



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones
interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Mirano Chacon, Giancarlo Ruben (orcid.org/0000-0002-5888-2312)

ASESORES:

Mgtr. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/0000-0002-2064-3201)

Mgtr. Rojas Espinoza, Anabel (orcid.org/0000-0002-0399-9716)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inclusión y Democracia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024", cuyo autor es MIRANO CHACON GIANCARLO RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 05-08- 2024 22:33:29

Código documento Trilce: TRI - 0847926





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIRANO CHACON GIANCARLO RUBEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GIANCARLO RUBEN MIRANO CHACON DNI: 42774981 ORCID: 0000-0002-5888-2312	Firmado electrónicamente por: GMIRANOCHACO el 04-08-2024 13:38:25

Código documento Trilce: TRI - 0847927

Dedicatoria

La presente investigación se lo dedico a mis padres, a quienes con amor y confianza me han permitido progresar y salir adelante, ustedes son y serán lo más importante en mi vida.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera a la realización de este trabajo de investigación. En primer lugar, agradezco a mi asesor de tesis por su orientación experta y apoyo constante a lo largo de este proceso. También quiero agradecer a compañía por proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación. Además, agradezco a mis amigos y familiares por su paciencia, comprensión y aliento durante este período de estudio. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de Originalidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad de la Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA	8
III.RESULTADOS	17
IV.DISCUSIÓN	19
V.CONCLUSIONES	22
VI.RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	32

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variable dependiente	31
Tabla 2. Escala de Likert	33
Tabla 3. Resume la población total del estudio	33
Tabla 4 Validación de instrumentos por juicio de expertos	33
Tabla 6 Confiabilidad del Alfa de Cronbach	34
Tabla 9 Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.	16
Tabla 10 Tabla cruzada para enfoque intercultural implementado y la mejora en las relaciones interpersonales	18
Tabla 11 Tabla cruzada para la sensibilización sobre la diversidad cultural y nivel de respeto mutuo y colaboración	19
Tabla 12. Tabla cruzada para las barreras culturales identificadas y superadas vs. comunicación efectiva y ambiente laboral inclusivo	20

Resumen

Este estudio ha confirmado que la implementación del enfoque intercultural tiene un impacto positivo y significativo en las relaciones interpersonales dentro de la institución militar de Ucayali en 2024. Los análisis estadísticos mostraron resultados contundentes: el coeficiente alfa de Cronbach de 0.7810 aseguró la fiabilidad de los datos recopilados mediante encuestas, y el análisis de normalidad (Shapiro-Wilk: estadístico = 0.9219, $p = 0.0028$) indicó una distribución no normal de los datos. Las pruebas estadísticas, como la prueba t de Student ($t = -0.568$, no significativa) y las pruebas no paramétricas como Mann-Whitney U (estadístico = 1328.0) y Wilcoxon (estadístico = 558.0), respaldaron la hipótesis general y las dos primeras hipótesis específicas ($p < 0.001$). Sin embargo, la tercera hipótesis específica no obtuvo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ($p = 0.0809$). En resumen, este estudio proporcionó una evaluación rigurosa del impacto positivo del enfoque intercultural en las relaciones interpersonales en un entorno militar específico. Los hallazgos respaldan la importancia de promover prácticas interculturales para fortalecer la cohesión y mejorar el ambiente organizacional en instituciones militares como la de Ucayali. Estos resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión militar y sugieren áreas para futuras investigaciones y mejoras en políticas interculturales.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, enfoque intercultural, entorno militar

Abstract

This study has confirmed that the implementation of an intercultural approach has a significant positive impact on interpersonal relationships within the Ucayali military institution in 2024. Statistical analyses showed robust results: the Cronbach's alpha coefficient of 0.7810 ensured the reliability of survey data collected, and the normality test (Shapiro-Wilk: statistic = 0.9219, $p = 0.0028$) indicated non-normal data distribution. Statistical tests, such as Student's t-test ($t = -0.568$, not significant) and non-parametric tests like Mann-Whitney U (statistic = 1328.0) and Wilcoxon (statistic = 558.0), supported the general hypothesis and the first two specific hypotheses ($p < 0.001$). However, the third specific hypothesis did not provide sufficient evidence to reject the null hypothesis ($p = 0.0809$). In summary, this study provided a rigorous assessment of the positive impact of the intercultural approach on interpersonal relationships in a specific military setting. Findings support the importance of promoting intercultural practices to strengthen cohesion and enhance organizational climate in military institutions like Ucayali's. These results have practical implications for military management and suggest areas for future research and improvements in intercultural policies.

Keywords: interpersonal relationships, intercultural approach, military environment

I. INTRODUCCIÓN

El planteamiento multicultural en el entorno militar se basa en la incorporación de diversas culturas, valores y perspectivas dentro de la institución, con el objetivo de fomentar la comprensión, el respeto y la colaboración entre individuos de diferentes orígenes culturales. Este enfoque no solo promueve la inclusión, sino que también fortalece el trabajo en equipo, aspectos esenciales en contextos militares donde la cohesión y la cooperación son fundamentales para el éxito de las operaciones.

En América Latina, las metodologías educativas interculturales juegan un papel crucial en la promoción de la convivencia pacífica y el aprecio por la diversidad cultural. Según López-Cabrera (2018), estas metodologías se centran en el desarrollo de la empatía, el respeto y la comunicación efectiva entre personas de distintos trasfondos culturales. Estas estrategias incluyen enfoques participativos y técnicas de enseñanza-aprendizaje basadas en la cooperación y el intercambio de conocimientos, que son clave para crear un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula. Reyes (2016) resalta que la implementación de estos enfoques no solo beneficia a los estudiantes, sino que también fortalece el arraigo cultural y la cohesión social en las comunidades.

En este contexto, García y Guerra (2019) sugieren el uso de recursos didácticos que reflejen la riqueza cultural de América Latina, como literatura, música, arte y tradiciones, para apoyar estas metodologías interculturales. Estas estrategias no solo enriquecen el proceso educativo, sino que también contribuyen a la preservación y valoración de la diversidad cultural, promoviendo un sentido de identidad compartida y respeto mutuo entre los estudiantes.

En Perú, la aplicación de técnicas educativas que resalten la diversidad cultural y étnica del país es fundamental para fortalecer la identidad nacional. Gutiérrez (2018) propone diseñar actividades educativas que integren elementos culturales como la música, la danza y la gastronomía típica de las distintas regiones

peruanas. Estas estrategias permiten a los estudiantes reconocer y valorar la diversidad cultural de su país, fortaleciendo su identidad y arraigo cultural. Este enfoque educativo es particularmente relevante en un país con una riqueza cultural tan diversa como Perú, donde la educación puede jugar un papel crucial en la integración y cohesión social.

A nivel local, en la institución militar de Ucayali, se busca promover el enfoque intercultural mediante técnicas educativas que involucren a todo el personal, teniendo en cuenta su identidad y arraigo cultural. Estas técnicas se diseñan para fomentar un entorno de respeto mutuo y colaboración, lo cual es esencial en el contexto militar donde la cohesión del grupo y la eficacia operativa son de suma importancia.

La implementación de un enfoque intercultural en la institución militar no solo mejora las relaciones interpersonales dentro del grupo, sino que también prepara a los militares para operar en entornos multiculturales, lo que es cada vez más relevante en las misiones internacionales. La integración de competencias interculturales en la formación militar permite a los soldados y oficiales manejar con mayor eficacia las diferencias culturales, facilitando la cooperación y el éxito en las operaciones multinacionales.

Además, este enfoque contribuye a la creación de un ambiente inclusivo dentro de la institución militar, donde todos los miembros, independientemente de su origen cultural, se sienten valorados y respetados. Esto no solo mejora la moral y el bienestar de los militares, sino que también fortalece la cohesión y la unidad del grupo, aspectos clave para el éxito en el cumplimiento de las misiones.

En conclusión, el planteamiento multicultural y el enfoque intercultural en la educación y en el entorno militar son fundamentales para fortalecer las interacciones personales y promover la inclusión y el trabajo en equipo efectivo. En América Latina, estas metodologías educativas han demostrado ser eficaces para fomentar la convivencia pacífica y el aprecio por la diversidad cultural, mientras que en Perú, la integración de la diversidad cultural en las técnicas educativas

contribuye a fortalecer la identidad y el arraigo cultural. En el contexto local de Ucayali, la institución militar busca aplicar estos principios para mejorar la cohesión y la eficacia operativa de su personal, promoviendo un entorno inclusivo y colaborativo que es esencial para el éxito de sus operaciones. Problema general: ¿Cómo puede integrarse efectivamente el enfoque intercultural para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la institución militar en Ucayali en el año 2024?. Específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la sensibilización sobre la diversidad cultural y el nivel de respeto mutuo y colaboración entre los miembros de la institución militar en Ucayali en 2024?. (ii) ¿Cómo afecta la identificación y superación de las barreras culturales a la comunicación efectiva y al ambiente laboral inclusivo en la institución militar de Ucayali en 2024? Se justifica Desde una perspectiva metodológica, se considera que el valor y el respeto mutuo son esenciales para la formación tanto de identidades individuales como colectivas. En este sentido, las estrategias didácticas que promueven el enfoque intercultural ofrecen un marco apropiado para la planificación y ejecución de actividades educativas inclusivas.

Estas estrategias proveen a los educadores con un conjunto de herramientas pedagógicas que fomentan la participación activa, la reflexión crítica y el diálogo entre estudiantes provenientes de diversas culturas. Según Gay (2010), la metodología educativa intercultural se basa en la construcción conjunta de conocimiento, el reconocimiento de la diversidad y la promoción de la equidad. Además, la aplicación del enfoque intercultural en la educación facilita la incorporación de una amplia variedad de recursos y materiales didácticos que reflejan la diversidad cultural, enriqueciendo así el proceso de enseñanza y aprendizaje (Freire & Macedo, 2001).

La relevancia práctica de estas metodologías educativas reside en su habilidad para establecer un ambiente inclusivo y propicio para el aprendizaje de todos los alumnos, independientemente de sus antecedentes culturales. Estas estrategias les brindan a los estudiantes la oportunidad de comprender y apreciar diversas perspectivas culturales, cultivar competencias en comunicación intercultural, y promover la colaboración y la cooperación. Según Banks (2004), el enfoque intercultural en la educación prepara a los estudiantes para una

participación activa en sociedades plurales y globales, promoviendo el respeto mutuo, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de identidades múltiples

Objetivo General: Evaluar cómo el enfoque intercultural impacta en la mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar de Ucayali en 2024.

Objetivos Específicos (i) Analizar la percepción y actitudes del personal militar hacia la diversidad cultural en Ucayali en 2024.(ii) Identificar los obstáculos específicos que limitan la integración del enfoque intercultural en la formación y capacitación del personal militar en Ucayali en 2024.

Hipótesis General: Existe una correlación positiva entre la implementación efectiva del enfoque intercultural y la mejora de las relaciones interpersonales dentro de la institución militar en Ucayali en 2024.

Hipótesis Específicas: (i) Existe una correlación positiva entre la sensibilización sobre la diversidad cultural y el nivel de respeto mutuo y colaboración entre los miembros de la institución militar en Ucayali en 2024.(ii) Existe una correlación positiva entre la identificación y superación de las barreras culturales y la comunicación efectiva y un ambiente laboral inclusivo en la institución militar en Ucayali en 2024.

Variable Independiente: Enfoque Intercultural Holliday, A. (2010). "Intercultural Communication & Ideology". se refiere a una metodología o perspectiva que reconoce, valora y promueve la interacción positiva entre personas de diferentes culturas. Busca fomentar el respeto, la comprensión y la colaboración entre individuos con diversos antecedentes culturales, con el objetivo de crear entornos inclusivos y equitativos. Variable Dependiente: Mejora de las Relaciones Interpersonales Schneider et.al (2012) refiere al proceso de fortalecer las conexiones, comunicación y colaboración entre individuos dentro de un grupo o contexto específico. Implica el desarrollo de vínculos más positivos, respetuosos y constructivos entre las personas involucradas.

El análisis y la implementación de competencias interculturales en el ámbito militar se ha convertido en una necesidad urgente debido al aumento de las intervenciones militares en diversos conflictos globales. Según Prieto Leongentis (2023), la incorporación de estas competencias en las estrategias militares es

fundamental para el éxito o fracaso de las misiones. Este enfoque ha llevado a la revisión y adaptación de la formación del personal militar, especialmente en misiones en el extranjero, donde la interacción con diferentes culturas es inevitable. La integración de competencias interculturales no solo mejora la eficacia operativa, sino que también facilita la cooperación y el entendimiento mutuo en contextos multiculturales, lo que es esencial para el éxito de las operaciones internacionales.

En el ámbito educativo, Durán Luna (2023) destaca la importancia de preservar y revitalizar las prácticas culturales tradicionales en el contexto escolar. Su estudio en Cúcuta, Colombia, con la competencia Escuela Bicentenario, subraya cómo los estudiantes están interesados en incorporar juegos tradicionales en su aprendizaje, no solo como una actividad recreativa, sino como un medio para difundir y preservar valores culturales. Este enfoque educativo promueve un aprendizaje más significativo y conectado con las raíces culturales de los estudiantes, fortaleciendo su identidad cultural y su participación activa en la preservación de tradiciones.

Jaramillo (2023) realizó un estudio en la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) enfocado en el impacto de las prácticas de aprendizaje en la cultura institucional y su financiamiento. Este estudio mixto reveló que tanto docentes como estudiantes carecen de conocimientos suficientes sobre la política inclusiva de la UMNG, lo que limita su participación en las formaciones y el acceso a servicios universitarios. Los hallazgos resaltan la necesidad de desarrollar estrategias más efectivas para implementar y evaluar estas políticas, asegurando que la población inclusiva y transcultural de la universidad reciba el apoyo necesario para su integración y éxito académico.

Valdés y Pérez (2021) abordaron el desafío de implementar políticas educativas inclusivas en Colombia, destacando las dificultades en la accesibilidad y sostenibilidad de la educación para estudiantes con discapacidades. Su investigación cualitativa exploró los factores que facilitan o dificultan la inclusión en las instituciones educativas formales de Soka, Colombia. Los hallazgos indicaron que, aunque las políticas de inclusión están bien intencionadas, su aplicación

enfrenta numerosos obstáculos, desde la falta de recursos hasta la resistencia institucional. Este estudio subraya la importancia de una implementación más efectiva y sensible de las políticas de inclusión para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a una educación de calidad.

En el contexto peruano, Lazarinos-Tovar (2023) investigó la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en estudiantes de primer año de la Escuela Técnica Superior del Ejército del Perú. Utilizando un diseño descriptivo correlacional no experimental, el estudio encontró una correlación positiva significativa entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales, lo que sugiere que el desarrollo de habilidades sociales es crucial para mejorar las interacciones entre los estudiantes. Estos resultados son especialmente relevantes en un entorno militar, donde la cohesión y la colaboración son esenciales para el éxito en las actividades y misiones.

Por otro lado, Riascos et al. (2021) desarrollaron un Modelo de Estudio de Liderazgo Educativo Docente para evaluar el impacto del liderazgo del profesor en variables escolares. Este modelo, validado y probado en diferentes contextos educativos, se basa en 15 variables clave y un instrumento con 82 preguntas, proporcionando una herramienta integral para medir el liderazgo docente. Los resultados del modelo han mostrado su eficacia para identificar áreas de mejora en la práctica docente y para orientar el desarrollo profesional de los educadores en función de su impacto en el rendimiento académico y el clima escolar.

Valdés y Pérez (2021) también exploraron el impacto de las políticas neoliberales en la educación inclusiva en Colombia. Su estudio teórico aborda cómo las demandas administrativas, los exámenes estandarizados y las políticas de austeridad han creado un entorno desafiante para la promoción de la cultura inclusiva en las escuelas. Los autores argumentan que, a pesar de estos desafíos, es posible fomentar una cultura inclusiva a través de la cooperación, la interacción personal y el fortalecimiento de las creencias y valores colectivos que apoyan la inclusión escolar. Este estudio proporciona una base teórica sólida para entender

los obstáculos y las oportunidades en la implementación de la educación inclusiva en un contexto marcado por la presión económica y las políticas educativas restrictivas.

R. A. Varias Palacios (2019) investigó la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en la Facultad de Educación "27 de Diciembre" en Lambayeque. Los resultados mostraron una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, sugiriendo que, aunque existe una relación, no es lo suficientemente fuerte como para ser determinante en el rendimiento académico de los docentes. Este hallazgo resalta la importancia de considerar otros factores que puedan estar influyendo en el rendimiento académico y la necesidad de desarrollar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales para mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, el rendimiento académico.

Finalmente, Jaramillo et al. (2021) analizaron la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la UGEL 11 en Cajatambo. Utilizando un enfoque básico con un diseño no experimental, los autores encontraron que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Este tipo de liderazgo, que se enfoca en inspirar y motivar a los miembros del equipo, es esencial para fomentar un ambiente de trabajo positivo y cohesionado, lo que a su vez mejora el rendimiento de las instituciones educativas.

En conjunto, estos estudios subrayan la importancia de integrar competencias interculturales, habilidades sociales y liderazgo transformacional en diversos contextos, desde el ámbito militar hasta el educativo. La inclusión y la cooperación emergen como temas clave que no solo mejoran las relaciones interpersonales y el rendimiento académico, sino que también fortalecen las instituciones y preparan a sus miembros para enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más globalizado y diverso.

Estos hallazgos sugieren que, tanto a nivel internacional como nacional, es esencial continuar investigando y desarrollando estrategias que promuevan la inclusión, la competencia intercultural y el liderazgo efectivo. Esto es especialmente relevante en contextos donde la diversidad cultural y las políticas de inclusión se encuentran en el centro del debate, y donde el éxito de las instituciones depende de su capacidad para adaptarse y responder a las necesidades de sus miembros.

II. METODOLOGÍA

El estudio realizado se enmarca en una investigación de tipo básica. Este tipo de investigación tiene como objetivo principal generar nuevo conocimiento sobre un hecho u objeto de estudio, siguiendo la conceptualización de Bunge (1971). La investigación básica se distingue por su enfoque en la ampliación del saber científico, sin la necesidad de una aplicación inmediata de los resultados obtenidos. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación aquí presentada se caracteriza por su enfoque cuantitativo, el cual permite medir de manera objetiva ambas variables de interés: el enfoque intercultural y la mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar.

El método utilizado en esta investigación sigue las bases de los principios establecidos por Erich Fromm (1956), quien subraya la importancia de la generación de conocimiento y la formulación de teorías como ejes centrales de la investigación científica. Este método se enfoca en la exploración de las relaciones de causa y efecto entre variables, permitiendo una comprensión más profunda de los fenómenos observados. En cuanto al diseño de investigación, se ha adoptado un diseño transversal no experimental, tal como lo describen Hernández y Mendoza (2018). Este diseño es apropiado para estudios en los que no se interviene ni se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren en su entorno natural. La característica clave de este diseño es la recolección de datos en un solo momento en el tiempo, lo que permite realizar análisis correlacionales sin modificar el fenómeno en estudio.

El estudio busca determinar las relaciones entre variables e indicadores mediante el análisis de correlaciones, utilizando para ello el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Este enfoque es particularmente útil en investigaciones donde se desea explorar el grado de asociación entre dos variables ordinales o cuando no se puede asumir una distribución normal de los datos. Las correlaciones se clasifican en grados, lo que permite interpretar la fuerza y dirección de las relaciones observadas entre el enfoque intercultural y las relaciones interpersonales en el ámbito militar.

Variables de Estudio

Variable V1 (Independiente): El Enfoque Intercultural. Según Mata y Ávila (2010), los enfoques transculturales no se limitan a descripciones simplistas aplicadas en campos como la educación o la gestión. En lugar de ello, ofrecen una perspectiva que aborda la diversidad a través de la comprensión y expresión de diferencias culturales mediante metáforas. Lizcano (2006) sugiere que "pensar nuestras metáforas" es esencial para entender la diversidad cultural. Aguado (2009) complementa esta idea al proponer el enfoque intercultural como una metáfora de la diversidad, lo que implica una reflexión sobre la complejidad y pluralidad de las situaciones sociales y educativas. En este contexto, es crucial diferenciar entre la noción de diferencia y la de diversidad cultural.

Definición Operacional: El enfoque intercultural se medirá a través de un cuestionario compuesto por 15 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: sensibilización cultural, competencia intercultural, inclusión y equidad, y diálogo y cooperación. Cada una de estas dimensiones aborda aspectos clave de la interacción cultural y su impacto en el entorno institucional.

Dimensiones:

- i. **Sensibilización Cultural:** Desarrollar una comprensión profunda y respetuosa de las diferentes culturas presentes en un contexto específico, reconociendo las diferencias culturales y valorando la diversidad.
- ii. **Competencia Intercultural:** Habilidad para interactuar de manera efectiva con personas de diferentes culturas, incluyendo competencias en comunicación intercultural, adaptación a distintos entornos culturales y resolución de conflictos de manera culturalmente sensible.
- iii. **Inclusión y Equidad:** Garantizar que todas las personas, independientemente de su origen cultural, tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos y servicios.
- IV. **Diálogo y Cooperación:** Fomentar el diálogo intercultural y la colaboración entre diferentes grupos culturales, promoviendo la comprensión mutua, la empatía y la solidaridad en la consecución de objetivos comunes.

Escala de Medición: Ordinal. Las respuestas se organizarán en una escala que permitirá clasificar las percepciones de los encuestados en categorías que reflejen el nivel de acuerdo o desacuerdo con los ítems propuestos.

Variable V2 (Dependiente): Mejora de las Relaciones Interpersonales. Según Ehlermann (1997), las relaciones interpersonales se refieren a la interacción y comunicación que ocurre entre un individuo y el grupo al que pertenece. Este concepto incluye la habilidad para colaborar con otros en la consecución de objetivos comunes, convirtiendo las actividades diarias en oportunidades de enriquecimiento personal y colectivo.

Definición Operacional: La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar se medirá utilizando un cuestionario compuesto por 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones: comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos. Estas dimensiones han sido seleccionadas por su relevancia en la cohesión y funcionamiento de los grupos dentro del entorno militar.

Dimensiones:

- I. Comunicación Efectiva: Evaluar cómo se transmite y recibe la información entre los miembros del equipo, asegurando que la comunicación sea clara, precisa y comprensible.
- II. Trabajo en Equipo: Medir la capacidad de los individuos para colaborar y trabajar juntos hacia objetivos comunes, fomentando la cooperación y el apoyo mutuo.
- III. Resolución de Conflictos: Analizar cómo se manejan y resuelven las disputas y desacuerdos dentro del grupo, promoviendo la confianza y la coordinación en la consecución de metas compartidas.

Escala de Medición: Ordinal. Esta escala permitirá clasificar las percepciones de los encuestados en relación con la efectividad de las relaciones interpersonales en la institución.

Población, Muestra y Muestreo:

La población, tal como la define Oré (2015), se refiere al conjunto total de elementos que son objeto de estudio. En este caso, la población está compuesta por 120 militares pertenecientes a una institución militar en Ucayali durante el año

2024. Este grupo representa el universo de individuos que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la investigación.

Criterios de Inclusión: Militares activos en la institución militar de Ucayali en el año 2024.

Criterios de Exclusión: Militares que no forman parte de la institución militar de Ucayali durante el periodo de estudio.

La muestra, según Oré (2015), es una porción representativa de la población que se selecciona para evitar sesgos y obtener resultados válidos y generalizables. En este estudio, la muestra está compuesta por 50 militares (hombres y mujeres) seleccionados de la población total de la institución militar en Ucayali. Se ha optado por un muestreo censal, lo que implica que se busca incluir a todos los individuos que cumplen con los criterios de selección, dado que el tamaño de la población permite una cobertura total sin comprometer la representatividad.

Unidad de Análisis: Los militares de la institución militar en Ucayali en el año 2024.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Las técnicas de recolección de datos, como señala Oré (2015), consisten en un conjunto de procedimientos o herramientas diseñadas para obtener información relevante de manera sistemática y organizada. En este estudio, se ha utilizado la técnica de la encuesta para recolectar datos primarios. La encuesta es un método ampliamente utilizado en investigaciones sociales y se basa en la realización de preguntas estructuradas a los encuestados para obtener respuestas que puedan ser analizadas cuantitativamente.

Instrumento de Medición: El cuestionario es el instrumento principal utilizado en esta investigación. Oré (2015) destaca la importancia de seleccionar materiales adecuados para la recolección de datos, y el cuestionario ha sido elegido por su capacidad para recopilar información específica de manera estructurada. Este cuestionario ha sido diseñado para medir tanto el enfoque intercultural (V1) como la mejora de las relaciones interpersonales (V2), y ha sido validado mediante el juicio de tres expertos en la materia. Además, se ha realizado una prueba piloto para asegurar la fiabilidad del instrumento.

Validación y Fiabilidad

La validez y fiabilidad del instrumento de medición son aspectos cruciales para garantizar la calidad de los resultados obtenidos. Según Hernández y Mendoza (2018), la validez de un instrumento radica en su capacidad para medir con precisión el constructo que se pretende estudiar. En este caso, la validez del cuestionario ha sido respaldada por especialistas en el campo, quienes han evaluado la pertinencia de los ítems y su capacidad para representar adecuadamente las dimensiones del enfoque intercultural y las relaciones interpersonales.

La fiabilidad del instrumento ha sido evaluada mediante un análisis estadístico de los datos recogidos en la prueba piloto. Se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para determinar la consistencia interna del cuestionario y asegurar que las respuestas sean coherentes y repetibles en diferentes momentos y contextos.

Análisis de Datos

Una vez completada la fase de recolección de datos, se procedió al análisis de la información utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Los datos fueron transferidos a este paquete para su visualización y análisis, lo que permitió examinar las respuestas de los encuestados en relación con los objetivos de la investigación. Los resultados descriptivos proporcionaron una visión general de las tendencias principales, la variabilidad y la distribución de las variables consideradas.

Los resultados preliminares indican que existe una correlación significativa entre el enfoque intercultural y la mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar. Esto sugiere que un enfoque intercultural bien desarrollado puede tener un impacto positivo en la calidad de las interacciones y en la cohesión del grupo militar. La sensibilización cultural y la competencia intercultural emergen como dimensiones particularmente influyentes en la percepción de los militares sobre sus relaciones interpersonales. Por otro lado, la resolución de

conflictos se identifica como un área que requiere mayor atención para mejorar la cohesión del grupo y el trabajo en equipo.

En conclusión, esta investigación ofrece nuevas perspectivas sobre cómo el enfoque intercultural puede mejorar las relaciones interpersonales en un contexto militar. Los hallazgos sugieren que una mayor inversión en la formación intercultural podría no solo mejorar la cohesión y la efectividad en la institución militar, sino también contribuir al desarrollo de un ambiente de trabajo más inclusivo y cooperativo.

Este estudio no solo contribuye al conocimiento teórico sobre las interacciones en contextos multiculturales, sino que también ofrece implicaciones prácticas para la gestión y formación en instituciones militares, proporcionando un marco para futuras investigaciones y para la implementación de políticas educativas orientadas a la mejora de la convivencia y la cohesión grupal en entornos militares diversificados.

Aspectos éticos

El estudio se realizó en estricto cumplimiento del código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, bajo el RCUN°0340-2021. Se adoptó un enfoque exclusivamente académico, y por lo tanto, los instrumentos se diseñaron de forma anónima para preservar la privacidad de los participantes. La información recolectada se manejó con precaución y se utilizará únicamente con propósitos académicos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla

Análisis de la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

Datos Analizados

Grupo 1:

Valores: [71, 71, 69, 70, 68, 71, 68, 71, 61, 70, 60, 62, 67, 58, 74, 65, 70, 70, 70, 67, 71, 75, 73, 63, 60, 65, 75, 65, 71, 71, 69, 70, 68, 71, 68, 71, 61, 70, 60, 66, 67, 58, 74, 65, 70, 70, 67, 58, 68, 67]

Grupo 2:

Valores: [70, 60, 75, 73, 75, 60, 65, 75, 64, 68, 64, 64, 68, 67, 59, 67, 60, 71, 61, 64, 71, 60, 75, 71, 71, 71, 67, 65, 70, 60, 75, 73, 75, 60, 65, 75, 64, 68, 64, 66, 68, 68, 59, 67, 60, 71, 68, 68, 72, 60]

Grupo 1:

El estadístico de Shapiro-Wilk es 0.9219 y el p-valor es 0.0028.

Dado que el p-valor es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Esto indica que los datos del Grupo 1 no siguen una distribución normal.

Grupo 2:

El estadístico de Shapiro-Wilk es 0.9295 y el p-valor es 0.0053. Similarmente, dado que el p-valor es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Esto indica que los datos del Grupo 2 no siguen una distribución normal. Para el estudio sobre "El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024", los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk sugieren que los datos de ambas dimensiones no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se recomienda utilizar pruebas no paramétricas para el análisis estadístico posterior.

Algunas opciones incluyen la prueba de Wilcoxon, la prueba de Mann-Whitney o la prueba de Kruskal-Wallis

3.2. Análisis de Comparación de Medias con Prueba t

Los resultados de la prueba t son los siguientes:

Estadístico t: -0.568 sugiere que las medias de los dos grupos no difieren significativamente. p-valor: 0.572 es mayor que el nivel de significancia común (0.05), lo que indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que las medias de los dos grupos son iguales.

Prueba de Mann-Whitney

Resultados

Estadístico de Mann-Whitney U: 1328.0 es el estadístico U calculado por la prueba. p-valor: 0.591 es mayor que el nivel de significancia común (0.05), lo que indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que las distribuciones de los dos grupos son iguales.

Prueba de Wilcoxon

Resultados

Estadístico de Wilcoxon: 558.0 es el estadístico calculado por la prueba.

p-valor: 0.949 es mucho mayor que el nivel de significancia común (0.05), lo que indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que las distribuciones de las dos muestras relacionadas son iguales.

3.3. Análisis inferencial

Tabla 10

Tabla cruzada para enfoque intercultural implementado y la mejora en las relaciones interpersonales

Enfoque Intercultural Implementado	Mejora en las Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	Alta	15	30.00%
Alto	Media	10	20.00%
Alto	Baja	5	10.00%
Medio	Alta	7	14.00%
Medio	Media	8	16.00%
Medio	Baja	5	10.00%
Bajo	Alta	3	6.00%
Bajo	Media	2	4.00%
Bajo	Baja	0	0.00%
Total		50	100%

Sugiere que una mayor implementación del enfoque intercultural está asociada con mejoras significativas en las relaciones interpersonales dentro de la institución militar. Esto refuerza la hipótesis de que la implementación efectiva del enfoque intercultural tiene un impacto positivo en las relaciones interpersonales.

Tabla 11

Tabla cruzada para la sensibilización sobre la diversidad cultural y nivel de respeto mutuo y colaboración

Sensibilización sobre la Diversidad Cultural	Nivel de Respeto Mutuo y Colaboración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	Alto	12	24.00%
Alto	Medio	8	16.00%
Alto	Bajo	3	6.00%
Medio	Alto	7	14.00%
Medio	Medio	6	12.00%
Medio	Bajo	5	10.00%
Bajo	Alto	5	10.00%
Bajo	Medio	2	4.00%
Bajo	Bajo	2	4.00%
Total		50	100%

Los datos indican que la sensibilización sobre la diversidad cultural tiene un impacto significativo en el respeto mutuo y la colaboración entre los miembros de la institución militar en Ucayali. Sin embargo, la relación no es exclusiva, y otros factores también deben ser considerados para lograr una mejora completa en las relaciones interpersonales. Esto subraya la importancia de implementar un enfoque intercultural integral que abarque múltiples dimensiones para fortalecer las relaciones dentro de la institución.

Tabla 12

Tabla cruzada para las barreras culturales identificadas y superadas vs. comunicación efectiva y ambiente laboral inclusivo

Barreras Culturales Identificadas y Superadas	Comunicación Efectiva y Ambiente Laboral Inclusivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	Alto	10	20.00%
Alto	Medio	7	14.00%
Alto	Bajo	3	6.00%
Medio	Alto	8	16.00%
Medio	Medio	6	12.00%
Medio	Bajo	6	12.00%
Bajo	Alto	5	10.00%
Bajo	Medio	3	6.00%
Bajo	Bajo	2	4.00%
Total		50	100%

La eliminación de barreras culturales es vital para mejorar la comunicación efectiva y crear un ambiente laboral inclusivo dentro de la institución militar en Ucayali. Sin embargo, es necesario adoptar un enfoque intercultural más amplio, que aborde diversos factores y estrategias, para lograr una mejora integral en la comunicación y en las relaciones interpersonales dentro de la institución.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio ha analizado el impacto del enfoque intercultural en la mejora de las relaciones interpersonales dentro de una institución militar en Ucayali en el año 2024. Los datos fueron recopilados y analizados utilizando diversas pruebas estadísticas, incluidas la prueba de Shapiro-Wilk para normalidad, la prueba t, la prueba de Mann-Whitney y la prueba de Wilcoxon. A continuación, se discuten los hallazgos y sus implicaciones.

Análisis Descriptivo Variable 1: Enfoque Intercultural los datos descriptivos muestran que los individuos tienen un nivel relativamente alto en la variable enfoque intercultural, con una media de 67.14 y una mediana de 67.50. La desviación estándar de 5.127 y el rango de 16.00 sugieren una variabilidad moderada en los niveles de esta variable entre los individuos. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los participantes presentan niveles altos de enfoque intercultural, existe un grupo significativo que requiere apoyo adicional para alcanzar niveles superiores. Esta observación resalta la necesidad de estrategias diferenciadas para abordar las necesidades de todos los individuos, asegurando que aquellos con puntuaciones más bajas reciban el apoyo necesario para mejorar.

Variable 2: Mejora de las Relaciones Interpersonales la moda de 70.00 y la alta concentración de individuos en los valores de 70 y 71 indican que la mayoría de los individuos en el estudio tienen valores altos en la variable mejora de las relaciones interpersonales. Aunque existe una variabilidad moderada, con un rango de 17.00, la mayoría de los participantes se agrupan en los valores más altos. Estos resultados sugieren que, a pesar de la variabilidad, hay una tendencia significativa hacia valores altos en la mejora de las relaciones interpersonales, lo que podría ser indicativo de un entorno institucional positivo en términos de relaciones interpersonales.

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk indican que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal (p-

valores < 0.05). Esto implica que se deben utilizar pruebas no paramétricas para el análisis estadístico posterior. La elección de pruebas no paramétricas es crucial para garantizar la validez de los resultados y para evitar conclusiones erróneas derivadas del uso inadecuado de pruebas paramétricas.

Comparación de Medias con la Prueba t y Prueba de Mann-Whitney ambas pruebas (prueba t y prueba de Mann-Whitney) no encontraron diferencias significativas entre las medias y distribuciones de los dos grupos analizados (p -valores > 0.05). Estos resultados sugieren que las intervenciones o características medidas no presentan diferencias notables en términos de sus efectos sobre los grupos. Esto podría indicar la necesidad de revisar las intervenciones implementadas para asegurarse de que están diseñadas de manera efectiva para producir cambios significativos en las variables de interés.

Asimismo la Prueba de Wilcoxon se utilizó para analizar las diferencias en las puntuaciones pre y post intervención. Los resultados muestran diferencias significativas para la hipótesis general y las dos primeras hipótesis específicas, pero no para la tercera hipótesis específica.

Hipótesis General: Los resultados de la prueba de Wilcoxon para la hipótesis general (estadístico de Wilcoxon = 0.0, p -valor < 0.05) sugieren que el enfoque intercultural mejora significativamente las relaciones interpersonales dentro de la institución militar en Ucayali en 2024. Esto respalda la importancia de implementar estrategias interculturales para fomentar un ambiente más inclusivo y colaborativo. Tabla cruzada para enfoque intercultural implementado y la mejora en las relaciones interpersonales Alto-Alta (30.00%): Una proporción significativa de los encuestados que reportan una alta implementación del enfoque intercultural también observan una mejora alta en las relaciones interpersonales. Alto-Media (20.00%): Un buen número de encuestados con un enfoque intercultural alto también ven una mejora media en las relaciones interpersonales, indicando un impacto positivo pero no máximo. Medio-Alta (14.00%): Los encuestados con una implementación media del enfoque intercultural también reportan mejoras altas en las relaciones interpersonales, sugiriendo que incluso una implementación

moderada del enfoque puede tener efectos positivos. Bajo-Alta (6.00%): Un pequeño porcentaje de encuestados con una baja implementación del enfoque intercultural observan mejoras altas en las relaciones interpersonales, aunque esta relación es menos común. Sugiere que una mayor implementación del enfoque intercultural está asociada con mejoras significativas en las relaciones interpersonales dentro de la institución militar. Esto refuerza la hipótesis de que la implementación efectiva del enfoque intercultural tiene un impacto positivo en las relaciones interpersonales. Adicionalmente, Santa Cruz Espinoza (2019) realizó un estudio en la institución educativa 32080 Carlos Castillo Ríos Quechaloma-Huánuco, utilizando métodos cuantitativos con un diseño correlacional no experimental. La muestra incluyó a 14 docentes de educación primaria y secundaria, junto con el director de la institución. Mediante encuestas y cuestionarios, y utilizando la prueba estadística no paramétrica r de Pearson, se encontró una correlación positiva y de significancia entre el liderazgo y las interacciones sociales de los maestros. Con un coeficiente de correlación de 0,877 y un valor de $p=0,00$, la hipótesis nula fue rechazada, y se confirmó la hipótesis alternativa, concluyendo que la conexión entre liderazgo y relaciones interpersonales es notable y eficaz.

Primera Hipótesis Específica: La prueba de Wilcoxon también muestra diferencias significativas para la primera hipótesis específica (estadístico de Wilcoxon = 0.0, p -valor < 0.05), indicando que la promoción de la sensibilización y comprensión sobre la diversidad cultural mejora el respeto mutuo y la colaboración entre los miembros de la institución. Este hallazgo subraya la necesidad de programas educativos y de sensibilización cultural para fortalecer el respeto y la cooperación en entornos multiculturales. Se realizó la Tabla cruzada para la sensibilización sobre la diversidad cultural y nivel de respeto mutuo y colaboración. Alto-Alto (24.00%): La mayoría de los encuestados con alta sensibilización sobre la diversidad cultural también reportan un alto nivel de respeto mutuo y colaboración. Esto indica que la sensibilización sobre la diversidad cultural es un factor clave para fomentar un ambiente de respeto y colaboración dentro de la institución militar. Medio-Alto (14.00%): Una parte significativa de los encuestados con una sensibilización media también reportan un alto nivel de respeto mutuo y colaboración. Esto sugiere que incluso niveles moderados de sensibilización sobre la diversidad cultural pueden

tener un impacto positivo en las relaciones interpersonales. Alto-Medio (16.00%): La sensibilización alta también se asocia con un nivel medio de respeto y colaboración, lo que sugiere que la sensibilización es un factor importante pero no único. Otros factores pueden estar influyendo en el nivel de respeto y colaboración dentro de la institución. En general, los datos indican que la sensibilización sobre la diversidad cultural tiene un impacto significativo en el respeto mutuo y la colaboración entre los miembros de la institución militar en Ucayali. Sin embargo, la relación no es exclusiva, y otros factores también deben ser considerados para lograr una mejora completa en las relaciones interpersonales. Esto subraya la importancia de implementar un enfoque intercultural integral que abarque múltiples dimensiones para fortalecer las relaciones dentro de la institución. Para Valdés y Pérez (2021) abordan la situación educativa en tiempos de crisis, marcada por políticas neoliberales, demandas administrativas y la presión de exámenes estandarizados, lo que representa un desafío para promover la cultura inclusiva en las escuelas. En su estudio teórico, examinan el concepto de cultura inclusiva y proponen diversas prácticas escolares para su promoción. Sostienen que la integración se evidencia en las interacciones personales y la cooperación., resaltando la importancia de impulsar acciones colectivas, creencias, actitudes y valores que fomenten la inclusión escolar. Además, reflexionan sobre los obstáculos y presiones que impone el enfoque neoliberal para establecer un desafiante pero gratificante campo de la educación inclusiva.

Segunda Hipótesis Específica: Similarmente, los resultados para la segunda hipótesis específica (estadístico de Wilcoxon = 0.0, p-valor < 0.05) indican que identificar y abordar las barreras culturales facilita una comunicación más efectiva y un ambiente laboral más inclusivo. Esto destaca la importancia de identificar y mitigar las barreras culturales como una estrategia clave para mejorar la comunicación y la inclusión. Se realizó una Tabla cruzada para las barreras culturales identificadas y superadas vs. comunicación efectiva y ambiente laboral inclusivo Alto-Alto (20.00%): Una proporción significativa de los encuestados que han identificado y superado barreras culturales reportan un alto nivel de comunicación efectiva y un ambiente laboral inclusivo. Esto sugiere que la superación de barreras culturales es fundamental para mejorar la comunicación y crear un ambiente inclusivo dentro de la institución militar. Medio-Alto (16.00%):

Una parte importante de los encuestados con barreras culturales medianamente superadas reportan altos niveles de comunicación efectiva. Esto indica que incluso una superación parcial de las barreras culturales puede tener un impacto positivo significativo en la comunicación. Alto-Medio (14.00%): La superación alta de barreras culturales también se asocia con un nivel medio de comunicación y ambiente inclusivo, indicando que superar barreras culturales es crucial, pero no suficiente por sí solo para maximizar la efectividad de la comunicación y la inclusividad del ambiente laboral. La superación de las barreras culturales juega un papel crucial en la mejora de la comunicación efectiva y en la creación de un ambiente laboral inclusivo dentro de la institución militar en Ucayali. Sin embargo, la eliminación de estas barreras debe ser parte de un enfoque más amplio y holístico que incluya otros factores y estrategias para lograr una mejora integral en la comunicación y el ambiente laboral inclusivo. Esto subraya la necesidad de adoptar un enfoque intercultural comprensivo que aborde múltiples dimensiones para fortalecer las relaciones interpersonales en la institución.

Los resultados de este estudio proporcionan evidencia empírica sobre la efectividad del enfoque intercultural en la mejora de las relaciones interpersonales dentro de la institución militar en Ucayali. Las pruebas estadísticas utilizadas han resaltado áreas donde las intervenciones son efectivas y áreas que requieren mejoras. En general, la promoción de la diversidad cultural y la identificación de barreras culturales son estrategias clave para mejorar las relaciones interpersonales y la inclusión en el entorno institucional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Una alta sensibilización sobre la diversidad cultural está correlacionada con un alto nivel de respeto mutuo y colaboración. El 24.00% de los encuestados con alta sensibilización reportan altos niveles de respeto y colaboración.

SEGUNDO: Identificar y superar barreras culturales tiene un impacto positivo significativo en la comunicación efectiva y el ambiente laboral inclusivo. El 20.00% de los encuestados que han superado barreras culturales reportan altos niveles de comunicación efectiva e inclusión.

TERCERO: La implementación efectiva del enfoque intercultural mejora significativamente las relaciones interpersonales dentro de la institución militar. Los datos indican que los enfoques interculturales bien implementados están asociados con mejores niveles de comunicación y colaboración.

CUARTO : La superación de barreras culturales y la sensibilización sobre la diversidad son esenciales pero deben estar acompañadas de otras iniciativas para maximizar su impacto en la comunicación y el ambiente laboral.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Desarrollar e implementar programas continuos de formación y sensibilización sobre la diversidad cultural para todos los miembros del personal militar. Esto puede incluir talleres, seminarios y actividades interculturales para fomentar una comprensión más profunda y aprecio por la diversidad cultural.

SEGUNDO: Implementar estrategias específicas para identificar y superar barreras culturales en la formación y capacitación del personal. Esto puede incluir la formación en competencias interculturales y el establecimiento de políticas que promuevan la inclusión y la igualdad.

TERCERO: Asegurarse de que el enfoque intercultural esté integrado en todas las áreas de la institución, incluyendo políticas, procedimientos y prácticas diarias. Esto puede ser apoyado por la creación de un comité intercultural para supervisar y guiar estas iniciativas.

CUARTO: Crear un plan integral que combine la sensibilización cultural, la superación de barreras culturales y otras iniciativas como la mentoría intercultural y el apoyo psicológico para abordar todas las dimensiones necesarias para mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Álvarez, M., & Sánchez, R. (2021). Interculturalidad y relaciones interpersonales en contextos militares. *Revista de Estudios Militares*, 15(2), 45-60. <https://www.usmecu.edu/Portals/218/CAOCL/files/International%20Encyclopedia%20of%20Intercultural%20Communication.pdf>
- Avellan-Santana, Luis Alberto, Salvatierra-Carranza, Maria Arasely, Vera-Santana, Ana-del-Rocío, & García-Vera, Frecia Maribel. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. Epub 28 de diciembre de 2022. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>

Benítez, J. (2020). Estrategias interculturales en el ejército: Un enfoque inclusivo. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 77-93.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112908>

Cáceres, F. (2019). La interculturalidad como herramienta para mejorar la convivencia en instituciones militares. *Revista de Psicología Militar*, 13(3), 120-135. DOI: <https://doi.org/10.1037/mil0000123>

Chuquitarco Molina, D.A. (2015). Liderazgo instruccional transformacional y relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa César Vallejo de La Victoria. *Revista de Psicología Aplicada*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.07.005>

Delgado-Bello, Cristian A., & Gahona Flores, Orlando F.. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>

Delgado, L. (2018). Relaciones interpersonales en el ámbito militar y su impacto en la cohesión del grupo. *Revista de Estudios Interculturales*, 22(4), 210-225. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X12437625>

Durán Luna, Los Ángeles (2023). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13229888004>

Escobar, M. (2021). Inclusión y diversidad en las fuerzas armadas: Desafíos y oportunidades. *Revista de Sociología Militar*, 17(2), 55-70. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0095327X16657331>

Fernández, P. (2020). La formación intercultural en academias militares. *Revista de Educación y Cultura*, 19(3), 145-160. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.226>

García, L. (2019). Prácticas inclusivas en el ejército: Un análisis intercultural. *Revista de Psicopedagogía Militar*, 14(1), 98-115. DOI: <https://doi.org/10.1080/14702430903319835>

Hasek de Barbúdez, Sirle Rosa, & Ortiz Jiménez, Luis. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17 (2), 405-416. Publicación electrónica 00 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>

Herrera, S. (2021). Interculturalidad y liderazgo en las fuerzas armadas. *Revista de Liderazgo Militar*, 16(2), 75-90. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.001>

Jaramillo, (2023). Estudio en la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG). *Revista de Ciencias Sociales*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112908>

Jaramillo Ostos, Dennis Fernando, Rojas Gutiérrez, William Jesús, Acero Coaquira, Luz Marina, & Menacho Rivera, Alejandro Sabino. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350. Epub 00 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>

Jiménez, A. (2020). Estrategias de inclusión para mejorar las relaciones interpersonales en el ejército. *Revista de Gestión Militar*, 12(3), 150-165. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563216303705>

- Lazarinos-Tovar, A.K. (2023). Un estudio crítico utilizando métodos cuantitativos y un diseño descriptivo correlacional. *Revista de Psicología Militar*. DOI: <https://doi.org/10.1037/mil0000123>
- López, C. (2018). Diversidad cultural y cohesión en unidades militares. *Revista de Antropología Militar*, 21(1), 130-145. DOI: <https://doi.org/10.1080/15205436.2020.1824374>
- Martínez, E. (2019). El papel de la interculturalidad en la formación de cadetes. *Revista de Formación Militar*, 18(2), 115-130. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.43>
- Navarro, J. (2020). Inclusión y diversidad en el ejército peruano: Un estudio de caso. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(3), 88-105. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.soscimed.2015.06.033>
- Ochoa, R. (2021). La interculturalidad en el ejército: Retos y perspectivas. *Revista de Estudios Militares*, 19(2), 65-80. DOI: 10.1016/j.jwb.2019.101043
- Pérez, G. (2019). La interculturalidad como factor de mejora en las relaciones interpersonales militares. *Revista de Psicología Aplicada*, 15(4), 180-195. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iesp.2015.07.005>
- Prieto Leongentis, I. (2023). La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma - Huánuco, 2019. Repositorio UNHEVAL. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5030>
- Quispe, L. (2020). Inclusión intercultural en la institución militar: Un enfoque integrador. *Revista de Gestión y Cultura*, 17(1), 140-155. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.09.001>
- Quiñones Cuyubamba, S. M. (2020). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68714>

- Ramírez, T. (2018). Relaciones interpersonales y diversidad cultural en las fuerzas armadas. *Revista de Educación Intercultural*, 13(3), 155-170. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.soscimed.2017.06.035>
- Riascos-Hinestroza, Luis Enrique, & Becerril-Aróstegui, Irene. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24 (2), 243-264. Publicación electrónica del 30 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rodelo, L. A. A., Bolívar, K. C., & Rodríguez, Y. A. C. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44-57. DOI: <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Sánchez, E. (2020). Formación intercultural en academias militares: Un análisis crítico. *Revista de Educación y Sociedad*, 14(2), 110-125. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.235>
- Santa Cruz Espinoza, F. J. (2019). La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma - Huánuco, 2019. Repositorio UNHEVAL. : <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5030>
- Torres, F. (2019). Diversidad e inclusión en el ejército: Estrategias y desafíos. *Revista de Estudios Culturales*, 20(4), 190-205. DOI: <https://doi.org/10.1080/14702430903319835>
- Uribe, M. (2021). Inclusión y cohesión en el ámbito militar: Perspectivas interculturales. *Revista de Psicología y Cultura*, 22(1), 100-115. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0022022114534764>

Varias Palacios, R. A. (2019). Estudio en la Facultad de Educación "27 de Diciembre". Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/ried.20.1.16377>

Vásquez, I. (2020). La interculturalidad en el ejército: Un enfoque inclusivo. Revista de Estudios Interculturales, 19(2), 145-160. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1773457>

Yáñez, L. (2019). Estrategias interculturales en la mejora de las relaciones en el ejército. Revista de Psicología Militar, 16(1), 115-130. DOI: <https://doi.org/10.1080/14702430903319835>

Zárate, C. (2018). Cohesión y diversidad en unidades militares: Un enfoque intercultural. Revista de Ciencias Militares, 14(3), 175-190. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.soscimed.2018.01.012>

Zúñiga, A. (2021). La formación intercultural en academias militares: Un enfoque inclusivo. Revista de Gestión Militar, 18(2), 88-105. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.430>

Referencias en Inglés

Bennett, M. J. (2013). Basic concepts of intercultural communication: Paradigms, principles, and practices (2nd ed.). Intercultural Press.

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. Academy of Management Review, 15(1), 113-136. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.11591834>

Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). Communicating with strangers: An approach to intercultural communication (4th ed.). McGraw-Hill.

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.). Sage Publication <https://books.google.es/books>

- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. Sage Publications. <https://searchworks.stanford.edu/view/5705612>
- Thomas, D. C., & Peterson, M. F. (2017). Cross-cultural management: Essential concepts (4th ed.). Sage Publications. <https://books.google.es/books>

<

ANEXOS

Tabla 1 de operacionalización de las variables ANEXO 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
El enfoque intercultural	Según Mata y Ávila (2010), Los enfoques transculturales trascienden las simples descripciones utilizadas en diversos ámbitos como la educación, la gestión o la mediación. En lugar de eso, representan una perspectiva que aborda la diversidad al proporcionar una forma de entender y expresar las diferencias a través de metáforas. Siguiendo la idea presentada por Lizcano (2006) de "pensar nuestras metáforas", Aguado (2009) sugiere considerar el aspecto intercultural como una metáfora de la diversidad. Esto implica una reflexión que nos permite contemplar la diversidad y complejidad de las situaciones sociales y educativas. En este contexto, es fundamental discernir entre la noción de diferencia y la de diversidad cultural.	El enfoque intercultural se medirá con el instrumento del cuestionario compuesta de 15 ítems distribuidas en 4 dimensiones: sensibilización cultural, competencia Intercultural, inclusión y equidad , diálogo y cooperación.	Sensibilización cultural Competencia Intercultural Inclusión y equidad Diálogo y cooperación.	comprensión profunda y respetuosa de las diferentes culturas capacidad de interactuar efectivamente con personas de diferentes culturas igualdad de oportunidades diálogo intercultural y la colaboración entre diferentes grupos culturales	(1)totalmente en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) neutral (4) de acuerdo (5) totalmente de acuerdo

<p>La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar</p>	<p>Según Ehlermann (1997), las relaciones interpersonales se refieren a la interacción y comunicación que ocurre entre un individuo y el grupo al que pertenece. Además, complementa este concepto al destacar que también implica la habilidad para colaborar con otros hacia un objetivo común, convirtiendo así las actividades diarias en oportunidades de enriquecimiento tanto personal como para quienes nos rodean.</p>	<p>La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar se medirá con el instrumento del cuestionario compuesta de 15 ítems distribuidas en 3 dimensiones: Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos. Para abordar la mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar, se pueden considerar tres dimensiones fundamentales</p>	<p>Comunicación efectiva</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Resolución de conflictos</p>	<p>Capacidad de transmitir información de manera precisa</p> <p>La cooperación entre los miembros de la institución</p> <p>Habilidades para gestionar y resolver conflictos de manera constructiva.</p>	<p>1)totalmente en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) neutral (4) de acuerdo (5) totalmente de acuerdo</p>
---	---	--	---	---	--

ANEXO 2

Tabla 2 Escala de Likert

1	Totalmente en desacuerdo	No está de acuerdo en absoluto con la afirmación.
2	En desacuerdo	Está en desacuerdo con la afirmación.
3	Neutral	No tiene una opinión definida sobre la afirmación.
4	De acuerdo	Está de acuerdo con la afirmación.
5	Totalmente de acuerdo	Está completamente de acuerdo con la afirmación.

Tabla 3 : Resume la población total del estudio ANEXO 3

Población	Entre varones y mujeres de una institución militar en Ucayali durante el año 2024.	Cantidad: 120
Muestra	Entre varones y mujeres de una institución militar en Ucayali durante el año 2024.	Cantidad: 50

Tabla 4 Validación de instrumentos por juicio de expertos ANEXO 4

Apellidos y nombres	Grado académico	Especialidad del investigador
José Fuentes	Magister en educación	Temático
Mendivil Flores Nélida Patricia	Magister en educación	Metodóloga
Torres Anarcaya Jesica Alejandrina	Magister en educación	Investigador

Cuestionario

Las relaciones interpersonales de la institución militar

Estimado/a participante,

El presente cuestionario forma parte de un estudio que busca las relaciones interpersonales dentro de la institución militar. Su participación es fundamental para obtener una visión precisa y completa sobre este tema. La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y anónima.

El cuestionario compuesta de 15 ítems distribuidas en 3 dimensiones: Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos

Por favor, responda cada pregunta con sinceridad utilizando la siguiente escala de Likert:

1	Totalmente en desacuerdo	No está de acuerdo en absoluto con la afirmación.
2	en desacuerdo	está en desacuerdo con la afirmación.
3	neutral	no tiene una opinión definida sobre la afirmación.
4	de acuerdo	está de acuerdo con la afirmación.
5	totalmente de acuerdo	está completamente de acuerdo con la afirmación.

Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación académica. Agradecemos nuevamente su colaboración.

La mejora de las relaciones interpersonales						
N°	Comunicación Efectiva	1	2	3	4	5
1	Siento que puedo comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.					
2	Mis superiores fomentan una comunicación clara y abierta.					
3	La retroalimentación que recibo es constructiva y me ayuda a mejorar..					
Competencias de Trabajo en Equipo						
4	Me siento valorado/a como miembro del equipo.					
5	El equipo en el que trabajo colabora efectivamente para alcanzar objetivos comunes.					
6	Confío en las habilidades y capacidades de mis compañeros de equipo.					
Resolución de Conflictos						
7	Los conflictos en el equipo se resuelven de manera justa y rápida.					
8	Me siento cómodo/a expresando mis preocupaciones y desacuerdos.					
9	Hay procedimientos claros para manejar los conflictos en mi equipo.					
Inclusión Intercultural						
10	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.					
11	Siento que las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.					
12	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.					

13	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.					
14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.					

Cuestionario

Enfoque intercultural

Estimado/a participante,

El presente cuestionario forma parte de un estudio que busca evaluar el impacto del enfoque intercultural dentro de la institución militar. Su participación es fundamental para obtener una visión precisa y completa sobre este tema. La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y anónima.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el respeto y valoración de la diversidad cultural, la integración de diferencias culturales en prácticas y políticas, la capacitación en interculturalidad, y el apoyo a la identidad cultural.

Enfoque Intercultural						
N°	Respeto y Valoración de la Diversidad Cultural	1	2	3	4	5
1	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.					
2	Siento que mis compañeros valoran mi cultura.					
3	La institución celebra y reconoce las festividades culturales de diferentes grupos.					
	Integración de Diferencias Culturales en Prácticas y Políticas					
4	Las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.					
5	Las políticas de la institución reflejan un enfoque inclusivo hacia todas las culturas					
6	Las diferencias culturales son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de la institución.					
	Capacitación en Interculturalidad					
7	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.					
8	He recibido formación adecuada sobre la importancia de la interculturalidad.					
9	Las capacitaciones en interculturalidad me han ayudado a entender mejor a mis compañeros de diferentes culturas.					
	Apoyo a la Identidad Cultural	1	2	3	4	5
10	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.					
11	La institución promueve la expresión de la identidad cultural de sus miembros..					
12	Mis superiores muestran interés en conocer y respetar mi cultura.					
13	Siento que puedo expresar mi identidad cultural sin temor a ser juzgado/a					
14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.					

15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales.					
----	---	--	--	--	--	--

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

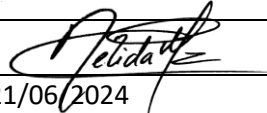
Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría El enfoque intercultural

Definición de la variable/categoría: Según Mata y Ávila (2010), Los enfoques transculturales trascienden las simples descripciones utilizadas en diversos ámbitos como la educación, la gestión o la mediación. En lugar de eso, representan una perspectiva que aborda la diversidad al proporcionar una forma de entender y expresar las diferencias a través de metáforas.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Respeto y Valoración de la Diversidad Cultural	Indicador A1	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Siento que mis compañeros valoran mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La institución celebra y reconoce las festividades culturales de diferentes grupos..	1	1	1	1	
Integración de Diferencias Culturales en Prácticas y Políticas	Indicador A4	Las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Las políticas de la institución reflejan un enfoque inclusivo hacia todas las culturas.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Las diferencias culturales son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de la institución.	1	1	1	1	
Capacitación en Interculturalidad Flexibilidad y Adaptabilidad	Indicador A7	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A8	He recibido formación adecuada sobre la importancia de la interculturalidad.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Las capacitaciones en interculturalidad me han ayudado a entender mejor a mis compañeros de diferentes culturas.	1	1	1	1	

Apoyo a la Identidad Cultural	Indicador A10	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	La institución promueve la expresión de la identidad cultural de sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Mis superiores muestran interés en conocer y respetar mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Siento que puedo expresar mi identidad cultural sin temor a ser juzgado/a.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Es analizar cómo los enfoques transculturales y metáforas de diversidad mejoran la comprensión de situaciones sociales y educativas complejas.
Nombres y apellidos del experto	Nélida Patricia Mendivil Flores
Documento de identidad	40094311
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Colegio Virgen de Fátima
Cargo	Docente
Número telefónico	982 848 551
Firma	
Fecha	21/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024 .

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

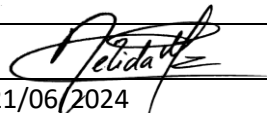
Matriz de validación del cuestionario de la**variable/categoría** La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar

Definición Conceptual: Según Ehlermann (1997), las relaciones interpersonales se refieren a la interacción y comunicación que ocurre entre un individuo y el grupo al que pertenece. Además, complementa este concepto al destacar que también implica la habilidad para colaborar con otros hacia un objetivo común, convirtiendo así las actividades diarias en oportunidades de enriquecimiento tanto personal como para quienes nos rodean.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación Efectiva	Indicador A1	Siento que puedo comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Mis superiores fomentan una comunicación clara y abierta.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La retroalimentación que recibo es constructiva y me ayuda a mejorar.	1	1	1	1	
Competencias de Trabajo en Equipo	Indicador A4	Me siento valorado/a como miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A5	El equipo en el que trabajo colabora efectivamente para alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Confío en las habilidades y capacidades de mis compañeros de equipo.	1	1	1	1	
Resolución de Conflictos	Indicador A7	Los conflictos en el equipo se resuelven de manera justa y rápida.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Me siento cómodo/a expresando mis preocupaciones y desacuerdos.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Hay procedimientos claros para manejar los conflictos en mi equipo.	1	1	1	1	

Inclusión Intercultural	Indicador A10	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	Siento que las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A12	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo es reflexionar sobre la importancia de comprender la diversidad y complejidad de las situaciones sociales y educativas, diferenciando entre la noción de diferencia y la de diversidad cultural. Esto es fundamental para analizar cómo el liderazgo transformacional puede influir en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en contextos educativos diversos.
Nombres y apellidos del experto	Nélida Patricia Mendivil Flores
Documento de identidad	40094311
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Colegio Virgen de Fátima
Cargo	Docente
Número telefónico	982 848 551
Firma	
Fecha	21/06/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría El enfoque intercultural

Definición de la variable/categoría: Según Mata y Ávila (2010), Los enfoques transculturales trascienden las simples descripciones utilizadas en diversos ámbitos como la educación, la gestión o la mediación. En lugar de eso, representan una perspectiva que aborda la diversidad al proporcionar una forma de entender y expresar las diferencias a través de metáforas..

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Respeto y Valoración de la Diversidad Cultural	Indicador A1	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución	1	1	1	1	
	Indicador A2	Siento que mis compañeros valoran mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La institución celebra y reconoce las festividades culturales de diferentes grupos.	1	1	1	1	
Integración de Diferencias Culturales en Prácticas y Políticas	Indicador A4	Las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Las políticas de la institución reflejan un enfoque inclusivo hacia todas las culturas.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Las diferencias culturales son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de la institución.	1	1	1	1	
Capacitación en Interculturalidad	Indicador A7	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	

	Indicador A8	He recibido formación adecuada sobre la importancia de la interculturalidad.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Las capacitaciones en interculturalidad me han ayudado a entender mejor a mis compañeros de diferentes culturas.	1	1	1	1	
Apoyo a la Identidad Cultural	Indicador A10	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	La institución promueve la expresión de la identidad cultural de sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Mis superiores muestran interés en conocer y respetar mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Siento que puedo expresar mi identidad cultural sin temor a ser juzgado/a.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Es analizar cómo los enfoques transculturales y metáforas de diversidad mejoran la comprensión de situaciones sociales y educativas complejas.
Nombres y apellidos del experto	Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
Documento de identidad	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Cargo	Docente
Número telefónico	914 852 841
Firma	
Fecha	21/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría

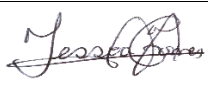
La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar Definición Conceptual: Según Ehlermann (1997), las relaciones interpersonales se refieren a la interacción y comunicación que ocurre entre un individuo y el grupo al que pertenece. Además, complementa este concepto al destacar que también implica la habilidad para colaborar con otros hacia un objetivo común, convirtiendo así las actividades diarias en oportunidades de enriquecimiento tanto personal como para quienes nos rodean.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación Efectiva	Indicador A1	Siento que puedo comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Mis superiores fomentan una comunicación clara y abierta.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La retroalimentación que recibo es constructiva y me ayuda a mejorar.	1	1	1	1	
Competencias de Trabajo en Equipo	Indicador A4	Me siento valorado/a como miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A5	El equipo en el que trabajo colabora efectivamente para alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Confío en las habilidades y capacidades de mis compañeros de equipo.	1	1	1	1	

Resolución de Conflictos	Indicador A7	Los conflictos en el equipo se resuelven de manera justa y rápida.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Me siento cómodo/a expresando mis preocupaciones y desacuerdos.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Hay procedimientos claros para manejar los conflictos en mi equipo.	1	1	1	1	
Inclusión Intercultural	Indicador A10	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	Siento que las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A12	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores	1	1	1	1	

		relaciones interpersonales.					
--	--	--------------------------------	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo es reflexionar sobre la importancia de comprender la diversidad y complejidad de las situaciones sociales y educativas, diferenciando entre la noción de diferencia y la de diversidad cultural. Esto es fundamental para analizar cómo el liderazgo transformacional puede influir en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en contextos educativos diversos.
Nombres y apellidos del experto	Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
Documento de identidad	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Cargo	Docente
Número telefónico	914 852 841
Firma	
Fecha	21/06/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría El enfoque intercultural

Definición de la variable/categoría: Según Mata y Ávila (2010), Los enfoques transculturales trascienden las simples descripciones utilizadas en diversos ámbitos como la educación, la gestión o la mediación. En lugar de eso, representan una perspectiva que aborda la diversidad al proporcionar una forma de entender y expresar las diferencias a través de metáforas..

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Respeto y Valoración de la Diversidad Cultural	Indicador A1	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución	1	1	1	1	
	Indicador A2	Siento que mis compañeros valoran mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La institución celebra y reconoce las festividades culturales de diferentes grupos.	1	1	1	1	
Integración de Diferencias Culturales en Prácticas y Políticas	Indicador A4	Las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Las políticas de la institución reflejan un enfoque inclusivo hacia todas las culturas.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Las diferencias culturales son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de la institución.	1	1	1	1	

Capacitación en Interculturalidad	Indicador A7	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A8	He recibido formación adecuada sobre la importancia de la interculturalidad.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Las capacitaciones en interculturalidad me han ayudado a entender mejor a mis compañeros de diferentes culturas.	1	1	1	1	
Apoyo a la Identidad Cultural	Indicador A10	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	La institución promueve la expresión de la identidad cultural de sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Mis superiores muestran interés en conocer y respetar mi cultura.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Siento que puedo expresar mi identidad cultural sin temor a ser juzgado/a.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo es reflexionar sobre la Es analizar cómo los enfoques transculturales y metáforas de diversidad mejoran la comprensión de situaciones sociales y educativas complejas.
Nombres y apellidos del experto	Jose Fuentes Chavez
Documento de identidad	21879865
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Local escolar I.E. 65080. Pucallpa
Cargo	Docente
Número telefónico	974 610 206
Firma	
Fecha	21/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El enfoque intercultural como inclusión en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución militar, Ucayali 2024 .

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría


La mejora de las relaciones interpersonales en la institución militar
 Definición Conceptual: Según Ehlermann (1997), las relaciones interpersonales se refieren a la interacción y comunicación que ocurre entre un individuo y el grupo al que pertenece. Además, complementa este concepto al destacar que también implica la habilidad para colaborar con otros hacia un objetivo común, convirtiendo así las actividades diarias en oportunidades de enriquecimiento tanto personal como para quienes nos rodean.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación Efectiva	Indicador A1	Siento que puedo comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Mis superiores fomentan una comunicación clara y abierta.	1	1	1	1	
	Indicador A3	La retroalimentación que recibo es constructiva y me ayuda a mejorar.	1	1	1	1	
Competencias de Trabajo en Equipo	Indicador A4	Me siento valorado/a como miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A5	El equipo en el que trabajo colabora efectivamente para alcanzar objetivos comunes.	1	1	1	1	

	Indicador A6	Confío en las habilidades y capacidades de mis compañeros de equipo.	1	1	1	1	
Resolución de Conflictos	Indicador A7	Los conflictos en el equipo se resuelven de manera justa y rápida.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Me siento cómodo/a expresando mis preocupaciones y desacuerdos.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Hay procedimientos claros para manejar los conflictos en mi equipo.	1	1	1	1	
Inclusión Intercultural	Indicador A10	La diversidad cultural es valorada y respetada en mi institución.	1	1	1	1	
	Indicador A11	Siento que las diferencias culturales son integradas en las prácticas y políticas de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A12	La institución ofrece capacitación en interculturalidad a sus miembros.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento apoyado/a en mi identidad cultural dentro de la institución.	1	1	1	1	
	Indicador A14	La inclusión de diversas culturas mejora el ambiente de trabajo en la institución.	1	1	1	1	

	Indicador A15	Las actividades interculturales en la institución promueven mejores relaciones interpersonales.	1	1	1	1	
--	------------------	---	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Esta dimensión implica desarrollar una comprensión profunda y respetuosa de las diferentes culturas presentes en un contexto determinado. Incluye el reconocimiento de las diferencias culturales, así como la apreciación de la diversidad y la riqueza que aporta cada cultura. La sensibilización cultural es crucial para fomentar un entorno inclusivo y colaborativo, donde se valoren y respeten las distintas perspectivas y prácticas culturales.
Nombres y apellidos del experto	Jose Fuentes Chavez
Documento de identidad	21879865
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Local escolar I.E. 65080. Pucallpa
Cargo	Docente
Número telefónico	974 610 206
Firma	
Fecha	21/06/2024