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad?	3	3	3	
	12. ¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	13. ¿Con la capacitación evalúa la orientación de los jefes hacia los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	

Dimensión 3: capacidad de liderazgo

Definición de la dimensión:

Es la capacidad que tiene una persona para influir en otras, lo cual es imprescindible que un profesional se involucre con los demás de esta manera pueda tomar decisiones, evaluaciones y considerar incentivos si llega a ser el caso. Sferamid (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Involucramiento de los empleados Toma de decisiones Sistema de incentivos Evaluación 	14. ¿Evalúa la responsabilidad con que actúan los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	15. ¿Evalúa las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	
	16. ¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	
	17. ¿Evalúa la cultura organizacional de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	18. ¿Evalúa la motivación de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	19. ¿Evalúa la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	
	20. ¿Evalúa el trabajo en equipo de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	

	21. ¿Evalúas las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

NOMBRE Y APELLIDOS: Dra. Flor Quispe Quispe

FIRMA




PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORMACIÓN OCUPACIONAL Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/12/2017 Fecha egreso: 11/02/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DELFINA HUARANCCA RAMIREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EN EDUCACIÓN
Institución donde labora:	I.E.I. N° 455 SAN ISIDRO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS INTERCULTURALES LABORALES
Autor (a):	Adapt. Basado en el Ministerio de Cultura
Objetivo:	Recoger información sobre competencias interculturales laborales de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2015
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Respeto a otras culturas• Identificación de prácticas y creencias culturales• Comunicación en lengua predominante• Reconocimiento de prácticas culturales
Confiabilidad:	0,805
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL
Autor (a):	Adapt. Basado de Huamán, Y.A.
Objetivo:	Recoger información sobre la formación profesional de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2018
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de instrucción• Capacitación integral• Capacidad de liderazgo
Confiabilidad:	0,862
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023 elaborado por Carina Herrera Huarancca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Competencias interculturales laborales

Definición de la variable:

Desarrollo de habilidades que adquiere una persona para poder interactuar con otros grupos sociales como el leguaje, la cultura, la historia, comida, medicina entre otros, de esta forma poder comprender a una sociedad. Según Centro Virtual Cervantes (2003).

Dimensión 1: Respeto a otras culturas

Definición de la dimensión:

Según el autor Francisconi (2019) considera como un valor fundamental del ser humano, la cual es clave para lograr una interacción positiva y optima en la sociedad y de esta forma intercambiar costumbres, estudios, entre otras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Muestra interés y respeto por sí mismo y por los demás. Muestra disposición para superar estereotipos y prejuicios. Tiene apertura a otros conocimientos, formas de vida y visiones del mundo. 	1. ¿En su institución existen mecanismos para que la ciudadanía usuaria pueda presentar quejas o denuncias en casos de discriminación?	4	4	4	
	2. ¿Su municipalidad utiliza protocolos de atención para la prestación de servicios sin discriminación?	4	3	4	
	3. ¿En su institución existen normativas (ordenanzas, directivas, etc.) que sancionen prácticas discriminatorias por parte de los servidores públicos?	4	4	4	
	4. ¿En su institución se asumen acciones positivas para mejorar el servicio brindado?	4	4	3	
	5. ¿En su institución se introducen cambios y/o mejoras en el servicio como resultado de las quejas y denuncias de los usuarios que se sintieron discriminados?	4	4	4	
	6. ¿En su institución se introdujeron cambios en la atención del usuario como resultado de situaciones de casos de mala atención?	4	4	4	

Dimensión 2: Identificación de prácticas y creencias culturales

Definición de la dimensión:

Según Molano (2007)

indica que es la expresión de acciones de una cultura, específicamente relacionada con las tradiciones, creencias e historia que se tenga una etnia en el cual se genera un estado de pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Conoce la historia, 	7. ¿En su municipalidad se ha identificado personal que maneja la lengua originaria para que pueda atender al usuario?	4	3	4	

<p>prácticas, psicología y situación de los grupos étnico-culturales existentes en la localidad donde se encuentra la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce prácticas y valores culturales de su propia cultura. • Tiene conocimiento de prejuicios y estereotipos asociados a los grupos étnicos culturales. • Disposición para dialogar con personas con formas de vida y visiones diferentes. 	8. ¿En su municipalidad existe algún personal identificado que pueda servir de interprete para atender a un usuario en caso de ser necesario?	4	4	4	
	9. ¿En su institución los servicios públicos han tomado en cuenta las prácticas y necesidades de los grupos étnicos locales?	4	4	4	
	10. ¿Su municipalidad ha identificado a los grupos étnico-culturales existentes en su localidad?	4	3	4	
	11. ¿Su municipalidad ha identificado las lenguas habladas en la localidad?	4	4	4	
	12. ¿Su municipalidad ha realizado el diagnóstico sobre las características socioeconómicas de grupos étnico-culturales de la localidad donde brinda los servicios?	4	4	4	
	13. ¿En los planes estratégicos de su municipalidad (como el PEI o PDC), se ha incorporado temas relacionados a la interculturalidad?	4	3	4	
	14. ¿En su municipalidad, se han incluido actividades relacionadas para mejorar la atención ciudadana a los distintos grupos étnico culturales?	4	4	4	
	15. ¿La Municipalidad, tienen alguna forma de realizar trámites de forma oral, tomando en cuenta el idioma de los diferentes grupos étnico culturales de la localidad que lo realizan?	4	4	4	
	16. ¿Su municipalidad ha asignado un presupuesto a las actividades de mejora para la atención a los diversos grupos étnicos?	4	4	4	
	17. ¿En la municipalidad los trabajadores muestran confianza al responder a los usuarios cuando realizan sus trámites?	4	4	4	
	18. ¿En la institución donde Ud. labora ha observado que los trámites que se realizan son atendidos en un tiempo prudencial?	4	4	4	
	19. ¿En la institución donde Ud. labora se ha elaborado algún diagrama de flujo de los trámites en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	20. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora, el personal que atiende al usuario tiene disposición para dialogar con ellos?	4	3	4	
21. ¿En la institución donde labora, el personal está dispuesto a absolver las dudas que tienen los usuarios?	4	4	4		
22. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora ha observado si existe algún personal que muestre alguna forma de discriminación al usuario que atiende?	4	4	4		

Dimensión 3: Comunicación en lengua predominante

Definición de la dimensión:

Es la facultad inherente del ser humano por medio del cual logra expresarse y comunicarse con la sociedad mediante los sonidos articulados o de otra forma de signos. Real academia española (2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce frases mínimas sobre la lengua predominante de la localidad donde está ubicada la entidad.	23. ¿Los trabajadores de la Municipalidad utilizan para atender la lengua originaria del usuario?	4	4	4	
	24. ¿Su municipalidad cuenta con al menos con un canal de atención virtual en lengua indígena u originaria que sea hablada en su localidad?	4	4	4	
	25. ¿Su institución tiene al menos un canal de atención telefónico en lengua originaria que sea hablada en su localidad?	4	3	3	
	26. ¿Los canales de atención de su municipalidad son fácilmente accesibles para los diferentes grupos étnico-culturales de su localidad?	4	4	4	
	27. ¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus servicios en sus folletos o afiches se encuentra disponible en la lengua originaria que es hablada en la localidad?	4	4	4	
	28. ¿La institución muestra imágenes que aparecen en sus materiales de difusión (folletos, afiches, etc.) que son representativas del contexto cultural y los grupos étnicos de su localidad?	4	3	4	
	29. ¿La Municipalidad ha adaptado los formularios de trámite en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	30. ¿Los documentos y reglamentos se encuentran traducidos a la lengua que se hablan en la localidad que pueda ser fácilmente entendido por la población usuaria de los servicios?	4	3	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Delfina Huaranca Ramirez



FIRMA

Instrumento que mide la variable 02: Formación profesional

Definición de la variable:

Designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. Casanova, (2003)

Dimensión 1: Nivel de instrucción

Definición de la dimensión:

Es considerado como el grado más alto que tiene una persona en cuanto estudios alcanzados. Instituto Vasco de estadística (2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Instrucción • Aprendizaje integral • Estudios superiores • Capacidad de liderazgo • Destrezas directivas 	1. ¿Con qué frecuencia considera que los docentes de las universidades deben capacitarse, para brindar una formación profesional de calidad?	4	4	4	
	2. ¿Considera que los cursos recibidos por la universidad son necesarios para la formación profesional?	4	4	4	
	3. ¿Considera que los estudios de post grado son necesarios para el desarrollo de la formación profesional?	4	4	4	
	4. ¿Con que frecuencia desarrolla capacitación de aprendizaje integral?	3	3	4	
	5. ¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?	4	3	3	
	6. ¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?	4	3	4	

Dimensión 2: Capacitación integral

Definición de la dimensión:

Se basa en la formación especializada en el área que corresponda de esta forma se mejora las actitudes, conceptos y una constante actualización. Mejía y Montoya (2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Formación especializada • Perfeccionamiento de habilidades de actitudes de conceptos • Actualización 	7. ¿Mejora el desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	8. ¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	
	9. ¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	

	10. ¿Evalúas las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	11. ¿Evalúas el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad?	4	3	4	
	12. ¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	13. ¿Con la capacitación evalúas la orientación de los jefes hacían los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	

Dimensión 3: capacidad de liderazgo

Definición de la dimensión:

Es la capacidad que tiene una persona para influir en otras, lo cual es imprescindible que un profesional se involucre con los demás de esta manera pueda tomar decisiones, evaluaciones y considerar incentivos si llega a ser el caso. Sferamid (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento de los empleados • Toma de decisiones • Sistema de incentivos • Evaluación 	14. ¿Evalúas la responsabilidad con que actúan los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	15. ¿Evalúas las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	
	16. ¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	
	17. ¿Evalúas la cultura organizacional de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	18. ¿Evalúas la motivación de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	19. ¿Evalúas la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	
	20. ¿Evalúas el trabajo en equipo de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	21. ¿Evalúas las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4		

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Delfina Huarancca Ramirez

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARANCCA RAMIREZ, DELFINA DNI 23819794	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUARANCCA RAMIREZ, DELFINA DNI 23819794	SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACION Y MATEMATICA A ESTUDIANTES DEL II Y III CICLO DE EDUCACION BASICA REGULAR Fecha de diploma: 01/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUARANCCA RAMIREZ, DELFINA DNI 23819794	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Diana Rayme Cuba
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EN EDUCACIÓN
Institución donde labora:	I.E.I. SAYLLA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS INTERCULTURALES LABORALES
Autor (a):	Adapt. Basado en el Ministerio de Cultura
Objetivo:	Recoger información sobre competencias interculturales laborales de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2015
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Respeto a otras culturas• Identificación de prácticas y creencias culturales• Comunicación en lengua predominante• Reconocimiento de prácticas culturales
Confiabilidad:	0,805
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL
Autor (a):	Adapt. Basado de Huamán, Y.A.
Objetivo:	Recoger información sobre la formación profesional de los trabajadores.
Administración:	Directa
Año:	2018
Ámbito de aplicación:	Cusco
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de instrucción• Capacitación integral• Capacidad de liderazgo
Confiabilidad:	0,862
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto, medio y bajo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	30- 40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023 elaborado por Carina Herrera Huaranca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Competencias interculturales laborales

Definición de la variable:

Desarrollo de habilidades que adquiere una persona para interactuar con otros grupos sociales como el lenguaje, la cultura, la historia, comida, medicina entre otros, de esta forma poder comprender a una sociedad. Según Centro Virtual Cervantes (2003).

Dimensión 1: Respeto a otras culturas

Definición de la dimensión:

Según el autor Francisconi (2019) considera como un valor fundamental del ser humano, la cual es clave para lograr una interacción positiva y óptima en la sociedad y de esta forma intercambiar costumbres, estudios, entre otras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés y respeto por sí mismo y por los demás. • Muestra disposición para superar estereotipos y prejuicios. • Tiene apertura a otros conocimientos, formas de vida y visiones del mundo. 	1. ¿En su institución existen mecanismos para que la ciudadanía usuaria pueda presentar quejas o denuncias en casos de discriminación?	4	4	4	
	2. ¿Su municipalidad utiliza protocolos de atención para la prestación de servicios sin discriminación?	4	4	4	
	3. ¿En su institución existen normativas (ordenanzas, directivas, etc.) que sancionen prácticas discriminatorias por parte de los servidores públicos?	4	4	4	
	4. ¿En su institución se asumen acciones positivas para mejorar el servicio brindado?	4	4	4	
	5. ¿En su institución se introducen cambios y/o mejoras en el servicio como resultado de las quejas y denuncias de los usuarios que se sintieron discriminados?	4	4	4	
	6. ¿En su institución se introdujeron cambios en la atención del usuario como resultado de situaciones de casos de mala atención?	4	4	3	

Dimensión 2: Identificación de prácticas y creencias culturales

Definición de la dimensión:

Según Molano (2007)

indica que es la expresión de acciones de una cultura, específicamente relacionada con las tradiciones, creencias e historia que se tenga una etnia en el cual se genera un estado de pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la historia, 	7. ¿En su municipalidad se ha identificado personal que maneja la lengua originaria para que pueda atender al usuario?	4	4	4	

<p>prácticas, psicología y situación de los grupos étnico-culturales existentes en la localidad donde se encuentra la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce prácticas y valores culturales de su propia cultura. • Tiene conocimiento de prejuicios y estereotipos asociados a los grupos étnicos culturales. • Disposición para dialogar con personas con formas de vida y visiones diferentes. 	8. ¿En su municipalidad existe algún personal identificado que pueda servir de interprete para atender a un usuario en caso de ser necesario?	4	4	4	
	9. ¿En su institución los servicios públicos han tomado en cuenta las prácticas y necesidades de los grupos étnicos locales?	4	4	4	
	10. ¿Su municipalidad ha identificado a los grupos étnico-culturales existentes en su localidad?	4	3	4	
	11. ¿Su municipalidad ha identificado las lenguas habladas en la localidad?	4	4	4	
	12. ¿Su municipalidad ha realizado el diagnóstico sobre las características socioeconómicas de grupos étnico-culturales de la localidad donde brinda los servicios?	4	3	4	
	13. ¿En los planes estratégicos de su municipalidad (como el PEI o PDC), se ha incorporado temas relacionados a la interculturalidad?	4	3	4	
	14. ¿En su municipalidad, se han incluido actividades relacionadas para mejorar la atención ciudadana a los distintos grupos étnico culturales?	4	4	4	
	15. ¿La Municipalidad, tienen alguna forma de realizar trámites de forma oral, tomando en cuenta el idioma de los diferentes grupos étnico culturales de la localidad que lo realizan?	4	4	4	
	16. ¿Su municipalidad ha asignado un presupuesto a las actividades de mejora para la atención a los diversos grupos étnicos?	4	4	4	
	17. ¿En la municipalidad los trabajadores muestran confianza al responder a los usuarios cuando realizan sus trámites?	4	4	4	
	18. ¿En la institución donde Ud. labora ha observado que los trámites que se realizan son atendidos en un tiempo prudencial?	4	4	4	
	19. ¿En la institución donde Ud. labora se ha elaborado algún diagrama de flujo de los trámites en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	20. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora, el personal que atiende al usuario tiene disposición para dialogar con ellos?	4	4	4	
21. ¿En la institución donde labora, el personal está dispuesto a absolver las dudas que tienen los usuarios?	4	4	4		
22. ¿En la Municipalidad donde Ud. labora ha observado si existe algún personal que muestre alguna forma de discriminación al usuario que atiende?	4	4	4		

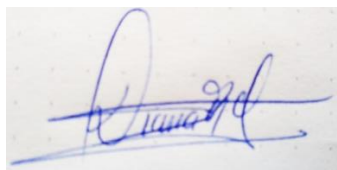
Dimensión 3: Comunicación en lengua predominante

Definición de la dimensión:

Es la facultad inherente del ser humano por medio del cual logra expresarse y comunicarse con la sociedad mediante los sonidos articulados o de otra forma de signos. Real academia española (2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce frases mínimas sobre la lengua predominante de la localidad donde está ubicada la entidad.	23. ¿Los trabajadores de la Municipalidad utilizan para atender la lengua originaria del usuario?	4	4	4	
	24. ¿Su municipalidad cuenta con al menos con un canal de atención virtual en lengua indígena u originaria que sea hablada en su localidad?	4	4	4	
	25. ¿Su institución tiene al menos un canal de atención telefónico en lengua originaria que sea hablada en su localidad?	4	4	4	
	26. ¿Los canales de atención de su municipalidad son fácilmente accesibles para los diferentes grupos étnico-culturales de su localidad?	4	3	4	
	27. ¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus servicios en sus folletos o afiches se encuentra disponible en la lengua originaria que es hablada en la localidad?	4	4	4	
	28. ¿La institución muestra imágenes que aparecen en sus materiales de difusión (folletos, afiches, etc.) que son representativas del contexto cultural y los grupos étnicos de su localidad?	4	3	4	
	29. ¿La Municipalidad ha adaptado los formularios de trámite en la lengua originaria de los usuarios?	4	4	4	
	30. ¿Los documentos y reglamentos se encuentran traducidos a la lengua que se hablan en la localidad que pueda ser fácilmente entendido por la población usuaria de los servicios?	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: MG. DIANA RAYME CUBA



FIRMA

Instrumento que mide la variable 02: Formación profesional

Definición de la variable:

Designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. Casanova, (2003)

Dimensión 1: Nivel de instrucción

Definición de la dimensión:

Es considerado como el grado más alto que tiene una persona en cuanto estudios alcanzados. Instituto Vasco de estadística (2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Instrucción • Aprendizaje integral • Estudios superiores • Capacidad de liderazgo • Destrezas directivas 	1. ¿Con qué frecuencia considera que los docentes de las universidades deben capacitarse, para brindar una formación profesional de calidad?	4	4	4	
	2. ¿Considera que los cursos recibidos por la universidad son necesarios para la formación profesional?	4	3	4	
	3. ¿Considera que los estudios de post grado son necesarios para el desarrollo de la formación profesional?	4	4	4	
	4. ¿Con que frecuencia desarrolla capacitación de aprendizaje integral?	3	4	4	
	5. ¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?	4	4	4	
	6. ¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?	4	3	4	

Dimensión 2: Capacitación integral

Definición de la dimensión:

Se basa en la formación especializada en el área que corresponda de esta forma se mejora las actitudes, conceptos y una constante actualización. Mejía y Montoya (2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Formación especializada • Perfeccionamiento de habilidades • Mejora de actitudes • Mejora de conceptos 	7. ¿Mejora el desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	3	
	8. ¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de una Municipalidad?	3	3	4	

• Actualización	9. ¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	10. ¿Evalúa las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de una municipalidad?	3	4	4	
	11. ¿Evalúa el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad?	4	4	4	
	12. ¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	13. ¿Con la capacitación evalúa la orientación de los jefes hacia los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	

Dimensión 3: capacidad de liderazgo

Definición de la dimensión:

Es la capacidad que tiene una persona para influir en otras, lo cual es imprescindible que un profesional se involucre con los demás de esta manera pueda tomar decisiones, evaluaciones y considerar incentivos si llega a ser el caso. Sferamid (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento de los empleados • Toma de decisiones • Sistema de incentivos • Evaluación 	14. ¿Evalúa la responsabilidad con que actúan los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	15. ¿Evalúa las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	16. ¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de una Municipalidad?	4	3	4	
	17. ¿Evalúa la cultura organizacional de los trabajadores de una Municipalidad?	3	4	4	
	18. ¿Evalúa la motivación de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	19. ¿Evalúa la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
	20. ¿Evalúa el trabajo en equipo de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	

	21. ¿Evalúas las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

NOMBRE Y APELLIDOS: MG. DIANA RAYME CUBA

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAYME CUBA, DIANA DNI 23949599	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RAYME CUBA, DIANA DNI 23949599	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 01/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAYME CUBA, DIANA DNI 23949599	ABOGADO Fecha de diploma: 23/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAYME CUBA, DIANA DNI 23949599	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DOCENCIA TECNICA CON MENCION EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y NUTRICION Fecha de diploma: 17/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>

ANEXO 6: Matriz de consistencia

TITULO: Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Competencias interculturales laborales				
¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023?	Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023	Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Respeto a otras culturas	<ul style="list-style-type: none"> Muestra interés y respeto por sí mismo y por los demás. Muestra disposición para superar estereotipos y prejuicios. Tiene apertura a otros conocimientos, formas de vida y visiones del mundo. 	1, 2, 3, 4, 5, 6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [40, 80 > Medio [81, 121 > Alto [122, 150 >
			Identificación de prácticas y creencias culturales	<ul style="list-style-type: none"> Conoce la historia, prácticas, psicología y situación de los grupos étnico-culturales existentes en la localidad donde se encuentra la entidad. Conoce prácticas y valores culturales de su propia cultura. Tiene conocimiento de prejuicios y estereotipos asociados a los grupos étnicos culturales. Disposición para dialogar con personas con formas de vida y visiones diferentes 	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18,19, 20, 21, 22		
			Comunicación en lengua predominante.	<ul style="list-style-type: none"> Conoce frases mínimas sobre la lengua predominante de la localidad donde está ubicada la entidad. 	15,16,17,18,19,20,21,22		
			Variable 2: Formación Profesional				

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
(a) ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023?	(a) Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y el nivel de instrucción de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	(a) Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con el nivel de instrucción de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de Instrucción Aprendizaje integral Estudios superiores Capacidad de liderazgo Destrezas directivas 	1,2,3,4,5,6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [21, 49 > Medio [50, 78 > Alto [79, 105 >
(b) ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacitación integral de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023?	(b) Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacitación integral de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	(b) Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacitación integral de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	Capacitación integral	<ul style="list-style-type: none"> Formación especializada Perfeccionamiento de habilidades Mejora de actitudes Mejora de conceptos Actualización 	7,8,9,10, 11,12,13		
(c) ¿Cuál es la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023?	(c) Determinar la relación que existe entre las Competencias interculturales laborales y la capacidad de liderazgo de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	(c) Las Competencias interculturales laborales se relacionan significativamente con la capacidad de liderazgo de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023.	Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Involucramiento de los empleados Toma de decisiones Sistema de incentivos Evaluación 	14,15,16, 17,18,19,20,21		
Diseño de la investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Método de análisis de datos:	
Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Método: correlacional descriptivo Diseño: No experimental		Población: Trabajadores de una municipalidad del cusco.		Técnica: encuesta Instrumento: cuestionarios		Inferencial: Para determinar la confiabilidad y contrastación de hipótesis. Descriptivo: Se realizará una estadística descriptiva.	

ANEXO 7: Confiabilidad

Prueba piloto – análisis de Crombach

Variable 1: Competencias Interculturales Laborales

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
,805	30

De acuerdo al valor hallado que es $\alpha = 0,805 < 1$, se asume que existe alto nivel de confiabilidad del instrumento para medir la variable Competencias Interculturales Laborales siendo aplicable a la muestra.

Variable 2: Formación Profesional

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
,862	21

De acuerdo al valor hallado que es $\alpha = 0,861 < 1$, se asume que existe alto nivel de confiabilidad del instrumento para medir la variable Formación Profesional por lo tanto es aplicable a la muestra de estudio.

ANEXO 8: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Para poder determinar si los datos recabados se distribuyen de forma normal o no, para de esta manera seleccionar la prueba estadística idónea en la contratación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad; en este caso la prueba fue Kolmogorov Smirnov en razón que la muestra es ≥ 50 , esto se sustenta debido a que tienen menos datos que el número de 50 datos (Finch, 2005); en relación a ello se plantea las siguientes hipótesis

Tabla 3

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov				
Fase	Grupo	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Interculturales		0.184	54	0.001
Formación Profesional		0.205	54	0.001

Nota: Información obtenida de la base de datos

Se aplicó el estadístico correspondiente para contrastar la hipótesis, Si $p=0,001 < 0,05$ entonces rechazamos la H_0 y acepto la H_a , es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplica la estadística no paramétrica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias interculturales laborales y la formación profesional de los trabajadores de una municipalidad de Cusco, 2023", cuyo autor es HERRERA HUARANCCA CARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID: 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 06-08-2023 17:14:20

Código documento Trilce: TRI - 0612014