



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Enfoque intercultural y administración de recursos humanos en
las direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y
Junín, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pari Perez, Niskar Karen (ORCID: [0000-0002-8969-4824](https://orcid.org/0000-0002-8969-4824))

ASESOR:

Mg. Bazán Tanchiva, Luis (ORCID: [0000-0002-0464-3295](https://orcid.org/0000-0002-0464-3295))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al mundo, para aprender a mirarnos sin desprecio por nuestras diferencias. Y a los pueblos originarios, por todo lo que han perdido y por todo lo que nos dan.

Agradecimiento

A los colaboradores de la Dirección Desconcentrada de Cultura de los departamentos de Junín y Huancavelica, docentes encargados de la cátedra en las diferentes materias de la maestría en Gestión pública, y a mis amigos y familiares.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Método de análisis de datos	17
3.6. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
Referencias	42
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Enfoque intercultural y la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín</i>	19
Tabla 2 <i>La adaptación en la gestión del administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín</i>	22
Tabla 3 <i>La pertinencia sociocultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín</i>	24
Tabla 4 <i>La relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín</i>	26
Tabla 5 <i>Información de ajuste de los modelos hipótesis general</i>	27
Tabla 6 <i>Información de Pseudo R cuadrado</i>	28
Tabla 7 <i>Estimaciones de parámetro</i>	28
Tabla 8 <i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 1</i>	29
Tabla 9 <i>Información de Pseudo R cuadrado</i>	29
Tabla 10 <i>Estimaciones de parámetro</i>	30
Tabla 11 <i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 2</i>	31
Tabla 12 <i>Información de Pseudo R cuadrado</i>	31
Tabla 13 <i>Estimaciones de parámetro</i>	32
Tabla 14 <i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 3</i>	33
Tabla 15 <i>Información de Pseudo R cuadrado</i>	33
Tabla 16 <i>Estimaciones de parámetro</i>	34

Índice de Figuras

Figura 1 *Enfoque intercultural en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022*

.....20

Figura 2 *Administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.*

.....21

Figura 3 *La adaptación de lo servidores públicos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022*23

Figura 4 *La pertinencia sociocultural de los servidores públicos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022*.....25

Resumen

En nuestro país con aproximadamente 55 poblaciones originarias o indígenas, en desventaja por la incompleta atención de sus derechos fundamentales, por parte del estado, hay riesgo de perder expresiones culturales y conocimientos valiosos. Es así que, el estudio buscó determinar en qué forma influye el enfoque intercultural en la gestión del servicio civil en unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en los departamentos de Huancavelica y Junín en el año 2022, como parte del ente regulador de las políticas de enfoque intercultural.

La investigación es básica, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental transeccional. No se requirió de muestra. La técnica es la encuesta y el instrumento de medición, un cuestionario que se aplicó en 51 servidores de las entidades seleccionadas. El principal resultado fue que el 72.5% de servidores de ambas direcciones, afirmaron tener un óptimo enfoque intercultural y buena gestión del servicio civil. Al realizar la contrastación de hipótesis, mediante la regresión logística, se encontró que el enfoque intercultural y sus dimensiones; adaptación, pertinencia sociocultural y relevancia de las lenguas originarias; no tienen influencia en la gestión del servicio civil. Con ello se ha determinado que el enfoque intercultural no influye en la gestión del servicio civil en ambas direcciones desconcentradas de Huancavelica y Junín. Lo que hace cuestionar la eficiencia en la implementación de políticas con enfoque intercultural.

Palabras clave: enfoque intercultural, adaptación, pertinencia sociocultural, relevancia de lenguas originarias, gestión del servicio civil.

Abstract

In our country with approximately 55 native populations in disadvantage because of the poor attention to their fundamental rights by the government, there is a risk of losing cultural expressions and valuable knowledge. Thus, the study sought to determine how the intercultural approach influences the human resources management in decentralized units of the Ministry of Culture in Huancavelica and Junín in year 2022. As part of the Ministry that regulates the intercultural approach policies.

The research is basic, with a quantitative approach and a non-experimental transactional design. No sample required. The technique is the survey and the instrument, a questionnaire that was applied to 51 employees of the selected entities. As the main result 72.5% of servers from both directions, claimed to have an optimal intercultural approach and good human resources management. When performing the hypothesis testing, through logistic regression, it was found that the intercultural approach and its dimensions; adaptation, cultural competence and relevance of the original languages; they have no influence on the human resources management. With this, it has been determined that the intercultural approach does not influence the human resources management in two decentralized directions of Huancavelica and Junín. What makes us question the efficiency in the implementation of policies with an intercultural approach.

Keywords: intercultural approach, adaptation, cultural competence, relevance of native languages, human resources management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se percibe, sin realizar una exploración minuciosa, casos de intolerancia, producto del etnocentrismo y la falacia de que existen culturas mejores que otras. Un ejemplo en los Estados Unidos es que el 23% de “Nativos Americanos” reportan discriminación (Findling, et al., 2019), es decir, uno de cada 5 reportan menor calidad de atención en salud, justicia y otros servicios estatales. Las consecuencias son daños en la salud física, psicológica y emocional de esta población, y la abstinencia a solicitar servicios únicamente para evitar la discriminación.

En Latinoamérica existen aproximadamente 400 grupos étnicos (Hopenhayn & Bello, 2001). Estos grupos han sufrido la exclusión y el sometimiento durante siglos y como consecuencia vemos que presentan los peores niveles de crecimiento económico y desarrollo social. Frente al problema se han impulsado políticas y acuerdos, pero no ha sido suficiente. Países como Bolivia Guatemala y Perú presenta un alto porcentaje de pobreza “indígena”. EL 30% de la población en pobreza extrema en América Latina está conformada por población “indígena” (OIT, 2020).

El Perú es uno de los cinco países que agrupan casi el 90% de la población originaria (a veces denominada indígena). “Existen 55 pueblos originarios en nuestro país”, de acuerdo con la (Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios del Viceministerio de Interculturalidad, 2007). Como último referente en el 2021, se aprobó una política denominada “*Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral en Interculturalidad*” (PNLOTI). Pero, esta se enfoca únicamente en las lenguas originarias y la discriminación lingüística, en apariencia no se aplica a cabalidad, no se perciben avances, no cambia la realidad de esta población excluida y discriminada.

Cuando se toma en consideración la realidad de los departamentos de Junín y Huancavelica se observa que; el 9.3% del total de habitantes de Junín son población originaria y que el 17% de la población habla lengua originaria, mayormente quechua y ashaninka (Ministerio de Cultura, 2018); y en el caso de Huancavelica la lengua quechua es hablada por el 64.3% de los pobladores de la

región (Ministerio de Cultura, 2018) o el 65.2% según el Censo Nacional 2017, mayormente en zonas rurales. Esta es una caracterización de la realidad de estas regiones, en base a la cual se deben administrar los recursos humanos, así brindar efectivamente el servicio a la población en general. Pero no se perciben cambios en los requerimientos de contratación o en las capacitaciones de los servidores civiles.

El ministerio de cultura y su oficina de recursos humanos debe velar por la aplicación de las políticas con enfoque intercultural, especialmente tratándose de sus oficinas descentralizadas, específicamente en los departamentos de Junín y Huancavelica. La “Autoridad Nacional del Servicio Civil” (SERVIR) que se encarga de gestionar los recursos humanos también debería aplicar estas políticas. En la región Huancavelica la problemática es mayor, se resalta que solo el 28,4% de la población con lengua materna originaria cuenta con saneamiento básico mientras que en la región Junín el 42.1% de la población con lengua materna originaria cuenta con el mismo servicio (Ministerio de Cultura, 2018).

Si esta situación persiste a lo largo de los años, más expresiones culturales se irán perdiendo, más lenguas originarias se extinguirán y cultivaremos el hábito de vivir en una sociedad clasista, en la que unos grupos se consideren mejores que otros.

Es así que el estudio pretende determinar en qué forma influye el enfoque intercultural en la administración de los recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en los departamentos de Huancavelica y Huancayo en el año 2022. Para analizar la importancia que se da a un enfoque intercultural y la necesidad de su implicancia en la gestión pública en general y en la gestión de servicio civil.

En cuanto a la formulación del problema general se planteó la pregunta: ¿En qué forma influye el enfoque intercultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?, y sus respectivos problemas específicos: a) ¿En qué forma influye la adaptación en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año

2022?, b) ¿En qué forma influye la pertinencia socio cultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?, y c) ¿En qué forma influye la relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?.

En el aspecto práctico la investigación se justifica en contextos donde la división de nuestra población es evidente, y la falta de entendimiento entre nuestras diferentes culturas es uno de los factores. La investigación es conveniente, ya que aporta a las poblaciones originarias que son excluidas y es necesario conocer hasta qué punto están implícitas las prácticas con enfoque intercultural dentro de la administración de servidores públicos que los atienden. Busca resaltar el valor del enfoque intercultural en la administración de recursos humanos y como favorece a la población contar con servidores capacitados y que tomen en cuenta sus expresiones culturales. La investigación sirve para hacer una evaluación crítica de la aplicación de las políticas con enfoque intercultural. Dentro de la gestión pública es importante tener en cuenta este enfoque como parte de la modernización del estado. La investigación busca contribuir en la modificación de patrones de conducta, formas de discriminación y exclusión.

Desde el punto de vista teórico busca ahondar en la definición de interculturalidad para dejar de relacionarla únicamente con la lengua originaria y apreciar también aspectos como la cosmovisión, las prácticas sociales y de intercambio, así como las costumbres y tradiciones culturales propios de cada individuo en un territorio. Los estudios interculturales están relacionados principalmente a la teoría de la comunicación, pero sus aspectos lingüísticos no son suficientemente desarrollados (Acioly-Régnier et al., 2014).

Los resultados se podrán generalizar ya que, la no implicancia de un enfoque intercultural en la administración de recursos humanos en unidades desconcentradas del ministerio de cultura, como ente regulador de políticas con enfoque intercultural, nos indicaría resultados desfavorables a nivel de otras entidades estatales. La información que se obtendrá sirve para conocer la relación entre el enfoque intercultural y aspectos de la gestión de servicio civil. Con los

resultados se espera conocer la real posición que tiene el enfoque intercultural en la gestión de recursos humanos. Lo que genera ideas y futuras hipótesis en otras investigaciones que abordan el tema del enfoque intercultural

En cuanto a la metodología, la investigación ayuda a crear un nuevo instrumento para recolectar datos concernientes al servidor público y que tanto se involucra con el enfoque intercultural. También para analizar en qué medida interviene la administración de recursos humanos en requerimientos para el personal que labora, evaluaciones y capacitaciones. Sirve de referencia en la aplicación de la investigación cuantitativa y el uso de las técnicas de observación y encuesta.

En base a esto se tiene como objetivo general, determinar la influencia del enfoque intercultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022. Y los objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la adaptación en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022, b) Determinar la influencia de la pertinencia sociocultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022. c) Determinar la influencia de la relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Como hipótesis general se tiene: El enfoque intercultural influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022. Con sus hipótesis específicas; a) La adaptación influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022. b) La pertinencia sociocultural influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022. c) La relevancia de las lenguas originarias influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano nacional, ambas variables de estudio han sido tratadas en conjunto en investigaciones como, Cedamano (2015) en su artículo *“Enfoque de interculturalidad en la gestión del servicio civil: adaptación de las políticas a las diferentes necesidades existentes en cada espacio territorial”* realizada en Lima en el 2015, y con el objetivo de “establecer la relación entre el enfoque intercultural y su adaptación a la gestión del servicio civil”. La investigación es cuantitativa del tipo descriptiva con un diseño no experimental transversal. Las variables de estudio fueron el enfoque intercultural y gestión del servicio civil. La población de estudio fue conformada por 96 personas que hablan lenguas originarias distribuidas en 6 lugares diferentes del Perú tanto en la zona urbana como rural. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos, la misma encuesta para usuarios y servidores y se organizó la información en gráficos estadísticos. El autor concluye que la deficiente comunicación con pertinencia socio cultural en la gestión de políticas públicas variadas, o sencillamente al velar por un derecho fundamental como la salud, u ofrecer un servicio público en poblaciones con variedad cultural, ha generado en parte el recelo o plena desconfianza como respuesta y esto podría afectar la efectividad con que interviene el estado.

La variable enfoque cultural ha sido tratada por separado en investigaciones como la de Gárate et al. (2013) en el estudio sobre; *“Implicancia del enfoque intercultural en las actividades implementadas por el proyecto “Fortalecimiento de capacidades para la reducción de la desnutrición crónica infantil en la región Tacna, para el periodo junio 2009 – junio 2010”* y tiene como objetivo general hacer un análisis de la implicancia del enfoque intercultural en las actividades desarrolladas en el proyecto. La metodología utilizada fue Investigación cualitativa Estrategia de “vagabundeo y construcción de mapas”. Técnicas de investigación; entrevistas y revisión documental. La muestra consiste en un grupo focal de 8 personas, entrevista a 20 beneficiarios de las 4 provincias de Tacna. En la tesis se concluye que “el enfoque mencionado no ha sido implementado adecuadamente en la planificación y ejecución de actividades, esto se percibe en la respuesta del equipo técnico y demás agentes que involucraron por la evidentemente escasa

preparación en temas de enfoque intercultural. Es tan evidente que el enfoque se maneja con criterios pluri y multiculturales que no representan el fin del proceso.

La variable enfoque intercultural también se aborda en la investigación de Macassi, (2021), titulado; *“El enfoque de interculturalidad en las políticas educativas del Ministerio de Educación del Perú”*, busca “identificar el enfoque de interculturalidad que emplea el Ministerio de Educación del Perú en sus políticas educativas” para lo cual ha empleado el método documental para luego establecer relaciones entre unos tres enfoques identificados y aquellos propuestos por el Ministerio de educación. Este análisis se llevó a cabo utilizando categorías y subcategorías por lo que la técnica es denominada también análisis documental. Entre las conclusiones tenemos que; existe falta de coherencia entre los enfoques establecidos por el Ministerio de Educación, por una pobre definición de lo que es la interculturalidad y con ello no se determinan los alcances de cada accionar que proviene de estos enfoques. También se concluye que en documentos de fechas más actuales se ubican características de un enfoque crítico que plantea mayores cambios y propone un escenario público que represente toda la diversidad y a su vez sea equitativo.

Como parte de la variable enfoque intercultural se tiene el estudio de Ríos, (2017), en su tesis; *“Un estudio sobre la gestión de las políticas públicas dirigidas a los pueblos indígenas del Perú, 2014”*, se centra en “Demostrar el impacto de la gestión de las políticas estatales indígenas en el desarrollo de los pueblos indígenas”. Por lo que se apoyó en una investigación de diseño longitudinal u el análisis documental como técnica para comprender diversos documentos sobre las políticas indígenas entre 1920 y 2014 en el Perú. La muestra la conformaron actores principales, un muestreo teórico no probabilístico del tipo casos políticamente importantes usando criterios como oportunidades, intereses personales, recursos y naturaleza de la problemática. Como conclusiones se tiene que las políticas correspondientes a gobiernos anteriores, tienen influencia de un enfoque de inspiración, neoliberal o de elección racional. Las entrevistas muestran resultados variados con predominancia de la invisibilización de los pueblos originarios y desatención de sus derechos colectivos.

Se ha considerado la tesis a nivel regional como aporte a la investigación, un estudio de que incluye ambas variables pero intervenidas de forma diferente, presentado por Quispealaya et al. (2021) en la investigación: “*Propuesta de gestión con enfoque intercultural en los procesos de selección, evaluación de desempeño y capacitación del personal del hospital provincial de Acobamba – Huancavelica*” busca como objetivo principal “Diseñar la propuesta de gestión de servicio civil con enfoque intercultural en el hospital provincial de Acobamba – Huancavelica”. El tipo de investigación es de tipo no experimental descriptivo con enfoque correlacional, teniendo una población de 31 servidores y utilizando un muestreo censal”. La conclusión a la que se arribó es que era necesario un instrumento de evaluación del desempeño laboral para la evaluación de los servidores, todo esto dentro del enfoque intercultural y basados en las directivas de la entidad. También se propone los incentivos que motiven al personal ideal a permanecer en la entidad, así como las capacitaciones en interculturalidad para hacer más eficiente la atención a la población originaria en la región.

Los trabajos de investigación internacionales tienen que ver con la variable enfoque intercultural debido a que la variable gestión del servicio civil tiene variadas connotaciones. A nivel internacional comprenden a:

Conseil of Europe (2020). En su publicación: “Intercultural Competences for Technical and Political Positions in Local Governments” tiene como objetivo conducir una búsqueda de aquellas competencias que son consideradas útiles por ciudades, y ahondar en el análisis de un entendimiento global de competencias interculturales que deben poseer aquellos responsables del diseño e implementación de políticas públicas. Para la obtención de los resultados, la investigación se desarrolló mediante la recopilación y revisión de anteriores publicaciones, tanto propias como de otros autores por lo que hablamos de una técnica de revisión documentaria. Así como un análisis de las fortalezas y desafíos en diversos gobiernos municipales que abordan la interculturalidad. Se concluye que las competencias interculturales necesarias con las que deben contar los responsables de gobiernos locales son en grandes rasgos; competencias de relaciones interculturales y competencias interculturales para la administración con diversidad cultural. Dentro de las cuales se encuentran valores como; la dignidad y

derechos humanos, el derecho a la diversidad cultural, pluralidad de opiniones y prácticas como formas de abordar las relaciones sociales. Así como el conocimiento y comprensión crítica de las afiliaciones culturales de cada uno, conocimiento de la lengua y formas de comunicación de diversas culturas y religiones con las que se trabaja.

Asimismo, Romero, (2019) en su *“Análisis de las políticas públicas educativas con un enfoque intercultural e intercultural bilingüe para conocer sobre las falencias de las políticas educativas en los pueblos indígenas de la zona 2”* realizado en Ecuador, busca analizar las políticas educativas con enfoque intercultural durante la revolución ciudadana, el gobierno de Rafael Correa y las perspectivas de Lenin Moreno. Para ello se apoyó en el enfoque cualitativo mediante la revisión documentaria. Se concluye que el sistema de educación intercultural bilingüe fue en un principio un proyecto que los denominados indígenas controlaban hasta que fueron perdiendo jurisdicción en aspectos de educación mientras Rafael Correa estandarizaba la educación en un intento por hacerla más competente. Entre los principales problemas que afectaron la educación intercultural se encontró la falta de docentes capacitados, deficiente infraestructura, traslados de estudiantes y el paulatino reemplazo de la lengua Kichwa por el español.

Se encuentra también, para la dimensión de adaptación, la investigación de Rahmat, et al., (2020) *“The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance”* en el que busca analizar los efectos de la flexibilidad de recursos humanos, competencias laborales, cultura organizacional de adaptación y satisfacción laboral de los trabajadores, todo ello, en el desempeño laboral. Utilizando el enfoque cuantitativo mediante una encuesta a una muestra de 126 empleados permanentes en 24 oficinas de correo públicas. Con respecto a la dimensión, el estudio concluye que la adaptación no aporta en el desempeño laboral directamente, sino que lo hace en la flexibilidad del empleado, mientras que la flexibilidad sí aporta favorablemente en el desempeño laboral.

También Crocker et al. (2004) en su investigación desarrollada en México, bajo el título de *“Interculturalidad para la educación y comunicación social en*

alimentación y nutrición con el pueblo Wixarika (Huichol)” apuntó principalmente a implementar un programa sustentable de participación intercultural que aborda aspectos educativos, comunicación intercultural y social, nutrición de la población originaria. Todo esto con pertinencia cultural, respetando su cosmovisión y formas de producción. La metodología es cualitativa de acción con participación con instrumentos como cuadernos de observación y entrevistas. La conclusión a la que llega la investigación es que se deberían considerar los elementos culturales, sobre todo relacionados con la producción de alimentos propios de la comunidad como parte de la conservación de costumbres e identidad. De lo contrario no se logrará sacar adelante programas de alimentación o hasta incluso, llegar a aculturar estas poblaciones originarias, lo que actualmente representa un tipo de violencia.

Respecto a las bases teóricas tenemos que la variable enfoque intercultural, tiene como definición conceptual en la gestión pública que es la adaptación de las diversas entidades estatales que brindan servicios públicos, en el nivel de normatividad, administración y del servicio civil del aparato estatal para atender pertinentemente a diferentes grupos socioculturales en sus necesidades, tanto sociales como del aspecto cultural y dando relevancia a las lenguas originarias (Ministerio de Cultura, 2021) es decir se han considerado las dimensiones adaptación, pertinencia sociocultural, relevancia de las lenguas originarias.

Otro punto de vista es la de herramienta que permite analizar cómo se desarrollan las relaciones dentro de distintos grupos que cohabitan un mismo contexto o espacio y que cuentan con culturas variadas, desde dos dimensiones. Es así que se determinan dos dimensiones opuestas al momento de evaluar la interacción entre dos o más culturas en un momento y espacio determinados donde se busca que predomine la dimensión simétrica de poder entre culturas ya que la existencia de solo una de las dimensiones sería algo utópico. En la coyuntura actual de división política en el país, han salido a la luz la realidad de estas relaciones en buena parte de la población, las culturas originarias son vistas por muchos como algo bonito, pero lejos de su realidad, modos de vida con los que no se involucran realmente. (Ministerio de Cultura, 2013).

Acioly-Régnier et al., (2014) indica que el enfoque intercultural es el adecuado entendimiento mutuo entre 2 participantes del acto comunicativo y que pertenecen a diferentes culturas nacionales.

De entre estas tres definiciones se selecciona la primera por tratarse de una definición estructurada por el ministerio de cultura y por estar incluida en el documento de la “Guía del PNLOTI”. Además, que la definición incluye el concepto de gestión del servicio civil que facilita la vinculación con la otra variable de la misma denominación.

De acuerdo al Ministerio de Cultura, (2021) las dimensiones consideradas que conforman el enfoque intercultural son: adaptación, pertinencia sociocultural, relevancia de las lenguas originarias.

En cuanto a las dimensiones de la variable enfoque intercultural tenemos a) adaptación y para Terziev, (2019) “es el ajuste de la organización interna del individuo, a las normas existentes en la sociedad. A nivel individual la adaptación consiste en la adopción que hace la persona de la moral de dominio público, reconocimiento de su deber con la sociedad, que se manifiesta en sus pensamientos, metas y acciones. A nivel de sociedad la adaptación se refleja principalmente en misma existencia de las normas”. Por otra parte, la dimensión b) Pertinencia socio cultural se define como “la acción y desenvolvimiento basado en las características socioculturales de los agentes del proceso; en el reconocimiento y revaloración de los elementos propios de su cultura” (Guatemala, 2018). Y la dimensión c) Relevancia de la lengua originaria que, para Moreno, (2020), “es toda aquella actitud hacia las lenguas o variedades lingüísticas que se base en la idea de que éstas no se pueden jerarquizar y que no existen diferencias ellas, que justifiquen la concepción de que unas son superiores a otras total o parcialmente”.

Para la variable administración de recursos humanos, por su parte, se define conceptualmente como el sistema ordenado y coherente con el que se guía la gestión de recursos humanos y se refiere al reclutamiento de servidores civiles, remuneraciones, capacitaciones y evaluaciones periódicas que se deben implementar en cada entidad (Servir, 2021). Se han tomado las dimensiones reclutamiento de servidores, capacitación de servidores, evaluación de servidores.

Otra definición la tiene Richman, (2015) que lo reconoce como el proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización. Mediante el reclutamiento del talento, beneficios administrativos, relaciones laborales y aspectos legales como seguridad del colaborador y aseguramiento.

También se encuentra la definición de Coyle-Shapiro, et al, (2013) como el proceso de analizar y administrar los recursos humanos de una organización y que asegura la realización de estrategias objetivas.

De acuerdo con la teoría de la administración como el arte y ciencia de coordinar actividades dentro de una organización, mediante un proceso de toma de decisiones administrativas, que incluye áreas de finanzas, operaciones, y recursos humanos (Coyle-Shapiro, et al., 2013).

Nuevamente se selecciona la definición proporcionada por SERVIR por la connotación de la variable que en nuestro país forma parte de ejes para la modernización del estado.

De acuerdo a SERVIR, (2021) las dimensiones consideradas que se desarrollarán son: reclutamiento de servidores, capacitación de servidores, evaluación de servidores. Como las dimensiones de la variable administración de recursos humanos tenemos 1) Reclutamiento de servidores y para Pshdar Abdalla et al., (2021) “Es el proceso de buscar o seleccionar, y contratar a los candidatos mejor calificados para la organización en una oportunidad laboral. El proceso de reclutamiento incluye los requerimientos del puesto, atraer a prospectos al proceso y realizar la selección de candidatos, incorporando al nuevo empleado en la organización”. Por otra parte, la dimensión b) Capacitación de servidores Noe & Kodwani, (2018) afirma que “se refiere al esfuerzo planificado por una compañía para facilitar al personal que labora, el aprendizaje de competencias, conocimientos, habilidades y comportamientos relacionadas con el trabajo”. Y la dimensión c) Evaluación de servidores que, para Lidinska & Jablonsky, (2018) “describe 4 áreas principales en el campo de la administración del desempeño: criterio de evaluación, frecuencia de evaluación, peso de criterios, y una propuesta sistemática de clasificación de acuerdo al nivel”.

Con respecto a las teorías y modelos, tenemos el Modelo de Besseyre Des Horts (1990), que habla de una gestión estratégica de las competencias de una empresa mediante el desarrollo de prácticas para la adquisición, estimulación y desarrollo de éstas.

Adquirir las competencias: se refiere a la captación mediante el perfil de puesto, y sistema de clasificación.

Estimular las competencias: para mejorar los resultados, a través de incentivos y motivaciones, que se dan a lo largo de los procesos, en el establecimiento de objetivos formas de medición.

Desarrollar las capacidades: habla de la formación profesional, y habilidades de comunicación que deben ser nutridas constantemente a través del trabajo y sensibilización.

Modelo de Werther y Davis (1991) plantea agrupar las actividades más importantes en cinco categorías y las considera como los siguientes elementos:

Fundamentos y desafíos que buscan ayudar a las empresas en la constante mejoría de su eficiencia y efectividad.

Planeación y selección: Se le considera la parte medular de la gestión de recursos humanos y requiere de datos sistematizados sobre cada puesto de trabajo y posibles requerimientos futuros.

Desarrollo y evaluación; en los procesos de trabajo que sigue la empresa, sus objetivos y otras capacidades. Colocando al personal en un puesto que corresponda con su desarrollo profesional mediante capacitaciones y evaluaciones que determinen su crecimiento.

Compensaciones; a manera de motivación de los empleados, el salario, el seguro frente a los riesgos de su trabajo, y otras formas de incentivar el desarrollo del personal y su productividad.

Servicios al empleado; con las condiciones adecuadas para al trabajo, sensibilizaciones y asesorías.

Relaciones con el sindicato, que se tiene en cuenta durante los procesos de gestión de recursos humanos.

Perspectiva general de la administración de personal; feedback sobre el desempeño de los empleados la funcionalidad del modelo aplicado y la búsqueda mejores formas de servicio.

Tenemos un tercer modelo denominado modelo de Hax (1992), que habla de un proceso evolutivo enfocado en el planeamiento y desarrollo de los recursos humanos, un sistema de factores como:

Adecuada designación de labores.

Control del crecimiento y desarrollo de la empresa basados en el planeamiento.

Facilidades en el crecimiento completo del personal de la empresa.

Cambios de dirección y procesos de deslindamiento de empleados relacionados con el cargo que ocupan, por disminución de rendimiento, cambio de requerimientos o cambios rotativos.

En caso de nuevos puestos de debe contar personal con habilidades para el cargo, se debe contar con personal disponible para asumir estos puestos.

Con respecto al enfoque intercultural.

Se tiene principalmente el modelo del Ministerio de cultura (2013) que tiene como acción clave número ocho, recursos humanos y servicios con enfoque intercultural. Que nos habla de un ciclo repetitivo con tres procesos:

Diseño y programación de los servicios con enfoque intercultural.

Implementación y operación del servicio con enfoque intercultural que se va a dar.

Evaluación de los servicios que se dan dentro de un enfoque intercultural.

Como segunda teoría tenemos a; Conseil of Europe (2020) se necesita responder a la necesidad de interculturalidad mediante tres elementos:

Habilidades interculturales individuales de naturaleza relacional que permite la comunicación e interacción con personas de diferentes fondos socioculturales.

Habilidades interculturales para manejo de la diversidad. Divididas en dos áreas: el conocimiento necesario para el diseño de políticas interculturales, y las habilidades y actitudes relevantes que favorezcan el enfoque intercultural.

Los elementos clave para la promoción de políticas interculturales efectivas desde el punto de vista institucional. Adquisición y mejoría de competencias interculturales necesarias para la administración de políticas públicas.

Las habilidades que se requieren para un enfoque intercultural con competencias para la administración de la diversidad son; comunicación, diálogo, colaboración, adaptabilidad, innovación y autocrítica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo básica y tiene enfoque cuantitativo por tratarse de variables que requieren de la recolección de datos y posterior análisis mediante el método estadístico para luego sacar conclusiones que se contrastan con la hipótesis que se planteó con anterioridad (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación empleada es, no experimental por no haber intervención en la realidad por parte del investigador, (Hernández y Mendoza, 2018) y tiene (tipo) transeccional a causa de que coleccionará y analizará datos recopilados durante un periodo de tiempo y dentro de una población (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Enfoque intercultural.

Comprende 3 dimensiones: 1- adaptación, 2- pertinencia socio cultural y 3- relevancia de la lengua originaria.

Como definición operacional de la dimensión 1 tiene como indicadores: 1- la adopción de la moral de dominio público, 2- el reconocimiento de su deber con la sociedad y 3- las manifestaciones y externalización de este proceso.

Asimismo, la definición operacional de la dimensión 2 tiene como indicadores: 1- el reconocimiento de las características socioculturales, y 2- la revaloración de las características socioculturales.

Como definición operacional de la dimensión 3 tiene como indicadores: 1- la clasificación de variedades lingüísticas, 2- concepción de superioridad lingüística y 3- la diferenciación entre variedades lingüísticas.

Variable 2: Administración de Recursos Humanos.

Comprende 3 dimensiones: reclutamiento, capacitación y evaluación de servidores.

Como definición operacional de la dimensión 1 tiene como indicadores: 1- requerimientos del puesto, 2- gama de potenciales servidores y 3- la selección de candidatos.

Asimismo, la definición operacional de la dimensión 2 tiene como indicadores: 1- el aprendizaje de competencias, 2- adquisición de conocimientos, 3- el aprendizaje de habilidades y 4- el aprendizaje de comportamientos.

Como definición operacional de la dimensión 3, tiene como indicadores: 1- criterios de evaluación, 2- frecuencia de evaluación y 3- clasificación de acuerdo al nivel.

Cada una de las dimensiones mencionadas serán medidas ordinalmente a través de una encuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La unidad de muestreo se conforma por trabajadores servidores públicos que laboran en la Dirección Desconcentrada de cultura de Huancavelica y Junín (DDCH y DDCJ) que conforman el servicio civil en el año 2022. La población de estudio lo conforman 20 servidores que laboran actualmente en la región Huancavelica y 31 servidores en la región Junín.

3.3.2. Muestra

Para la investigación no se requiere de ningún muestreo. La población se encuentra al alcance del investigador y por eso no se toma muestra.

3.3.3. Muestreo

Puesto que la población está la alcance el investigador no es necesario un muestreo, sin embargo, el procedimiento para seleccionar las unidades de análisis consistió en personas, servidores públicos que forman parte del servicio civil de las direcciones desconcentradas de cultura de las regiones de Huancavelica y Junín y que desempeñen su función en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica es la encuesta que es un procedimiento que hace la recolección de datos en una muestra de la población. El instrumento de medición para la encuesta es el cuestionario como técnica indirecta de recopilación de datos (Sánchez et al, 2018).

Por lo que se refiere a la validez, como el grado en que un instrumento mide una cierta variable en un contexto determinado y de acuerdo con expertos sobre el tema (Sánchez et al, 2018), esta se realizará de acuerdo a la calificación de 3 expertos que evaluarán los criterios como la pertinencia, relevancia y claridad; que determinarán que las variables de estudio puedan ser medidas acertadamente. Se determina que el instrumento es válido.

La confiabilidad se refiere al nivel de confianza que se da a los datos obtenidos y, por tanto, a los instrumentos. Se tomarán en cuenta los criterios de consistencia exactitud y estabilidad necesarios (Sánchez et al, 2018). Estos criterios serán medidos mediante una prueba piloto para la cual se encuestará a 10 servidores públicos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Región Huancavelica. Como resultados; el alfa de Cronbach tiene un valor de 0.783 en un total de 32 elementos (anexo N.º 5).

Se solicitará la autorización de ambas unidades desconcentradas de cultura para la aplicación del instrumento como parte del estudio y se fijaran las fechas para su aplicación. Se comenzará por aplicar el cuestionario en 51 servidores civiles de dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín. Finalmente se procederá con el trabajo de gabinete que consistirá en el tratamiento y procesamiento de los datos obtenidos.

3.5. Método de análisis de datos

Se procederá en primer lugar: con el procesamiento estadístico de datos para su exploración y limpieza mediante el SPSSv26. Para luego obtener tablas simples y sus respectivos gráficos. Seguidamente se realizará la contrastación de hipótesis mediante la regresión logística como parte de la estadística inferencial. Finalmente se realizarán análisis adicionales para presentar los datos.

3.6. Aspectos éticos

La investigadora se centrará en la búsqueda del conocimiento y la verdad; evitará el error, falsificación o la presentación errada de los datos y todo ello en base a una investigación responsable dentro del reglamento de la universidad y el respeto por la entidad con la que se trabajará.

IV. RESULTADOS

Dentro del análisis descriptivo de los resultados tenemos:

Tabla 1

Enfoque intercultural y la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Administración de recursos humanos								
Enfoque intercultural	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%
Bueno	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%

El 72.5% de servidores públicos de ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín, afirmaron tener un óptimo enfoque intercultural y administración de recursos humanos. Este resultado muestra que existe, en opinión de los servidores públicos, una administración que valora el entorno y le da importancia a la variedad cultural del usuario que requiere de servicio sin discriminación de su cultura. Mientras que, el 27.5% de servidores indicaron que existe una regular administración de recursos humanos y un buen enfoque intercultural. Es decir, mientras la administración de recursos humanos se encuentra en un nivel intermedio de aprobación por parte de los servidores, la atención de la diversidad cultural se considera óptima.

Figura 1

Enfoque intercultural de los servidores públicos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022

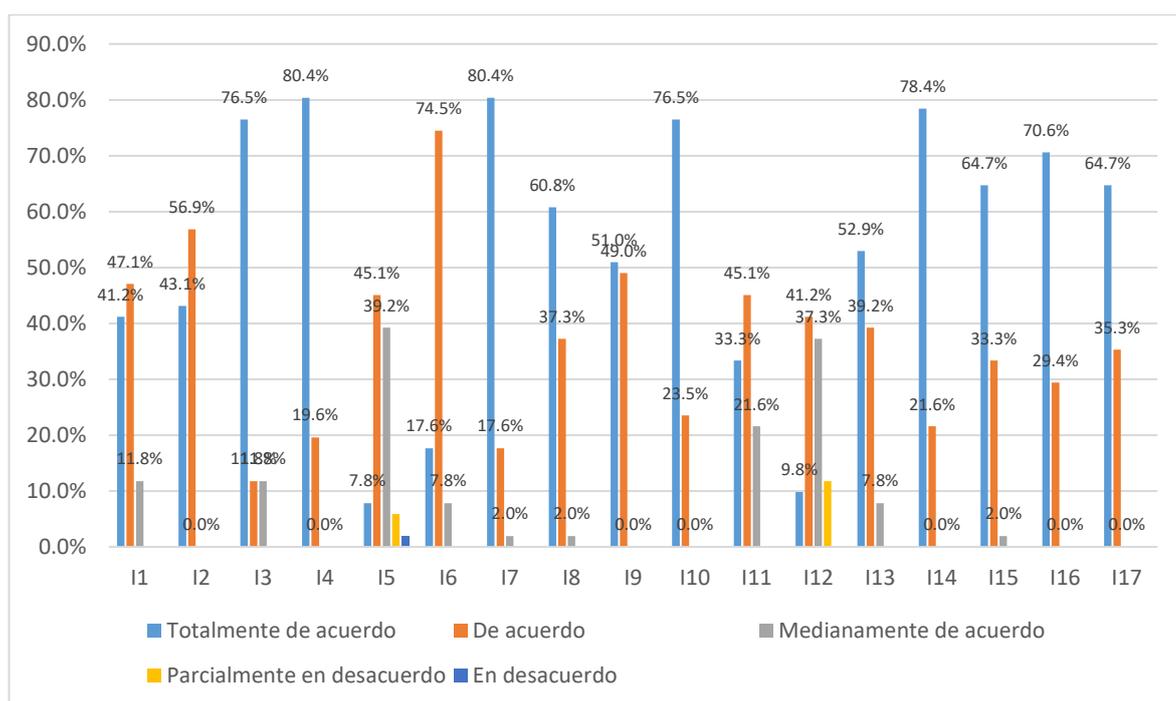


Figura 2

Administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

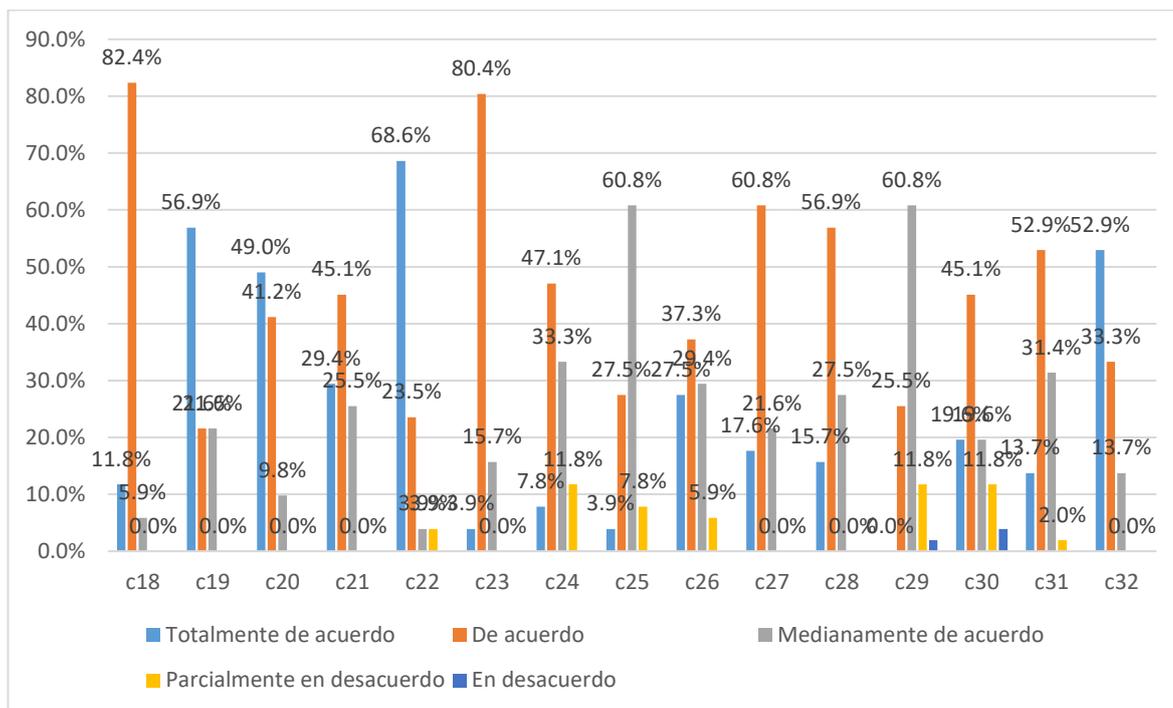


Tabla 2

La adaptación en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Administración de recursos humanos								
Adaptación	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%
Bueno	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%

El 72.5% de servidores públicos en ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín, opinaron contar con una buena adaptación y una buena administración de recursos humanos. Esto nos demuestra que, el servidor público considera que tiene facilidad de adaptarse a diversas situaciones. Mientras que, el 27.5% de servidores indican tener una regular administración de recursos humanos y una buena adaptación. Entonces, la gestión de recursos humanos se aprueba medianamente, la adaptabilidad de los servidores públicos es considerada buena en opinión de los propios servidores.

Figura 3

La adaptación de los servidores públicos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

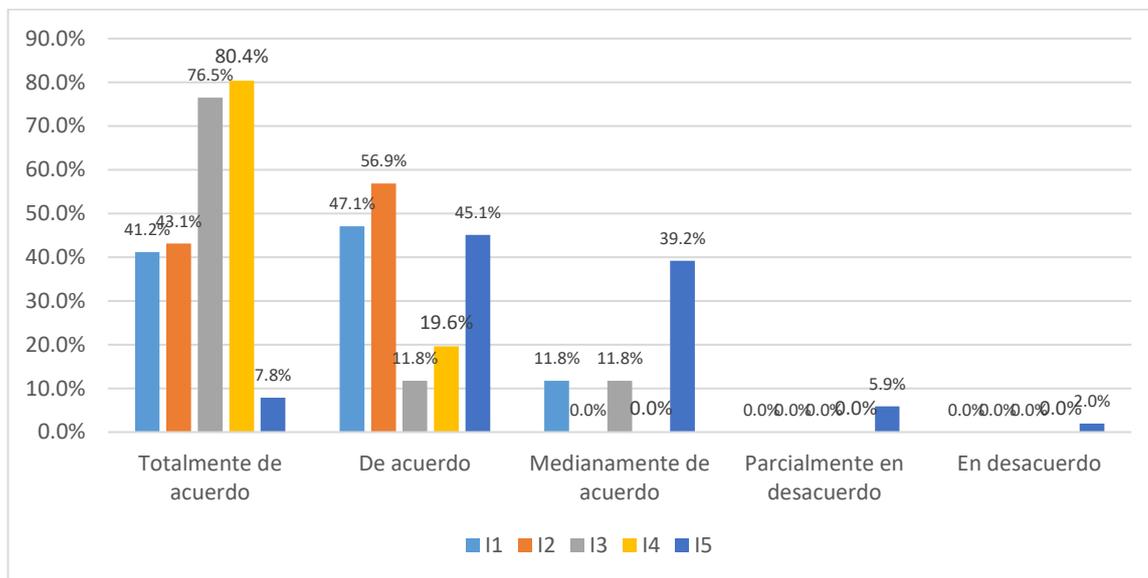


Tabla 3

La pertinencia sociocultural y la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Administración de recursos humanos								
Pertinencia sociocultural	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%
Bueno	36	70,6%	13	25,5%	0	0,0%	49	96,1%
Regular	1	2,0%	1	2,0%	0	0,0%	2	3,9%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%

El 70.6% de servidores públicos de ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín, señalaron contar con pertinencia cultural y una buena administración de recursos humanos. El resultado muestra que los servidores de la entidad toman en cuenta la diversidad cultural del contexto en el que se desenvuelven y brindan un servicio acorde. Al mismo tiempo, consideran que la gestión de recursos humanos es óptima. Mientras que, el 25.5% de servidores indican tener una regular administración de recursos humanos y pertinencia cultural para desarrollar sus labores. Es así que, aprueban el servicio que brindan a la población que practica las culturas diversas del entorno, pero solo aprueban parcialmente la administración de recursos humanos.

Figura 4

La pertinencia sociocultural de los servidores públicos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

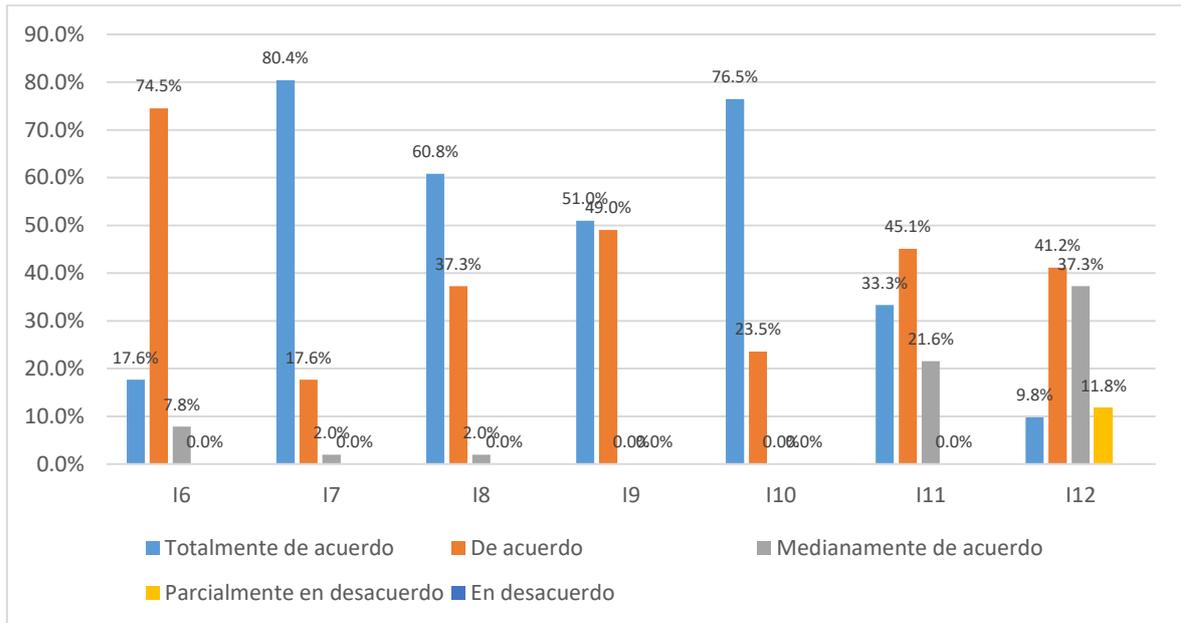


Tabla 4

La relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Relevancia de las lenguas originarias	Administración de recursos humanos							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%	Servidores	%
Bueno	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	37	72,5%	14	27,5%	0	0,0%	51	100,0%

El 72.5% de servidores públicos de ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín, aseveran dar una buena relevancia de las lenguas originarias y una buena administración de recursos humanos. Quiere decir que la mayoría de servidores reconoce la importancia y el valor de las lenguas originarias y están en favor de su preservación, al mismo tiempo aprueban la gestión del servicio civil. Mientras que, el 27.5% de servidores indican tener una regular administración de recursos humanos y una óptima relevancia de las lenguas originarias. Es decir, mientras la administración de recursos humanos se encuentra en un nivel intermedio de aprobación, se considera que la valoración de las lenguas originarias es excelente.

Dentro del análisis inferencial, o prueba de hipótesis encontramos.

Hipótesis general

H₀: El enfoque intercultural no influye de manera favorable en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

H₁: El enfoque intercultural influye de manera favorable en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (probabilidad de rechazar la hipótesis nula (H₀) pudiendo ser verdadera)

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	4,169			
Final	4,169	,000	0	

Función de enlace: Logit.

El ajuste del modelo como estadísticos de la regresión Logística ordinal, señala que la contribución de la variable enfoque intercultural sobre la administración de recursos humanos no existe.

Tabla 6*Información de Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

Mientras que, El R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la variable enfoque intercultural contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos.

Tabla 7*Estimaciones de parámetro*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [ARH1 = 1]	,972	,314	9,593	1	,002	,357	1,587
Ubicación [EI1=1]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Las estimaciones de parámetro señalan que no existe ningún tipo de contribución entre las variables.

Se puede concluir que el enfoque intercultural no influye de manera favorable en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín.

Hipótesis específica 1

H₀: La adaptación no influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022

H₁: La adaptación influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	4,169			
Final	4,169	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

El ajuste del modelo como estadísticos de la regresión Logística ordinal, señala que la contribución de la adaptación del servidor sobre la administración de recursos humanos de las direcciones desconcentradas de cultura, no existe.

Tabla 9

Información de Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

Mientras que, El R² de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la adaptación del servidor contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos.

Tabla 10

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ARH1 = 1]	,972	,314	9,593	1	,002	,357	1,587
Ubicación	[A1=1]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Las estimaciones de parámetro señalan que no existe ningún tipo de contribución entre la adaptación y la administración de recursos humanos.

Se puede concluir que el nivel de adaptación no influye de manera favorable en la gestión del servicio civil en dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín.

Hipótesis específica 2

H₀: La pertinencia sociocultural no influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022

H₁: La pertinencia sociocultural influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	5,971			
Final	5,495	,476	1	,490

Función de enlace: Logit.

El ajuste del modelo como estadísticos de la regresión Logística ordinal, señala que no existe contribución de la pertinencia sociocultural del servidor sobre la administración de recursos humanos de las direcciones desconcentradas de cultura ($p = 0.490 > 0.05$).

Tabla 12

Información de Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

Mientras que, El R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la adaptación del servidor contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos.

Tabla 13

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ARH1 = 1]	-3,675E-17	1,414	,000	1	1,000	-2,772	2,772
Ubicación	[PCS1=1]	-1,019	1,451	,493	1	,483	-3,862	1,825
	[PCS1=2]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Las estimaciones de parámetro señalan que, al ser la pertinencia sociocultural, buena ($p=0.483>0.05$) éste no genera una buena administración de recursos humanos en los servidores públicos de ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín.

De esta manera se concluye que la pertinencia sociocultural no influye en la gestión del servicio civil de dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín.

Hipótesis específica 3

H₀: La relevancia de las lenguas originarias no influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

H₁: La relevancia de las lenguas originarias influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	4,169			
Final	4,169	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

El ajuste del modelo como estadísticos de la regresión Logística ordinal, señala que la contribución de la adaptación del servidor sobre la administración de recursos humanos de las direcciones desconcentradas de cultura, no existe.

Tabla 15

Información de Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

Mientras que, El R² de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la adaptación del servidor contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos.

Tabla 16

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GSC1 = 1]	,972	,314	9,593	1	,002	,357	1,587
Ubicación	[RLO1=1]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Las estimaciones de parámetro señalan que no existe ningún tipo de contribución entre la relevancia de las lenguas originarias y la administración de recursos humanos.

Se puede concluir que la relevancia de las lenguas originarias no influye de manera favorable en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín.

V. DISCUSIÓN

1.- Con respecto a la primera hipótesis específica, se encontró, que el nivel de adaptación no influye de manera favorable en la gestión del servicio civil en dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín. Estos resultados van de acuerdo con (Rahmat, et al, 2020) que indican que la cultura organizacional de adaptación en compañías propiedad del gobierno de Indonesia, no influye significativamente en el desempeño del servidor o colaborador, ($p=0.485>0.05$). Los autores indican que la adaptabilidad no tiene influencia directa en el desempeño laboral, sino que influye en esta mediante la flexibilidad de los elementos en recursos humanos, mientras que la flexibilidad por si sola si influye favorablemente en el óptimo desempeño de los colaboradores. La diferencia entre adaptabilidad y flexibilidad radica en la disposición a confrontar o cambiar nuestras propias ideas y/o prejuicios, esto implica la capacidad de adaptarse o adaptabilidad, mientras que la flexibilidad habla de dar más o menos lo mismo en diversas situaciones, sin cambiar la forma de intervención o la conducta. De acuerdo con este estudio, la flexibilidad de los recursos humanos si influye en la adaptabilidad mediante la apertura a la información, capacidad de respuesta y desarrollo.

Esto a su vez contrasta con una de las teorías de Conseil of Europe (2020) que nos indica que una de las habilidades necesarias para la puesta en práctica del enfoque intercultural es la adaptabilidad. Es posible que esto responda a una confusión entre ambos términos, diferenciar la adaptabilidad de la flexibilidad es importante para determinar la influencia que tiene cada una tanto en la gestión de recursos humanos como en el enfoque intercultural y la importancia de la flexibilidad como mediador para mejorar el desempeño laboral en diversos aspectos, como las habilidades interculturales.

2.- En cuanto a la segunda hipótesis específica, las estimaciones de parámetro señalan que, al ser la pertinencia sociocultural, buena ($p=0.483>0.05$) no genera una buena gestión del servicio civil en los servidores públicos de ambas direcciones desconcentradas de cultura, Huancavelica y Junín. De acuerdo con los resultados, la pertinencia sociocultural no influye de manera favorable en la gestión del servicio

civil en dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín. Estos resultados, comparados con Cedamanos (2015) que indica que existe una falta de comunicación cultural pertinente en la gestión de políticas públicas y que influye negativamente al momento de determinar los resultados de la intervención del estado, esto en un estudio general del país, en una muestra variada de municipalidades, gobiernos regionales y entidades subnacionales. Este estudio incluye la percepción sobre la calidad de los servicios ofrecidos por el estado, en diversas ciudades visitadas. Tomando en cuenta que los departamentos de Junín y Huancavelica representan esta variedad, Huancavelica con una gran población que habla lengua originaria y Junín con un porcentaje reducido de población hablante de lengua originaria.

También se puede advertir que la opinión de los servidores sobre la pertinencia sociocultural con la que dan los servicios es óptima, sin embargo, solo ocho de los servidores públicos ambas direcciones desconcentradas hablan lengua originaria. Este conocimiento producto de sus propios orígenes y relaciones a lo largo de su vida y no producto de los requerimientos del perfil de puesto ni los procesos de capacitación o a pedido de la entidad. Para ello se necesita de una evaluación de progreso o de los cambios que se dan en torno a los conocimientos y habilidades interculturales. De esa forma tener una idea de la situación real de la entidad y poder brindar su opinión al respecto.

Los resultados del estudio no coinciden con (Ganapathi & Panchanatham, 2021) que evalúan el estudio realizado por British Council, Booz Allen Hamilton e Ipsos Public Affairs, en 367 administraciones en países como Brasil, China, India, Reino Unido y Estados Unidos, en donde aproximadamente el 45% de trabajadores en el sector público consideran que la pertinencia sociocultural influye favorablemente en la habilidad para trabajar con distintos tipos de colaboradores y al mismo tiempo mejora la eficiencia del trabajo en equipo.

3.- En lo que respecta a la tercera hipótesis específica, en el estudio se tiene como resultado que la relevancia de las lenguas originarias no influye de manera favorable en la gestión del servicio civil en dos unidades desconcentradas de

cultura en Huancavelica y Junín. Con un 100% de colaboradores que aprecian la relevancia de la lengua originaria y la importancia de saber comunicarse en estas lenguas, está de acuerdo con el estudio de Cedamano (2015) que indica que el 74% de servidores de las localidades visitadas tienen habilidades para comunicarse en lengua originaria por ser la lengua materna de muchos de ellos. El porcentaje en espacios urbanos se reduce a 57%, espacios como Huancayo y Huancavelica. Se concluye en el estudio que, el conocimiento y reconocimiento de la lengua aporta mínimamente a la atención adecuada, pero no es lo único importante, sino también tener la disposición a usar la lengua originaria, la ética y el buen trato a los usuarios.

En este aspecto, el estudio realizado toma en cuenta el aspecto cultural por tratarse precisamente del ministerio de cultura y al mismo tiempo coincide en que estos colaboradores no han desarrollado la capacidad de comunicarse en lengua originaria, sino que el manejo de estas se debe al contexto en el que se han desarrollado individualmente.

Los servidores consideran importantes los idiomas originarios, pero ese es solo el primer paso, también hay que poner en práctica la inclusión de las lenguas originarias en los requerimientos, capacitaciones, concientización y evaluación de personal que labora en ambas direcciones desconcentradas de cultura, en que se llevó a cabo el estudio.

4.- Finalmente, en relación con la hipótesis general, el enfoque intercultural no influye de manera favorable en la gestión del servicio civil en dos unidades desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín, al mismo tiempo el 100% de colaboradores indican desenvolverse con un buen enfoque intercultural, esto en desacuerdo con Cedamano (2015) que indica que el 50% de servidores considera que sus pares toman en cuenta el enfoque intercultural y lo ponen en práctica, también estima que el enfoque intercultural si aporta mínimamente en la implementación de la Reforma de servicio Civil, principalmente en entidades rurales en el que más del 80% de la población practica una cultura diferente a la de los

servidores. Al mismo tiempo considera que servir tiene un gran reto que cumplir en la reforma del servicio civil, para que el servidor público conozca la cultura y se comunique en lengua originaria y también, para que aquellos que formulan las políticas por implementar conozcan la diversidad cultural y se adecuen a la cosmovisión de las diferentes poblaciones. El estudio de Cedamano se enfoca en la opinión que tienen usuarios y servidores con respecto a otros servidores públicos, en la misma entidad en que laboran, y también toma como muestra a diversas entidades públicas, mientras el presente estudio desarrollado toma dos pequeñas entidades en la que existen lazos afectivos más estrechos. Tanto entre servidores en sí, como entre los servidores y la entidad en la que trabajan. Por lo que puede ser difícil emitir opiniones negativas o de autocrítica.

De acuerdo con Conseil of Europe (2020) la autocrítica también es una de las habilidades requeridas para la aplicación de políticas que favorezca los intercambios y relaciones interculturales entre las entidades estatales y el usuario que requiere atención intercultural. Esto indica que la buena opinión que tienen los servidores de ambas direcciones desconcentradas de cultura con respecto a la aplicación del enfoque intercultural y la administración de recursos humanos responde a una deficiente autocrítica y desconocimiento de las políticas con enfoque intercultural y la necesidad de su aplicación en el servicio que brindan.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con respecto a la hipótesis general, se ha determinado que el enfoque intercultural no influye en la administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de Huancavelica y Junín, 2022; R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la variable enfoque intercultural contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos, lo cual quiere decir que no influye de ninguna forma, ya sea positiva o negativa. La variable no ejerce influencia por no ser abordada como parte de los procesos de administración de recursos humanos, como lo son la captación de personal, las capacitaciones y las evaluaciones que se desarrollan

Segunda: En lo que se refiere a la primera hipótesis específica. Luego de la investigación se ha determinado que el nivel de adaptación no influye en la administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de Huancavelica y Junín, 2022; R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la variable enfoque intercultural contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos. La adaptabilidad de los servidores no influye favorablemente en la gestión de servidores. No hace una mejor administración de recursos humanos, no interviene en las mejoras que se realiza en la administración de personal.

Tercera: Como resultado se ha determinado que la pertinencia socio cultural no influye en la administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de cultura de Huancavelica y Junín; R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la variable enfoque intercultural contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos. Aquí hablamos del servicio que dan los servidores que no se ve influenciado por el conocimiento y consideración de la diversidad cultural.

Cuarta: A partir de los resultados se ha determinado que la relevancia de las lenguas originarias no influye en la administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de Huancavelica y Junín; R^2 de Nagelkerke, Cox y Snell y McFadden indican que la variable enfoque intercultural contribuye en 0.000 o 0.0% en la administración de recursos humanos. En la captación de personal, ni

las habilidades ni la predisposición para aprender lenguas originarias se consideran como requisito para formar parte de los servidores de la entidad. O como parte de los objetivos que el personal debe cumplir. Hay servidores que dominan una lengua originaria, pero esto es debido a la experiencia personal de cada uno, y no a la administración de personal.

VII. RECOMENDACIONES

1.- La aplicación de un enfoque intercultural en la administración de recursos humanos, dentro de las unidades desconcentradas del ministerio de cultura y otras entidades estatales, necesita de la sensibilización, promoción de competencias y conocimiento sobre la diversidad cultural y sobre el contexto. Por lo que se necesita de capacitaciones y charlas motivacionales que pongan en conocimiento de los servidores las implicancias de un enfoque intercultural y la necesidad de poner en práctica las relaciones interculturales.

2.- Para la implementación del enfoque intercultural por parte del aparato estatal, se debe desarrollar un diálogo horizontal entre los servidores públicos y usuarios, para ello es necesario poder comunicarse en su idioma, y conocer sus costumbres y preferencias culturales. Por lo que deben organizarse talleres para el aprendizaje de la lengua o lenguas originarias de la región.

3.- El conocimiento de la lengua originaria, en las entidades del sector público, es importante pero también se deben tomar en cuenta otros aspectos de la diversidad cultural como la cosmovisión, formas de interacción, religión y otras características de la cultura local en el contexto en el que el servidor público se desempeña. Esto se da por medio de concientización y capacitaciones, pero también intercambios dinámicos, viajes y convivencia con la población originaria que permita comprender su forma de relacionarse.

4.- La implementación de la Reforma del servicio civil por parte de SERVIR toma en cuenta la necesidad del enfoque intercultural en la administración de los recursos humanos, diferenciando las necesidades entre entidades locales y entidades nacionales. Por lo que, no solo aquellos servidores en contacto directo con la población requieren de conocimiento, sino que las entidades encargadas de hacer la normatividad y políticas en general deben ser capacitados sobre la diversidad cultural para administrar y dirigir los servicios de forma pertinente.

Referencias

- Acioly-Régnier, N. M., Koroleva, D. B., & Mikhaleva, L. V. (2014). Problems and discrepancies of Intercultural Communication in Russia forensic science. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204 – 208.
- Baek, P., & Kim, N. (2014). Exploring a theoretical foundation for HRD in society: Toward a model of. *Human Resource Development International*, 499–513.
- Baldwin, J. (25 de enero de 2017). *comunicación*. Obtenido de Culture, Prejudice, Racism, and Discrimination: <https://oxfordre.com/communication/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-164>
- Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios, P. (2007). *Lista de Pueblos Indígenas u Originarios*. Obtenido de bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas
- Cedamano, M. (2015). Enfoque de interculturalidad en la gestión del servicio civil: adaptación de las políticas a las diferentes necesidades existentes en cada espacio territorial. *CC Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del estado y de la administración pública*.
- CEPLAN. (2020). *Segunda Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)*. Lima: Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación.
- Congreso de la República, P. (s.f.). *Resumen Modernización del estado*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/24CE2670822F266A05257C0B000CAF43/\\$FILE/Modernizacion_Estado.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/24CE2670822F266A05257C0B000CAF43/$FILE/Modernizacion_Estado.pdf)
- Conseil of Europe, E. (2020). *Intercultural Competences for Technical and Political Positions in Local Governments. Intecultural Cities Programme*.
- Coyle-Shapiro, J., Hoque, K., Kessler, I., Pepper, A., Richardson, R., & Walker, L. (2013). *Human resource management*. London: University of London.
- Crocker, R., Martínez, E., & Vázquez, J. L. (2004). Interculturalidad para la educación y comunicación social en alimentación y nutrición con el pueblo Wixarika (Huichol). *Revista de Educación y Desarrollo*.

- Findling, M., Casey, L., Fryberg, S., Hafner, S., Blendon, R., Benson, J., . . . Miller, C. (27 de octubre de 2019). *Wiley Online Library*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1475-6773.13224>
- Ganapathi, N., & Panchanatham, N. (2021). The Role of Human Resource Management in Cross-Cultural Environment. *Research Scholar, Vels University, Chennai*.
- Gárate, P. y. (2013). *Implicancia del enfoque intercultural en las actividades implementadas por el proyecto “fortalecimiento de capacidades para la reducción de la desnutrición crónica infantil en la región Tacna”, para el periodo 2009-2021* . Lima: Pontificia Universidad Católica.
- Gold, J., & Bratton, J. (2014). Towards critical human resource development education (CHRDE). *Human Resource Development Internationa*, 400–415.
- Guatemala, M. d. (junio de 2018). *mieduc.gov.gt*. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/DIGEBI/documents/Marco-Conceptual-para-la-pertinencia-cultural-y-linguistica.pdf>
- Heaton, R. (14 de abril de 2015). *GOV:UK*. Obtenido de Racial equality in the Civil Service: <https://civilservice.blog.gov.uk/2015/04/14/racial-equality-in-the-civil-service/>
- Heise, M., Tubino, F., & Ardito, W. (1996). *Interculturalidad. Un desafío*. Obtenido de PUCP Biblioteca: <https://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/090416.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hopenhayn, M., & Bello, Ä. (2001). *Discriminación étnico-racial y xenofobia en America Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL Naciones Unidas.
- INEI. (2017). “*Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*”. Obtenido de INEI: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1569/09TOMO_01.pdf

- Lidinska, L., & Jablonsky, J. (2018). AHP model for performance evaluation of employees in a Czech management consulting company. *CEJOR*, 239 - 258.
- Longenecker, R., Zink, T., & Florence, J. (2012). Longenecker, R., Zink, T., & Florence, J. *The Journal of Rural Health*, 122–127.
- Macassi, D. A. (2021). *El enfoque de interculturalidad en las políticas educativas del Ministerio de Educación del Perú*. Lima: En Líneas Generales.
- Ministerio de Cultura, P. (2013). *Guía metodológica de la Transversalización de Interculturalidad en Programas y Proyectos del Sector Gobernabilidad*. Obtenido de Centro de recursos Ministerio de Cultura: <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Guia%20metodologica%20de%20transversalizacion%20del%20enfoque%20de%20interculturalidad.pdf>
- Ministerio de Cultura, P. (2015). *Guía para la Aplicación del Enfoque Intercultural en la Gestión de Servicios Públicos*. centro de recursos.
- Ministerio de Cultura, P. (2018). *HUANCAVELICA. Cartilla informativa sobre pueblos indígenas y originarios*. Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Cultura, P. (2018). *JUNÍN, Cartilla informativa sobre pueblos indígenas u originarios*. Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Cultura, P. (2021). *Política Nacional de Lenguas Originarias Tradición Oral e Interculturalidad*.
- Moreno Cabrera, J. C. (2020). *La dignidad e igualdad de las lenguas: Crítica a la discriminación lingüística*. Madrid: Alianza, 3a ed.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee Training and Development*. Ohio: McGraw-Hill Education.
- OIT, O. I. (5 de febrero de 2020). *Más de la mitad de casi 55 millones de personas indígenas en América Latina y el Caribe viven y trabajan en ciudades*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735914/lang--es/index.htm

- Otero, M. (2005). Santé mentale, adaptation sociale et individualité. *Cahiers de recherche sociologique*, 65–89.
- Pshdar Abdalla, H., Baban Jabbar, O., Bayar, G., & Sarhang, S. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*.
- Quispealaya, K., Marquez, R., & Prosopio, M. (2021). *Propuesta de gestión con enfoque intercultural en los procesos de selección, evaluación de desempeño y capacitación del personal del hospital provincial de Acobamba – Huancavelica*. Huancayo: Universidad Continental.
- Rahmat, S., Achmad, S., Dodi W., I., & Mintarti, R. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance . *Management Science Letters*, 1777-1786.
- Reguera, A. (2008). Metodología de la Investigación Lingüística. Prácticas de escritura. Argentina: Editorial Brujas.
- Richman, N. (2015). Human resource management and human resource development: . *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 120 – 129.
- Ríos, M. (2017). *Un estudio sobre la gestión de las políticas públicas dirigidas a los pueblos indígenas del Perú, 2014*. Lima: Unidad de posgrado UNMSM.
- Romero, M. (2019). *Análisis de las políticas públicas educativas con un enfoque intercultural e intercultural bilingüe para conocer sobre las falencias de las políticas educativas en los pueblos indígenas de la zona 2*. Universidad San Francisco de Quito.
- Sánchez, C., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- SERVIR. (2021). *Información clave sobre el Servicio Civil peruano*. Obtenido de Obtenido de: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/informacion-clave-sobre-el-servicio-civil-peruano/>

Terziev, V. (2019). Conceptual framework of social adaptation. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 6-15.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia: “**Enfoque intercultural y administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín, 2022**”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿En qué forma influye el enfoque intercultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera influye el enfoque intercultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p>	<p>GENERAL</p> <p>El enfoque intercultural influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p>	<p>VARIABLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque intercultural • Administración de recursos humanos 	<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental de tipo transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población al alcance del investigador, 51 servidores públicos en unidades desconcentradas de Cultura de la ciudad de Huancavelica y Huancayo.</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué forma influye la adaptación en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?</p> <p>¿En qué forma influye la pertinencia socio cultural</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar de qué manera influye la adaptación en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p> <p>Determinar de qué manera influye la pertinencia</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>La adaptación influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p> <p>La pertinencia sociocultural influye favorablemente en la</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Enfoque intercultural</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Pertinencia sociocultural • Relevancia de las lenguas originarias 	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</p> <p>Encuestas a directivos y colaboradores de dos direcciones desconcentradas de cultura de Huancavelica y Junín.</p>

<p>en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?</p> <p>¿En qué forma influye la relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022?</p>	<p>sociocultural en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p> <p>Determinar de qué manera influye la relevancia de las lenguas originarias en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p>	<p>administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p> <p>La relevancia de las lenguas originarias influye favorablemente en la administración de recursos humanos en las unidades desconcentradas del Ministerio de Cultura en Huancavelica y Junín en el año 2022.</p>	<p>Administración de recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de servidores. • Capacitación de servidores • Evaluación del servicio civil 	<p>Cuestionario</p>
--	---	---	---	---------------------

ANEXO 02

Matriz de Operacionalización de Variables:

“Enfoque intercultural y gestión del servicio civil de dos direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín, 2022”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	Valor / dato	Escala de Medición
Enfoque Intercultural	(Ministerio de Cultura, 2021) “El enfoque intercultural en la gestión pública es la adaptación de las diversas entidades estatales que brindan servicios públicos, en el nivel de normatividad, administración y del servicio civil del aparato estatal para atender pertinentemente a diferentes grupos socioculturales en sus necesidades, tanto sociales como del aspecto cultural y dando relevancia a las lenguas originarias”.	Adaptación	(Terziev, 2019) “adaptación es el ajuste de la organización interna del individuo, a las normas existentes en la sociedad. A nivel individual la adaptación consiste en la adopción que hace la persona de la moral de dominio público, reconocimiento de su deber con la sociedad, que se manifiesta en sus pensamientos, metas y acciones. A nivel de sociedad la adaptación se refleja principalmente en misma existencia de las normas”.	Nivel de desenvolvimiento en base a los valores morales del entorno.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo.	ORDINAL
				Nivel de apertura hacia nuevas costumbres y creencias.		
				Nivel de aceptación de los cambios en el entorno.		
				Nivel de conocimiento de las normas de convivencia en el entorno en el que se desarrolla.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
				Nivel de conocimiento de los valores que predomina en el grupo o entorno en el que se desenvuelve.		
				Frecuencia con la que reflexiono sobre mi deber como parte de un grupo o dentro de un entorno.	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.	
				Frecuencia con la que soy consciente del efecto de mis acciones en un entorno.		

			<p>Frecuencia con la que manifiesto cambios de opinión producto de interactuar en el entorno</p> <p>Frecuencia con la que manifiesto cambios de conducta producidos por la interacción con el entorno.</p> <p>Frecuencia con la que cambio de respuestas frente a un cambio de circunstancias.</p>	<p>Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca</p>	<p>ORDINAL</p>
	Pertinencia cultural y social	<p>(Guatemala, 2018) "Pertinencia cultural, no es ni más que la acción y desenvolvimiento basado en las características socioculturales de los agentes del proceso; en el reconocimiento y revaloración de los elementos propios de su cultura".</p>	<p>Frecuencia con que reconozco las características socioculturales propios de la región en que trabaja.</p> <p>Frecuencia con que acepto y comprendo las características socioculturales del entorno.</p> <p>Frecuencia con que manifiesto aprecio por la variedad cultural</p> <p>Nivel de conocimiento de la importancia de la cultural de la población originaria.</p> <p>Grado de reconocimiento de la importancia de las lenguas originarias.</p>	<p>Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca</p> <p>Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo</p>	<p>ORDINAL</p>
			<p>Frecuencia con que fomento actividades relacionadas con la cultura.</p> <p>Frecuencia con que participo en expresiones culturales del entorno.</p>	<p>Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca</p>	<p>ORDINAL</p>

		Relevancia de la lengua originaria	(Moreno Cabrera, 2020) "es toda aquella actitud hacia las lenguas o variedades lingüísticas que se base en la idea de que éstas no se pueden jerarquizar y que no existen diferencias ellas, que justifiquen la concepción de que unas son superiores a otras total o parcialmente".	<p>Grado de convencimiento de la inferioridad de una lengua frente a la otra.</p> <p>Grado de apreciación de la lengua originaria que se utiliza en el entorno en que se desenvuelve</p>	<p>Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo</p>	ORDINAL
				<p>Grado de convicción de que las personas que hablan lengua originaria son diferentes.</p> <p>Grado de percepción de la diferencia de trato hacia personas que hablan lenguas originarias.</p>	<p>Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca</p> <p>Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo</p>	ORDINAL
				<p>Grado de convencimiento de que la lengua castellana es más conveniente que las lenguas originarias.</p> <p>Grado de percepción de la mayor necesidad del dominio de la lengua castellana frente a las lenguas originarias.</p>	<p>Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo</p>	ORDINAL
Administración de recursos humanos	(SERVIR, 2021). "es el sistema ordenado y coherente con el que se guía la gestión de recursos humanos y se refiere al reclutamiento de servidores civiles, remuneraciones, capacitaciones y evaluaciones	Reclutamiento de servidores	(Pshdar Abdalla et al., 2021) "Es el proceso de buscar o seleccionar, y contratar a los candidatos mejor calificados para la organización en una oportunidad laboral. El proceso de reclutamiento incluye los requerimientos del	<p>Nivel de coherencia entre las necesidades del usuario y los requerimientos del puesto.</p> <p>Nivel de coherencia entre el perfil y los requerimientos del puesto.</p> <p>Grado de conocimientos requeridos para el ingreso de servidores.</p>	<p>Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo</p>	ORDINAL

	periódicas que se deben implementar en cada entidad"		puesto, atraer a prospectos al proceso y realizar la selección de candidatos, incorporando al nuevo empleado en la organización".	Nivel de exigencia de valores y adaptabilidad para el ingreso de servidores.		
				Grado de variedad en los postulantes para el puesto de trabajo.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
				Frecuencia de una buena acogida de las convocatorias de personal.	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca	
				Nivel de organización y eficiencia en el desarrollo de los procesos de selección de personal.	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca	ORDINAL
				Nivel de optimización en la asimilación del nuevo personal		
				Capacitación de servidores	(Noe & Kodwani, 2018) "se refiere al esfuerzo planificado por una compañía para facilitar al personal que labora, el aprendizaje de competencias, conocimientos, habilidades y comportamientos relacionadas con el trabajo".	Frecuencia con la que se percibe mejora o incremento de competencias gracias a capacitaciones de la organización.
		Frecuencia con que se dan capacitaciones especializadas	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca			ORDINAL
		Frecuencia de adquisición de habilidades producto de una capacitación.	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca			ORDINAL
		Frecuencia con la que se manifiesta un incremento de la calidad de desempeño laboral.				

			Frecuencia con la que se manifiestan cambios de comportamiento producto de capacitaciones.	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca	ORDINAL
	Evaluación de servidores	(Lidinska & Jablonsky, 2018) "describe 4 áreas principales en el campo de la administración del desempeño: criterio de evaluación, frecuencia de evaluación, peso de criterios, y una propuesta sistemática de clasificación de acuerdo al nivel".	Nivel de periodicidad de las evaluaciones.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
			Nivel de reconocimiento de evaluaciones frecuentes del personal	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
			Nivel de pertinencia de los criterios para la evaluación del personal	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
			Nivel de relevancia de la evaluación del personal	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL
		Nivel de relevancia de los resultados de la evaluación	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL	
		Nivel de consideración de los resultados para planes de mejora.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo	ORDINAL	

ANEXO 03

Instrumento de recolección de datos: **“Enfoque intercultural y gestión del servicio civil de dos direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Huancayo, 2022”**

CUESTIONARIO						
Lugar de nacimiento:		Sexo: VARON <input type="checkbox"/>		MUJER <input type="checkbox"/>		
Instrucciones: Marcar con una X donde corresponda de acuerdo con sus respuestas.						
1. ENFOQUE INTERCULTURAL						
-----ESCALA DE MEDICION POR VARIABLE		1	2	3	4	5
1.1.1. ADAPTACIÓN						
1. Me desenvuelvo con valores morales propios del entorno.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
2. Tengo conocimiento de las normas de convivencia en mi entorno.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
3. Reconozco que tengo deberes como parte de un grupo.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
4. Tengo conciencia del efecto de mis acciones en el entorno.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
5. Hago cambios en mi conducta producto de mi relación con el entorno.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
1.1.2. PERTINENCIA CULTURAL Y SOCIAL						
6. Conozco las características socioculturales del entorno en el que doy servicio.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
7. Acepto y respeto una cultura diferente a la mía.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
8. Demuestro visiblemente mi aprecio hacia la variedad cultural de mi entorno.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
9. Tengo conocimiento del valor de las culturas originarias.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
10. Necesito aprender al menos uno de los idiomas originarios que se habla en mi entorno.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
11. Fomento las actividades relacionadas con la interculturalidad.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
12. Participo en manifestaciones culturales de mi entorno.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
1.1.3. RELEVANCIA DE LAS LENGUAS ORIGINARIAS						
13. Las lenguas originarias y no originarias tienen el mismo valor e importancia.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
14. Debo ser capaz de comunicarme con la población que habla lengua originaria	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	
15. En mi entorno laboral se da un trato equitativo hacia personas que hablan lenguas originarias y aquellas que no.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	

16. Las personas que hablan lenguas originarias merecen la misma calidad de atención y trato.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
17. Saber comunicarse en una lengua originaria es una fortaleza.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO

Sugerencia: _____

2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

-----ESCALA DE MEDICION POR VARIABLE					
	1	2	3	4	5

1.2.1. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

18. Los requerimientos de cada puesto tienen concordancia con las necesidades de aquellos que solicitan el servicio.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
19. La elaboración del perfil se realiza de acuerdo con los requerimientos del puesto.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
20. Se establecen pertinentemente los conocimientos y habilidades requeridos para el reclutamiento de personal.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
21. El proceso de reclutamiento tiene acogida en una amplia variedad de postulantes a una plaza de trabajo.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22. Se realiza una selección óptima de personal tomando en cuenta los requerimientos del puesto.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
23. Las condiciones de asimilación del nuevo personal son óptimas.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

1.2.2. CAPACITACIÓN DE SERVIDORES

24. Los servidores reciben capacitaciones para mejorar e incrementar sus competencias en el área en que se desarrollan.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
25. Las capacitaciones son especializadas.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
26. Se desarrollan nuevas habilidades o se fortalecen debido a la implementación de capacitaciones	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
27. Se percibe un mejor desempeño laboral gracias a las capacitaciones	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
28. Se observan mejoras generales en el comportamiento de los servidores civiles producto de las capacitaciones.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

1.2.3. EVALUACIÓN DE SERVIDORES

29. Las evaluaciones se dan periódicamente.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
30. Se cuenta con criterios claros y pertinentes para la evaluación de servidores públicos.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
31. Se consideran los resultados de la evaluación y se reconoce el mérito de los buenos resultados.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
32. Los resultados de una evaluación sirven para un diagnóstico y plan de mejora.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO

Sugerencia: _____

Validaciones: “Enfoque intercultural y administración de recursos humanos de las direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín, 2022”



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Enfoque Intercultural y Gestión del Servicio Civil de dos direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Huancayo, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Adaptación.								
1	Me desenvuelvo con valores morales propios del entorno.	X		X		X		
2	Tengo conocimiento de las normas de convivencia en mi entorno.	X		X		X		
3	Reconozco que tengo deberes como parte de un grupo.	X		X		X		
4	Tengo conciencia del efecto de mis acciones en el entorno.	X		X		X		
5	Hago cambios en mi conducta producto de mi relación con el entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pertinencia cultural y social								
6	Conozco las características socioculturales del entorno en el que doy servicio.	X		X		X		
7	Acepto y respeto una cultura diferente a la mía.	X		X		X		
8	Demuestro mi aprecio hacia la variedad cultural de mi entorno.	X		X		X		
9	Tengo conocimiento del valor de las culturas originarias.	X		X		X		
10	Manejo uno de los idiomas originarios que se habla en mi entorno.	X		X		X		
11	Fomento las actividades relacionadas con la interculturalidad.	X		X		X		
12	Participo en manifestaciones culturales de mi entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reducción de discriminación lingüística.								
13	Las lenguas originarias y no originarias tienen el mismo valor e importancia.	X		X		X		
14	Las lenguas originarias no son inferiores a la lengua castellana	X		X		X		
15	En mi entorno laboral percibo un trato equitativo hacia personas que hablan lenguas originarias y aquellas que no.	X		X		X		
16	Las personas que hablan lenguas originarias deben recibir la misma atención y trato.	X		X		X		
17	Manejar una lengua originaria es una fortaleza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Reclutamiento de personal.								
18	Los requerimientos de cada puesto tienen concordancia con las necesidades de aquellos que solicitan el servicio.	X		X		X		
19	La elaboración del perfil se realiza de acuerdo con los requerimientos del puesto.	X		X		X		
20	Se establecen claramente los conocimientos y habilidades requeridos para el reclutamiento de personal.	X		X		X		

21	El proceso de reclutamiento tiene acogida en una amplia variedad de postulantes a una plaza de trabajo.	X						X					
22	Se realiza una selección óptima de personal tomando en cuenta los requerimientos del puesto.	X						X					
23	Las condiciones de asimilación del nuevo personal son óptimas.				X								
	DIMENSIÓN 5: Capacitación de los servidores	SI	No										
24	Los servidores reciben capacitaciones para mejorar e incrementar sus competencias en el área en que se desarrollan.	X		X		X		X		X			
25	Las capacitaciones son especializadas.	X		X		X		X		X			
26	Se desarrollan nuevas habilidades o se fortalecen debido a la implementación de capacitaciones	X		X		X		X		X			
27	Se percibe un mejor desempeño laboral gracias a las capacitaciones	X		X		X		X		X			
28	Se observan mejoras generales en el comportamiento de los servidores civiles producto de las capacitaciones.	X		X		X		X		X			
	DIMENSIÓN 6: Evaluación de los servidores	SI	No										
29	Las evaluaciones se dan periódicamente.	X		X		X		X		X			
30	Se cuenta con criterios claros y pertinentes para la evaluación de servidores públicos.	X		X		X		X		X			
31	Se consideran los resultados de la evaluación y se reconoce el mérito de los buenos resultados.	X		X		X		X		X			
32	Los resultados de una evaluación sirven para un diagnóstico y plan de mejora.	X		X		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Páucar Cuadros, Juan Raúl. DNI: 23270072

Especialidad del validador: Administración en educación.

Huancavelica, 20 de mayo del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



Mg: Páucar Cuadros, Juan Raúl
DNI: 23270072



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos PAUCAR CUADROS
Nombres JUAN RAUL
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 23270072

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A.
Rector RAMIRO SALAS BRAVO
Secretario General CARLOS AUGUSTO SOTOMAYOR BERNOS
3Ra Autoridad -

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EN EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIA
Fecha de Expedición 21/03/16
Resolución/Acta 005-2016/M-EPG
Diploma 00002106
Fecha Matrícula Sin información (*****)
Fecha Egreso Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000746700

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/05/2022 21:26:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Enfoque Intercultural y Gestión del Servicio Civil de dos direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Huancayo, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Adaptación.							
1	Me desenvuelvo con valores morales propios del entorno.	x				x		
2	Tengo conocimiento de las normas de convivencia en mi entorno.		x					
3	Reconozco que tengo deberes como parte de un grupo.	x						
4	Tengo conciencia del efecto de mis acciones en el entorno.	x						
5	Hago cambios en mi conducta producto de mi relación con el entorno.		x					
	DIMENSIÓN 2: Pertinencia cultural y social							
6	Conozco las características socioculturales del entorno en el que doy servicio.	x						
7	Acepto y respeto una cultura diferente a la mía.		x					
8	Demuestro mi aprecio hacia la variedad cultural de mi entorno.	x						
9	Tengo conocimiento del valor de las culturas originarias.	x						
10	Manejo uno de los idiomas originarios que se habla en mi entorno.	x						
11	Fomento las actividades relacionadas con la interculturalidad.	x						
12	Participo en manifestaciones culturales de mi entorno.	x						
	DIMENSIÓN 3: Reducción de discriminación lingüística.							
13	Las lenguas originarias y no originarias tienen el mismo valor e importancia.		x					
14	Las lenguas originarias no son inferiores a la lengua castellana	x						
15	En mi entorno laboral percibo un trato equitativo hacia personas que hablan lenguas originarias y aquellas que no.		x					
16	Las personas que hablan lenguas originarias deben recibir la misma atención y trato.		x					
17	Manejar una lengua originaria es una fortaleza.							
	DIMENSIÓN 4: Reclutamiento de personal.							
18	Los requerimientos de cada puesto tienen concordancia con las necesidades de aquellos que solicitan el servicio.		x					
19	La elaboración del perfil se realiza de acuerdo con los requerimientos del puesto.	x						
20	Se establecen claramente los conocimientos y habilidades requeridos para el reclutamiento de personal.	x						

21	El proceso de reclutamiento tiene acogida en una amplia variedad de postulantes a una plaza de trabajo.	X				X			
22	Se realiza una selección óptima de personal tomando en cuenta los requerimientos del puesto.	X				X			
23	Las condiciones de asimilación del nuevo personal son óptimas.	X				X			
24	DIMENSIÓN 5: Capacitación de los servidores Los servidores reciben capacitaciones para mejorar e incrementar sus competencias en el área en que se desarrollan.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
25	Las capacitaciones son especializadas.	X				X			
26	Se desarrollan nuevas habilidades o se fortalecen debido a la implementación de capacitaciones	X				X			
27	Se percibe un mejor desempeño laboral gracias a las capacitaciones	X				X			
28	Se observan mejoras generales en el comportamiento de los servidores civiles producto de las capacitaciones.	X				X			
29	DIMENSIÓN 6: Evaluación de los servidores Las evaluaciones se dan periódicamente.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
30	Se cuenta con criterios claros y pertinentes para la evaluación de servidores públicos.	X				X			
31	Se consideran los resultados de la evaluación y se reconoce el mérito de los buenos resultados.	X				X			
32	Los resultados de una evaluación sirven para un diagnóstico y plan de mejora.	X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pérez Lazo, Jorge. DNI: 23271064

Especialidad del validador: Administración en educación.

Huancavelica, 20 de mayo del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico arrojado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



Mg: Pérez Lazo, Jorge
DNI: 23271064



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ LAZO
Nombres	JORGE GASTON
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23271064

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	04/09/17
Resolución/Acta	0256-2017-UCV
Diploma	052-015024
Fecha Matrícula	02/01/2015
Fecha Egreso	31/08/2016

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000746697

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 23/05/2022 21:21:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Enfoque Intercultural y Gestión del Servicio Civil de dos direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Huancayo, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Adaptación.							
1	Me desenvuelvo con valores morales propios del entorno.	X		X		X		
2	Tengo conocimiento de las normas de convivencia en mi entorno.	X		X		X		
3	Reconozco que tengo deberes como parte de un grupo.	X		X		X		
4	Tengo conciencia del efecto de mis acciones en el entorno.	X		X		X		
5	Hago cambios en mi conducta producto de mi relación con el entorno.		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Pertinencia cultural y social	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Conozco las características socioculturales del entorno en el que doy servicio.	X		X		X		
7	Acepto y respeto una cultura diferente a la mía.	X		X		X		
8	Demuestro mi aprecio hacia la variedad cultural de mi entorno.	X		X		X		
9	Tengo conocimiento del valor de las culturas originarias.	X		X		X		
10	Manejo uno de los idiomas originarios que se habla en mi entorno.	X		X		X		
11	Fomento las actividades relacionadas con la interculturalidad.	X		X		X		
12	Participo en manifestaciones culturales de mi entorno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reducción de discriminación lingüística.	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Las lenguas originarias y no originarias tienen el mismo valor e importancia.				X			
14	Las lenguas originarias no son inferiores a la lengua castellana	X			X	X		
15	En mi entorno laboral percibo un trato equitativo hacia personas que hablan lenguas originarias y aquellas que no.	X			X	X		
16	Las personas que hablan lenguas originarias deben recibir la misma atención y trato.		X		X		X	
17	Manejar una lengua originaria es una fortaleza.	X			X	X		
	DIMENSIÓN 4: Reclutamiento de personal.	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Los requerimientos de cada puesto tienen concordancia con las necesidades de aquellos que solicitan el servicio.	X		X		X		
19	La elaboración del perfil se realiza de acuerdo con los requerimientos del puesto.	X		X		X		
20	Se establecen claramente los conocimientos y habilidades requeridos para el reclutamiento de personal.	X		X		X		



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO CHAUCA**
Nombres **ELSA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **23272515**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **04/09/17**
Resolución/Acta **0256-2017-UCV**
Diploma **052-014994**
Fecha Matrícula **02/01/2015**
Fecha Egreso **31/08/2016**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000746698

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/05/2022 21:24:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

ANEXO 05:

Confiabilidad:

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

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
,783	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50,2000	21,733	,932	,733
P2	50,4000	25,378	,809	,762
P3	50,4000	26,933	,311	,778
P4	50,3000	22,900	,786	,746
P5	50,2000	21,733	,932	,733
P6	50,2000	21,733	,932	,733
P7	50,2000	23,511	,625	,756
P8	50,2000	21,733	,932	,733
P9	50,4000	28,489	-,158	,792

P10	50,5000	28,056	,000	,784
P11	48,8000	27,956	-,026	,792
P12	50,4000	28,489	-,158	,792
P13	50,5000	28,056	,000	,784
P14	50,5000	28,056	,000	,784
P15	48,9000	27,878	-,016	,792
P16	50,5000	28,056	,000	,784
P17	50,5000	28,056	,000	,784
P18	49,5000	27,833	,000	,790
P19	50,2000	29,067	-,239	,801
P20	50,2000	29,067	-,239	,801
P21	49,6000	27,156	,243	,780
P22	50,3000	26,678	,276	,778
P23	50,5000	28,056	,000	,784
P24	49,0000	26,667	,204	,782
P25	48,1000	27,656	,025	,790
P26	50,0000	28,444	-,119	,798
P27	49,0000	24,889	,549	,764
P28	49,1000	28,767	-,177	,800
P29	49,1000	25,878	,364	,774
P30	49,3000	26,011	,434	,772
P31	50,3000	29,567	-,368	,803
P32	49,2000	23,956	,818	,752



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAZÁN TANCHIVA LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Enfoque intercultural y administración de recursos humanos en las direcciones desconcentradas de cultura en Huancavelica y Junín, 2022", cuyo autor es PARI PEREZ NISKAR KAREN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAZÁN TANCHIVA LUIS DNI: 16662187 ORCID 0000-0002-0464-3295	Firmado digitalmente por: LBAZANTA el 04-08-2022 16:34:39

Código documento Trilce: TRI - 0387200