



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL NIVEL DE  
INTERCULTURALIDAD DE LOS TRABAJADORE DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO SANTIAGO -2016.

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER**

EN GESTIÒN PÙBLICA

**AUTOR**

Br. GUERRA ROJAS EDWIN

**ASESORA**

Dra. DAYSI SOLEDAD ALARCON DÍAZ

**LINEA DE INVESTIGACIÒN**

ADMINISTRACIÒN DEL TALENTO HUMANO

**CHICLAYO - PERÙ**

**2017**

**PÁGINA DEL JURADO**

APROBADO POR:

-----  
PRESIDENTE DEL JURADO

-----  
SECRETARIO DEL JURADO

-----  
VOCAL DEL JURADO

Chiclayo, Enero del 2017

## DEDICATORIA

*Lo dedico a Enith, Tamara, Yomira, Nikole y Astry  
Mis cinco adoradas hijas que por ellas me esforcé  
Para darles un futuro mejor.*

*A Lucy mi esposa una gran mujer que es  
mi fortaleza y me brinda su aliento y su  
Apoyo incondicional en este gran proyecto  
de mi vida.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de corazón a dios quien guía mis pasos

Y mi destino, otorgándome mucha sabiduría.

A los maestros de la mención de gestión publica

Y en especial a mi asesora Dra. Daysi soledad Alar-

Con Díaz por brindarme incondicionalmente sus orientaciones y que a través de la experiencia y la investigación va obteniendo en su trabajo universitario.

A la UCV. Por permitirme profundizar mis estudios en

Gestión pública y encausarme por el camino de la investigación.

**Edwin Guerra.**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, GUERRA ROJAS EDWIN, con DNI N°33768816 A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Escuela de Post Grado en la Maestría de Gestión Pública, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo Enero del 2017

Firma

Nombres y apellidos: Guerra Rojas Edwin

DNI: 33768816

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de maestría es gestión pública, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago -2016. Esperando que el presente trabajo de investigación constituya como un aporte, que se tome como modelo en otras Instituciones municipales, o para posteriores investigaciones, contribuyendo a fortalecerla gestión administrativa y el nivel de interculturalidad.

La investigación está estructurada en ocho capítulos los que se indican:

**El capítulo I** está referido a la Introducción. **El capítulo II** refiere al Método aplicado en la investigación. **El capítulo III** desarrolla los resultados. **El capítulo IV** hace referencia a la discusión de los resultados. **El capítulo V** contiene las conclusiones. **El capítulo VI** describe las recomendaciones y, **el capítulo VII** las Referencias Bibliográficas.

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo estoy presta a recoger las observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que se tomarán en cuenta, en beneficio de los trabajadores, puesto que toda investigación contribuye a la mejora de la gestión administrativa y la interculturalidad.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

# ÍNDICE

Pág.

## PÀGINAS PRELIMARES

Carátula	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii

<b>RESUMEN.....</b>	<b>ix</b>
---------------------	-----------

<b>ABSTRAC.....</b>	<b>x</b>
---------------------	----------

<b>I.INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
----------------------------	-----------

1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	18
1.4. Formulación del problema.....	61
1.5. Justificación del estudio.....	61
1.6. Hipótesis.....	61
1.7. Objetivos .....	62
1.7.1. General.....	62
1.7.2. Específicos.....	62

## **II.MÈTODO**

2.1. Diseño de investigación.....	62
2.2. Variable, operacionalizaciòn.....	63
2.3. Poblaciòn y muestra.....	68
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	68
2.5. Métodos de análisis de datos.....	70
2.6. Aspectos éticos.....	71

<b>III.RESULTADOS</b>	
<b>IV.DISCUSIÒN DE RESULTADOS.....</b>	<b>73</b>
<b>V.CONCLUSIONES.....</b>	<b>97</b>
<b>VI.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>VII..REFERENCIAS.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

La presente investigación sirve de aporte social, cultural, ya que el enfoque intercultural ,donde el encuentro con el otro y la convivencia entre culturas se tornan en riquezas para el ser humano y conscientes de la dificultad inherente a todo proceso de cambio e integración social se pone en práctica situaciones que representen verdaderos retos para el ser humano conocer de la interculturalidad y la gestión administrativa, , teniendo como objetivo. Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

La presente investigación se desarrolló teniendo en cuenta los principales referentes a la Teoría gestión administrativa y interculturalidad, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, el diseño fue no experimental, los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron la encuesta, los mismos que contaron con la validez de tres expertos y se obtuvo una confiabilidad de 0,89, lo que significó que el instrumento se considere confiable. La muestra estuvo conformada por 55 trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago.

Del estudio realizado se concluye que luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los trabajadores, presentados en el cuadro 8, se obtuvo el siguiente resultado:

= COEF.DE.CORREL (gestión administrativa, interculturalidad) = 0.90788543

Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de gestión administrativa y de interculturalidad.

**Palabras clave:** Gestión, administrativa, interculturalidad

## ABSTRACT

The present research serves as social, cultural, since the intercultural approach, where the encounter with the other and the coexistence between cultures become riches for the human being and aware of the inherent difficulty of any process of change and social integration are Puts into practice situations that represent real challenges for the human being to know about interculturality and administrative management, aiming at. To determine the relationship between Ila Administrative Management and the level of interculturality of the workers of the district municipality of Rio Santiago -2016.

The present research was developed taking into account the main references to administrative management theory and interculturality, the type of study was descriptive-correlational, the design was non-experimental, the data collection instruments used were the survey, the same ones The validity of three experts and obtained a reliability of 0.89, which meant that the instrument was considered reliable. The sample consisted of 55 workers from the district municipality of Santiago.

The study concluded that after applying the Pearson correlation coefficient in Excel to the scores obtained in the questionnaires to the workers, presented in Table 8, the following result was obtained:= COEF.DE.CORREL (administrative, intercultural) = 0.90788543.This indicates that there is a high direct correlation between the variables level of administrative management and interculturality.

Key words: Management, administrative, interculturality

**I.**

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

En nuestro país ha sufrido grandes cambios históricos en donde la baja homogeneidad cultural; en donde los indígenas son marginados en un nivel que los grandes grupos populares de la vida social y política han surgido en el estado nacional creyendo que es resuelta la problemática que se generó en un país moderno, desde el siglo XIX en adelante hubo una serie de esfuerzos en las instituciones creando una identidad que nos caracteriza ante los demás dando así un punto de vista diferente al desarrollo del país.

En este contexto la escuela ha manifestado una utilidad en instrumentos más útiles para la mejora de la formación de identidad y la inclusión en las que no calzan con los patrones ya establecidos tenemos los docentes que solo hablan castellano en las I.E con la presencia de niños y niñas indígenas en donde guardan relación con las particularidades del contexto en donde estas son estrategias oficiales utilizadas prácticamente hasta la década del noventa del siglo pasado.

Casi los doscientos años se vivió una vida independiente en donde han reafirmado una idea más uniforme en cuanto a la ilusión que se manifiesta en el discurso político en aprendizajes dentro de un marco que se relaciona con democracias y solidaridad; a pesar de ellos se suma a la presencia de diferentes grupos migratorios que poco a poco se ha hecho más visible en el ámbito cultural para nuestras ciudades en especial en Perú (ambos géneros) han demostrado su acceso a un servicio de salud y educación junto con la vivienda al tener un escenario más amplio teniendo una identidad más tensa.

“Esto nos sitúa en uno de los temas más importantes en educación, el currículum, que suele definirse como un sistema de mensajes que constituye aquello que cuenta como conocimiento válido a ser transmitido por la escuela” (Bernstein, 1990, p.12). “Estos mensajes se sistematizan en formas de conocimiento que la institución acepta como posibles y que se identifican con grupos mayoritarios,

negando, las más de las veces, el carácter multicultural propio de nuestras sociedades”.

“Muchos de los aspectos propios del currículum, su teoría y práctica han estado dirigidos más por presiones socioculturales externas y políticas que por análisis sistemáticos internos que den cuenta de lo que realmente ocurre en las escuelas”. (Gay, 1995). “Así, lo que subyace en todo currículum escolar es una teoría sociocultural que, valiéndose de normativas y leyes, define lo que la escuela debiera enseñar en orden a producir un determinado tipo de ciudadano”.

Según la fundamentación Jurídica del Derecho Territorial del Pueblo Wampis (Shuar del Perú)

Hoy es mucho mas claro el reconocimiento internacional y nacional a través de mecanismos o herramientas jurídicas de los derechos colectivos que tienen los Pueblos Indígenas sobre sus territorios ancestrales y de a poco estos pueblos van adquiriendo la conciencia que el control, la administración y el manejo de sus territorios deben ejercerlo como colectivo integrado y no en la forma de parcialidades o como la legislación peruana las bautizó:

Comunidades Nativas. En la cultura jurídica peruana respecto al régimen de propiedad comunal, no se tiene en cuenta al pueblo indígena como sujeto de derecho, es más, cualquier pretensión indígena de reivindicación territorial es considerada por el resto de la sociedad como desproporcionado. Como se podrá observar, el criterio que maneja el Estado es otorgarle propiedad a las comunidades nativas lo suficiente para que sus miembros puedan usufructuar las tierras y los recursos naturales por fines de subsistencia, limitándose en ese ámbito la autonomía que le asigna la Constitución. Si bien, en asuntos de derechos humanos, incluyendo las jurisprudencias en el sistema interamericano hubo mucho avance en cuanto al derecho que tienen los pueblos indígenas a la libre determinación, en el ordenamiento interno, muy poco ha progresado. La ratificación del Convenio 169 de la OIT por el Estado peruano, es quizá una de las manifestaciones políticas que otorga mayor trascendencia normativa a los

pueblos indígenas, sin embargo, su no materialización inmediata es el reverso de un escenario que se traduce en normas que han restringido el derecho al desarrollo autónomo de estos pueblos.

No existe precedente en Perú que un “pueblo indígena” logre titular su posesión ancestral como tal en un solo bloque territorial, sin embargo, eso no imposibilita que el pueblo wampis explore viabilidades jurídicas para consolidar su territorio tal como es su propósito en la presente sustentación de su petición. En este aspecto, su pretensión se funda en base a las normativas que el derecho interno ha incorporado de los instrumentos jurídicos internacionales, así como también de las jurisprudencias del sistema interamericano, cuyo alcance de su aplicabilidad abarca también al Estado peruano como signatario de los tratados internacionales y miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la ONU. El pueblo wampis ha demarcado su territorio ancestral lo cual abarca el río Santiago y afluentes y la parte media del río Morona para arriba con mayor inclinación hacia el cerro de Campanquis, siendo este cerro, uno de los principales motivos de su demanda porque el Estado acredite el derecho que tiene este pueblo como poseionario originario, conforme lo ha interpretado la Corte Interamericana de Derechos Humanos – en el caso del pueblo Awas Tingni Vs Nicaragua - en el sentido que la propiedad del territorio indígena no se produce con el título de propiedad que otorga el Estado, sino, que el otorgamiento de la propiedad es el reconocimiento de un derecho preexistente.

Desde luego, habrá posiciones contrapuestas sobre esta materia, sobre todo, desde el punto de vista del Código Civil y hasta dónde el sistema jurídico en el derecho interno está limitada a aplicar, sin embargo es de precisar también que no existe normativa específica interna que sea aplicable a las nuevas interpretaciones que el sistema interamericano ha emitido en sus sentencias respecto a los derechos territoriales de los pueblos indígenas. En el ordenamiento jurídico interno no existe normativa especializada para atender la demanda de titulación del pueblo indígena como sujeto de derecho, lo cierto es que habrá que pensar con que instrumento normativo viabilizar la demanda del pueblo wampis. Ojo, que estamos hablando de

una norma especializada, no estamos tratando si existe algún instrumento sobre el cual el pueblo wampis se basa para fundamentar su demanda, pues ya sabemos que en este aspecto si abunda<sup>1</sup>. En este sentido, ya es tiempo de revisar la ley de comunidades nativas que - si bien - este constituye una norma que ha permitido reconocer a las familias indígenas.

1 Convenio 169 de la OIT, DNUDPI, Jurisprudencias, etc. propiedad de sus posesiones, sin embargo, dicho instrumento no define al pueblo indígena como sujeto de derecho, siendo este detalle importante incorporarlo para darle sentido a la forma de propiedad que reclaman los pueblos indígenas, en especial, el pueblo wampis.

Una demanda territorial del pueblo wampis en el sentido de llamar la atención al Estado Peruano para formalizar el espacio que ocupa como único medio para garantizar su supervivencia como pueblo con derecho a conservar su patrimonio histórico, social, cultural y espiritual por un lado y por otro lado de reafirmar su identidad y el derecho colectivo al desarrollo como pueblo de acuerdo a su visión. Gay (1995)

“Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas”. (Gay 1995, p.16)

Es más fácil entender un proceso tan complejo como la administración, si se descompone en partes y si se identifican las relaciones básicas entre ellas. Gay (1995) afirma:

“Este tipo de descripciones, llamadas modelos, han sido utilizados por estudiantes y practicantes de la administración desde hace muchos decenios. Un modelo es una descripción usada para representar relaciones complejas en términos fáciles de entender. De hecho, se usó un modelo sin identificar como tal. Cuando se dijo que las actividades centrales de la administración son planificación, organización, dirección y

control. Estas representan cuatro formas de abordar las relaciones formales que evolucionan con el tiempo, sin embargo las relaciones descritas están muchos más entrelazadas que lo que implica el modelo”. (p.18)

En la práctica el proceso de administración es un pilar de los 4 series de actividades muy importantes y ligeras en relación a los grupos interrelacionados. Planificación, organización, dirección y control son los actos simultáneos e interrelacionados que mantienen muy ocupados a los gerentes.

## 1.2. Trabajos previos.

La gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Escudero (2011) afirma:

En otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa.

**-FAYOL** al principio del siglo, “lo plantea lo esencial de los conceptos administración, gestión y gerencia está en que los tres términos se refieren a un proceso de planear, organizar, dirigir, evaluar, y controlar”

**-MORA** en visita a la Universidad, “planteó los dos niveles de gestión: EL LINEAL TRADICIONAL donde es sinónimo de administración”.

“En su tesis de grado de Maestría señala la importancia de la Gestión Administrativa, precursores y principios generales de administración”. Escudero (2011) manifiesta:

Importancia de la gestión administrativa: La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiera un gran

acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. (p.57)

“En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines”. Escudero (2011, p.30). “En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines”.

La bibliografía sobre el pueblo Wampis es muy escasa, ya que la mayoría de los etnógrafos trabajaron en el sector septentrional de este pueblo (los Shuar ecuatorianos) o en otros grupos Jívaro. El único trabajo publicado realmente sobre el pueblo Wampis es la colección de mitos realizada por García-Rendueles (1999). Es muy abundante, en cambio, la bibliografía sobre el pueblo Shuar de Ecuador. Entre las principales fuentes tenemos Karsten (1935), Harner (1978).

En la investigación “la gestión de la interculturalidad en tiempos de crisis: el discurso de los técnicos municipales en Cataluña -2007”. Bueno y Domingo (2007), concluye que:

No hay que subestimar tampoco las varianzas institucionales a raíz del resultado de las diferentes elecciones, empezando por las autonómicas (2010), municipales (2011) y del conjunto del Estado (2012) que tendrán claras repercusiones en el abordaje de la política local de la interculturalidad. Esas transformaciones, han sido interpretadas por los entrevistados de tres formas diferentes, aunque no excluyentes: 1) aquellos que han visto el momento de vindicar su gestión anterior, criticada por su excesivo celo o rigor; 2) los que han aprovechado la coyuntura o se han adaptado a ella mediante

ajustes en la organización y la priorización de los servicios prestados; y 3) aquellos que siguen pensando en todo lo que la crisis ha truncado. Aparentemente todos se han movido en una misma dirección, sin que en el discurso se deje notar que ese viraje haya sido impuesto directamente por otros niveles administrativos superiores. (p.49)

“Si bien el presente trabajo tiene un enfoque metodológico eminentemente cualitativo, en su diseño reside una aproximación metodológica mixta ya que a técnicos de inmigración y 10 cargos políticos responsables del área de inmigración de sus respectivos municipios seleccionados a partir de una tipología previa sobre la existencia o no de enclaves residenciales, el nivel de segregación y el tamaño del municipio”.

“El trabajo está constituido por cuatro temas: Estado constitucional multicultural; el derecho a la identidad cultural como sustento del atributo a la EIB; el reconocimiento normativo del derecho a la EIB (caso peruano) y la protección procesal del derecho a la EIB”

En este proyecto titula “El derecho a la educación intercultural bilingüe (EIB) de las comunidades nativas del Perú”, Lima – 2013. Ordoñez (2013) afirma:

“Los diversos conflictos sociales que se presentan tanto a nivel del Estado como de las empresas extractivas y las minorías culturales, nacionales, étnicas, lingüísticas, tienen como punto de partida común el reconocimiento de la diversidad, la cual es reclamada por diversos grupos, y que la reivindican como relevante para desarrollar sus proyectos de vida, materializando de esta forma el derecho humano a la vida. Por ello se puede concluir que estos grupos se sienten unidos en la medida en que se oponen a toda política de homogeneización y asimilación en sociedades más amplias”. (p.14)

Las herramientas metodológicas utilizadas en la presente investigación han sido. Ordoñez (2013) afirma:

a) el método de interpretación unitaria de la Constitución, conforme a la cual la interpretación de la Constitución debe estar orientada a considerarla como un «todo» armónico y sistemático, a partir del cual se organiza el sistema jurídico en su conjunto

, b) el método dogmático, que implicará desarrollar y utilizar criterios doctrinarios de derecho constitucional para interpretar los derechos fundamentales , c) el método sociológico y funcional, para demostrar cómo funciona u opera la educación intercultural bilingüe como manifestación del contenido constitucional del derecho a la identidad cultural de los miembros de las comunidades nativas. (p.46)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Teoría científica de Gestión**

“La palabra gestión procede del latín gestión: Acción de administrar, Gestión, Dirección, Actividad profesional destinada a establecer los objetivos y medios de su trabajo” .Según Rodríguez (2010, p. 20).

“Management es un vocablo poliédrico de procedencia anglosajona, utilizado para designar en lenguaje universal a la gestión empresarial. No tiene una traducción específica a ninguna otra lengua. Se ha traducido a la lengua española, indistintamente, como Administración, Gerencia, Dirección, Gestión, Dirección Integrada, Gestión Integrada. De ellos se han utilizado mayormente en nuestro medio Administración, Gerencia, Dirección y Gestión. Estos conceptos han devenido, a la larga, en sinónimos; pese a los grandes esfuerzos que se ha hecho por diferenciarlos, quizás porque en todos están presentes las funciones básicas de la dirección”. Ordoñez (2013, p.19)

Que el El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. Campos y Loza, (2011, p.10)

En otra concepción, gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”. Campos y Loza, (2011, p.19)

Según Chiavenato, “las empresas en seis grupos de funciones generales: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas”. (Chiavenato, 1989, p. 79). “El argumento de Fayol que las funciones administrativas contienen los elementos de la administración, constituyentes del proceso administrativo y difieren de las otras cinco anteriores”. (Chiavenato, 1989). “Chiavenato las denomina funciones universales de la administración. Ellas serían: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación y Control”.

“Hoy en día, una gran cantidad de autores parte de cuatro funciones gerenciales básicas para enmarcar el trabajo de los directivos. Ponjuán las identifica como las funciones básicas de la gestión”. (Ponjuán, 1998):

Planificación.

Organización.

Dirección.

Control.

“De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando se entiende por gestión como el conjunto de encargos que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto o servicio determinado”. Campos y Loza, (2011, p.75). “Se asume como dirección y gobierno actividades para hacer que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación de la realidad, es un término que abarca un conjunto de técnicas y se anuncia algunos: Análisis estratégico, gestión como proceso, gestión como disciplina, gestión y las personas, gestión como carrera”.

“En ese mismo sentido, se indica algunos tipos de gestión en las instituciones municipales: Gestión por resultados, gestión por tecnología, gestión social, gestión de proyecto, gestión de conocimiento, gestión de ambiente, gestión estratégica, gestión administrativo, gestión gerencial, gestión financiera, gestión pública”. Campos y Loza, (2011, p.76)

La importancia de la gestión es el progreso de las organizaciones municipales depende, cada vez mayor de las personas que las integran. Campos y Loza, (2011) afirma:

“En un entorno cambiante y competitivo, la adaptabilidad y el aprovechamiento de las mejores oportunidades por parte de las empresas y de las instituciones, la racionalización de sus actividades y el mejoramiento de los servicios El objetivo de la gestión es identificar y ponderar los factores que contribuyen negativo y positivamente al logro de los objetivos de la Municipalidad, constituyéndose base para el control técnico económico, el planeamiento y la toma de decisiones. La información que genera este análisis es la base más sólida para la confección de planes de corto y de largo plazo, que respondan a los objetivos del desarrollo municipal. Así mismo, es la herramienta idónea para evaluar económicamente el impacto de diferentes tecnologías, a nivel de una actividad municipal”. (p.43)

### **1.3.1. Teoría Administrativa.**

El término administrativa se refiere a la administración o relativo. Sabirón (1995) afirma:

“Además, administrativa se llama a aquella persona que se desempeña laboralmente dentro de la administración pública de un país o bien que realiza tareas vinculadas a la administración en una empresa pública o privada. Por lo anterior, la persona que se desempeña como administrativa deberá tener un perfecto conocimiento de la administración, es decir, del manejo científico de los recursos y de la dirección del trabajo humano, enfocado esto principalmente a la satisfacción de un interés de la comuna municipal o pública en general”. (p.79)

Diccionario Peruano Municipal del Instituto de Investigación y Capacitación Municipal-INICAM, define el municipio. Soria. (2011) afirma:

“Territorio que comprende no solo el espacio geográfico en el que se asienta la jurisdicción municipal, sino también las personas que viven en el mismo, los actores sociales y económicos, sus instituciones, cultura y potencialidades. En la actualidad los municipios son divisiones territoriales de orden administrativo que pueden comprender una o varias localidades y que principalmente se encuentran basados en relaciones de vecindad, con la adecuada división de poderes órgano ejecutivo (Alcalde) y órgano de gobierno (Concejo municipal), ejerce funciones normativas y fiscalizadoras. Por lo tanto, son órganos de gobierno local las municipalidades provinciales y distritales. La estructura orgánica de las municipalidades está compuesta por: Concejo municipal y Alcaldía”. (p.44)

### **1.3.2. Gestion administrativa**

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”. Es “la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. Pérez (1982)

“Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es importante que estén relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación, organización, recursos Humanos, dirección y control”. Pérez R. (1982)

“Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos”. Escudero R. (2011) “Partiendo de los conceptos teóricos desarrollados en relación al tema podemos explicar que la gestión administrativa es el proceso de plantear y mantener un ambiente en donde trabajando en grupo los trabajadores cumplen eficientemente los objetivos específicos”.

“La gestión administrativa municipal es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo, gerente, relativos al liderazgo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección y control”. (Chiavenato ,2010).

### **PRECURSORES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA:**

“Para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma”. Escudero R. (2011)  
Entre ellos se encuentran: Confucio: Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la

Administración pública recomendando:

- a. Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b. Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- c. Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

Adán Smith: enunció “el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción”. Escudero R. (2011)

Henry Metcalfe: “Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración Científica”. Escudero R. (2011)

## **PRINCIPIOS GENERALES DE ADMINISTRACIÓN**

El industrial francés Henry Fayol impulsó la teoría moderna de la administración, formuló los 14 principios siguientes:

- División del trabajo.- Como organización, en función a los objetivos y necesidades de la empresa.
- Realidad directa de autoridad y responsabilidad.- Esta última como consecuencia de la primera.
- Disciplina.- Entendida como respeto al reglamento de trabajo.
- Unidad de mando.- El organismo debe tener un solo jefe.
- Unidad de dirección.- Cada grupo de actividades diferenciadas debe tener un director y un plan.

-Subordinación del interés individual al general.- Cuando estos dos difieren el administrador debe reconciliarlos.

-Remuneración del personal.- Deben ser justos y propiciar satisfacción para los trabajadores y para el empresario.

-Centralización.- de autoridad, para mantener la unidad de mando.

-Jerarquía o cadena de autoridad.- Desde los rangos mayores hasta los menores.

-Orden.- En la organización de las cosas y de las personas.

-Equidad.- Trato benévolo y justiciero de los administradores hacia sus subalternos.

-Estabilidad del personal en la tenencia del cargo opuesto.- Siempre que cumpla los deberes con idoneidad.

-Iniciativa.- El administrador debe permitir a sus subalternos el ejercicio de las más sutiles satisfacciones que el hombre inteligente pueda experimentar.

-La unión de personal (Espíritu de grupo).- Como materialización del ideal de “la unión hace la fuerza”. Promociona el trabajo en equipo.

“Estos principios son válidos en la administración moderna. Todo administrador, público o privado, debe conocer y practicarlos flexiblemente en razón de su realidad”. Escudero R. (2011) afirma:

“Finalmente, hablar de Gestión Administrativa se hace referencia a todos aquellos elementos que afectan a la situación de la institución municipal como son: planificación, organización, dirección y control, siendo el objetivo principal de la gestión asegurar la máxima prosperidad de los servicios al vecino, igualmente la gestión administrativa de toda municipalidad es un proceso dinámico donde conviven pasado, presente y futuro. En este proceso se combinan activamente, análisis del pasado (gestión), previsión y evaluación de alternativas futuras (planeamiento) y la instrumentación del plan en el presente”. (p.78)

## **ADMINISTRACION**

Según Espinoza H. (1995), “Antología de la administración, expone el pensamiento Fayol a cerca de la Administración en su obra Administración Industrial y General las bases de la doctrina de la administración mediante tres (3) ideas” principales: (p.23)

Asimismo, Espinoza H. (1995), Antología de la administración, expone “el pensamiento de Frederick Taylor sobre la obra titulada Principios de la Administración Científica”. (p.24)

“Donde el pensamiento de Taylor es diferente, Taylor propuso las bases científicas, de uno de los grandes problemas de la administración: El Estudio de Trabajo, Análisis del Trabajo, Racionalización del Trabajo, Organización del Trabajo, Estudio de Tiempos y Movimientos etc. Frederick Taylor es considerado como el padre del Estudio Científico del Trabajo”. Campos y Loza, (2011, p.46). La Administración desde el punto de vista etimológico significa:

LATIN:

ADMINISTRACIONE = Administrar

AD – MINISTRARE = Servir

FONÉTICA:

AD = Hacia, camino donde vamos

MINISTRATIO = Subordinación / servicio

Desde el punto de vista técnico las definiciones son:

## **DEFINICIÓN EPISTEMOLÓGICA.HENRY FAYOL**

Es un conjunto de funciones que desarrolla un jefe en la ejecución de su labor. Campos y Loza, (2011) afirma:

BERNARD KLEISKBERG La administración engloba dos órdenes: conocimientos científicos y técnicos por lo tanto la administración estudia a las organizaciones porque es un conjunto de conocimientos científicos y técnicos que explica y norma a las organizaciones su CRECIMIENTO, FUNCIONAMIENTO Y CONDUCTA. (p.16)

“Es un conjunto de conocimientos referentes a las organizaciones integrados por conocimientos atinentes a la explicación científica de su comportamiento y nociones atinentes a su tecnología de conducción”. JIMÉNEZ (2009) “Ciencia Social compuesta de principios técnicos y prácticas que aplicadas a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo para alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograrlos”.

“En resumen la administración es una ciencia social compuesta de principios técnicos y prácticos cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se puede alcanzar objetivos comunes”. Campos y Loza, (2011, p.30). “Es un conjunto de conocimientos metódicos y sistemáticos que: Enseña cómo debe ser constituida, estructurada y dirigida la organización. Orienta que el esfuerzo humano está orientado al logro de los objetivos institucionales”.

“Entonces Las organizaciones necesitan ser administrados y requiere todo un aparato de personas estratificadas en diferentes niveles jerárquicos que se ocupan de asuntos diferentes”. Taylor (1994) afirma:

“La administración trata de la Planeación de la Organización (estructura), de la dirección, de control de todas las actividades diferenciadas por la división de trabajo que ocurre dentro de la organización. El administrador podrá superar muchos desafíos porque las organizaciones son extremadamente diversificadas y diferenciadas: sus características personales, su pasado profesional, su formación profesional, sus antecedentes morales, su éxito o fracaso, su estabilidad emocional e inclusive tal vez hasta su situación conyugal. El administrador debe poseer por lo menos tres características para que pueda tener éxito en su gestión ante una organización: Conocimiento de métodos, técnicas y equipos necesarios a través de su instrucción, experiencia y educación. Capacidad de prudencia para trabajar con personas, comprender sus actividades y motivaciones y aplicar un liderazgo eficaz. La habilidad para comprender las complejidades de la organización global y en el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización. Esta

habilidad permite que la persona se comporte de acuerdo con los objetivos de la organización”. (p.196)

## **DESDE LA ADMINISTRACIÓN TRADICIONAL, HASTA LA ADMINISTRACIÓN MODERNA.**

“Durante el siglo XIX Administración adquirió el significado de quién ejecuta la acción de conducir el Estado, debido a que en la mayoría de los países europeos el vocablo Administración se refería exclusivamente al concepto de Administración del Estado o de Administración Pública”. Campos y Loza, (2011 p.46)

“La Administración se define como el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficientemente los objetivos seleccionados. Es también el proceso de obtención y organización de recursos y de cumplimiento de metas a través de otras personas, la Administración es dinámica, no estática, también significa una teoría o disciplina que surgió en relación con el estudio sistematizado de la Planeación, Organización y Control del trabajo, recursos y resultados en las organizaciones productoras del bienes y servicios. Es una de las actividades humanas más importantes y tan antiguas como las organizaciones tradicionales: el Estado, el ejército y la iglesia”. Campos y Loza, (2011, p.16)

“En consecuencia, la administración en la municipalidad es el acto de administrar, gestionar o dirigir la institución (organización), personas, recursos con la finalidad de alcanzar los objetivos definidos en el Plan Operativo Institucional – POI y otros instrumentos normativos”. Campos y Loza, (2011, p.64)

Brevemente nos referimos a la clasificación de la administración retomando a Sander y Alvarado:

Administración burocrática.- “Enfatiza la dimensión institucional del sistema educativo, orientándose principalmente por las expectativas, normas y reglamentos. La institución educativa está concebida estructuralmente como un

sistema cerrado de funciones que cada funcionario debe cumplir. Este estilo de administración se reduce a la institucionalización, a sus roles y a las expectativas institucionales; se trabaja en función del cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos que emanan de instancias educativas. Su fin último es sostener el sistema educativo vigente". (cf. Sander 1998:80-81).

Administración idiosincrásica.- "Es la administración referida a un estilo administrativo que enfatiza la dimensión individual del sistema educativo y se orienta [...] hacia la satisfacción de las necesidades y disposiciones personales de sus participantes" (Sander 1996:83). "Su prioridad no es la institución, sino las personas que participan en ella. Aquí prevalece la eficiencia, mientras que en la anterior la eficacia. A partir de la eficiencia administrativa individual se incidirá sobre la eficacia institucional".

La administración integradora.- "Se ocupa simultáneamente o alternativamente de los aspectos sociológicos y psicológicos del sistema educativo y de sus escuelas [...] se ocupa de la interacción entre la institución y el individuo, entre papel y personalidad, entre expectativas burocráticas y aspiraciones idiosincrásicas" (Sander op. cit.:83-84). "Otra de las cuestiones que caracterizan a este estilo de administración es la apertura a ámbitos sociales e individuales y la búsqueda de un nexo y contraste entre lo individual y lo colectivo, lo particular y lo general, lo institucional y el sistema; trata de equilibrar entre la eficacia institucional y la eficiencia individual" (ibid.).

La administración sistémica.- "Administración donde las autoridades, docentes, alumnos, padres de familia, currículum y materiales interactúan participativa y armónicamente en el logro de los objetivos educativos de la institución a través del cumplimiento de tareas específicas y determinadas que a cada actor se le ha encomendado". (cf. Alvarado op. cit.:43-44).

## **ENFOQUES CIENTÍFICOS DE LA INTERCULTURALIDAD.**

### **El pueblo Wampis**

Según hallazgo del estudio antropológico: Los Huambisa o Wampis están situados en la región de frontera entre Perú y Ecuador, en las cuencas de los ríos Santiago y Morona, en el norte de la Amazonia peruana.

A nivel administrativo su territorio se encuentra en la provincia de Condorcanqui de la región Amazonas y la provincia de Dátém del Marañón de la región Loreto. Se estima que su población asciende aproximadamente a los 13,000 habitantes, repartidos en el territorio de 20 Comunidades Nativas tituladas, con sus respectivos Anexos (para un total de 60 asentamientos según el censo del INEI de 2007). La lengua wampis sigue siendo la lengua exclusiva en las relaciones cotidianas, aunque un buen número hablen hoy en día el castellano. La lengua wampis forma parte de la familia lingüística llamada Jívaro, que incluye a la lengua shuar, achuar, awajún y de alguna manera también la lengua kandoshi y la shapra. No sabemos exactamente cuál es el origen del nombre wampis y los mismos Wampis tienen diferentes versiones a propósito. Según informes orales a lo que hemos tenido acceso en Santiago, su origen vendría del pez wampi, y habría sido puesto por los enemigos Awajún, quienes se burlaban de los Wampis diciendo que “escapaban como wampi”. Otra hipótesis, que hemos escuchado en el Morona, afirma que el etnónimo vendría del árbol wampu (ojé), que abunda en la cordillera de Kampankis, corazón del territorio de este pueblo.

Los Wampis están estrechamente emparentados con sus vecinos septentrionales, los Shuar – pueblo actualmente ubicado en las partes más septentrionales de Morona y Santiago y en la zona de los ríos Upano, Yaupi, Paute y alto Pastaza en Ecuador. Para sus vecinos septentrionales, los Wampis son tsumu shuar, “la gente de abajo” (de “río abajo” o “de las tierras bajas”). Efectivamente, la palabra shuar es utilizada tanto por los Shuar y Wampis, como por sus vecinos Achuar (pero no por los Awajún que dicen shiwag) con el significado de “gente” y una parte de la población prefiere este etnónimo al de wampis, cuyo origen ignora. Si consideramos que la guerra inter-tribal para la tsantsa (el ritual de cortar y reducir las cabezas de los enemigos) fue el principal criterio de adscripción/exclusión étnica entre los Jívaro, entonces deberíamos concluir que Wampis y Shuar pertenecerían a un solo conjunto humano, ya que practicaban estas guerras frecuentemente con sus pueblos vecinos pero no entre

ellos. En 1942, el establecimiento de hitos fronterizos, posterior al Protocolo de Río de Janeiro, obstaculizó las relaciones entre estos dos grupos y fueron muchas las familias que se encontraron separadas por la imposición de la frontera Perú-Ecuador. Es más, durante el conflicto fronterizo de 1995, los Jívaros de ambas naciones fueron utilizados masivamente en los combates, aunque sobre todo como guías y portadores, y solamente con los Acuerdos de Paz de 1998, estos grupos volvieron a establecer relaciones matrimoniales, políticas y comerciales. En la actualidad, los Shuar y Wampis están teniendo una serie de “encuentros binacionales” donde se busca establecer proyectos comunes y llegar a acuerdos en diferentes cuestiones que les conciernen.

Como la mayoría de los pueblos indígenas de la Alta Amazonía, los Wampis tienen una economía de subsistencia basada principalmente en la caza, la horticultura, la pesca y la recolección. La caza es una tarea masculina y se realiza con escopeta, lanza, cerbatana y machete, y con el auxilio de perros mitayeros, y se practica durante todo el año. Las presas más comunes son diferentes especies de aves, roedores, venados, monos y cerdos salvajes. Si bien en todo el territorio Wampis es posible encontrar estos animales de caza, la mayor abundancia de fauna se registra sobre todo en los cerros de las cordilleras Kampankis y Tunta Nain, territorios que por esta razón son preservados por los nativos como zonas de reserva. La pesca es una actividad practicada por ambos sexos, aunque ciertas técnicas como el arpón son exclusivamente de dominio masculino. Normalmente, se utilizan nylon con anzuelo, tramperas o tarrafas. A veces se echan en las quebradas las plantas venenosas huaca y, con menos frecuencia, el barbasco. La horticultura es una actividad prevalentemente femenina, y se realiza con la típica técnica rotatoria amazónica “roza y quema”. La apertura de una chacra, es decir el desbosque de una tierra de cultivo, es una tarea colectiva de los hombres, pero sucesivamente son las mujeres las que se encargan de la siembra y del cuidado de las plantas. Entre las plantas alimenticias cultivadas en una chacra wampis, las más comunes son la yuca, el plátano, el maíz, el frejol, la cocona y el maní. La yuca, aquí como en la mayoría de las sociedades amazónicas peruanas, tiene un lugar privilegiado en la dieta cotidiana y es el ingrediente fundamental del masato (nijamanch), bebida fermentada preparada por las mujeres que tiene un rol central

en la vida social de los Wampis. Asimismo, las dueñas de las chacras cultivan numerosas plantas medicinales y enteógenas, que son custodiadas celosamente en lugares escondidos. Conforme el rendimiento de la tierra disminuye (con tiempos que pueden variar de los 2 a los 8 años según el tipo de suelo), la chacra es abandonada y se convierte en purma. La familia busca entonces un nuevo terreno libre para el cultivo. La recolección de plantas, invertebrados y réptiles sirve para complementar la dieta wampis y proporciona los recursos para satisfacer casi todas sus exigencias materiales. Las casas son construidas con palos, horcones y pilares hechos con varias especies maderables, que normalmente se encuentran en los cerros, y los techos están cubiertos con las hojas de las palmeras palmiche y yarina. Maderas y lianas se utilizan también para construir canoas, lanzas, cerbatanas, instrumentos musicales, adornos y utensilios. Numerosas plantas del bosque y sus frutos son comestibles o son utilizadas con fines medicinales, asimismo se comen algunas especies de larvas e insectos, anfibios, carne y huevos de tortugas, caracoles y miel silvestre.

### **Preexistencia y continuidad del territorio Wampis**

Según datos proporcionados del estudio antropológico: La vinculación de los Wampis-Shuar con su territorio actual se remonta a los tiempos prehispánicos, como demuestran las primeras crónicas coloniales españolas del siglo XVI. Sin embargo, es importante señalar las complicaciones a la hora de llevar a cabo una reconstrucción histórica de las dinámicas territoriales de este pueblo. Noningo (2006)

Importantes investigadores como Taylor (1988, 1994) y Descola (Taylor y Descola 1981), analizando y sistematizando las fuentes coloniales, han demostrado las semejanzas lingüísticas y culturales entre los pueblos que vivían en esas tierras hace casi 500 años y sus actuales habitantes. Además, grupos de filiación Jívaro habrían ocupado en el pasado extensas áreas en zonas serranas de los actuales territorios peruano y ecuatoriano, llegando hasta Ayabaca y Huancabamba (Piura) [Hocquengheim (1989; 1998), Espinoza Soriano (2006), Taylor y Descola (1981); Taylor (1994)]. Resumiendo los resultados de tales investigaciones sobre las

primeras fuentes españolas, tendríamos el siguiente cuadro de las poblaciones de filiación Jívaro del siglo XVI, según los ecotipos ocupados:

En la mitología Wampis algunas referencias de los Wampukus – que según Guallart (1990) serían una población de la zona de Jaén y San Ignancio - y de los caníbales Uya (llamados Iwa entre los Awajún) - quienes según Guallart (1990) y Reagan (2011) podrían ser grupos de guerreros Mochica que llegaron a la región selvática y se enfrentaron con las sociedades Jívaro, tecnológicamente menos desarrolladas

En conclusión, podemos decir que, ya sean etnónimos y/o topónimos endógenos o exógenos, ya sea que la información provenga de la historiografía oficial y colonial, o de la tradición oral Wampis, nos encontramos con el hecho de que el territorio actualmente ocupado por este pueblo, estaba habitado desde la época prehispánica, por grupos de filiación Jívaro. Existiendo una filiación directa entre esos grupos y los actuales Wampis: primero, porque las descripciones etnográficas que los españoles dieron de esas gentes a menudo son de una sorprendente actualidad con lo que los etnógrafos modernos nos han descrito acerca de los Wampis contemporáneos; y segundo, y más importante, porque los propios Wampis conservan la memoria y la práctica de esta continuidad social y territorial a lo largo del tiempo.

## **PERTENENCIA Y LEGITIMIDAD DEL PUEBLO WAMPIS DE SER SUJETO HISTÓRICO DE DERECHO AL TERRITORIO**

El pueblo Wampis ¿es un pueblo indígena?

Según cómo define el Diccionario Español, “pueblo”, es conjunto de personas que tienen un mismo origen y comparten una misma cultura. También se puede entender que se trata de conjunto de personas de un lugar, región o país. Del término “pueblo” derivan una serie de acepciones referidos al conjunto de personas con particularidades distintas a otras, de igual modo se conoce con este término a algún país con gobierno independiente. En el presente documento

estamos tratando un contexto jurídico de la categoría “pueblo”, caracterizado como tal por el hecho de ser sujeto de una identidad colectiva de personas que comparten un espacio territorial, lengua, cultura y un origen común. Se advierte que no se está equiparando el concepto de pueblo indígena en la dimensión que el derecho internacional le dispensa solo a los países independientes (Artículo 1º, num 3 del Convenio 169 de la OIT)

“En el marco normativo para la protección de los derechos colectivos de los pueblos indígenas, el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo establece que el Convenio se aplica a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que cualquiera sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”. Taylor (1994).

Si se quiere saber si el pueblo wampis reúne las condiciones que describe el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo, será necesario postular el criterio que establece la Guía para la aplicación del mencionado instrumento internacional, usando los criterios objetivo y subjetivo. El pueblo wampis es poseedora de un espacio territorial donde ha hecho posible reproducir y desarrollar su cultura y preservar sus formas de organización social, por tanto, cumple con el criterio objetivo. Por otro lado, en tanto, el pueblo se auto reconoce como tal, también cumple con el criterio subjetivo. El pueblo wampis es un pueblo indígena, por tanto, es sujeto de aplicación de los derechos establecidos en los tratados internacionales, las jurisprudencias del sistema interamericano.

## **ANÁLISIS DE LA BRECHA EXISTENTE SOBRE DERECHOS DE PROPIEDAD COMUNAL Y ALGUNAS NORMAS QUE IMPIDEN LA CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL DEL PUEBLO WAMPIS.**

### **El marco constitucional vigente**

Con la Constitución de 1979, se regulo lo concerniente a las “comunidades nativas<sup>7</sup>” en su capítulo VIII. El artículo 161 establecía que las Comunidades Campesinas y Nativas tienen existencia legal y personería jurídica. Disponía la autonomía en su organización, trabajo comunal y uso de la tierra, así como en lo económico y administrativo dentro del marco que la ley establece. El Estado debería respetar y proteger las tradiciones de las Comunidades Campesinas y Nativas. Se propiciaría la superación cultural de sus integrantes”. Taylor (1994, p 16)

En el año de 1993, el Congreso Constituyente Democrático aprobó la nueva Constitución Política del Perú. Esta, en su capítulo VI, denominado “Del Régimen Agrario y de las Comunidades Campesinas y Nativas” solo establece un artículo referido a comunidades campesinas y nativas el 89°. Reitera el reconocimiento de la existencia legal y son personas jurídicas. Reconoce que son autónomas en su organización, en el trabajo comunal y en el uso y la libre disposición de sus tierras, así como en lo económico y administrativo, dentro del marco que la ley establece. Sin embargo, sin conocimiento previo de los pueblos indígenas, se extrajeron del marco constitucional las garantías de la inalienabilidad e inembargabilidad. Se mantuvo la garantía que establece que la propiedad de sus tierras es imprescriptible, salvo en el caso de abandono previsto en el artículo 88, que establece que las tierras abandonadas, según previsión legal, se revierten al dominio del Estado para su adjudicación en venta.

El artículo 66° de nuestra Constitución establece que el Estado es quien determina el aprovechamiento de los recursos naturales renovables y no renovables que pertenecen a la Nación. En este sentido el gobierno en representación del Estado ha concesionado la casi totalidad de la amazonia peruana, la tercera parte aproximadamente se encuentra bajo concesiones forestales.

La Constitución Política de 1993, hace referencia en su artículo 89 al reconocimiento de la existencia legal y personería jurídica de las Comunidades Nativas, que es la forma de organización social que la ley impone a los pueblos

indígenas en la amazonia peruana, su constitución es requisito esencial para el reconocimiento jurídico así para el otorgamiento de la titularidad de tierras.

Debemos hacer mención que el artículo 191, siguiendo lo establecido por el marco internacional y en especial lo dispuesto por el Convenio del OIT N° 169, se hace referencia a los “pueblos originarios”, que es similar a la terminología “Pueblos Indígenas”, utilizada en el convenio señalado, “asignándose tal denominación por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”. (García 1995. p 25).

El artículo 18 de la Ley 26821, establece que las comunidades nativas tienen derechos sobre los recursos naturales que existan en sus territorios debidamente titulados, siempre que no hayan sido concesionados a terceros o que el Estado tenga reserva sobre ellos. Por este artículo se pretende desconocer los derechos que las comunidades tengan sobre los recursos naturales en aquellos territorios que poseen ancestralmente y no se encuentran formalmente reconocidos.

Al reunir un territorio los factores mencionados anteriormente, le dan el carácter de integridad, lo que le permite ser continuo y contiguo, lo que comprende las formas estables o itinerantes de control territorial<sup>15</sup>. Si se concibe un territorio indígena con presencia de asentamientos colonos, áreas naturales protegidas, concesiones forestales o mineras, no podríamos afirmar que ese es un territorio indígena a plenitud. (García 1995. P 25).

Las tierras sobre las cuales las comunidades nativas ejercen el derecho de propiedad, son aquellas que han sido materia de otorgamiento de título, sin embargo la suma total del área de comunidades nativas (tituladas o formalizadas) pertenecientes a un pueblo indígena, no cubren la totalidad del área que representa el territorio ancestral de dicho pueblo.

Los recursos naturales renovables y no renovables existentes en territorios indígenas titulados o no, no constituyen propiedad de las comunidades nativas, mucho menos de los pueblos indígenas, no teniendo ningún control ni administración sobre los mismos, salvo el uso de los recursos por fines de subsistencia.

Los derechos reales que la legislación interna reconoce a empresas mayoritariamente extranjeras, entre ellos la propiedad sobre los recursos naturales extraídos, la intangibilidad sobre sus áreas concesionadas, contrastan notablemente con los derechos que se les reconoce a las comunidades nativas.

**Las Áreas Naturales Protegidas en el Perú han** afectado los territorios indígenas en dos aspectos, el primero generando la sensación mayormente externa que dichos territorios no forman parte de los territorios ancestrales indígenas y el segundo aspecto, que es una realidad contrastable, es la presencia de concesiones mayormente hidrocarburíferas sobre dichas áreas. Las reservas comunales que se presentan a los pueblos indígenas como alternativas de manejo territorial, mayormente se encuentran afectadas por lotes petroleros. Los parques nacionales se constituyen en un freno para dichas actividades extractivas, pero igualmente la participación en el control y administración de dichas áreas de conservación por parte de los pueblos indígenas es casi nula.

La política económica seguida por los gobiernos nacionales desde comienzos de los años 1990, traducida en modificaciones constitucionales, leyes y reglamentos, creación de instituciones dirigidas a favorecerlas han abierto la posibilidad de la aparición de una serie de conflictos sociales en la amazonia que ya están generando víctimas dentro de la nación peruana.

El Convenio OIT – 169 y la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, se constituyen en los marcos legales a los que recurren los pueblos indígenas de la amazonia peruana constantemente, frente a las diversas violaciones de sus derechos territoriales por acción u omisión principalmente por parte del Estado.

La Corte Interamericana sobre Derechos Humanos, se constituye en un colegiado capaz y equitativo, lo que otorga la confianza necesaria para centrar una estrategia jurídica demandando el reconocimiento del territorio ancestral e integral en dicho tribunal internacional.

La Corte entiende que en la mayoría de los casos, los Estados tienen la obligación de delimitar, demarcar y titular los territorios de los Pueblos Indígenas; reconoce como sujeto jurídico o titular del derecho de propiedad a los Pueblos Indígenas; el derecho consuetudinario debe ser considerado para los procesos de titulación, en tal sentido la posesión que ejercen sobre la tierra debe ser suficiente para obtener su reconocimiento. “la Corte que para las comunidades indígenas la relación con la tierra no es meramente una cuestión de posesión y producción sino un elemento material y espiritual del que deben gozar plenamente, inclusive para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras”. (García 1995. p 25).

- Derecho a la totalidad de la tierra y los recursos que los pueblos indígenas han utilizado tradicionalmente.

- Derecho a libre determinación en su territorio incluyendo el derecho a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales y a no ser privado de los propios medios de subsistencia.

- Derecho a vivir libremente en sus territorios por el hecho de su propia existencia (derecho derivado del uso y ocupación, de larga data, de la tierra y de los recursos necesarios para su subsistencia física y cultural)

- Derecho a que se reconozca efectos equivalentes al título de pleno dominio que otorga el Estado a la posesión tradicional de los indígenas sobre sus tierras.

Derecho a mantener la tradición de una propiedad de carácter colectivo bajo fórmulas comunitarias u otras que deriven del derecho consuetudinario o de la libre determinación del pueblo.

-Derecho a la protección del derecho internacional de los derechos humanos sobre la propiedad colectiva de sus tierras tradicionales y recursos sin importar si éstos son o no reconocidos en el derecho doméstico.

-Derecho a exigir a los Estados el reconocimiento formal de su propiedad territorial y su registro en el ordenamiento interno de los Estados en base a su posesión tradicional.

-Derecho a que se respete la vinculación del derecho territorial de los pueblos indígenas con la espiritualidad y se tenga en consideración a la hora de atender su demanda territorial la relación del territorio con derechos

-Derecho a que, a la hora de concretar la efectividad del derecho territorial de un pueblo indígena (identificación, titulación, protección), su identidad cultural, estructura social, sistema económico, costumbres, creencias y tradiciones distintivas sean respetadas, garantizadas y protegidas así como a dotarse de y regirse por sus propios sistemas de control y a administrar, distribuir y controlar efectivamente su territorio de conformidad con su derecho consuetudinario o su libre determinación. (García 1995. p 25).

### **Sobre el Sujeto del Derecho Territorio Integral:**

-Derecho a libre determinación y por lo tanto a establecer libremente su condición política.

-Derecho a ser reconocido como un pueblo distinto, de conformidad con el derecho a la autodeterminación (y actuar jurídicamente bajo ese nombre). c. Derecho al reconocimiento formal de la personería jurídica con el fin de ejercitar, como pueblo, los derechos reconocidos por el derecho internacional de los derechos humanos y por el derecho nacional de cada país.

-Derecho a definir el tipo de titularidad con que van a ejercer sus derechos territoriales, tanto a nivel máximo (en tanto que pueblo o segmento de un pueblo) como a nivel interno (atribuciones de derechos a sujetos colectivos e individuales conforme al derecho consuetudinario).

-Derecho a auto-determinar las instituciones, mecanismos y modelos administrativos para el goce y disfrute de la tierra y los recursos sin injerencias externas.

-Derecho a elegir y definir sus propios mecanismos de representación en las consultas, procesos para el consentimiento u otros actos realizados por el pueblo indígena como resultado de sus relaciones externas con otros pueblos y naciones o con el Estado. (García 1995. P. 29).

b) Obligaciones exigibles al Estado con respecto al territorio integral y al sujeto del derecho territorial:

-Obligación de hacer efectivo el derecho con las garantías que sean necesarias, un título de propiedad formal u otra forma similar que otorgue seguridad jurídica frente a terceros o frente al propio Estado.

-Obligación de eliminar o modificar las disposiciones legales que impiden la protección del derecho a la propiedad del pueblo indígena si es que dificultan la titulación de tierras indígenas de acuerdo a su derecho consuetudinario.

-Obligación de priorizar el derecho territorial indígena en caso de que choque con un derecho privado de propiedad ya que, por estar en el segundo caso relacionado con el derecho colectivo a la supervivencia como pueblo organizado, se estaría afectando otros derechos básicos.

-Obligación adicional de obtener el libre consentimiento informado previo de acuerdo con sus costumbres y tradiciones cuando proyectos de desarrollo o inversión a gran escala pudieran afectar la integridad de las tierras y recursos naturales del pueblo indígena.

-Obligación de evitar realizar actos que podrían dar lugar a que agentes del propio Estado o terceros, puedan afectar la existencia, valor, uso o goce del territorio hasta tanto no se lleve a cabo la delimitación, demarcación u otorgamiento de título colectivo respecto al territorio indígena.

-Obligación de asegurarse que la consulta para lograr el consentimiento, los miembros del pueblo tienen conocimiento de los posibles riesgos, incluidos los riesgos ambientales y de salubridad, a fin de que acepten el plan de desarrollo o inversión propuesto con conocimiento y de forma voluntaria.

-Obligación de adoptar medidas tendientes a evitar daños inmediatos e irreparables para la vida e integridad personal resultantes de las actividades de terceros que viven cerca de la comunidad o que exploten los recursos naturales existentes en el mismo.

-Obligación de reconocer la personalidad jurídica del pueblo indígena y adoptar las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para ello. (García 1995. p.13).

## **LA INTERCULTURALIDAD**

“La interculturalidad se trata un proceso social que implica intercambio, comunicación entre culturas, enriquecimiento mutuo, y por tanto reconocimiento y valoración entre ellas en un plano de igualdad”. (Del Arco, 1998).

“Es un proceso de transformación social y cultural en un doble sentido”. Azurmendi (2003:67), “pues hace emerger nuevos parámetros de convivencia entre los ciudadanía de diversas culturas”.

Méndez, (2004) la señala “la conflictiva convivencia de distintas culturas en un mismo entorno. Entendiendo el conflicto como el camino natural hacia la convivencia pacífica” (p.46)

“Desde el punto de vista intercultural, la interacción es un fenómeno elemental, lo primero y lo esencial es el otro, no su cultura.... El objetivo pues es, a partir del encuentro: aprender a reconocerse en el prójimo, un sujeto singular y un sujeto universal” (Allemann-Guionda,C. 1995, 41-42)

De Lucas (2003:27-28), nos propone una serie de condiciones *sine qua non*,

para que se pueda hablar de interculturalidad:

- Ha de darse simetría e igualdad entre los interlocutores.
- Un acceso simétrico a medios de comunicación y formación de la opinión pública.
- Un esfuerzo por el mutuo conocimiento.
- La voluntad de reconocimiento de esas culturas y sus agentes y una voluntad de negociación.
- Unas condiciones jurídicas, políticas y estratégicas para facilitar el proyecto intercultural. Vinculación de los proyectos con las posibilidades laborales y sociales de los afectados

En la actualidad, más allá de interculturalidad, se comienza a hablar de transculturalidad como “proceso de acercamiento entre las culturas en el que más que el intercambio se busca o se produce el avance, entendido éste como el establecimiento de relaciones básicas que conformarán unos nuevos valores y hechos culturales que nacidos del sincretismo y no de la unión o la integración”. Hidalgo (2003, p.45)

El término *competencia intercultural* puede definirse como la combinación de unas capacidades específicas (Jandt, 1995) clasifica en: “actitudes positivas hacia la diversidad cultural, capacidad o competencia comunicativa, capacidad de manejar conflictos en situaciones interculturales, conciencia sobre la propia cultura y como ésta influye en la visión e interpretación de la realidad”.

En un trabajo anterior (Buendía; Pozo; González y Sánchez Núñez, 2004), estudiaron las competencias interculturales del alumnado de origen no español en base a tres componentes:

- El declarativo, relacionado con la cognición: El conocimiento de otras culturas, otras costumbres, otras formas de vida..., en definitiva con el saber.
- El procedimental, relacionado con lo metodológico: El hacer y el participar dentro de movimientos e instituciones sociales, pro- integración cultural.

-El afectivo-actitudinal, relacionado con los valores, los sentimientos y actitudes. Se trata de aceptar, valorar, respetar y convivir con otras culturas; saber ser y estar entre y con los demás.

“El concepto de cultura se acerca a los comportamientos sociales, a las conductas y a los valores inherentes en ellas, por tanto se trata de un concepto cambiante, adaptable, en interacción con la realidad”. (Sánchez-, 2001:145).

## **DIVERSIDAD CULTURAL**

“Estas propuestas denotan, dada la complejidad del objetivo integrador perseguido, un marcado carácter procesual para tratar la diversidad cultural en la escuela, un ámbito dónde los cambios son lentos y desiguales por la dependencia innegable de los mismos en las personas, sus relaciones y actitudes”. Wurzel (1998:7)

Educación Intercultural.

“La educación intercultural es un enfoque educativo basado en el respeto y la valoración positiva de la diversidad en las aulas, se trata de una educación para todos y cada uno de los miembros de la sociedad, un modelo de intervención pedagógica holístico, compuesto por todas aquellas dimensiones que conforman el desarrollo integral de los alumnos/as, por tanto, en orden a favorecer la igualdad de oportunidades”. (Aguado, 1995).

Como defienden Sales y García (1997:46) “la educación intercultural es un modelo educativo que propicia el enriquecimiento cultural de los ciudadanos, partiendo del reconocimiento y respeto a la diversidad, a través del intercambio y el diálogo, en la participación activa y crítica para el desarrollo de una sociedad democrática basada en la igualdad, la tolerancia y la solidaridad”.

“La educación intercultural se preocupa por el desarrollo de los derechos del

hombre y de la comprensión internacional y se potencia dentro del esfuerzo de apertura al otro, de pluralismo, de igualdad y de respeto mutuo". (Gairín, 2004:279)

Al respecto, M. A. Essomba (2004:5) considera que "no podemos *negar que la educación intercultural toma sentido por el efecto de las migraciones de las últimas décadas, como también el reconocimiento de las minorías culturales, han impreso a la sociedad*"

Algunas características de la educación intercultural son:

- Se trata de una Pedagogía que parte de los supuestos de igualdad en la diversidad y la justicia social frente a las desigualdades. "*De la equidad*"
- Una educación que reconoce la diversidad y la complejidad de un mundo interdependiente. "*de la Diversidad*"
- Defiende la elaboración dialéctica de una cultura compartida desde el pluralismo democrático. "*Pedagogía democrática*"
- Debe ser una pedagogía dirigida hacia la "*inclusión*"

Y persigue las siguientes metas (Jordán 1998, 2005):

- Ofrecer condiciones para la igualdad.
- Formar ciudadanos y ciudadanas.
- Consideración enriquecedora de la diversidad cultural.
- La búsqueda de valores comunes.
- El desarrollo de una identidad cultural abierta.

Aguaded (2005), nos aporta algunas claves de cambio de cara al establecimiento de la educación intercultural:

- El planteamiento de la escuela como una institución abierta y comprometida en la transformación de su entorno.
- El pensamiento de la escuela como algo más que una mera transmisora de

conocimientos.

-Formadora en competencias multiculturales.

-Legitimizadora de la presencia en la escuela de otras culturas.

-Supera los desajustes entre lo que transmite su familia y lo que la escuela les enseña.

-Considera el aprendizaje de otros idiomas y culturas como algo positivo.

-Conlleva la eliminación entre el profesorado, los prejuicios y conductas discriminatorias. (p.16)

“Este modelo de educación intercultural, en base al argumento de diversos autores, requiere una superación por estar centrado más en la comprensión intelectual del otro y en el conocimiento de las diferencias”. Wurzel (1998:7)

“El modelo de educación intercultural de corte intelectualista se muestra insuficiente para dar cuenta de la aceptación y el reconocimiento del “otro” en su realidad concreta”. (Ortega, 2004:47)

“La educación intercultural, necesita incorporar a las pedagogías: de la diversidad, de la equidad, de la democracia, de la inclusión, la pedagogía e la alteridad, donde se considere al otro como otro, no exclusivamente en función de su cultura o sus costumbres, donde se dé un verdadero acto de acogida de la persona diferente y hacerse cargo de él, en toda su realidad de educando”. Wurzel (1998:8)

“La educación desde la pedagogía de la alteridad, tiene una necesaria dimensión social relacionada con los problemas que afectan a los individuos concretos, y adquiere toda su dimensión como instrumento de cambio y transformación de las situaciones sociales que impiden una vida digna y justa”. Essomba (1999, 11-12) en las siguientes funciones:

-Función transformadora, consecuencia de la interdependencia entre el sistema educativo y el resto de los sistemas sociales (sobre todo, la comunidad). No conseguiremos consolidar la finalidad de la educación intercultural si no se establecen cambios, por ejemplo, en el marco jurídico y normativo con respecto a la igualdad de

derechos de todos los ciudadanos/as, sea cual sea su nacionalidad o su situación legal.

-Función de control del proceso. Esta función más técnica hace referencia a la necesidad que tiene toda situación educativa de establecer dispositivos que permitan, mediante retroalimentación, introducir cambios según las necesidades que la intervención produzca.

-Función prospectiva. La novedad del fenómeno sociológico y la inexperiencia del mundo educativo, contribuyen y justifican el plantear toda intervención como una oportunidad para crear y recrear nuevas situaciones en la idea de construir la realidad que se necesita.

“De modo paralelo, a la educación intercultural en los centros educativos en base a la atención a la diversidad, es necesario un compromiso inclusivo de la instituciones sociales, dentro de un proyecto social, cultural y educativo en una atención no sólo a lo interno de la institución ni lo externo, sino a las relaciones que entre ambos se establecen”. (Essomba 1999).

“Desde un modelo de educación intercultural que tenga como base la ética de la alteridad y como objeto prioritario el reconocimiento y la acogida del otro (*el extranjero, el emigrante, o cualquier otro....todos*), ha de renovarse la actuación educative”. (Ortega, 2004):

-Cambio de modelo en la educación intercultural: (No seguir haciendo de las variables culturales la acción educativa, porque seguiríamos perpetuando las diferencias. Es necesario el encuentro que supere esas visiones culturalistas, y extraigan la consideración del “otro como persona” a la que se reconoce y acepta.

-Creación en el centro de un clima de aceptación y reconocimiento que permita crear espacios de diálogo y encuentro entre personas de diversas culturas. “*Todos deben de aprender a acogerse mutuamente*”, *también los autóctonos deben ser integrados*” “*todos los que componen la comunidad escolar*”

-La integración de todos en El Centro escolar es una tarea que exige la acción concertada de todo el profesorado.

-La integración no es tarea exclusiva del centro escolar, ésta debe producirse también en el ámbito socio-familiar.

“...es imprescindible un diálogo intercultural que descansa en dos supuestos al menos: importa respetar las culturas porque los individuos se identifican y estiman desde ellas y no se puede renunciar a priori a la riqueza que una cultura pueda aportar, pero a la vez ese respecto tiene que llevar a un diálogo desde el que los ciudadanos puedan discernir qué valores y costumbres merece la pena reforzar y cuáles obviar.” (Ortega, 2004:47)

“La globalización y la migración están afectando en la misma raíz a la sociedad actual. Ya nada es igual: la imagen de una sociedad compacta y nucleada en torno a un mismo sistema de valores y patrones de conducta socialmente compartidos se ha venido abajo”...”se hace necesario encontrar espacios de diálogo y encuentro en los que cada individuo sea reconocido en lo que es”. (Ortega, 2004:47)

“A nivel europeo, ante las interacciones entre las distintas culturas, lenguas, etnias y religiones, también se ha pensado en el diálogo entre culturas como un instrumento indispensable para la aproximación entre personas, culturas y pueblos”. (Ortega, 2004, p.67) “Así, se ha decidido desde la Comisión Europea, declarar al 2008, Como año del diálogo intercultural”.

### ¿QUÉ SUPONE DIALOGAR?

“El diccionario de la Real Academia española de la lengua, conceptualiza diálogo como charla o plática entre dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos, se trata de una discusión o trato en busca de avenencia”. Sabirón (1995)

“Significado parecido, encontramos en la palabra consenso, del latín *consensus*, que significa consentimiento... de todas las personas que componen una corporación, es conformidad de voluntades, es creer y tener por cierta una cosa”. Sabirón (1995)

Tanto *diálogo* como *consenso*, suponen procesos dónde se otorga al otro, un respeto y un reconocimiento, un encuentro con su realidad, concretamente, el diálogo, es comunicación interpersonal con una serie de características propias:

- *Supone voluntad y búsqueda.*

“Es necesario que los participantes en el diálogo quieran entenderse y hagan todo lo posible por conseguirlo. Es voluntad decidida de no intentar imponer «una única verdad»; por el contrario, dialogar es manifestar la disposición para la *búsqueda de la verdad y el bien compartidos*”. (Gervilla, 1997:166).

*Reconocimiento de la dignidad del otro.*

“El diálogo supone el reconocimiento de la igual dignidad de todos, lo que imposibilita posiciones asimétricas y promueve el clima adecuado para el intercambio y el encuentro”. Sabirón (1995) “Es reconocer que *el otro es alguien* que quiere compartir la *verdad*, algo que le es necesario para su vida y para la nuestra”.

- *Encuentro con el otro, intercambio y confianza.*

“... me gustaría decirles, primero a los "unos" que cuanto más os impregnéis de la cultura del país de acogida, tanto más podréis fecundarla con la vuestra, y después a los "otros": cuanto más perciba un inmigrado que se respeta su cultura de origen, más se abrirá a la cultura del país receptor...”(Maalouf, 1999:56)

- *Respeto y Reciprocidad*

“El diálogo supone, ante todo, una decidida *actitud de respeto* a las diferentes opiniones, creencias, valores y conductas del otro, desde la convicción de que puede tener una parte de verdad, porque yo no la poseo

toda". Sabirón (1995)

“El ser humano es un ser inclinado por naturaleza, inexorablemente, a establecer vínculos con otros y a relacionarse con los demás, (...) Gracias a esos contactos en nuestra existencia llegamos a ser lo que somos. Existimos coexistiendo, por encima de nuestra voluntad incluso” Gimeno, (2001:107)

### *EDUCACIÓN Y DIÁLOGO:*

“Hablar de diálogo es hablar de un verdadero proceso de aprendizaje, dónde el intercambio de ideas, valores y conocimientos constituye el bagaje cultural de desarrollo personal y social”. Gimeno, (2001)

“Es, en este entorno, dónde se produce la apropiación y el aprendizaje constructivo y crítico del valor, mediante la guía, el cuidado y el acompañamiento a través del diálogo” (Ortega y Mínguez, 2001).

Flecha (2005), justifica “la necesidad, en la sociedad de la información, de una concepción del aprendizaje como dialógico, una consideración que supere al aprendizaje significativo y cooperativo de finales del siglo pasado, un enfoque educativo dónde los procesos de aprendizaje tengan lugar a través del diálogo igualitario y las interacciones entre diversos agentes educativos (Profesores, familias, voluntarios,..)”.

El diálogo, está también en la base de los planteamientos educativos de Bolívar (1997) afirma:

“El cuál considera, como paso necesario para la elaboración de proyectos educativos “vivos” y “asumidos” por la comunidad, la realización de actos constituyentes o plataformas de negociación de significados, de compromisos participativos y de defensas conjuntas de modelos de trabajo”. (p.49)

“Aunque es un proceso lento, interactivo, sostenido en el tiempo y normalmente conflictivo, pues supone contrastar y acomodar puntos de vista e

intereses individuales, de grupos y de centro". (Fullan, 1993, P.48), "el establecimiento de un diálogo asumido y compartido, es un trayecto obligado para que vaya surgiendo el sentimiento de pertenencia a la misma comunidad educativa y para la apropiación conjunta del proyecto de trabajo".

"Cuando un centro ha creado conjuntamente un compromiso y una dinámica por mejorar su acción educativa, reconociendo su historia previa y su situación actual a la luz de ciertos prismas normativos y teóricos, la planificación deja de ser una obligación externa para inscribirse en la vida de los propios centros". (Bolívar, 1997:110)

"Este acto constituyente o plataforma de negociación, se refleja en concretar y sistematizar las ideas educativas, es decir, construir, legitimar y asumir una concepción valiosa de educación". Sabirón (1995). "También supone clarificar el marco desde el que cobra un sentido para la vida del centro elaborar un proyecto a través de la reconstrucción de contextos, condiciones y procesos".

Al respecto, Sabirón (1995), en base a "la organización de la escuela, y sus respuestas ante los conflictos y las demandas sociales, nos habla de dos tipos de respuestas, una estructural y otra sistémica. Tanto en una como en otra, el diálogo, la participación y el consenso, son procesos ineludibles".

#### *CONSENSO DE VALORES:*

"Defendemos aquí, a través de procesos de diálogo y consenso, que no hay una cultura superior a las demás, caeríamos en el reduccionismo etnocentrista". (Jordán, 1996:25). "Existe al contrario, la potencialidad en cada una de las culturas de ser fecundadas por una serie de valores".(Gervilla, 1997)

Colás (2004:223), defiende "la plasmación de valores humanos y sociales en los que sustentar la ciudadanía, en base al paradigma del desarrollo humano,

asentado sobre la equidad, la sustentabilidad, la productividad y el empoderamiento, dónde es especialmente considerada la participación de todas las personas y comunidades en las decisiones y las acciones”.

Soriano (2004b:195), Como hemos mencionado, sostiene como valores al “respeto, aceptación, y reconocimiento, cooperación y solidaridad, democracia cultural, globalidad ecológica, pensamiento crítico y justicia social”. Valores comunes y negociados entre las culturas, que no supongan la trasgresión de los derechos humanos.

“Para nosotros, en base a los estudios realizados y los modelos revisados, es de especial importancia en ésta fase inicial, de cara al establecimiento de procesos participativos para la construcción comunitaria de proyectos educativos de carácter intercultural, centrarnos en la naturaleza relacional del valor y de las personas, en la apertura educativa. (Gervilla, 2000). “Concretamente, en un inicio, en aquellos valores sociales que van a posibilitar el encuentro con el otro, un cruce basado en el respeto, la aceptación y el respeto”. (Aguado, 1999)

Lara (2001:42), concluyo en su estudio que, con “una media significativa al 0,93, los valores sociales son aquellos con mayor presencia en los idearios de los veintisiete centros granadinos educativos analizados”. Están relacionados con:

“...la sociedad...”, “...para construir una sociedad mejor dada la realidad plural y cambiante...”, “...en orden a la consecución de un bien común...”, “...una nueva sociedad...” “...vivir con los demás hombres...”, “...respeto y fomento de las tradiciones culturales...”, “...misión compartida...”, “...colaboración...”, “...participación...”, “...integración...”, “...clima de diálogo...”, “...interacción entre las personas...”, etc.

Salmerón y Rodríguez (2001) y Salmerón (2004) y en “sus respectivos estudios, valores en la directrices de la Formación profesional y transmisión de valores a través de los cuentos infantiles, concluyen igualmente que los valores

sociales son aquellos con mayor presencia en el discurso educativo”.

Se trata conformar nuevos procesos educativos a través de

“... la construcción y el logro de una identidad basada en los valores y expectativas compartidos...(...)...sólo es posible desde la participación de los diversos grupos e intereses que la integran en la constitución de acuerdos fundamentales que sean, a la vez, garantía y motor de un proyecto coherente”. Mayordomo (1996:150)

“Abogamos, en consecuencia, por una escuela basada en principios educativos sustentadores de una serie de valores democráticos en una cultura de paz, dónde se valore y respete las diferencias humanas como capital de riqueza de las sociedades”. (Mayor Zaragoza, 2005). “Es inherente a la especie humana el que todos y cada uno de *nosotros* seamos únicos y diversos, y, el compartir, el interaccionar, relacionarnos nos posibilita crecer, avanzar y enriquecernos, el aislamiento nos lleva al declive”.

“Una educación que dé respuesta a las exigencias y necesidades sociales actuales, ha de estar basada en valores “compartidos” por las diversas culturas presentes en nuestras sociedades, valores universales como son la solidaridad, la igualdad, la libertad, el respeto, la justicia. Valores que no pueden entenderse al margen del ambiente y de la influencia familiar”. Flecha (2005, P.15)

“En general en los países europeos, no hay mucha cooperación de los padres con la escuela, y ésta varía: en función Del Origen cultural, de la manera en que esté organizada la escuela y de las actividades disponibles. La mayoría de los padres tienen contactos con los profesores, pero no participan en actividades del centro. Podría mejorarse su conocimiento acerca del colegio de sus hijos y del sistema escolar, debiendo ser informados más sistemáticamente. En este contexto, sería importante hablar más acerca de las metas y las prácticas de la escuela tanto en reuniones de padres como en seminarios, así como también explicarlas en situaciones diarias”.

(Törmikoski, 2004)

"...La preocupación de los padres se centra en la realidad directa de sus hijos, y más concretamente en que no tengan problemas en el centro. La preocupación por la gestión del centro o por planteamientos educativos es minoritaria. Los padres, en general, no se sienten responsables de esa labor, y es una actitud extendida, con pocas diferencias entre grupos sociales"

INCE, (1998:70).

Al respecto, González (1995), advierte que, "para focalizar el cambio en ir construyendo una cultura escolar comprometida con promover actividades compartidas por la comunidad educativa, es una cuestión crucial conocer y comprender las dimensiones educativas".

-Dimensión estructural u organizativa, (roles, funciones, unidades, conexiones...) y una estructura pedagógica (planes, programas).

-Dimensión relacional: Dentro de cada estructura se mantienen relaciones de amistad, intereses comunes..., las relaciones se manifiestan en un clima social concreto, propio y característico de cada centro, el cual tiene incidencia en el grado de confianza entre las personas, la participación y la cooperación.

-Valores: Son las concepciones mas o menos compartidas acerca de lo que es deseable o no, dentro de la organización existen valores explícitos y valores implícitos, estos últimos son los que pueden llevar a relaciones tensas, ya que normalmente no son compartidos.

-Procesos: El proceso básico educativo es el de Enseñanza- aprendizaje, pero para que este ocurra adecuadamente la organización ha de desarrollar otros procesos como planes, proyectos, establecimiento de metas...

-Dimensión Entorno: La escuela no es una organización cerrada, el entorno escolar influye explícitamente y explícitamente en la escuela, además el centro con sus actividades incidirá en este mismo contexto.

-Dimensión Cultural: Además de todas ser influyentes entre sí, la cultura es la dimensión envolvente de todas, la cultura organizativa abarca todo el conjunto de

creencias, supuestos básicos, valores, sentimientos... acerca de las personas, la educación, el modo correcto de actuar.

“La cultura escolar más o menos compartida, subyace a todo lo que ocurre en la organización, influye en las dimensiones y recíprocamente las dimensiones influyen en ella, es una dimensión que no se ve pero que está ahí, dando sentido y razón a toda la organización”. (González, 1995:329)

El multiculturalismo, se define como la “voluntad de respetar la pluralidad de valores de las distintas culturas como una riqueza o bien social del que nuestra sociedad no se puede desprender o minusvalorar” (Ortega, 2004:63).

○ Contrato moral entre los inmigrantes y la sociedad de acogida, sujeto al cumplimiento de tres reglas fundamentales:

- 1) Reconocimiento de la lengua oficial del país de acogida como lengua de la vida pública;
- 2) Respeto a los valores liberal democráticos, incluidos los derechos políticos y civiles y la igualdad de oportunidades; y
- 3) Respeto al pluralismo, incluida la apertura y la tolerancia hacia las diferencias de los demás.

Azurmendi (2003), “es *tomar parte activa*, es poner el acento en la interacción, la participación y en la posesión de un rol en la sociedad en que vive. Integración participative” que Hartmut Esser (1999), establece en cuatro niveles:

-El reconocimiento subjetivo y la relación interpersonal. Un inmigrante es una persona que debe ser reconocida como tal, respetando los derechos inherentes a toda persona humana, conocimiento de la lengua y cultura, posibilidad de reunirse y asociarse con otros, posibilidad de reagruparse con sus familiares.

-La utilidad social. El inmigrante o toda persona en riesgo de exclusión, necesita desempeñar un oficio remunerado en la sociedad, tener derecho a los derechos sociales y económicos derivados de la prestación laboral que se realiza.

-La interacción social. El inmigrante, no será tratado de modo diferenciado a los nacionales del país ante la Administración, debe ser reconocido con entidad jurídica y subjetividad administrativa propia y poder así relacionarse con organismos e instituciones como sujeto de derechos.

-La participación social y política. Significa que el inmigrante pueda identificarse con valores básicos de la sociedad en que vive y a la vez, puede participar activamente en la misma como agente de transformación social.

Desde el equipo interculturalia (2005), se propone entender “la integración de los inmigrantes como un asunto colectivo, comunitario, que no es la suma de acciones aisladas, sino de una misma acción conjunta, intencionada, planificada, coordinada, global - *toda la sociedad*- e integral- *todos los aspectos de la vida social*” (Giménez, 1997).

Al respecto, es clarificadora la propuesta de dimensiones para la integración social y cultural realizada por el equipo interculturalia (2005):

- *Dimensión Estructural*: legalidad, la ciudadanía y la participación política; el empleo, la vivienda, la educación y la formación, la sanidad y las prestaciones sociales, es decir, lo relacionado con el funcionamiento de la sociedad en general.

Dimensiones sociales (UE, 2000): jurídica, laboral, familiar, cultural (formación y promoción), territorial (estabilización y arraigo, vivienda), cívico-social (participación)

- *Dimensión Relacional*: tales como las relaciones familiares, de vecindad, las redes de contactos, la participación social.
- *Dimensión Subjetiva*: estilo de vida y sistemas de valores y de creencias de las personas; la identidad y el sentido de pertenencia (sentirse integrado / parte de); compromiso con la sociedad de residencia y asunción de valores y comportamientos que favorecen la convivencia.

“Una propuesta de cómo posicionarse socialmente y pedagógicamente ante el fenómeno de la inmigración”. Casanova (2004:26) “cuando nos propone tres modelos para afrontar las cuestiones planteadas, para ello, establece simetrías con los paradigmas de comprensión científica de la realidad”.

-El Modelo tecnológico o positivista. La resolución del problema estriba en la adquisición de destrezas dirigidas a compensar el déficit del que pretende integrarse en la cultura de la mayoría (asimilación, a aculturación y segregación)

-Modelo interpretativo: Basado en el conocimiento de sí mismo y de todos los grupos que conviven a nivel individual y colectivo, dónde se cambia la conciencia de la realidad social, pero no se proponen vías de transformación. Modelo basado en el análisis sin soluciones.

-Modelo crítico o sociopolítico: los grupos se reconocen como iguales en la diversidad. Convivencia a través del diálogo y de acciones sociales y educativas conjuntas y concertadas entre los interlocutores. (p.64)

“La consideración de estos procesos de integración como necesarios y convenientes en la sociedad multicultural actual nos lleva a plantearnos el enfoque de la interculturalidad como un modo de articulación y gestión de la diversidad en una sociedad en la que conviven personas y colectivos de diferentes orígenes y referencias culturales”. (Ortega, 2004:4)

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016?

#### **1.5. Justificación.**

El presente trabajo de investigación se justifica en la explicación que se dará respecto al conocimiento que tienen de la gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

La investigación nos permitirá tener herramientas que permita medir, en un escenario concreto si ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago - 2016?

También brindará información relevante de la realidad del entorno, es decir la relación entre la gestión administrativa y la interculturalidad, con carácter técnico académico con la finalidad de que los líderes tomen decisiones para el mejoramiento de la institución.

### **1.6. Hipótesis.**

Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago - 2016.

### **1.7. Objetivos.**

#### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

#### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de la Gestión Administrativa según los de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

Determinar el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

Explicar la relación entre la gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

## **II.METODO**

## 2.1. Tipo de Estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2003) sustenta que: “Corresponde al tipo, descriptivo correlacional, porque no se aplicará un estímulo a la muestra ni se manipularán deliberadamente las variables, solo se observará la descripción de las variables y sus relaciones, dado que el propósito de la investigación es determinar el tipo de relación existente entre las variables gestión administrativa y interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad”. La presente investigación recoge, describe y analiza datos sobre variables, estudiando las propiedades y fenómenos cuantitativos, su incidencia e interrelación.

### 2.1.1. Diseño de Investigación

Según Sampieri, Baptista y Collado (2010). Se utilizó el diseño experimental-descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:

M ----- Ox -----R----- Oy

M = Muestra de estudio

Ox = Información de la gestión  
administrativa

Oy = Información de la interculturalidad

R = Relación entre las dos variables.

## 2.2. Variables, operacionalización:

**Variable Independiente:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Variable Dependiente:** INTERCULTURALIDAD

### 2.2.1. Definición Conceptual

**Variable Independiente:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Variable Dependiente:** INTERCULTURALIDAD.

“Proceso social que implica intercambio, comunicación entre culturas, enriquecimiento mutuo y por tanto reconocimiento y valoración entre ellos en un plano de igualdad”. (Del arco, 1998)

### **2.2.2. Definición Operacional**

**Variable Independiente:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Variable Dependiente:** INTERCULTURALIDAD

Proceso de transformación social y cultural (Arzurmendi 2003,p.67),nuevos parámetros de convivencia entre la ciudadanía de diversas culturas en las dimensiones;Estructural,relacional,subjativa y derechos humanos inclusión social ambiente y diversidad.



Tabla 1:

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

<b>VARIABLES</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>ALTO REGULAR BAJO</b>	<b>PLANEACIÓN</b>	Decisión sobre los objetivos	<b>Cuantitativa ordinal</b>
			Definición de planes para alcanzarlos	
			Programación de actitudes	
		<b>ORGANIZACIÓN</b>	Recursos y actividades para alcanzar los objetivos	
			Órganos y cargos	
			Atribución de actividades y responsabilidades	
		<b>DIRECCIÓN</b>	Designación de cargos	
			Comunicación ,liderazgo	
			Motivación de personal	
			Dirección para los objetivos	

		<b>CONTROL</b>	Definición de estándares para medir el desempeño	
			Corregir desviaciones y garantizar que se realice la planeación	
<b>INTERCULTURALIDAD</b>	<b>ALTO MEDIO BAJO</b>	<b>DERECHOS HUMANOS E INCLUSIÓN Y SOCIAL, AMBIENTE DIVERSIDAD</b>	Programa de recuperación de prácticas y conocimientos ancestrales en las localidades ,con respecto al pluralismo cultural.,es decir se trabaja para el reconocimiento de la cultura de sus pobladores, fomentando la identificación y pertenencias étnicas,se organizan cursos y relaciones específicas que fomenten este desarrollo	<b>CUANTITATIVA ORDINAL</b>
			Fortalecer las capacidades y funcionamiento de las organizaciones para la participación en la población.	
			Fortalecer el funcionamiento permanente de la CAM y CPVC con la representación de las organizaciones sociales	
			Fortalecer la articulación de la gestión educativa local para mejorar la calidad educativa en la localidad.	

			Contribuir a la implementación articulada de las estrategias de reducción de la DCI infantil en la comunidades por parte de la municipalidad	
			Programa de capacitación y sensibilización a comunidad	
			Capacitación y sensibilización a estudiantes sobre la importancia de la conservación ambiental y de los recursos naturales.	
			Se le capacita a la comunidad sobre sus derechos lo que es justo a conservar su lengua y costumbre	
			Respeto a los valores liberal democráticos incluidos los derechos políticos y civiles a la igualdad de oportunidades	
			Respeto al pluralismo incluido la apertura y la tolerancia hacia la diferencia de los demás	
			Reconocimiento de la lengua oficial del país de acogida como lengua de la vida pública	
		<b>ESTRUCTURAL</b>	LEGALIDAD LA CIUDADANIA PARTICIPACIÓN POLITICA EL EMPLEO LA VIVIENDA LA EDUCACIÓN	
		<b>RELACIONAL</b>	RELACIONES FAMILIARES DE VECINDAD REDES DE CONTACTO PARTICIPACIÓN SOCIAL	
		<b>SUBJETIVA</b>	ESTILOS DE VIDA SISTEMAS DE VALORES Y DE CREENCIAS DE LAS PERSONAS IDENTIDAD SENTIDO DE PERTENENCIA COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD	

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

La población y muestra está constituida por 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago -2016., según consta en el Cuadro de Asignación de Personal vigente – 2016.

#### **CUADRO N° 03: POBLACIÓN MUESTRAL.**

El 10% del total de los Trabajadores de la oficina de administración de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago -2016. Según criterio de autor.

<b>SEXO</b>	<b>TRABAJADORES</b>
MASCULINO	25
FEMENINO	15
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

**FUENTE:** CAP de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago.

#### **a) Criterios de inclusión:**

- Personal de ambos sexos.
- Estado civil: soltero, casado, conviviente, viudo y divorciado.
- Condición laboral: Nombrado, contratado permanente, contratado CAS y/o Locación
- Jerarquía laboral: Jefe y Sub alternos.

#### **b) Criterios de exclusión:**

Los trabajadores que se encuentran con descanso médico al momento de la evaluación.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, y confiabilidad.

**Observación Directa.**

“Se entiende como técnicas de observación a los procedimientos en los que el investigador presencia en directo el fenómeno de estudio, la observación permite al investigador contar con su versión, además de las versiones de otras personas .La observación es una actividad que básicamente consistió en recoger la información”. Pérez. (2000)

De acuerdo a las características de nuestra investigación y los enfoques desarrollados; las técnicas que utilizamos para la recolección de los datos son los siguientes:

Encuesta sobre la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de municipalidad distrital de Rio Santiago -2016,y la variable dependiente. Interculturalidad

El cuestionario es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados.

### **Métodos de investigación.**

Considerando las fases del proceso de investigación los métodos que se utilizaron son:

-Dentro de los métodos teóricos, tenemos el método histórico lógico, que nos permitió conocer los antecedentes en las distintas etapas cronológicas para conocer la evolución y desarrollo del objeto de investigación. Es necesario conocer la historia, las etapas principales del desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales, poniendo de manifiesto la lógica interna de desarrollo de la investigación.

-Otro de los métodos utilizados fue el inductivo deductivo que nos permitió manejar la información sistematizándola; este método estuvo acompañado del analítico sintético que también estuvo orientado al análisis exhaustivo de la información, permitiendo organizarla y contar con un perfil claro de los datos tratados.

-En la fase de sistematización de resultados: se utilizó, métodos teóricos como el método analítico sintético y el método hipotético deductivo, ya que el análisis de un objeto se analiza a partir de la relación que existe entre los elementos del

objeto como un todo y a su vez se produce la síntesis sobre la base de los resultados del análisis.

Pérez. (2000) sustenta que:

**-Hipotético - deductivo.** El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Me sirvió de mucho, primero para identificar el problema mediante la observación, segundo para plantear la hipótesis como consecuencia de las inferencias del cúmulo de hechos prácticos que constituyó la investigación, para luego llegar a las conclusiones.

**-Análisis y síntesis.** Es un método que consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual (análisis), y la reunión racional de elementos dispersos para estudiarlos en su totalidad (síntesis). Permitieron analizar los datos obtenidos en la recolección, así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que me conllevaron a una síntesis de los mismos y de la construcción del marco teórico y conceptual.

**-Histórico comparativo.** Me sirvió para la especificación y estudio de fenómenos culturales por comparación de su origen común y tendencias de desarrollo, es decir me permitió estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que me condujo a su planteamiento y enunciado.

### **2.4.3. Métodos de análisis de datos**

Para analizar los datos recogidos se utilizara el Excel y SPSS y coeficiente de variabilidad y desviación estándar.

La técnica se validara a través de juicios de expertos y se aplicara un test de prueba piloto, para posteriormente aplicar los estudiantes.

Estadísticamente el estudio será analizado mediante el análisis de información en dos fases.

**Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento.**

“El instrumento será validado por dos expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio; Especialista del área de Administración grado de Maestría y un especialista y conocedor en temas y/o trabajos de investigación científica, lo mismo que emitirán un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación”.

### **Análisis de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	28

### **Segunda fase: Análisis descriptivo simple.**

“El tratamiento y el procesamiento de datos recogidos del test, luego de la revisión clasificada se hará en forma mecánica para lo cual utilizaremos el formato del programa Excel XP, para el análisis de la información usaremos las técnicas estadísticas de cuadro de frecuencias, gráficos y el análisis porcentual, posteriormente serán interpretados y analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis”.

### **2.6. Aspectos éticos.**

Las actividades que nos toca realizar se deben efectuar con personas responsables, para ello es fundamental poner en juego unos valores éticos específicos como son:

El respeto a las personas (honestidad).

“El reconocimiento y el respeto al valor absoluto de la persona y de su libertad es una cuestión básica y fundamental que debe orientar cualquier toma de decisión y cualquier juicio. Este respeto se manifiesta en actitudes tan concretas como la no discriminación, la comunicación abierta, la solidaridad, la tolerancia, etc”. Pérez. (2000)

La imparcialidad en el juicio.

“Esta imparcialidad significa anteponer el interés común al interés individual o corporativo; así como negarse a tomar decisiones basándose en prejuicios o información falsa o parcial”. Pérez. (2000)

La responsabilidad por las consecuencias de su acción.

“La determinación temporal del proyecto puede facilitar el descuido de la valoración de las consecuencias a largo plazo. Una actividad profesional deber hacerse cargo de las consecuencias de sus acciones y decisiones a medio y largo plazo”. Pérez. (2000)

Excelencia en el desarrollo de su quehacer profesional.

“La voluntad y la "pasión" por su trabajo debe ser un reflejo de su vocación y debe exigir a cada profesional el trabajar por la mejora permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales”. Pérez. (2000) “En un campo tan técnico y en el que cada año se incrementan considerablemente los conocimientos especializados, no poner el mayor empeño en el aumento de los conocimientos es una grave irresponsabilidad”.

## **RESULTADOS**

### **4.1. Presentación y Análisis de la Información:**

En este capítulo se presentan: “los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el test de gestión administrativa para la recolección de datos y una escala valorativa para medir la interculturalidad en ambas variables”. (Hurtado 2000):

Un Test para identificar el nivel de gestión administrativa, aplicado personal de la municipalidad.

Una escala valorativa para determinar el nivel de interculturalidad docente, aplicado al personal de la municipalidad.

Los resultados obtenidos, nos permitieron determinar las relaciones existentes entre las variables la gestión administrativa y la interculturalidad de los trabajadores, de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función de Nivel de gestión administrativa y de interculturalidad, según baremo, y también mediante gráficos estadísticos, que a continuación se detallan con su respectivo análisis e interpretación, en el siguiente orden:

1. Gestión administrativa en los trabajadores.
2. Interculturalidad en los trabajadores.
3. Explicar la relación entre la gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago.

#### **OBJETIVO Nº 01:**

**Determinar el nivel de la Gestión Administrativa según los de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.**

“Al personal que conforman el grupo de estudio se les aplicó el test, con el propósito de determinar el Nivel de gestión administrativa de los trabajadores” que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

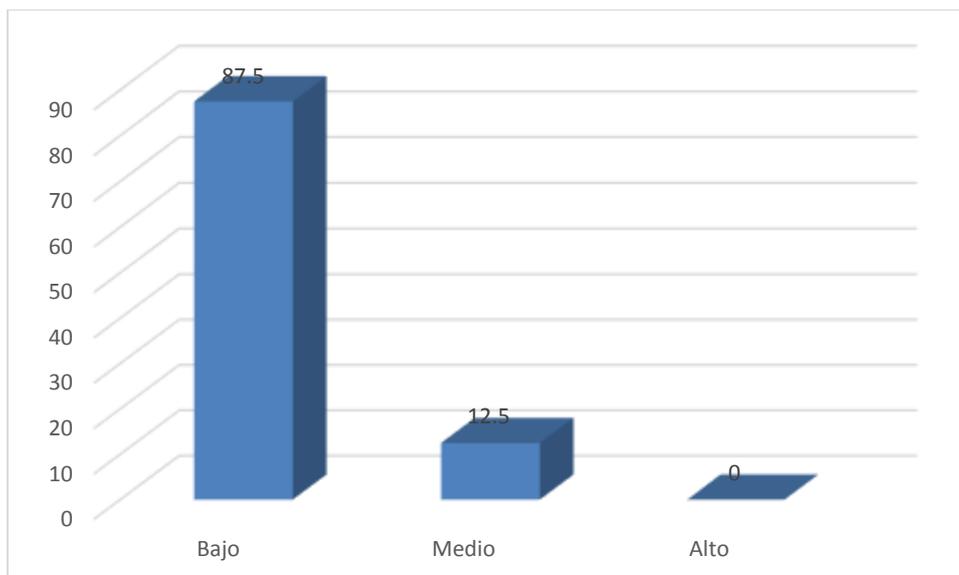
**Cuadro N° 03**  
**PLANIFICACIÓN EN NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN**  
**CATEGORÍAS**

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	0	0.00
Regular	5	12.5
Bajo	35	87.5

**Cuadro N° 4:**

Estadísticos		
N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		4.625
Desvest		1.76
Varianza		38.14

**Gráfico N° 01**



**FUENTE:** test de gestión administrativa.

**FECHA:** Junio 2014.

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de gestión administrativa, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de gestión administrativa

En la categoría **Medio**, encontramos que 5 trabajadores representado por 12.5% que manifiestan tener un nivel medio de gestión administrativa.

En la categoría **Bajo**, encontramos que 35 trabajadores representado por 87.5% que manifiestan un nivel bajo de gestión administrativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de gestión administrativa, 4.625 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.76 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de gestión administrativa es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 38.14%.

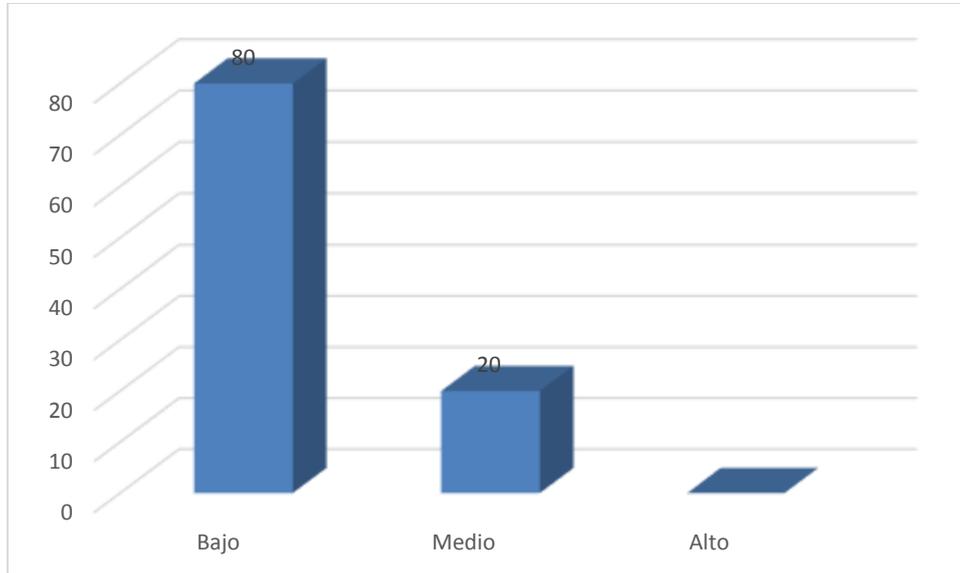
**Cuadro N° 05**  
**ORGANIZACIÓN EN NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN**  
**CATEGORÍAS**

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	0	0.00
Regular	8	20
Bajo	32	80

**Cuadro N° 6:**

<b>Estadísticos</b>		
N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		4.95
Desvest		2.05
Varianza		41.41

**Gráfico N° 02**



**FUENTE:** test de gestión administrativa.

**FECHA:** Junio 2014.

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de gestión administrativa, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de gestión administrativa

En la categoría **Medio**, encontramos que 8 trabajadores representado por 20% que manifiestan tener un nivel medio de gestión administrativa.

En la categoría **Bajo**, encontramos que 32 trabajadores representado por 80% que manifiestan un nivel bajo de gestión administrativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de gestión administrativa, 4.95 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.05 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de gestión administrativa es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 41.41%.

**Cuadro N° 07**  
**DIRECCIÓN EN NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN**  
**CATEGORÍAS**

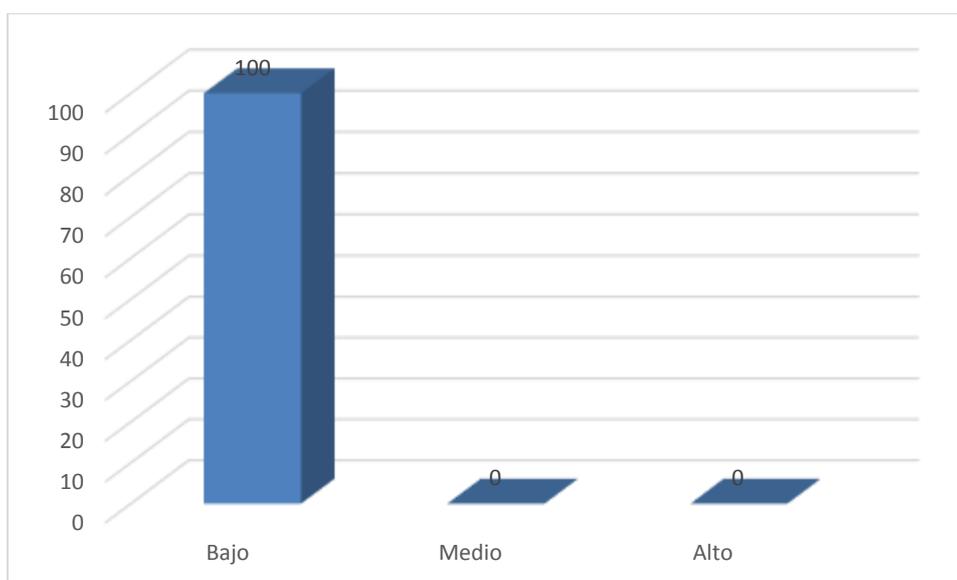
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	0	0.00
Regular	0	0
Bajo	40	100

**Cuadro N° 8:**

**Estadísticos**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		2.4
Desvest		1.17
Varianza		48.84

**Gráfico N° 03**



**FUENTE:** test de gestión administrativa.

**FECHA:** Junio 2014.

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de gestión administrativa, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de gestión administrativa

En la categoría **Medio**, , no encontramos a nadie que manifieste tener un nivel medio de gestión administrativa

En la categoría **Bajo**, encontramos que 40 trabajadores representado por 100% que manifiestan un nivel bajo de gestión administrativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de gestión administrativa, 2.4 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.17 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de gestión administrativa es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 48.48%.

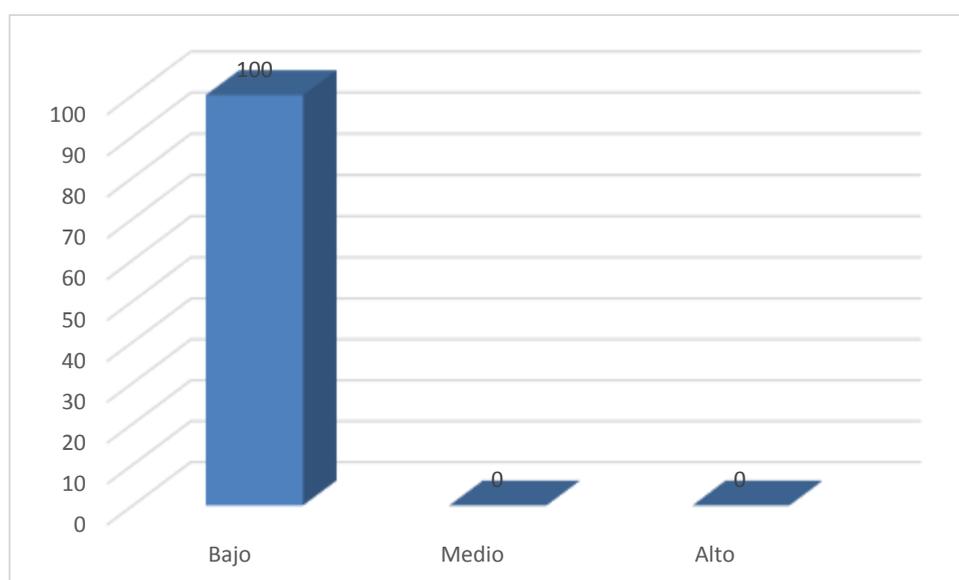
**Cuadro N° 09**  
**CONTROL EN NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN**  
**CATEGORÍAS**

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	0	0.00
Regular	0	0
Bajo	40	100

**Cuadro N° 10:**

<b>Estadísticos</b>		
N	Válidos	40
	Perdidos	0
	Promedio	2.12
	Desvest	0.85
	Varianza	40.13

**Gráfico N° 04**



**FUENTE:** test de gestión administrativa.

**FECHA:** Junio 2014.

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de gestión administrativa, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de gestión administrativa

En la categoría **Medio**, , no encontramos a nadie que manifieste tener un nivel medio de gestión administrativa

En la categoría **Bajo**, encontramos que 40 trabajadores representado por 100% que manifiestan un nivel bajo de gestión administrativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de gestión administrativa, 2.12 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.85 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de gestión administrativa es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 40.13%.

**Cuadro N° 11**  
**NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN CATEGORÍAS**

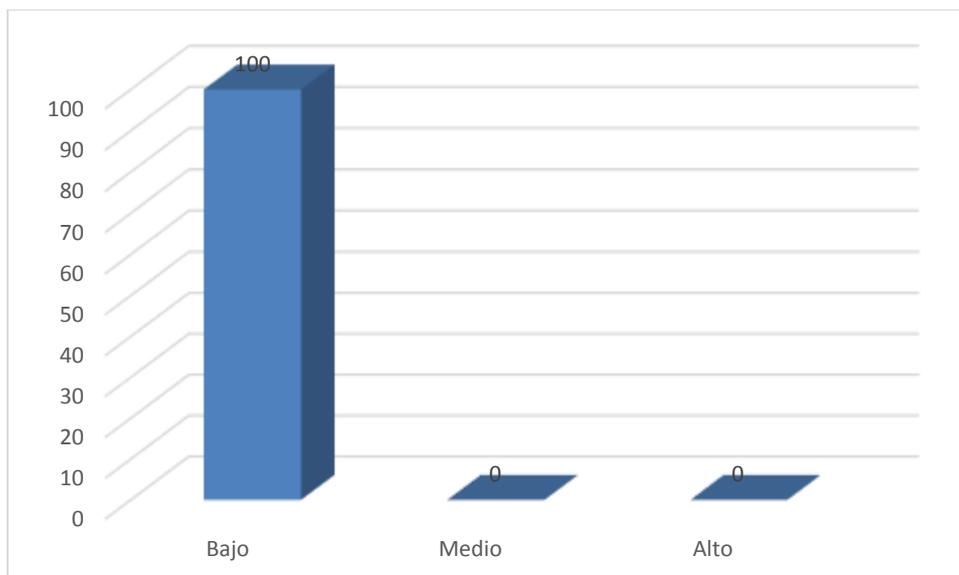
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	0	0.00
Regular	0	0
Bajo	40	100

**Cuadro N° 12:**

**Estadísticos**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		14.1
Desvest		3.17
Varianza		22.53

**Gráfico N° 05**



**FUENTE:** test de gestión administrativa.

**FECHA:** Junio 2014.

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de gestión administrativa, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de gestión administrativa

En la categoría **Medio**, no encontramos a nadie que manifieste tener un nivel medio de gestión administrativa

En la categoría **Bajo**, encontramos que 40 trabajadores representado por 100% que manifiestan un nivel bajo de gestión administrativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de gestión administrativa, 14.1 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 3.17 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de gestión administrativa es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 22.53%.

**Objetivo N° 02:**

- **Determinar el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016.**

A los trabajadores. que conformaron el grupo de estudio se les aplicó la encuesta, con el propósito de determinar el nivel de interculturalidad que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

**Cuadro N° 13**

**DERECHOS HUMANOS EN EL NIVEL DE INTERCULTURALIDAD SEGÚN CATEGORÍAS**

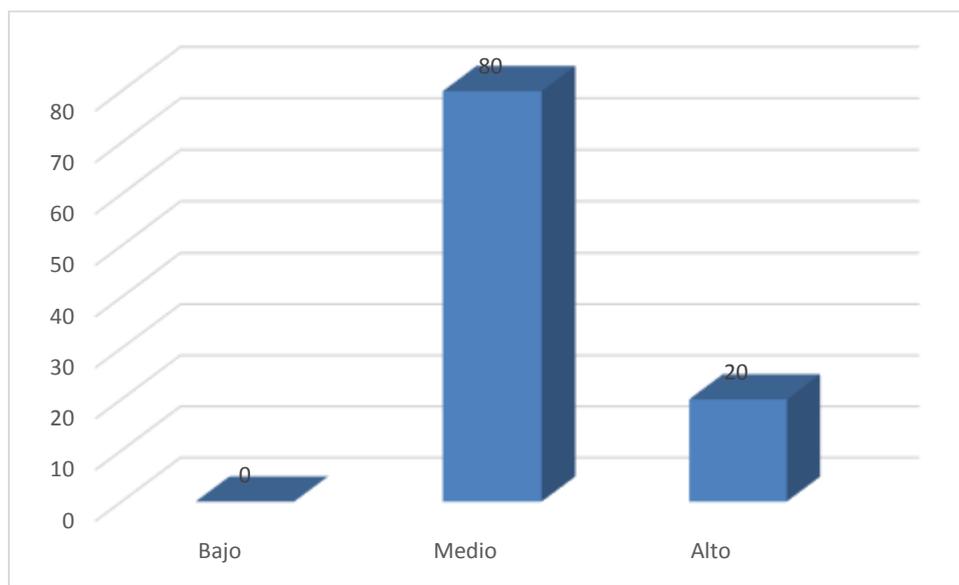
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	6	20
	Regular	32	80
	Bajo	0	0

**Cuadro N°14**

N	Válidos	40
	Perdidos	0

Promedio	10.15
Desvest	2.04
Varianza	20.14

**Gráfico N° 06**



**Fuente** : test de interculturalidad en los trabajadores

**Fecha** : Julio 2014

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de interculturalidad, según la encuesta aplicada al personal se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 8 personas representado por 20%, lo que se manifiesta que nadie tienen un alto nivel de interculturalidad.

En la categoría **Regular**, se encontró a 32, representado por 80 personas que manifiestan tener un regular de interculturalidad

En la categoría **Bajo** no se encuentra ningún trabajador que manifiestan que tiene un bajo nivel de interculturalidad.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los Trabajadores en lo concerniente a la interculturalidad, es de 10.15 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.04 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que la interculturalidad es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 20.14%.

**Cuadro N° 15**

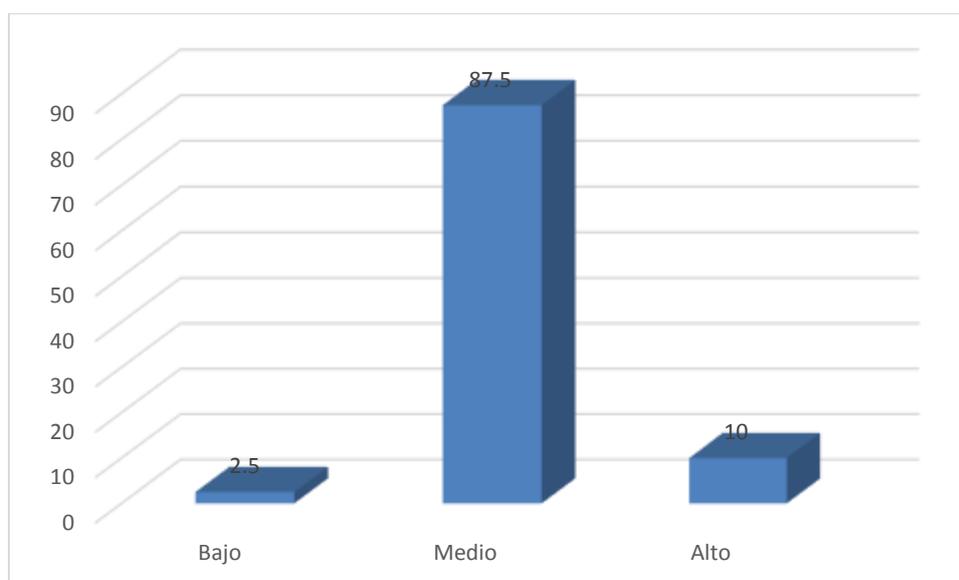
**ESTRUCTURAL EN EL NIVEL DE INTERCULTURALIDAD SEGÚN CATEGORÍAS**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	4	10
	Regular	35	87.5
	Bajo	1	2.5

**Cuadro N°16**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		10.25
Desvest		1.95
Varianza		19.10

**Gráfico N° 07**



**Fuente** : test de interculturalidad en los trabajadores

**Fecha** : Julio 2014

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de interculturalidad, según la encuesta aplicada al personal., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 4 personas representado por 10%, lo que se manifiesta que nadie tienen un alto nivel de interculturalidad.

En la categoría **Regular**, se encontró a 35, representado por 87.5 personas que manifiestan tener un regular de interculturalidad

En la categoría **Bajo** se encuentra a 1 trabajador representado por el 2.5% que manifiestan que tiene un bajo nivel de interculturalidad.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los trabajadores en lo concerniente a la interculturalidad, es de 10.25 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.95 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que la interculturalidad es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 19.10%.

**Cuadro N° 17**

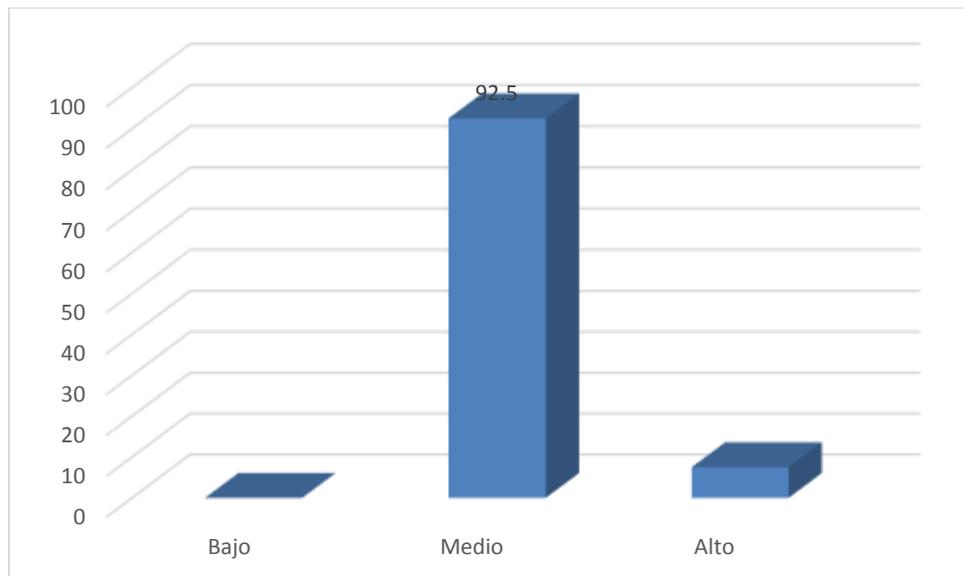
**RELACIONAL EN EL NIVEL DE INTERCULTURALIDAD SEGÚN CATEGORÍAS**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	3	7.5
	Regular	37	92.5
	Bajo	0	0

**Cuadro N°18**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		10.325
Desvest		1.49
Varianza		14.44

**Gráfico N° 08**



**Fuente** : test de interculturalidad en los trabajadores

**Fecha** : Julio 2014

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de interculturalidad, según la encuesta aplicada al personal., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 3 personas representado por 7.5%, lo que se manifiesta que nadie tienen un alto nivel de interculturalidad.

En la categoría **Regular**, se encontró a 37, representado por 92.5 personas que manifiestan tener un regular de interculturalidad

En la categoría **Bajo** no se encuentra a ningún trabajador que manifiestan que tiene un bajo nivel de interculturalidad.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los trabajadores en lo concerniente a la interculturalidad, es de 10.325 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.49 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que la interculturalidad es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 14.44%.

**Cuadro N° 19**

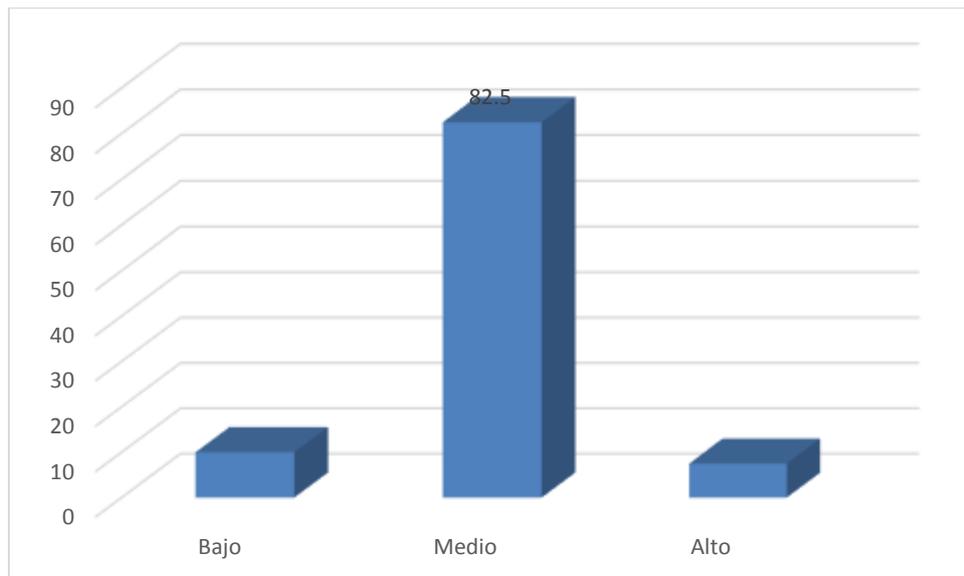
**SUBJETIVA EN EL NIVEL DE INTERCULTURALIDAD SEGÚN CATEGORÍAS**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	4	10
	Regular	33	82.5
	Bajo	3	7.5

**Cuadro N°20**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
	Promedio	9.45
	Desvest	2.02
	Varianza	21.42

**Gráfico N° 09**



**Fuente** : test de interculturalidad en los trabajadores

**Fecha** : Julio 2014

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de interculturalidad, según la encuesta aplicada al personal., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 4 personas representado por 10%, lo que se manifiesta que nadie tienen un alto nivel de interculturalidad.

En la categoría **Regular**, se encontró a 33, representado por 82.5 personas que manifiestan tener un regular de interculturalidad

En la categoría **Bajo** se encuentra a 3 trabajador representado por el 7.5% que manifiestan que tiene un bajo nivel de interculturalidad.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los trabajadores en lo concerniente a la interculturalidad, es de 9.45 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.02 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que la interculturalidad es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 21.42%.

**Cuadro N° 21**

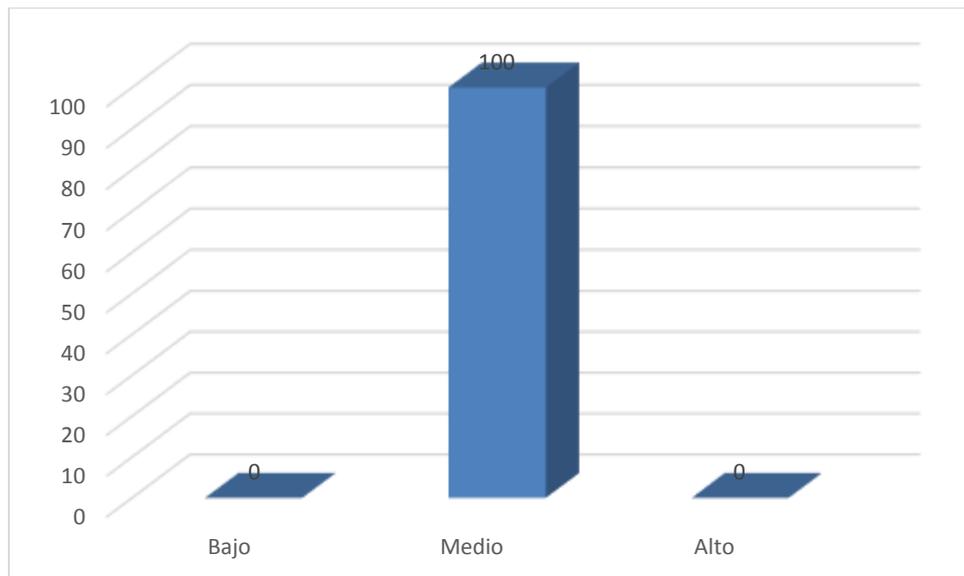
**INTERCULTURALIDAD SEGÚN CATEGORÍAS**

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	0	0
Regular	40	100
Bajo	0	0

**Cuadro N°22**

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Promedio		40.17
Desvest		4.05
Varianza		10.09

**Gráfico N° 10**



**Fuente** : test de interculturalidad en los trabajadores

**Fecha** : Julio 2014

#### Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de interculturalidad, según la encuesta aplicada al personal., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no se encontró lo que se manifiesta que nadie tienen un alto nivel de interculturalidad.

En la categoría **Regular**, se encontró a 40, representado por 100 personas que manifiestan tener un regular de interculturalidad

En la categoría **Bajo** no se encuentra ningún trabajador que manifiestan que tiene un bajo nivel de interculturalidad.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los trabajadores en lo concerniente a la interculturalidad, es de 40.17 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 4.05 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que la interculturalidad es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 10.09%.

**Objetivo N° 3:**

**Explicar la relación entre la gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago -2016**

Establecemos la relación puntaje a puntaje y obtenemos lo siguiente:

Cuadro N° 08

**PUNTUACIONES OBTENIDAS SOBRE NIVEL DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>Trabajadores</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Interculturalidad</b>
1	8	33
2	9	36
3	8	36
4	9	35
5	11	36
6	10	35
7	11	37
8	11	38
9	12	36
10	12	38
11	12	39
12	13	37
13	13	37
14	14	35
15	14	37
16	14	39
17	14	40
18	11	36
19	13	38
20	14	41
21	14	39

22	14	39
23	15	42
24	15	42
25	13	40
26	15	41
27	16	39
28	16	43
29	16	43
30	15	43
31	16	43
32	17	45
33	18	46
34	19	43
35	18	46
36	18	46
37	18	47
38	19	47
39	19	48
40	20	46

**Fuente** : Cuestionarios.

**Fecha** : Julio 2014

**Análisis e interpretación:**

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los trabajadores, presentados en el cuadro 8, se obtuvo el siguiente resultado:

$$= \text{COEF.DE.CORREL (gestión administrativa, interculturalidad)} = 0.90788543$$

Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de gestión administrativa y de interculturalidad.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## **Conclusiones:**

- Los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago, que se les aplico un cuestionario de gestión administrativa de los resultados, nos permitió identificar que el 100 % se encontraron en la categoría bajo evidenciando que dichas personas tiene un bajo nivel de gestión administrativa.
- Los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago, que se les aplico un cuestionario de interculturalidad los resultados, nos permitió identificar que el 100% se encontraron en la categoría medio; evidenciando que dichas personas tiene un regular nivel de interculturalidad.
- La relación que existe entre la variable gestión administrativa y la interculturalidad es algo homogénea pues nótese que al mejorar el nivel de gestión administrativa, se incrementa la interculturalidad en los trabajadores.

### **Sugerencias:**

- A la municipalidad distrital de Rio Santiago debe generalizar el uso de programas con el objeto de desarrollar la gestión administrativa y la interculturalidad.
- A los alcaldes de las distintas municipalidad de la región y del país se les recomienda incluir talleres de capacitación sobre gestión administrativa con la finalidad de la interculturalidad en os trabajadores.
- A los funcionarios de la municipalidad se les recomienda implementar eventos de capacitación en la gestión administrativa para que estos tengan una interculturalidad favorable.

## VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Abdallah, M.(2001). *La educación intercultural*. Barcelona: Ediciones Idea Books

Alvarado (s/f) Alvarado Elementary School | A dual-immersion K-5 elementary  
alvaradoschool.net

Aguaded, E. (2003). El futuro de la Educación Intercultural: La LOCE. En *Actas del III Seminario sobre investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*. Junta de Andalucía.

Aguaded, E. (2005). *Diagnóstico basado en el currículo intercultural de aulas multiculturales en educación obligatoria*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. España.

Aguado, M.T. (1995). Investigación en Educación Intercultural: Limitaciones y perspectivas. En *actas de II Congreso Internacional en Educación Intercultural para la paz*. UNED. Ayuntamiento de Ceuta. 23-26 de Abril.

Aguado, M.T. (1998). *Diversidad cultural e igualdad escolar*. MECD: CIDE.

Aguado, M.T.(1999). Diversidad cultural e igualdad escolar. Symposium de Educación Intercultural. *IX Congreso Nacional de modelos de investigación pedagógica*. AIDIPE.

Aguado, M. T. (2002). Formación para la ciudadanía. *En Cuadernos de Pedagogía*, 135, pp. 16-19

Aguado, M.T. (2003a). La Educación Intercultural en la enseñanza obligatoria: prácticas escolares, actividades y opiniones de padres, alumnos y profesores. *Investigación Educativa*. 21 nº 2.

Aguado, M.T. (2003b) *Pedagogía intercultural*. Madrid: Mc Graw-Hill.,

- Aguirre, C. (Coord.) (1998). *Estudio comparativo entre la adquisición del español primera lengua y la adquisición del español segunda lengua para su aplicación metodológica a la enseñanza del español a inmigrantes*. Madrid: CIDE. Memoria de investigación.
- Alegret, J.L. (1998). Diversidad cultural y convivencia social. En Besalú, X. y otros: *La educación Intercultural en Europa. Un enfoque curricular*. Barcelona: Pomares-Corredor.
- Allemann-Guionda, C. (1995). Managing cultural and linguistic plurality in West-European Education. Obstacles, patterns and innovations. *European Journal on Intercultural Studies*. 6 (2). pp 41 – 51
- Allport, G. W., Vernon, P. E. and Lindzey, G. A.: *A Study of Values*. 3<sup>a</sup> ed., Boston: Houghton Mifflin, 1960.
- Álvarez Rodríguez, J. (1999). Rompiendo el distanciamiento entre la familia y la escuela. *Revista Cultura y Educación*, 16 , pp. 63-80
- Álvarez Rodríguez, J. (2000). La educación en valores. Función del psicopedagogo. En González, D.; Amezcua, J.A. y Peñafiel F. *Actas de la II Jornadas Interdepartamentales de Psicopedagogía* (pp. 465- 471). Granada: GEU.
- Álvarez Rodríguez, J. (2001), *Análisis de un modelo de educación Integral*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. España.
- Álvarez, J.; Casares, P. y Luengo, J. (2003). *Participación, convivencia y ciudadanía*. Granada: Ediciones Osuna.
- Ander-Egg, E. (2002). *Metodología y práctica de la animación sociocultural*. Madrid: Ed. CCS

- Aneas, M.A. (2004). Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Aparicio, R. y Veredas, S. (2003). *Entorno familiar de los menores de origen extranjero escolarizados en Madrid*. U. Pontif. Comillas. M.A.S. <http://www.imsersomigracion.upco.es>. (Diciembre 2004).
- Apple, M. W. (1995). La política del saber oficial: ¿Tiene sentido un curriculum nacional? En Volver a pensar la educación (Vol. I.) *Prácticas y discursos educativos* (Congreso Internacional de Didáctica). Madrid. Morata. Pp. 153-171
- Arana García, E. (2003). Huída de las garantías procedimentales “comunes” en la reforma de la Ley de Extranjería. (L. 14/2003). *Jornadas de la Red Acoge*. Alcalá de Henares, Diciembre de 2003.
- Arroyo, R. (1999). Los valores y su sistematización para la enseñanza. *Revista de educación de la Universidad de Granada*. 12, 143-165
- Arroyo, R. (2000). *Diseño y desarrollo del currículo intercultural: Los valores islámicos-occidentales*. Granada: Monográfico Universidad de Granada.
- Azurmendi, M. (2003). *Todos somos nosotros: etnicidad y multiculturalismo*. Madrid:Taurus pensamiento.
- Aneas, (2004) ANÁLISIS DE NECESIDADES EN FORMACIÓN INTERCULTURAL [www.redalyc.org/pdf/2833/283322804009.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804009.pdf)
- Aguaded (2005), Televisión y educación: del entretenimiento al aprendizaje – Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2718379>
- Bernstein, (1990) El uso de la teoría de Basil Bernstein como metodología de [www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356\\_06.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356_06.pdf)
- Balsteiner, A (1986). *Vocational training of young migrants in Belgium*. Berlin:

Lanham.

Banks, J.A. (1981). *Multiethnic education: Theory and Practice*. Boston: Allyn and Bacon.

Banks, J.A. (1994). *An introduction to multicultural education*. Boston: Allyn and Bacon.

Banks, J. A. (1996). Multicultural education: Historical development, dimensions and practice. EN BANKS, J.A. and McGEE, Ch. A. (Eds.): *Handbook of research on Multicultural Education* (pp. 3-23). New York. Mcmillan Pub.

Banks, J. A. (1997). *Educating citizen in a multicultural society*. New York: Teachers Columbia University.

Barandica, E. (1999). Educación y multiculturalidad: Análisis, modelos y ejemplos de experiencias escolares. En Essomba (Coord.) *Construir la escuela intercultural. Reflexiones y propuestas para trabajar la diversidad étnica y cultural* (pp. 15-20). Barcelona: Graó.

Buendía; Pozo; González y Sánchez Núñez, 2004- satisfacción del cliente familia en atención temprana  
[https://webs.um.es/fags/docs/2008satisf\\_familia\\_sc\\_227\\_4.pdf](https://webs.um.es/fags/docs/2008satisf_familia_sc_227_4.pdf)

Bueno y Domingo (2007), "la gestión de la interculturalidad en tiempos de crisis: el discurso de los técnicos municipales en Cataluña -2007".

Campos y Loza (2011). Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal" Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología- Ecuador.

Chiavenato, (1989) Chiavenato - Introduccion a La Teoria General de La Administraci3n <https://es.scribd.com/.../Chiavenato-Introduccion-a-La-Teoria-General-de-La-Adminis>.

Casanova (2004) EVALUACI3N Y CALIDAD DE CENTROS EDUCATIVOS Mar3a [www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/revistas/12194340112.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/12194340112.pdf)

Col3s (2004) Cemento y colas suben de precio - OCT. 19, 2004 - [www.eluniverso.com/2004/10/19/.../B9E20EA5B62B43F7831B3BF4B778B606.html](http://www.eluniverso.com/2004/10/19/.../B9E20EA5B62B43F7831B3BF4B778B606.html)

Escudero (2011) gesti3n comercial y servicio de atenci3n al cliente (novedad 2011) <https://books.google.com> › Education › General

Flecha (2005), JuNTas homoCIN3TICas – ACDeIco [.acdelco.mx/pdf/2016\\_catalogos/Flechas.pdf](http://.acdelco.mx/pdf/2016_catalogos/Flechas.pdf)

Fullan, (1993) Educational Leadership:The Professional Teacher:Why Teachers ... [www.ascd.org/.../Why-Teachers-Must-Become-Change-Agents.as...](http://www.ascd.org/.../Why-Teachers-Must-Become-Change-Agents.as...)

Gimeno, (2001) Art3culo completo - Ministerio de Educaci3n, Cultura y Deporte [www.mecd.gob.es/dctm/revista-deducacion/articulosre2001/re20011010351.pdf?..](http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-deducacion/articulosre2001/re20011010351.pdf?..)

Gay, (1995) Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and – NCBI <https://www.ncbi.nlm.nih.gov> › ... › PubMed Central (PMC)

Gervilla, 1997- Un modelo axiol3gico de educaci3n integral - Universidad de Granada [www.ugr.es/~fjjrios/pdf/Cap5-Persona-valores.pdf](http://www.ugr.es/~fjjrios/pdf/Cap5-Persona-valores.pdf)

Garc3a 1995- conocimiento profesional y epistemolog3a de los profesores i – RACO [www.raco.cat/index.php/ensenanza/article/viewFile/21488/93522](http://www.raco.cat/index.php/ensenanza/article/viewFile/21488/93522)

Harner (1978), demystification, enriddlement, and Aztec ... - Wiley Online Library  
[onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1525/ae.1978.5.1.../full](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1525/ae.1978.5.1.../full)

Hartmut Esser (1999), Soziologie: Situationslogik und Handeln - Hartmut Esser -  
Google Books <https://books.google.com/books/about/Soziologie.html?id>

Hidalgo (2003) Hidalgo 2003 - Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Chile  
[www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/mobile/17/hidalgo.html](http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/mobile/17/hidalgo.html)

Hernández, Fernández y Baptista (2003) Metodología de la investigación - Escuela  
Superior de Guerra Naval  
<https://www.esup.edu.pe/.../Metodologia%20de%20la%20investigación%205ta%20Ed..>

Jandt, (1995) Intercultural communication: an introduction - Fred Edmund Jandt ...  
<https://books.google.com> › ... › Communication Studies

Jordán (1998) Michael Jordan 1997-98 Game Log | Basketball-Reference.com

JIMÉNEZ (2009) "Ciencia Social compuesta de principios técnicos y prácticas

Karsten (1935), Metamorfosis del poder: persona, mito y visión en la sociedad shuar  
[.https://books.google.com.pe/books?isbn=9978044779](https://books.google.com.pe/books?isbn=9978044779)

Loza Ch (2011) gestion administrativa y su mejora en la municipalidad distrital  
[...www.unac.edu.pe/.../04%20-%20GESTIÓN%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20](http://www.unac.edu.pe/.../04%20-%20GESTIÓN%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20)

Lucas (2003) Macroeconomic Priorities - NYU Stern School of Business  
[pages.stern.nyu.edu/.../Lucas%20priorities%20AER%2003.pdf](http://pages.stern.nyu.edu/.../Lucas%20priorities%20AER%2003.pdf)

Lara (2001) Definiendo a los otros: relatos académicos sobre la diversidad  
[www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352016000200013](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000200013)

Ponjuán, (1998) Gestión de información en las organizaciones / Gloria Ponjuán Dante  
[www.mdp.edu.ar/humanidades/documentacion/licad/archivos/.../MI023.pdf](http://www.mdp.edu.ar/humanidades/documentacion/licad/archivos/.../MI023.pdf)

Rodríguez (2010), Procesamiento para estudiar las necesidades informativas de los directivos en la EHTC “Hermanos Gómez” Universidad de Camagua y Centro de Estudios Multidisciplinarios del Turismo. Cuba.

Escudero (2011), Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la Región Callao - 2010”. Callao- Perú.

Espinoza H. (1995), Antología de la administración

Essomba (1999) educación y conflicto en escuelas interculturales - Bibliotecas de la UMA [www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16851717.pdf](http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16851717.pdf)

Noningo (2006) Registro Nacional de Interpretes y Traductores de Lenguas Indígenas [www.traductoresdelenguas.cultura.pe/](http://www.traductoresdelenguas.cultura.pe/)

Soria (2011), Diccionario Peruano Municipal, Lima-Perú: segunda edición, 2011.

Sánchez (2001) Integración Curricular de las TICs - C5, Universidad de Chile  
[www.c5.cl/mici/pag/papers/inegr\\_curr.pdf](http://www.c5.cl/mici/pag/papers/inegr_curr.pdf)

Sales y García (1997) Educación Intercultural Inclusiva – rinace  
[www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art3.pdf](http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art3.pdf)

Soriano, (2001) Investigación-acción participativa, crítica y transformadora Un proceso [www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v3n2/a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v3n2/a05.pdf)

Sampieri, Baptista y Collado (2010). Metodología de la investigación - Escuela Superior de Guerra Naval <https://www.esup.edu.pe/.../Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Ed>

Sabirón (1995), El cuestionamiento de la investigación etnográfica desde las historia [www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/viewFile/1030/1004](http://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/viewFile/1030/1004)

Ortega, (2004) violencia escolar: claves para comprenderla y afrontarla - DSpace CEU. [dspace.ceu.es/bitstream/10637/6837/1/04rey-ortega.pdf](http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/6837/1/04rey-ortega.pdf)

Pérez (1982). Diccionario de Administración, Lima: ed. Univ. Nac. Mayor de San Marcos.

Taylor (1994) Effects of fish biology on ebb and flow aquaponical cultured herbs in [www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0044848616304811](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0044848616304811)

Valenzuela (1999) Transparencia, Manual de Gestión Municipal. Impreso: Perú::

Peters (2006), Gestionar con imaginación, Bogotá: Editorial Planeta Colombiana S.A.calle 73 no. 7-60, Bogotá, D.C., primera reimpresión Colombia:

STEPHEN P. ROBBINS. Administración Teoría y Práctica, México: edición español, primera edición en inglés año

Sander (1998)

PETER, DRUCKER. Gerencia para el Futuro, Colombia: edición original en inglés: managing for the future : 1990.

OSEPH BOYETT – JIMMIE BOYETT, Las Mejores Ideas de los Máximos Pensadores de la Administración, Colombia

Ordoñez (2013) “El derecho a la educación intercultural bilingüe (EIB) de las comunidades nativas del Perú”, Lima – 2013

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA. (2010)

Rodríguez (2010) Aprendizajes y desafíos para la formación de líderes intermedios  
[www.psicoperspectivas.cl](http://www.psicoperspectivas.cl) › Inicio › Vol. 9, No. 2 (2010)

Castell, M y otros. (1994) Nuevas Perspectivas Críticas en Educación. Barcelona.

Constitución Política del Perú de 1993.

AA.VV. (2006). *La opinión pública ante el fenómeno de la inmigración en Granada*. Ayuntamiento de Granada. Delegación de familia, Bienestar social e igualdad de oportunidades.

Wurzel (1998) Language Typology and Language Universals: An International Handbook. <https://books.google.com.pe/books?isbn=3110114232> -

# **ANEXOS**

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

<b>VARIABLES</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>NADA ADECUADA POCO ADECUADA ADECUADA OPTIMA</b>	<b>PLANEACIÓN</b>	Decisión sobre los objetivos	<b>Cuantitativa ordinal</b>
			Definición de planes para alcanzarlos	
			Programación de actitudes	
		<b>ORGANIZACIÓN</b>	Recursos y actividades para alcanzar los objetivos	
			Órganos y cargos	
			Atribución de actividades y responsabilidades	
		<b>DIRECCIÓN</b>	Designación de cargos	
			Comunicación ,liderazgo	
			Motivación de personal	
			Dirección para los objetivos	
		<b>CONTROL</b>	Definición de estándares para medir el desempeño	
			Corregir desviaciones y garantizar que se realice la planeación	

<b>INTERCULTURALIDAD</b>	<b>SIEMPRE A VECES RARA VEZ NUNCA</b>	<b>DERECHOS HUMANOS INCLUSIÒN SOCIAL, AMBIENTE Y DIVERSIDAD</b>	Programa de recuperación de prácticas y conocimientos ancestrales en las localidades ,con respecto al pluralismo cultural.,es decir se trabaja para el reconocimiento de la cultura de sus pobladores, fomentando la identificación y pertenencias étnicas,se organizan cursos y relaciones específicas que fomenten este desarrollo	<b>CUANTITATIVA ORDINAL</b>
			Fortalecer las capacidades y funcionamiento de las organizaciones para la participación en la población.	
			Fortalecer el funcionamiento permanente de la CAM y CPVC con la representación de las organizaciones sociales	
			Fortalecer la articulación de la gestión educativa local para mejorar la calidad educativa en la localidad.	
			Contribuir a la implementación articulada de las estrategias de reducción de la DCI infantil en la comunidades por parte de la municipalidad	
			Programa de capacitación y sensibilización a comunidad	

			<p>Capacitación y sensibilización a estudiantes sobre la importancia de la conservación ambiental y de los recursos naturales.</p> <p>Se le capacita a la comunidad sobre sus derechos lo que es justo a conservar su lengua y costumbre</p> <p>Respeto a los valores liberal democráticos incluidos los derechos políticos y civiles a la igualdad de oportunidades</p> <p>Respeto al pluralismo incluido la apertura y la tolerancia hacia la diferencia de los demás</p> <p>Reconocimiento de la lengua oficial del país de acogida como lengua de la vida pública</p>	
		<b>ESTRUCTURAL</b>	<p>LEGALIDAD</p> <p>LA CIUDADANIA</p> <p>PARTICIPACIÓN POLITICA</p> <p>EL EMPLEO</p> <p>LA VIVIENDA</p> <p>LA EDUCACIÓN</p>	
		<b>RELACIONAL</b>	<p>RELACIONES FAMILIARES</p> <p>DE VECINDAD</p> <p>REDES DE CONTACTO</p> <p>PARTICIPACIÓN SOCIAL</p>	
		<b>SUBJETIVA</b>	<p>ESTILOS DE VIDA</p> <p>SISTEMAS DE VALORES Y DE CREENCIAS DE LAS PERSONAS</p> <p>IDENTIDAD</p> <p>SENTIDO DE PERTENENCIA</p> <p>COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD</p>	

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### JUICIO DE EXPERTO

GESTION ADMINISTRATIVA Y EL NIVEL DE INTERCULTURALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO SANTIAGO.

**Responsable:** Bach. GUERRA ROJAS EDWIN

**Instrucción:** Luego de analizar y cotejar el instrumento de evaluación, le solicito que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

**NOTA:** Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenidos					X		
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
<b>Total Parcial:</b>					30		
<b>TOTAL:</b>	20						

#### Puntuación:

De 4 a 11: No valido, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar



