



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carrión Paz, Gaby (ORCID: 0000-0001-6982-8162)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE ADMINISTRACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios, por sus infinitas bendiciones de cada día, por darme la vida y la oportunidad de culminar satisfactoriamente y hacer realidad este sueño. A mi amada familia, por su incondicional apoyo, comprensión, amor y ayuda en los momentos más difíciles. Me ha dado todo lo que soy como persona, valores, principios, perseverancia, coraje para conseguir mis objetivos.

Gaby

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Carrión Barco, Gilberto por sus consejos, apoyo, ánimo, comprensión y compañía durante el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros y amigos de estudios con quienes compartimos tantas jornadas para alcanzar este ideal.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXO	Nº 1

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	22
Tabla 2. Validez de los instrumentos	25
Tabla 3. Confiabilidad de la variable 1.....	26
Tabla 4. Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1.....	26
Tabla 5. Confiabilidad de variable 2.....	27
Tabla 6. Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2.....	30
Tabla 7. Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	31
Tabla 8. Niveles de las dimensiones de la variable Interculturalidad.....	32
Tabla 9. Relación de las dimensiones de la Gestión Administrativa con la Interculturalidad.....	33
Tabla 10. Pruebas de normalidad.....	34
Tabla 11. Correlación de la Gestión administrativa de la Municipalidad de El Dorado y la Interculturalidad.....	35
Tabla 12. Correlación de las dimensiones de la Gestión Administrativa con la Interculturalidad.....	36

Resumen

La presente investigación se desarrolló para determinar la relación existente entre la Gestión administrativa y la Interculturalidad en la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín. Se basó en una metodología cuantitativa de tipo aplicada con alcance correlacional y de diseño no experimental. Con una población de 69 colaboradores. La muestra estuvo compuesta por 30 servidores municipales, el muestreo de la investigación fue no probabilístico por conveniencia. Para la recopilación de datos se empleó la técnica de la encuesta, y se aplicó como instrumento un cuestionario de 38 interrogantes con opción de respuesta de tipo Likert. Además, para el procesamiento de la información se utilizaron los programas de Microsoft Excel y SPSSV22. Los resultados ($p = 0.262$ y $p=0.041$) tanto para la $V1 =$ Gestión Administrativa como para la $V2 =$ Interculturalidad respectivamente, teniendo que uno de los valores no es mayor que el valor de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, los datos provienen de una distribución no normal, por lo que es necesario realizar la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación Rho de Spearman admitiendo la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Se concluyó que existe una correlación alta entre las variables de Gestión administrativa e Interculturalidad.

Palabras clave: Gestión, Organización y Cultura.

Abstract

This research was developed to determine the relationship between administrative management and interculturality in the Provincial Municipality of El Dorado, San Martin. It was based on a quantitative methodology of applied type with correlational scope and non-experimental design. With a population of 69 collaborators. The sample was composed of 30 municipal employees, the research sampling was non-probabilistic by convenience. The survey technique was used for data collection, and a questionnaire of 38 questions with a Likert-type response option was applied as an instrument. In addition, Microsoft Excel and SPSSV22 programs were used for data processing. The results ($p = 0.262$ and $p=0.041$) for both $V1 = \text{Administrative Management}$ and $V2 = \text{Interculturality}$, respectively, show that one of the values is not greater than the value of $\alpha = 0.05$, therefore, the data come from a non-normal distribution, so it is necessary to perform the non-parametric test of Spearman's Rho correlation coefficient, admitting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis. It was concluded that there is a high correlation between the variables Administrative Management and Interculturality.

Keywords: Management, Organization and Culture.

I. INTRODUCCIÓN

La adecuada gestión administrativa conduce a las entidades a conseguir sus objetivos planificados, cumpliendo sus finalidades organizacionales, como así mismo de toda la colectividad que lo rodea. Es responsable con la población, ya que permite mostrar el buen manejo de los recursos dirigidos al bienestar social (Pérez, 2021). El inicio de la interculturalidad exige recordar y reverenciar las diferencias de las culturas a través de la comunicación, el debate opinante, la interacción y la interrelación de personas naturales a culturas y nacionalidades distintas. Una realidad comunal marcada por la diversidad, el intercambio, la complejidad, y la movilidad de personas con procedimiento de modelos socioculturales diferentes y valores. Educar es cambiar, progresar y modificar. Plasmar la enseñanza interculturalmente es fomentar la edificación de una existencia universal de convivencia (Aguado, 2020).

La administración pública de Venezuela es un sistema deteriorado. Pasadizos abandonados, despachos cerrados, trámites de oficios sin procesar, con servicios ineficaces. La población en un sector formal empleada y activa no logra el 60%. Los últimos 10 años David González observó que su lugar de trabajo ha terminado sin empleados. “Aquel tiempo eramos 13 profesionales y solo quedamos tres. Pueden asistir los que llegan a pie y solo pueden trabajar mitad de tiempo”, menciona González, de 42 años de edad. Desde que inició la pandemia no regresaron a la oficina. Sus bajos ingresos económicos no les permiten trasladarse de un lugar a otro. La consultora Anova realizó últimamente un seguimiento, el resultado de los datos de la reciente Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, indica que solo el 59,2% de habitantes económicamente activa está empleada. En general con las mujeres la brecha se realizó con un descenso de 10 puntos en dos décadas: en este caso el 44,6% del total de mujeres en edad de trabajar, con relación del 40% de los venezolanos está desempleado, un índice del Fondo Monetario Internacional planificaba que llegaría al 47,9%, el más alto a nivel mundial (Singer, 2021).

En la ciudad de México, el covid-19 en los pueblos indígenas se expande de manera muy rápido. Entre los primeros 15 días afectó a 148 grupos de 10 países

a 214 y en 12 naciones de América Latina. Para Rodríguez (2020) de la oficina Oaxaca, programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad (PUIC) de la UNAM, manifestó que la pandemia en estos sectores es muy arriesgada, en ciertos casos puede dirigir a su extinción. Hay muchos reducidos grupos, de 100 a 150 personas, y los primordiales que sufren esta amenaza son los que guardan la memoria; es decir, los adultos. Conforme con el mapa, sobre los más inoperantes entre las comunidades nativas y negras de Latinoamérica impactadas por el Covid -19, entre las comunidades afectadas en México se localiza el mazateco, rarámuri, mixteco, zapoteco, tzotzil y maya. Las comunidades alejadas son más vulnerables por el abandono que padecen por parte del Estado y por los beneficios que percibe en general “es de una generación no competente”. El grado de mortalidad por Covid-19 es de 11.8% en promedio general en el país, en los pueblos indígenas asciende a 17.5%.

Los responsables de verificar los costos sobre una mala gestión pública son todos los pobladores que luchan diariamente. Los ciudadanos no disfrutaron del crecimiento económico, ya que durante quienes tenían la obligación de cambiar este crecimiento en desarrollo, no lo realizaron de la manera correcta (Gonzales et al. 2020). Dentro del 2009 y 2021, los gobiernos regionales estuvieron consientes de ejecutar alrededor del 50% del monto otorgado a la parte de educación y salud. En esta etapa, el presupuesto que ha sido entregado a la plana de educación aumentó aproximadamente 3 veces y a pesar de ello al día de hoy, 4 de cada 5 escuelas tienen infraestructura inadecuada (Minedu, 2020). En el sector salud casi se cuadruplicó. Cada 10 instalaciones tienen infraestructura inapropiada (Minsa, 2020). En 2020-2021 en este periodo legislativo, con más del 90% de proyectos de ley padecen de una indagación técnico estricto. En especial, el Consejo Fiscal mencionó que las resoluciones legislativas como el retorno de aportes de la ONP, la liquidación de sentencias judiciales y el descarte del régimen CAS con un costo fiscal de 4% del PBI (Molina & Gutiérrez, 2021).

La escasez de un digno enfoque intercultural, entre otras razones, originó que entre el año 2014 y el 2020. La cantidad de 1.217 jóvenes indígenas no

concluyeron sus estudios superiores. El Estado invirtió en este programa entre S/ 7,8 y S/ 10 millones por el pago de matrículas y pensiones. Desde que comenzó la modalidad CNA, en 2014, Pronabec ha entregado 2.824 becas hasta el 2020, pero solo 518 estudiantes concluyeron la carrera y otros 1.089 estaban como estudiantes activos hasta el año pasado. El 81 % de las subvenciones, es decir 2.289 becas, están concentradas en 10 universidades e institutos, y que a la misma vez reportan las mayores tasas de abandonos por parte de los alumnos indígenas. De los 1.217 jóvenes que no finalizaron la carrera, el 89 %, estudió en alguno de los centros de educación superior que reunieron la mayor cantidad de becas CNA (Callapiña et al. 2021).

A nivel de la región de San Martín, en estas últimas décadas, se ha observado un crecimiento negativo de algunos indicadores sociales que debilita el desarrollo integral de la Región. El Estado no le ha importado jamás el mejorar los climas laborales en la administración pública, se ha insistido en demasía y exceso en la eficiencia y en la competitividad (Arévalo, 2021). El nivel de interculturalidad viene siendo escasa por falta de docentes en educación intercultural bilingüe para el perfeccionamiento de los aprendizajes. También, los colegios requieren de conectividad a internet, líneas telefónicas y mantenimiento de su infraestructura. Por otro lado, se pide al Ministerio de Educación, fomentar el uso de materiales educativos en lengua nativa como materna y castellano como segunda lengua para que los estudiantes terminen su secundaria como bilingües y de esta forma afronten la realidad sociocultural e intercultural del país (Pizango, 2021).

A nivel local la provincia de El Dorado, localizado en el departamento de San Martín, no es indiferente al incumplimiento de la impropia gestión administrativa que ha afectado considerablemente a los empleados del organismo supervisor. La incomprensión y malos entendidos de la misión y la visión de la estructura, acatamiento irresponsable de las labores correspondientes, contratación de personal que no están aptos para concretar son algunas razones que influyen a los malos resultados. Se dio a conocer que la ineficaz coordinación y comunicación y la oficina desconcentrada ha causado

la falta de eficacia, unión, armonía y celeridad en el alcance de los objetivos del establecimiento. Por otro lado, emigrar implica un fuerte peso emocional, al tener que afrontar y adaptarse a nuevos eventos como: un idioma nuevo, creencias y un reciente sistema de valores, la escasez de trabajo, reconstrucción de principiantes redes sociales, nuevas restricciones y estilos de vida. En toda sociedad se verifica variedad de conflictos, ante todo las dificultades entre los/as inmigrantes y la comunidad quienes los alojan se muestran ante la comprensión en la convivencia popular. En cuanto a los últimos años, es notorio el aumento de desacuerdos interculturales como resultado del estereotipo, prejuicio y discriminación para los/as inmigrantes y manifestación de la inmigración.

Ante esta **realidad problemática** se formuló la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021? y **como problemas específicos**, (PE1) ¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?, (PE2) ¿Cuál es el nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?, (PE3) ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?

La justificación de esta investigación radicó en los siguientes criterios: **Justificación por conveniencia**, porque parte de una necesidad sentida actual que afecta a la población; **justificación por relevancia social**, porque permite que el estudio ofrezca la solución de las demandas de la sociedad; **justificación valor teórico**, porque ocasiona reflexión y controversia sobre el entendimiento existente, compara teorías, confronta resultados o realiza epistemología del aprendizaje existente; **justificación implicancia práctica**, porque su desenvolvimiento ayuda a solucionar un problema o también plantea estrategias que al aplicarse cooperan a resolver; **justificación utilidad metodológica**, porque realiza y presenta un reciente procedimiento o una nueva planificación para originar aprendizaje confiable y válido, así como los instrumentos de evaluación.

Como **objetivo general** de esta investigación fue: Determinar la relación entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, y **como objetivos específicos:** (OE1) Identificar el nivel de Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, (OE2) Identificar la interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, (OE3) Determinar la relación entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Finalmente, se planteó como **hipótesis general:** Existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, y como **hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, Asimismo, entre las **hipótesis específicas:** (HE1) El nivel de la Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, es alto, (HE2) El nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, es alto, (HE3) Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el **ámbito internacional**, el estudio de Agama et al., (2021) el estudio fue de tipo transversal y magnitud descriptivo correlacional, tuvo un diseño no experimental, realizaron entrevistas mediante guías estructuradas de entrevistas, tuvo una población de setenta y trece sujetos y una muestra de cuarenta y ocho sujetos, haciendo uso de la técnica como la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados darán acceso a las autoridades y funcionarios para implementar medidas correctivas en cuanto la gestión administrativa y los desarrollos de adquisiciones que se llevan a cabo de manera competente y transparente. Por cuanto, la conclusión mostró que no existió interrelación entre las fases de la gestión administrativa, no se cumplieron los plazos, las directivas o manuales están desactualizados, existe una falta de seguimiento y fiscalización de sus procesos, con el fin de demostrar las metas marcadas por la institución en de manera oportuna.

Según Vitomir et al., (2020) la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, realizaron encuestas mediante guías estructuradas de las encuestas, tuvo una población de setenta y ocho trabajadores y una muestra de treinta trabajadores, haciendo uso la técnica como técnica, y el instrumento fue el cuestionario. En cuanto a la conclusión la contribución de los autores consiste en constatar que después de licitaciones y procedimientos de licitación se concluyen acuerdos entre la Administración de Asuntos Locales y los licitadores a precios más bajos que en el caso de negociación directa entre la Administración de Asuntos Locales y las empresas de servicios públicos. Es decir, realizar procedimientos de licitación es beneficioso para la Administración de Asuntos Locales, ya que se gasta menos dinero de los contribuyentes en el mismo servicio público.

Según Morillo et al. (2020) la investigación fue descriptivo correlacional no experimental, transversal. Este estudio fue aplicado con el diseño básico, descriptivo. La población fue de 235 docentes y con una muestra aleatoria simple de 147 docentes. Utilizaron la encuesta como técnica, la escala Likert y fueron dos cuestionarios. Concluyeron que resulto una conexión directa entre la praxis

con un dominio propio y la eficiencia de la gestión administrativa; tal cual el rango de praxis de manejo propio fue bajo y el estándar de gestión administrativa fue resultado calidad media en los dirigentes de las instituciones educativas públicas.

Para Manuhutu et al., (2021) la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, tuvo una población de noventa y seis empleados y una muestra de cincuenta empleados, se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los desarrollos tecnológicos requieren que todas las instituciones, tanto gubernamentales como privadas, brinden servicios para poder atender de manera efectiva y eficiente. La gestión se define como una evolución típica que requiere planificar, organizar, implementar el seguimiento que se llevan a cabo para determinar e intentar alcanzar las metas por medio de la aplicación de bienes humanos y otros medios. Concluyó que en los procesos de trabajo de la Universidad Victory Sorong, la Dirección General de Administración (ADUM) se puede ver en el éxito de las encuestas que el desarrollo de la administración de resultados se lleva admite en libros manuales. Este es un tema importante que necesita atención. Las condiciones manuales pueden soportar la pérdida de datos debido a varios factores.

Para Al-Bdareen (2020) quien realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, empleó un diseño no experimental, tuvo una población de sesenta y seis trabajadores y una muestra de veinte cuatro, se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Elaboró un formulario que se distribuyó a todos los trabajadores en tres grados gerenciales (alto, medio y bajo) resultando (24) empleados masculinos y femeninos. La investigación concluyó que el grado de nivel de práctica del empoderamiento administrativo y el desarrollo de la administración de los colaboradores de la Universidad de Jadara fue moderado. Asimismo, tuvo como resultado que hubo un efecto significativo para el empoderamiento administrativo en el desarrollo de gestión del desempeño de los trabajadores en sus dimensiones representadas en: establecer expectativas de ejecución en los trabajadores, supervisar progreso en el desempeño de los trabajadores, evaluación del desempeño de los empleados,

retroalimentación para los empleados y establecimiento de planes para desarrollar el desempeño de los empleados.

Según Al-Ahliyya (2020) llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo-analítico, empleó un diseño no experimental, tuvo treientos como población y aleatoria simple compuesta por (200) miembros como muestra, utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario, se analizaron los datos y se probaron los supuestos mediante el programa estadístico (SPSS v20). Concluyó el estudio que hubo un impacto estadísticamente significativo del nivel de empoderamiento administrativo, incluidas sus dimensiones combinadas, en el desempeño institucional en AAU.

El estudio de Arias y Penna (2021) tuvieron como tipo de estudio descriptivo correlacional, emplearon un diseño no experimental, tuvo una población de cincuenta y cinco profesionales y una muestra de veinte y seis profesionales, se utilizó la entrevista y las observaciones directas como técnica, y cuestionario como instrumento. Concluyeron como desarrollo permanente en la negociación y articulación presente en la vida cotidiana de los indígenas y los expertos de la salud, es parte fundamental en la construcción de atención primaria de salud en Guainía. En él se materializa el encuentro e intercambio de formas heterogéneas de pensamiento-conocimiento, que permiten nuevas interpretaciones y reinenciones de saberes y prácticas en salud, aunque este proceso está permeado por conflictos, ambigüedades, asimetrías y contradicciones.

Para los autores Genkova et al. (2021) quienes realizaron un estudio que tuvo como tipo de estudio descriptivo correlacional, emplearon un diseño transversal, tuvo una población de cuatrocientos participantes y una muestra de setenta participantes, utilizaron la entrevista y las observaciones directas como técnica, y cuestionario como instrumento. Concluyeron que los estudiantes de asignaturas culturales revelan niveles significativamente más altos de empatía cultural y apertura en la medición post hoc, aunque no hubo efecto de interacción con la cantidad de tiempo dedicado a estudiar en el extranjero. El periodo de la estadía en el extranjero tuvo un efecto indirecto significativo en la competencia

social a través de todas las dimensiones del Cuestionario de personalidad multicultural.

Dentro de los **antecedentes nacionales**, para Fernández y Escobedo (2021) quienes realizaron un estudio descriptivo, emplearon el no experimental como diseño, tuvo cincuenta empleados como población y treinta empleados como muestra, se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento cuestionario. El resultado final está evidenciado la realidad de la gestión por desarrollo de los ayuntamientos en la provincia de Luya; con solo cinco municipalidades, para el 28,5% entrevistados, el régimen administrativo es eficiente; según el 49,0%, la administración es regular y por otra parte con 22,5% responde que la dirección administrativa es deficiente. Concluyeron que la efectividad en la administración de los gobiernos locales observados, es regular. Es decir, la organización es una de las mediciones que da a conocer la principal deficiencia en la administración.

Para Huamán (2020) realizó un estudio tipo no experimental, empleó un diseño aplicativo transversal y correlacional, tuvo de 35 colaboradores como población y 24 colaboradores como muestra, utilizó como técnica la encuesta, y cuestionario como instrumento. Concluyó que la planificación no ha realizado sus logros, por lo que el desarrollo del programa, ejecución y control no están finalizados eficientemente; por lo tanto, la gestión administrativa tiene mucho por corregir.

Para el autor Tuñoque (2021) realizó una investigación con un tipo descriptivo y propositivo, empleó un diseño no experimental, tuvo una población de 131 alumnos del séptimo ciclo y una muestra cuarenta alumnos, se utilizó la entrevista y cuestionario como instrumento. La credibilidad fue decidir en cuanto al coeficiente alfa de Crombach, teniendo como efecto el rango de 0,913, para ello, es confiable la herramienta. Asimismo, fue analizado y corroborado por tres expertos. Concluyó que la coexistencia igualitario en la Institución Educativa República del Perú, se encuentra en estándar regular de un 92%, el 3% está en un estándar malo y un 5% es bueno, por lo cual se determina positivo ejecutar la planificación intercultural y se evidenciará el refuerzo con una serie de ejercicios de interculturales proporcionadas con los proyectos y la instrucción del docente

de educación interculturalidad, de tal dicha mejorará la utilidad educativa y presentaremos una moderna imagen y calidad de instituciones interculturales alrededor del mundo.

Finalmente, el estudio de Campos y Espinoza (2020) tuvieron como tipo de investigación descriptivo correlacional, emplearon un diseño no experimental, tuvo cincuenta artistas como población y una muestra de veinte y cinco artistas, se utilizó como técnica la entrevista, y como instrumento el cuestionario. Se implantó la forma de la cultura e interculturalidad, las participaciones artísticas de la poesía de la formación y del desarrollo de la realidad de los peruanos en cuanto al punto de vista en la literatura a través de una lectura valorativa y reflexiva de teóricos textos, textos de opinión (meta textos) y textos artísticos (la poesía de la época del 50). De esta manera concluyeron que la literatura se cambia en un medio de manifestación artística para realizar la competencia intercultural del autor y la capacidad de interpretación lectora.

En relación con las bases teóricas, para el autor Yang & Xiang (2020) el incremento de los bienes humanos en el sector público es inseparable de la aplicación de la teoría de la hipótesis del “hombre social”. En esta etapa, todavía existen muchos problemas en el desarrollo, administración y uso de los bienes humanos en el parte público. Especialmente, en el avance y uso de los bienes humanos en el sector público, aún existen problemas pendientes como el desarrollo incompleto y el uso inadecuado. Aplicar la teoría de la hipótesis del “hombre social”, desarrollar científicamente los bienes humanos en la sección pública, lograr “personal y post-fit” en la introducción y selección de talentos, lograr un “desarrollo integral” en el cultivo de talentos, y en la educación gerencial de talentos hace un buen trabajo de “igual atención a la gracia y al poder”.

El plan de información de la gestión de recursos humanos otorga a las empresas economizar tiempo y poder brindar atención a lo objetivo importante: los ciudadanos. Algo tan sencillo como manejar los programas de una manera correcta e integradora bajo una misma plataforma pueden transformar por completo el funcionamiento y los resultados del sector de personal. Una planificación ayuda administrar los bienes de los ciudadanos a dirigir actividades

como la remuneración de las nóminas, organización de los empleados, valoración de las capacidades y el beneficio, como la contratación y la administración de la aptitud. Esta posición se ve beneficiada con un eficaz departamento de bienes humanos debería ejecutarse sin problemas. Su función es dirigir la remodelación digital desde la parte de las personas y adquirir que los colaboradores acepten también este desafío. Por lo tanto, la primera etapa, es digitalizar el desarrollo interior del departamento. Un programa de información en RR. HH. consiste en mejorar tareas, acumular y procesar cantidades grandes de información y; en resumen, brinda las herramientas precisas para liderar el cambio desde el interior.

Fangce (2021) representante de la Teoría de la gestión administrativa, señala que el contenido principal del pensamiento de gestión administrativa es la filosofía de gobernanza de la moralidad como pilar del castigo, el principio administrativo de coordinación entre los superiores y los inferiores, y la supervisión y los controles y contrapesos del poder administrativo. El principio de la moralidad es educar e implementar un gobierno benevolente; la coordinación entre los de arriba y los de abajo es para mejorar la eficiencia de la operación administrativa a través de la coordinación entre el gobernante supremo y los funcionarios de todos los niveles, a fin de asegurar el funcionamiento efectivo del poder administrativo; mediante la justicia y la severidad de las penas y la formación de políticas para ajustar la contactos entre ricos y pobres para ajustar los conflictos sociales y asegurar la estabilidad social.

La gestión administrativa es la agrupación de hechos que se realiza para conducir una organización de una forma razonable de trabajos, voluntad y bienes. Su capacidad de gobernar, disponer de las acciones y las variedades de características que se cumplen al interior de la empresa deja prevenir problemas y obtener los logros. La dirección organizada de una eficaz gestión burocrática facilita el logro de resultados positivos para la administración. Por otra parte, se hace cargo de la utilización coordinada y efectivo los recursos. De todas las operaciones se planifica de la forma que se pueda orientar y observar el manejo más conveniente. Las funciones son la organización, la administración,

coordinación, dirección, y control. Lo más importante de la gestión administrativa en la preparación de la administración y distribuir para proceder, pero planificando, y se considera todas las formas que se emplea para desarrollar con sus logros y la disminución de los medios negativos o positivos ante las dificultades.

Los principios de la gestión administrativa mencionado por Bacud (2020) son: principio de disciplina, distribución del trabajo, unidad, poder y responsabilidad, equidad y conformidad de comando, los mayores desafíos encontrados por ellos y sus mecanismos de afrontamiento para hacer frente a los mismos. Determinó cuál entre los 14 principios de gestión se adoptaron en su mayoría, sus ventajas y desventajas y cómo dicha adopción afectó al desempeño de la organización. En medio de los desafíos, los líderes aprendieron a enfrentarlos y afirmaron que la buena gobernanza se basa en la adopción eficiente de estos principios con un líder capaz de dirigir el grupo. Resultados les daría a los líderes una mejor comprensión de cómo deben tratar a sus subordinados y los guiaría sobre cómo hacer decisiones de gestión que servirían como una herramienta eficaz para convertirse en un líder organizacional más receptivo y eficaz en el futuro.

Para Díaz (2020) la teoría, la fundación y el crecimiento primordial se asigna a Frederick W. Taylor, y mencionando el creador de la administración científica, en sus investigaciones y aplicaciones de la división en trabajos con sus componentes más sencillos, la investigación de los movimientos y la temporización de las formas de los trabajos, para decidir y pedir a los trabajadores para el logro de la misma, para disponer de los mejores planes de realización conforme a las experiencias y resultados adquiridos. Esta teoría científica ha proporcionado ventajas, incluyendo para ello sus limitaciones. En cuanto a las ventajas, conforma un gran progreso para su tiempo en la realización de planes científicos y no real como se venía haciendo. Por lo tanto, una de las ventajas primordiales ha sido ejercer de apoyo a otras teorías donde se podría incluir una parte de su predisposición. Entre las desventajas, valorar que su investigación aplicativa será tomada por un ambiente constituido. Entre los principios se encuentra la aplicación limitante a una sociedad con cierta

complicación. No tomaba en cuenta a su empleado en una dimensión verdadera sino como un aprendiz.

Según Thompson (2020) sus raíces de la administración provienen del latín “ad tendencia” - dirección y “minister” - obediencia, con un significado: todo lo que ejerce una tarea bajo estricta supervisión, en el cual, presta asistencia a otro de su entorno. Por lo tanto, hoy en día la palabra administración se le conoce de diferente manera y es mucho más complejo, dependiendo de los términos como recursos, logro de objetivos, eficacia, eficiencia, proceso, entre otras definiciones, que ha sido cambiado de manera tempestiva su significado original. Se le conoce como el desarrollo de planificación, controlar, planear, dirigir el uso de los bienes para alcanzar retos de asociación. Conocido también como la disposición de las tareas en el que se ejecutan de forma eficaz y eficiente con distintos ciudadanos y a través de las mismas.

Entre las características de la administración tenemos: a) universalidad, se encuentra en diversos grupos sociales y es capaz de utilizar lo mismo en una industria empresarial, b) valor Instrumental, con un objetivo es especialmente práctica, el régimen consiste ser un medio para alcanzar un objetivo por medio de ésta se demanda obtener indudables resultados, c) unidad temporal; sin embargo, para resultados didácticos se verifica variedades periodos y etapas en el desarrollo administrativo dando a conocer que esto no significa que falta aisladamente (Bateman, 2019).

La importancia de la administración consiste en que es una organización indispensable en este mundo, así lo mencionó Drucker. Es el sistema encargado específicamente del desarrollo económico planificado. Esta afirmación comprende la parte que admite ser observado en su relevancia. A su vez, la administración es de tipo transversal a una variedad de tareas humanas, tiene un gran sentido de omnipresencia. Por lo cual, está presente a nivel individual como colectivo, en la familia, en las universidades, en las escuelas, en las financieras, en los establecimientos, en las asociaciones deportivas, en las municipalidades, en los estados, etc. Por lo tanto, la administración está emergida en todo, en general, cuando se hace con claridad las cosas, los

beneficios se esparcen entre quienes están interesados de aprender, en el núcleo de una familia, las empresas o todas las personas de la sociedad (Dansby, 2020).

Las dimensiones de la gestión administrativa corresponden a la dimensión planeamiento. Se suele interpretar como una transformación para desarrollar un método para alcanzar los logros anhelados, dar solución a los problemas y proveer la acción. El papel de planificar es distinguir un futuro alcanzable y disponer de cursos de acción para obtener este objetivo. La organización de los bienes naturales es la caracterización de alternativas de estados finales en el futuro deseado y la verificación de cursos de acción para conseguir tales estados finales. Por lo tanto, la planificación involucra todas las decisiones tomadas para controlar los sucesos futuros y reducir las incertidumbres, con el propósito de traer cambios futuros en la dirección deseada. En este sentido, la planificación está dirigida a objetivos y es orientada al futuro. La planificación es la elaboración de formas en general de las cosas que se deben alcanzar y los sistemas para realizarlas al final de conseguir el propósito establecido para la empresa (Nanzip, 2020).

Dimensión de organización, según Espinoza (2020) se requiere tomar iniciativa, clasificar diversas actividades, orientar personas, valorar el desempeño, alcanzar y destinar distintos recursos, entre otras. Se verifica, que la administración debe realizar una variedad de responsabilidades que le pedirán, en un mundo de cambios, requieren de conocimientos superiores y tomar criterios y enfoques modernos, de acuerdo a los diferentes casos. Ser jefe de una organización de la actualidad conlleva a tomar el papel de cambio y de modificación de la organización, guiando por nuevas direcciones, modernos desarrollos y tecnologías actualizadas. Por tanto, se exige recientes y actualizadas prácticas administrativas con el propósito afrontar aspectos como la globalización, las tecnologías y los cambios sociales complejos, etc.

Dimensión de dirección, según Juneja (2020) mencionó que es un desarrollo en el que los jefes enseñan, orientan y controlan el desempeño de los empleados para lograr metas predeterminadas. Se anuncia que dirigir es la parte principal

del desarrollo de gestión. La planificación, organización y la asignación de colaboradores no tienen relevancia si no participa la función de dirección. Se expresa que la dirección está conformada por recursos humanos. En otra manera, se puede explicar como la orientación a los empleados para realizar su trabajo asignado. En el sector de la administración, se plantea que la dirección son todas las actividades que están hechas para confortar a los subordinados hacer su trabajo de una forma efectiva y eficiente. Según Human, dirigir se basa en desarrollar técnicas a través el cual se puede compartir instrucciones y las actividades se van a realizar según lo planificado. Por ende, dirigir es el ejercicio de conducir, iluminar, controlar y enseñar a las personas hacia el logro de las metas organizacionales.

Dimensión de control, según Cambalikova et al., (2017) es una función de seguimiento de determinar si los esfuerzos de la organización se dirigen hacia los objetivos establecidos o no. El control representa un proceso a través del cual los gerentes se aseguran de que los bienes que se adquieren y se utilizan de manera eficiente y eficaz para cumplir con la finalidad de la organización. Es una función dinámica interrelacionado con las otras funciones de gestión, y juega un papel de determinante crítico en lograr el éxito organizacional. Las funciones de gestión individual proporcionan un útil marco para la organización del conocimiento gerencial. El control implica rastrear, medir y corrigiendo las actividades para asegurar el cumplimiento del desarrollo real con el planeado. El control efectivo requiere la existencia de planes, ya que la planificación proporciona los estándares u objetivos de desempeño. El control es la última función de la administración y garantiza que todas las funciones anteriores se realicen según lo deseado y planificado.

Para el autor Ugarriza (2021) la Teoría de la Relación Intercultural (TRI) se dirige por medio de la comunicación y el diálogo intercultural para proponer o implantar una relación mediante el progreso de competencias interculturales, el dar poder a una de las partes favorecidas hacia las más frágil. La relación intercultural es considerada como la mezcla de interacciones que ofrecen en algunos espacios entre ciudadanos o géneros culturalmente diferentes que, en un ambiente de

seguridad e independencia han encontrado valores y beneficios en común que no solo les acceden a convivir de manera armoniosa, sino planificar convenios y ganar cualquier tipo de problemas. No basta el diálogo y la comunicación interculturales para que diferentes clases culturales puedan unirse con seguridad, para ello es escaso establecer una estrecha relación de tipo intercultural que autorice el entendimiento mutuo, el respaldo a las desigualdades, la empatía ante los demás, la vivencia calmada, la cooperación eficaz y la incorporación de las personas.

Según Hauerwas et al., (2021) la interculturalidad es la interrelación con diferentes culturas. En la interculturalidad crítica, las interacciones se apoyan mutuamente y las relaciones de poder son horizontales, no jerárquicas. La comprensión de las diversidades de los demás debe incluir una introspección crítica de uno mismo. Las interacciones incluyen la comunicación intercultural: hablar y escuchar de manera respetuosa con las culturas de las personas con las que interactúa y adaptan el discurso y los gestos según corresponda en los contextos culturales. Relacionar la interculturalidad con la enseñanza incluye “reconocer y afirmar” las diversas identidades raciales, lingüísticas, étnicas y transnacionales de los estudiantes, aceptar una pluralidad de epistemologías en las teorías educativas que consumimos y en el pensamiento de nuestros estudiantes. La interculturalidad afirma los recursos culturales y repertorios lingüísticos que nuestros estudiantes aportan al aula, incluyendo múltiples idiomas y formas de conocimiento.

De acuerdo con Khukhlaev et al. (2020) tienen como fundamentación teórica y el desarrollo del tipo integral de la habilidad intercultural, basado como análisis y generalización de modelos empíricos de interacción intercultural existentes en la ciencia occidental y rusa. El modelo se basa en 9 constructos: estabilidad / sostenibilidad intercultural, flexibilidad intercultural, apertura intercultural, interés intercultural, ausencia de etnocentrismo, sensibilidad cultural, empatía intercultural, gestión de relaciones interculturales y tolerancia a la incertidumbre intercultural. Estos constructos se combinan en tres grupos de características: 1) rasgos interculturales; 2) actitudes y rasgos de mentalidad; 3) habilidades

interculturales. Se fundamentan los mecanismos básicos mediante los cuales los constructos distinguidos de la competencia intercultural contribuyen a la eficiencia intercultural. Esto es la conservación de un estándar excelente de sensibilidad a la incertidumbre y un nivel óptimo de ansiedad en el proceso de comunicación.

La interculturalidad es la intercomunicación con las culturas. Es el enlace de comunicación entre diversos grupos étnicos. Es la manifestación social, culturales e interactivas en el que dos o más culturas representan diferentes identidades específicas y culturales, se conectan en situaciones de equivalencia. Este modelo de vínculo favorecen el diálogo y la capacidad de entender, la integración y el potenciar en las culturas. Se manifiesta con la interrelación cultural alrededor geográfico. La cultura ha sido un espacio de intercambios comunes con mestizos, el concepto de la interculturalidad es innato de los modernos tiempos. Hoy en día, la globalización y el negocio digital han fijado contacto con personas de geografías y culturas muy retiradas a la sociedad, y la migración es una manifestación del diario. Por esta razón, el concepto de la interculturalidad es estar en relación con otras personas, como las de pluralidad, diversidad y multiculturalidad.

Para Nuila (2020) cultura se relaciona a todos los métodos aceptados y modelados de conducta de una comunidad exacta. Es una mezcla de capacidades en común. Es la solución total y el desarrollo de todas las formas de analizar, de percibir y del manejo grupal. Se entiende, las concentraciones físicas que se representan en las cosas que realizan: los vestuarios, las herramientas, los implementos, los conjuntos. La cultura o civilización, verificadas en modo más grande y etnológico, es complicado que entienda la cognición, el arte, la confianza, la mora, las costumbres el derecho, y otras competencias adquiridas por el ser humano en tanto integrante de la sociedad. También, es lo que un individuo origina en su propia historia de vida; por lo cual es, un conjunto de normas de conducta; una forma de ser de toda una entidad, que incluye reglas y opiniones sobre la vida diaria en común, cumplimiento de los valores que se les atribuye con propiedad.

En su estudio Barabas (2019) manifiesta que la interculturalidad es una palabra que es muy conocida en la actualidad por medio de las ciencias y en lo general está la sociedad y las activas de conexiones que se implantan en el contenido de la variedad cultural. La interrogante por la interculturalidad ha sido conocida como hespérico y eurocéntrica, así como se registra una cultura razonable y científica en la que cada doctrina pedagogía, filosofía, literatura, democracia, sociología, entre otras, la demuestra y organiza hacia su punto de visar, como formas muy diversas. Para muchos creadores la intercultural tiene que ver con destrezas culturales y formas de vida específicos de los individuos que se relacionan entre sí. Por lo tanto, el espacio de lo intercultural no está fuera de uno mismo, sino que estamos comprometidos en él. El instrumento que coloca en acción a la interculturalidad, concluye como la manera más competitiva de la comunicación de las culturas y las civilizaciones comunitarias, es la comunicación intercultural.

Según el autor Dietz (2018) el significado de la educación nacional para la interculturalidad se tiene en cuenta los intercambios entre culturas, etnias, interculturalidad y nacionalismo, una actividad necesaria de la antropología que sirve en relacionar de manera crítica los debates de la multiculturalidad y la interculturalidad. La reducida relación entre la concepción de nosotros y ellos no sólo es evidente en las pedagogías básicas del nacionalismo del siglo XIX, sino que las modernas pedagogías del multiculturalismo y el interculturalismo también deben examinarse no como respuestas simples a la diversidad interior del aula. La interculturalidad desde la posición estatal de superioridad implica una pedagogía social de la altruista.

Los principios determinados para un adecuado debate intercultural, según Kymlicka (2018) las mismas reglas del debate intercultural deben ser tratadas y conformadas entre las culturas, no conceptuadas a prioridad por una de las mismas. Si bien imposibilita asegurar criterios evidentes sobre los términos de la tolerancia y la protección de los derechos personales, el debate intercultural es de suma importancia para comenzar una moderna figura para comunicarse políticamente y deshacer vínculos de subordinación entre las culturas. En

conclusión, el debate intercultural no puede y no debe disminuir. Sus relatos varían de forma considerada de un caso a otro. Por lo tanto, es evidente planificar algunas bases para, así, redactar condiciones que admitan el intercambio igualitario. Promover un espacio tolerante es relevante. Plantear el debate con la mente positiva, con el tiempo para aprender de unos a otros, y a comprender otra forma de ver las cosas. Reflexionar sobre lo que viene ocurriendo de poder y tratar de resistir para que las condiciones del debate sean lo más justos, claros y posible.

Las dimensiones del nivel interculturalidad corresponden a; dimensión convivencia, según Pooley (2021) menciona que el concepto de convivencia no es novedoso ni reciente, pero se ha transformado en la frecuente línea principal de la investigación en conservación durante la última década como una orientación significativa. Al pensar en las interacciones entre humanos y vida silvestre, en sí mismo un reencuadre que surgió hace una década para reconocer las limitaciones del encuadre de un conflicto. Los aspectos clave de la creciente popularidad del concepto parecen estar vinculados a un movimiento que se aleja de un enfoque en las interacciones negativas con la vida silvestre una mayor apertura a las formas de valorar e interactuar con la vida silvestre de las comunidades nativas y locales y un reconocimiento de límites en cuanto a las medidas económicas e instrumentales para explicar y prevenir conflictos.

Dimensión estructural, para (Tushman et al., 2020) la teoría de la eventualidad justifica que la forma más adecuada para una organización es la que mejor se acomoda a una eventualidad útil dada, como el rango del sistema, la tecnología o el ambiente. Ciertos estudios plantean la conexión que se da entre la estructura y el descubrimiento. Las estructuras orgánicas pueden existir en diversas maneras en una misma organización en reacción a los distintos requerimientos de los funcionales. Una organización de triunfo traza su estructura de tal manera que se acomode a su situación. Sin embargo, planifica una conformación lógica de las referencias de diseño. En otro caso, una estructuración eficaz exige coherencia en las referencias de diseño y los factores de eventualidad.

Dimensión participación, según Hart (2017) la intervención social o ciudadana logra ser idealizada desde distintos criterios teóricos, puede relacionarse a las formas de apoyar la legalidad y el consentimiento de una comunidad, la colaboración tolerante o también puede mencionar a las diversas luchas con las limitaciones de desnivel en la sociedad y para el cual progreso se necesita estimular la intervención. Desde una posición de colectividad, el término participación inicia con tal atención que necesita de una cantidad de personas cuyas conductas se definen mutuamente. En cuanto a las ciencias sociales la intervención es comprendida como la asociación del personal en situaciones y progreso como estructurados, donde la persona requiere una serie de actividades en relación a una cierta cantidad de objetivos concluidos que pueden ser considerados para la persona o significativos cuanto la posición de la sociedad.

Dimensión relacional, para el autor Rodríguez (2017) determina como una conexión o lazo dispuesto entre dos entes, alcanzando una acción entre sí, puede ser aprovechado en diversas áreas. Tal cual, dentro de un ambiente político y empresarial, hace semejanza a relaciones públicas y culturales e internacionales con países alrededor del mundo. Incluye también el agregado de normas o técnicas a través de las cuales los individuos aseguran el eficaz desarrollo de las relaciones interpersonales en distintos ámbitos de la vida cotidiana, tanto en lo personal tal cual, en lo laboral. En cuanto a una relación de trabajo entre las principales normas que deben respetarse se encuentran el trabajo en grupal, la motivación a través del agradecimiento, fomentar los valores, los esfuerzos individuales y colectivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

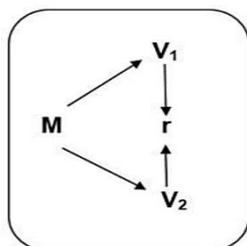
El estudio es de tipo básica. Para Rodríguez (2020) indagar el entendimiento de la realidad o de la manifestación del ambiente ayuda a una asociación que se actualiza con aceleración y que argumente mejor a los objetivos de la sociedad humanitaria. El estudio es una técnica que ha autorizado cambiar teorías o la creación de varios tipos de hipótesis en las últimas épocas.

En cuanto al enfoque, se desarrolló una investigación cuantitativa de acuerdo a lo señalado por Bhandari (2020) es el desarrollo de resumir y examinar datos numéricos. Se puede observar para hallar patrones y promedios, hacer aciertos, comprobar relaciones causales y difundir los resultados a poblaciones más grandes. Se utiliza a menudo para estandarizar la recopilación de datos y generalizar los hallazgos.

Diseño de investigación

Asimismo, el estudio tuvo un diseño no experimental, para los autores Glasofer & Townsend (2020) no hay manipulación de una variable independiente, no se requiere un grupo de control y no hay asignaciones de grupo al azar. La elección del diseño de investigación está impulsada por la intención de la pregunta de investigación de describir, predecir o explicar la variable.

El diseño es representado de la manera siguiente:



Donde:

M : 69 trabajadores Municipales

V₁ : Gestión Administrativa

V₂ : Interculturalidad

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Gestión administrativa

Variable II: Nivel de Interculturalidad

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El vocablo población se generaliza en cuanto a un grupo de casos, equivalente, limitado y alcanzable, que tomará alusión para la alternativa de la muestra que determina una colección de anuncios predispuestos (Arias-Gómez et al. 2018)

La población estaba conformada por 69 trabajadores, de tal manera que ejecutan trabajos administrativos en las áreas administrativas de la institución, estos datos fueron obtenidos del área del personal de la Municipalidad conforme a lo contituido en el CAP (cuadro de asignación de personal) del año 2021.

Tabla 1

Distribución de la población

Colaboradores	Población	Porcentaje
Directivos	21	30%
Nombrados	18	19%
Contratados	30	51%
Total	69	100%

Fuente: Oficina de recursos humanos

Criterio de inclusión: Se ha considerado

- Personal de los dos sexos.
- Estado civil: conviviente, soltero, casado, divorciado y viudo.
- Condición laboral: Contratado permanente, nombrado.
- Jerarquía laboral: Directivos.

Criterios de exclusión: Se ha creído conveniente excluir al personal de modalidad locación de servicios, dado que estos son trabajadores temporales cuyo contrato es menor a 1 año y aquellos que no decidieron formar parte del estudio.

Muestra: Se manifiesta a una explicación un poco reducida y accesible de un grupo más amplio. Es el subgrupo que comprende las dimensiones de una

población extensa. Son utilizados en ensayos estadísticas cuando la medida de la población es excesivo para que la evaluación pueda juntar todos los enunciados y observaciones que se puedan hacer (Berry-Johnson, 2021).

El trabajo de investigación tiene como muestra 69 servidores municipales se consideró el total de trabajadores públicos de la Municipalidad de El Dorado del periodo 2021.

Muestreo: Es uno de los factores que más importancia tiene al determinar la precisión de una investigación. Se concreta por un seguimiento para obtener una muestra de un sujeto o de un equipo para algún tipo de objetivo de investigación (Bhardwaj, 2019).

El muestreo que fue aplicado a la investigación fue no probabilístico de tipo censal.

Unidad de análisis: Trabajador de la Municipalidad provincial El Dorado- 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recopilación de información a través de la intervención de los participantes, la técnica empleada es la encuesta.

Instrumento

Para recopilar información, se aplicó un cuestionario. Para la variable Gestión administrativa con un cuestionario de 18 preguntas, para la variable Interculturalidad 20 preguntas. La escala aplicada es Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable	Dimensiones	Nº de preguntas
Gestión Administrativa	Planteamiento	1-4
	Organización	5-8
	Dirección	9-13
	Control	14-18
Interculturalidad	Convivencia	1-5
	Estructural	6-10
	Participación	11- 15
	Relacional	16- 20

Fuente: Elaboración propia.

Para Duana y Hernández (2020) el instrumento de evaluación es un medio que emplea el indagador para anotar los resultados o datos sobre las variables que está utilizando.

El uso del instrumento Cuestionario, para Ndukwu (2020) define que es un dispositivo o herramienta de investigación que se compone de una conjunto de interrogantes cerradas o abiertas . El objetivo es recopilar datos relevantes de los encuestados que luego se pueden emplear para una serie de propósitos. Cuando le da al encuestado la capacidad de dar una respuesta más larga, puede producir más información porque puede desarrollar sus pensamientos.

Validez

Los instrumentos de evaluación fueron evaluados por tres expertos en el estudio de investigación y que están capacitados con los requisitos para realizar la validación.

Tabla 2*Validez de los instrumentos*

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Gestión Administrativa	1	Metodólogo: Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo	4.6	El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
	2	Gestor Público: Dr. Johnny Cueva Valdivia	4.5	El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
	3	Gestor Público: Dr. Rafael Damián Villón Prieto	4.5	Se recomienda aplicar el instrumento a una muestra piloto y luego su aplicación en su grupo objetivo de estudio.
Variable 2 Interculturalidad	1	Metodólogo: Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo	4.6	El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
	2	Gestor Público: Dr. Johnny Cueva Valdivia	4.5	El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
	3	Gestor Público: Dr. Rafael Damián Villón Prieto	4.6	Se recomienda aplicar el instrumento a una muestra piloto y luego su aplicación en su grupo objetivo de estudio.

Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos contienen dos cuestionarios que estuvieron validados al juicio de expertos; quienes tuvieron la labor de revisar la coherencia y la adecuación de los indicadores con las variables de estudio. Los resultados del proceso de validación de observa un promedio de validez igual a 4.5, en el cual se hace referencia a 90% de concordancia en el criterio de los expertos. Por lo tanto, se determina, que los instrumentos tienen un alto nivel de validez que derivan a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Según Middleton (2019) es un concepto que se emplea para evaluar la calidad de la investigación. Se trata de la consistencia de una medida se refiere a la relación con la que un método mide los resultados. Si se logra el mismo resultado de forma consistente aplicando los mismos métodos en las mismas situaciones, la medición y el resultado se considera verídico.

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión Administrativa

Tabla 3

Confiabilidad de la variable 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 4

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	18

Análisis de confiabilidad de la variable 2: Interculturalidad

Tabla 5

Confiabilidad de variable 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 6

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se evidencia por lo tanto los instrumentos tienen un alto índice de confiabilidad por cuanto el cuestionario que evaluó a la Gestión administrativa alcanzó un resultado de 0,874, mientras que el cuestionario que evaluó la interculturalidad alcanzó un índice de 0,883. Por esta razón, se deduce que ambos cuestionarios pueden ser aplicados dentro del contexto objeto de estudio por el desarrollo de los objetivos planteados.

3.5. Procedimientos

La investigación tuvo como procedimiento analizar la realidad de la Municipalidad Provincial de El Dorado e identificar el problema, en el cual se planteó comprobar la relación real entre la Gestión Administrativa y el Nivel de Interculturalidad, de estas variables se efectuará la consulta de sus antecedentes y bases teóricas. Asimismo, se determinaron cuatro dimensiones para la primera variable y 18 indicadores y cuatro dimensiones para la segunda variable con un total de 20 indicadores. También, se empleará la encuesta como técnica, a través de cuestionarios con un total de 38 interrogantes, con opción de respuesta múltiple de escala ordinal de tipo Likert, de cinco alternativas: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Finalmente, el cuestionario fue autenticado por tres expertos, que se aplicará a los 69 servidores municipales.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados del estudio fueron observados a través de la aplicación del análisis descriptivo y análisis inferencial. Según Arbaiza (2019) el análisis descriptivo implica el cálculo de las medidas simples de composición y distribución de las variables; asimismo, los resultados serán evidenciados por

medio de tablas estructuradas por resultados numéricos porcentuales. El análisis inferencial (Arbaiza, 2019) supone el análisis estadístico que provee herramientas que permiten la evaluación sistemática y eficiente de una muestra del universo, 25. Asimismo, permite el cálculo estadístico entre las variables. Para hacer efectivo el análisis inferencial es necesario la intervención de la prueba no paramétrica de Rho Spearman o Correlación de Pearson que permitirán medir el vínculo entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Como principios éticos, se tuvieron a la:

- **Beneficencia:** consciente en equilibrar las ganancias del procedimiento con los riesgos y costos comprometidos. Es un principio ético fundamental en la medicina. Proporcionar beneficio a un paciente es promover y proteger el bienestar del paciente, promover los intereses del paciente. Pero existen diferentes concepciones del bienestar, enfatizando diferentes valores. Estas concepciones del bienestar son contrarias entre sí y dan lugar a ideas disímiles sobre lo que significa beneficiar (Bester, 2020).
- **No maleficiencia:** se define como no perjudicar o causar un pequeño daño factible para lograr un resultado provechoso. El peligro y sus efectos son considerados parte del desarrollo de toma de iniciativas éticas. Es decir, todo profesional debe cuidar su actuar, para que no ocasionen malas consecuencias (Mucke, 2020).
- **Autonomía:** Es la principal admisión de las decisiones que se determina a la aparición de las mujeres en los diversos estándares de los poderes del Estado y a las condiciones orientadas a iniciar su participación plena con igualdad de posición. Sin embargo, cada individuo se acopla con una dimensión de colectividad, se produce junto con los demás. Aplica las condiciones de las leyes, normas y en el marco de redes de intercambio en la que las personas se encuentran acopladas. Por lo tanto, no existe ningún comienzo social de las normas y significados ante la sociedad (Gallego, 2020).

- Justicia: Es la acción de acuerdo con los requisitos de alguna ley ya sea que estas reglas se basen en el consenso humano o en las normas sociales, se supone que están en la obligación de acertar que todos los componentes de la sociedad en general reciban un trato justo (Maiese, 2020).

IV. RESULTADOS

Este estudio se realizó a través de los pasos de recopilación de datos, que se registrarán y almacenarán a través del programa de Microsoft Excel donde establecieron la frecuencia y el porcentaje y cada una de las tablas fueron interpretadas con una mejor comprensión. En cuanto a los resultados inferenciales se empleó el programa SPSSV22, por lo cual permitió conocer la correlación de las variables, y expresar los datos con tablas dinámicas, detallando los valores porcentuales, lo que facilitó determinar el rango de relación de las variables

4.1. Nivel de gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021

Tabla 7

Nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín, año 2021.

Variable / Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	F	%	f	%	F	%
D1: Planeamiento	27	90,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
D2: Organización	23	76,7%	7	23,3%	0	0,0%	30	100%
D3: Dirección	19	63,3%	11	36,7%	0	0,0%	30	100%
D4: Control	18	60,0%	12	40,0%	0	0,0%	30	100%
V1: Gestión administrativa	24	80,0%	6	20,0%	0	0,0%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Tal como se observa en la tabla 7, se puede apreciar que en la dimensión Planeamiento predomina el nivel ALTO con un 90%, la misma dimensión presenta un nivel MEDIO con un 10%. Así mismo, la dimensión Organización se encuentra en un nivel ALTO con un valor del 76.7%, seguido del nivel MEDIO igual a 23.3%.

Por su parte la dimensión Dirección presenta un nivel MEDIO de 36.7% y a su vez esta dimensión tiene un nivel ALTO igual a 63.3%. Por último, la dimensión

Control es calificada en un nivel ALTO con un valor de 60% y a su vez esta dimensión tiene un nivel MEDIO 40%.

Visto los resultados, se concluye que predominó el nivel de calificación ALTO en las dimensiones Planteamiento, Organización, Dirección y control. Por lo tanto, la variable Gestión Administrativa de la Municipalidad El Dorado es calificada en un nivel ALTO.

4.2. Nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021

Tabla 8

Nivel de Interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín año 2021.

Variable / Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Convivencia	27	90,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
D2: Estructural	26	86,7%	4	13,3%	0	0,0%	30	100%
D3: Participación	28	93,3%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
D4: Relacional	25	83,3%	5	16,7%	0	0,0%	30	100%
V2: Interculturalidad	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se puede observar que en la tabla 8, la dimensión Convivencia predomina el nivel MEDIO con un 10%, la misma dimensión presenta un nivel ALTO igual a 90%. Así mismo, la dimensión Estructural se encuentra en un nivel ALTO con un valor de 86.7%, seguido del nivel MEDIO igual a 13.3%.

Por su parte la dimensión Participación presenta un nivel MEDIO de 6.7% y a su vez esta dimensión tiene un nivel ALTO igual a 93.3%. Por último, la dimensión Relacional es calificada en un nivel MEDIO con un valor de 16.7%, en contraparte esta dimensión presenta un nivel ALTO igual a 83.3%.

Visto los resultados, se concluye que predominó el nivel de calificación ALTO en las dimensiones Convivencia, Estructural, Participación y Relacional. Por lo tanto, la variable Interculturalidad de la Municipalidad El Dorado es calificada en un nivel ALTO.

4.3. Relación entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Tabla 9

Relación de la Gestión Administrativa con la Interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín año 2021.

		D1: Planeamiento		D2: Organización		
		ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	
	ALTO	90,0%		76.7%		
	MEDIO		10,0%		23.3%	
	Total	90,0%	10,0%	76.7%	23.3%	
V2: Interculturalidad			D3: Dirección		D4: Control	
			ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO
	ALTO		63,3%		60,0%	
	MEDIO		36,7%		40,0%	
	Total	63,3%	36,7%	60,0%	40,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9, se observa que la primera dimensión Planeamiento presenta un nivel ALTO en 90%, seguido el nivel MEDIO con un 10.0% de relación con la variable Gestión Administrativa, así mismo la dimensión Organización se encuentra en un nivel ALTO en 76.7% seguido el nivel MEDIO con un 23.3% con relación a la misma variable.

Por su parte la dimensión dirección es calificada por los encuestados con un nivel ALTO de 63.3%, seguido el nivel MEDIO con un 36.7% en relación con la variable Interculturalidad. Finalmente, la dimensión Control se ubica en un nivel ALTO con un valor del 60% y el nivel MEDIO con un 40.0% en relación con la variable Interculturalidad.

4.4. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión Administrativa	,115	30	,200*	,957	30	,262
V2: Interculturalidad	,116	30	,200*	,927	30	,041

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla 10, al tener una muestra de 30 participantes se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a **Shapiro-Wilk**. Así mismo se muestra que el valor de Sig. ($p = 0.262$ y $p=0.041$) tanto para la V1 = Gestión Administrativa como para la V2 = Interculturalidad respectivamente, teniendo que uno de los valores no es mayor que el valor de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, los datos provienen de una distribución no normal, por lo que es necesario realizar la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación **Rho de Spearman**.

Resultados inferenciales

4.4 Relación que existe entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Hipótesis general:

H_i = Existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

H₀ = No existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Tabla 11

Correlación entre la Gestión administrativa de la Municipalidad de El Dorado y la Interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

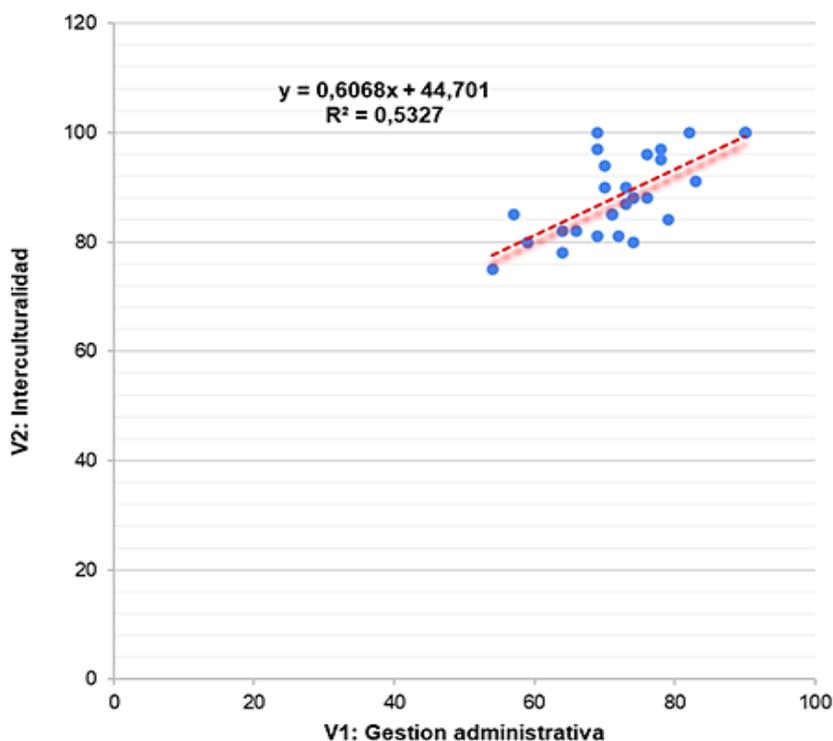
			V1: Gestión administrativa	V2: Interculturalidad
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2: Interculturalidad	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos propios de la investigación

Figura 1

Diagrama de dispersión de la Gestión administrativa e Interculturalidad de la Municipalidad de El Dorado.



Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente de correlación **Rho de Spearman** igual a **0.664****, lo cual indica una correlación positiva moderada; teniendo un valor de Sig. = 0.000 menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, en la figura 1, se observa que el valor de coeficiente de determinación **R²** es igual a 0,5327, lo que representa que solo el 53.27% de la Gestión administrativa se relaciona de manera significativa en la Gestión Administrativa de la Municipalidad de El Dorado.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Tabla 12

Relación de la Gestión Administrativa con la Interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

			D1: Planeamiento	D2: Organización	D3: Dirección	D4: Control	V2: Interculturalidad
Rho de Spearman	D1: Planeamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,703**	,718**	,565**	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,001	,005
		N	30	30	30	30	30
	D2: Organización	Coefficiente de correlación	,703**	1,000	,655**	,583**	,666**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,001	,000
		N	30	30	30	30	30
	D3: Dirección	Coefficiente de correlación	,718**	,655**	1,000	,696**	,645**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	30	30	30	30	30
	D4: Control	Coefficiente de correlación	,565**	,583**	,696**	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	,001	,001	,000	.	,000
		N	30	30	30	30	30
	V2: Interculturalidad	Coefficiente de correlación	,501**	,666**	,645**	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	,000	,000	,000	.
		N	30	30	30	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla 12, el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la dimensión planeamiento con la variable gestión administrativa es igual a **0,501**** lo cual indica una correlación positiva moderada; por su parte la dimensión organización presenta un coeficiente de correlación con respecto a la variable de **0,666**** lo que indica una correlación igual al anterior. Así mismo, el coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión dirección con la variable gestión administrativa presenta una correlación positiva moderada a igual a **0,645**** además, la dimensión control al igual que la dimensión anterior muestra una correlación positiva moderada con un valor de **0,676**** con respecto a la variable gestión administrativa en la Municipalidad de El Dorado. Finalmente, todas las dimensiones tienen un valor de Sig. menor a 0.01, por lo que se afirma, que estas dimensiones tienen una relación significativa con la gestión administrativa de la Municipalidad de El Dorado; por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta en la investigación.

V. DISCUSIÓN

El análisis de la investigación tuvo lugar en la Municipalidad Provincial de El Dorado, que pertenece al departamento de San Martín, respecto a los altos índices de corrupción no es indiferente al incumplimiento de la impropia gestión administrativa que ha afectado considerablemente a los empleados, dando a conocer que la ineficaz coordinación y comunicación con ha causado la falta de eficacia, unión y armonía en el alcance de los objetivos de del establecimiento.

Por otro lado, emigrar implica un fuerte peso emocional, al tener que afrontar y adaptarse a nuevos eventos como: un idioma nuevo, creencias y un reciente sistema de valores, la escasez de trabajo, reconstrucción de principiantes redes sociales, nuevas restricciones y estilos de vida. En toda sociedad se verifica variedad de conflictos, ante todo las dificultades entre los/as inmigrantes y la comunidad quienes los alojan se muestran ante la comprensión en la convivencia popular. En cuanto a los últimos años, es notorio el aumento de desacuerdos interculturales como resultado del estereotipo, prejuicio y discriminación para los/as inmigrantes y manifestación de la inmigración.

Con relación a la variable Gestión administrativa se utilizó como fundamento teórico de Fangce (2021) el contenido principal del pensamiento de gestión administrativa es la filosofía de gobernanza de la moralidad como pilar del castigo, el principio administrativo de coordinación entre los superiores y los inferiores, y la supervisión y los controles y contrapesos del poder administrativo. El principio de la moralidad es educar e implementar un gobierno benevolente; la coordinación entre los de arriba y los de abajo es para mejorar la eficiencia de la operación administrativa a través de la coordinación entre el gobernante supremo y los funcionarios y la coordinación entre los funcionarios de todos los niveles, a fin de asegurar el funcionamiento efectivo del poder administrativo; mediante la justicia y la severidad de las penas y la formulación de políticas para ajustar la brecha entre ricos y pobres para ajustar los conflictos sociales y asegurar la estabilidad social.

De igual modo, para la variable Interculturalidad, se utilizó como fundamento teórico de Ugarriza (2021) la Teoría de la Relación Intercultural (TRI) se dirige por medio de la comunicación y el diálogo intercultural para proponer o implantar una relación mediante el progreso de competencias interculturales, el dar poder a una de las partes favorecidas hacia las más frágil. La relación intercultural es considerada como la mezcla de interacciones que ofrecen en algunos espacios entre ciudadanos o géneros culturalmente diferentes que, en un ambiente de seguridad e independencia han encontrado valores y beneficios en común que no solo les permite acceder a convivir de manera armoniosa, sino planificar convenios y ganar cualquier tipo de problemas. No basta el diálogo y la comunicación interculturales para que diferentes clases culturales puedan unirse con seguridad, para ello es escaso establecer una estrecha relación de tipo intercultural que autorice el conocimiento mutuo, el respaldo a las diferencias, la empatía ante los demás, la vivencia pacífica, la colaboración eficaz y la integración de las personas.

Como se observa en la parte de resultados descriptivos, en la tabla 6, se puede apreciar que en la dimensión planeamiento predomina el nivel alto con un 90%, la misma dimensión presenta un nivel medio con un 10%. Así mismo, la dimensión organización se encuentra en un nivel alto con un valor del 76.7%, seguido del nivel medio igual a 23.3%. por su parte la dimensión dirección presenta un nivel medio de 36.7% y a su vez esta dimensión tiene un nivel alto igual a 63.3%. Por último, la dimensión control es calificada en un nivel alto con un valor de 60% y a su vez esta dimensión tiene un nivel medio 40%. visto los resultados, se concluye que predominó el nivel de calificación alto en las dimensiones planteamiento, organización, dirección y control. Por lo tanto, la variable gestión administrativa de la municipalidad de El Dorado es calificada en un nivel alto. Este aspecto concuerda con el estudio efectuado por Al-Ahliyya (2020) muestra el aspecto demográfico de los miembros encuestados de la AAU. En la Tabla 1 muestra que la mayor parte de la gestión administrativa El 79,5% eran hombres y la mayoría de ellos el 31,5% pertenecían a un grupo de edad de 40 a 45 años. El perfil educativo muestra que la mayoría de los encuestados, el 50,5% tiene el título de licenciatura y el 19,5% y el 7% también tienen el más alto

Maestría y Doctorado respectivamente. Probar el nivel de empoderamiento administrativo y explicar su impacto en la competencia del desempeño institucional, los datos fueron recolectados del 20.5% de la alta gerencia y 53.5 gerencia y 26% gerencia ejecutiva. Por último, la distribución de la experiencia muestra que el 42% tiene más de 16 años de experiencia y 30% de experiencia de 11 a 15 años.

Como se encuentra en la parte de resultados descriptivos, en la tabla 7, la dimensión Convivencia predomina el nivel medio con un 10%, la misma dimensión presenta un nivel alto igual a 90%. Así mismo, la dimensión estructural se encuentra en un nivel alto con un valor de 86.7%, seguido del nivel medio igual a 13.3%. Por su parte la dimensión participación presenta un nivel medio de 6.7% y a su vez esta dimensión tiene un nivel alto igual a 93.3%. Por último, la dimensión relacional es calificada en un nivel medio con un valor de 16.7%, en contraparte esta dimensión presenta un nivel alto igual a 83.3%. Visto los resultados, se concluye que predominó el nivel de calificación alto en las dimensiones convivencia, estructural, participación y relacional. por lo tanto, la variable interculturalidad de la municipalidad el dorado es calificada en un nivel alto. Este aspecto tiene relación con el estudio efectuado por Genkova et al. (2021), la competencia social se correlacionó con el tema de estudio del participante, siendo la competencia social mayor para los estudiantes de estudios culturales que para los estudiantes de otras áreas de estudio. De acuerdo con los resultados de la hipótesis 1, la empatía y la apertura se correlacionaron positivamente con el conocimiento precultural. Contrariamente a los supuestos, el número de meses de estancia en el extranjero antes de comenzar a estudiar solo se correlacionó con la iniciativa y la correlación entre flexibilidad y competencia social fue negativa. Para probar la hipótesis 1 (que los estudiantes de estudios culturales tendrán mayor competencia intercultural que los estudiantes de otras disciplinas), se realizó un análisis de varianza multivariado (MANOVA). Se cumplieron los requisitos estadísticos para el análisis (sin multicolinealidad, homocedasticidad - Levene-Test $p > .05$, homogeneidad de matrices de varianza-covarianza - Prueba Box-M). El número de meses dedicados a estudiar en el extranjero se incluyó como covariable.

En la tabla 8, se encuentra que la dimensión planeamiento presenta un nivel alto en 90%, seguido el nivel medio con un 10.0% de relación con la variable gestión administrativa. Así mismo, la dimensión organización se localiza en un nivel alto en 76.7% seguido el nivel medio con un 23.3% con relación a la misma variable. Por su parte, la dimensión dirección es calificada por los encuestados con un nivel alto de 63.3%, seguido el nivel medio con un 36.7% en relación con la variable interculturalidad. Finalmente, la dimensión control se ubica en un nivel alto con un valor del 60% y el nivel medio con un 40.0% en relación con la variable Interculturalidad. Este aspecto tiene relación con el estudio efectuado por Huamán (2020), el resultado de las encuestas; el 45.71% aceptan que examinan el desarrollo de la acción que hace la municipalidad de su jurisdicción para la administración son actos de buenos principios, por otra parte el 54.29% no aceptan. Este aspecto tiene relación con el estudio efectuado por Genkova et al. (2021) En apoyo de la hipótesis 3, existe una relación indirecta positiva de media a débil, pero significativa, entre la duración de una estancia en el extranjero y la competencia social a través de cada una de las subescalas de la escala de personalidad intercultural (a excepción de la empatía cultural, que no se predijo de manera significativa por el tiempo de estudio en el extranjero y la flexibilidad, que fue un predictor negativo de la competencia social). Así, para la muestra estudiada, los períodos más largos de estudios en el extranjero están relacionados con una mayor competencia social a través de una mayor apertura, estabilidad e iniciativa intercultural. Esto está en línea con las expectativas de este estudio y amplía los resultados que muestran que las estancias en el extranjero están relacionadas con el componente social de la competencia intercultural. Las personas que desarrollan los rasgos de personalidad de la competencia intercultural probablemente sean en general más capaces de interactuar con otras personas, aunque la flexibilidad podría mitigar esta relación. En la tabla 10, se aprecia un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.664**, lo cual indica una correlación positiva moderada; teniendo un valor de Sig. = 0.000 menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, en la figura 1, se observa que el valor de coeficiente de determinación R^2 es igual a 0,5327, lo que representa que solo el 53.27% de

la Gestión administrativa se relaciona de manera significativa en la Gestión Administrativa de la Municipalidad de El Dorado. Este aspecto tiene relación con el estudio efectuado por Huamán (2020), en el modelo de regresión logística obtenemos que: la variable IP1 no influye porque el valor significativo $p=0.998>0.05$, la variable IP2 no influye en el modelo porque el valor significativo $p=0.416>0.05$, del mismo modo la variable IP3 no tiene influencia debido a que el valor significativo $p=0.167>0.05$ y la variable IP4 no influye en el modelo porque el valor significativo $p=0.999>0.05$. Esto significa que las variables independientes no aportan significativamente en el modelo logístico.

Tal como se observa en la tabla 11, el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la dimensión planeamiento con la variable gestión administrativa es igual a 0,501** lo cual indica una correlación positiva moderada; por su parte la dimensión organización presenta un coeficiente de correlación con respecto a la variable de 0,666** lo que indica una correlación igual al anterior. Así mismo, el coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión dirección con la variable gestión administrativa presenta una correlación positiva moderada a igual a 0,645** además, la dimensión control al igual que la dimensión anterior muestra una correlación positiva moderada con un valor de 0,676** con respecto a la variable gestión administrativa en la Municipalidad de El Dorado. Finalmente, todas las dimensiones tienen un valor de Sig. menor a 0.01, por lo que se afirma, que estas dimensiones tienen una relación significativa con la gestión administrativa de la Municipalidad de El Dorado; por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta en la investigación. Este aspecto tiene relación con el estudio efectuado por Huamán (2020), en la siguiente tabla se muestran dos coeficientes llamados Cox-Snell y Nagelkerke, cualquiera puede ser utilizado. Los dos coeficientes de determinación tienen valores pequeños, indicando que sólo el 17.8% o el 23.7% de la variación de la variable dependiente es explicada por las variables incluidas en el modelo, y debe mejorar cuando se vayan incluyendo variables más explicativas del resultado o términos de interacción.

Los instrumentos, contiene dos cuestionarios, que fueron validados al juicio de expertos; quienes tuvieron la labor de revisar la coherencia y la adecuación de

los indicadores con las variables de estudio. Los resultados del proceso de validación de observa un promedio de validez igual a 4.5, en el cual se hace referencia a 90% de concordancia en el criterio de los expertos. Por lo tanto, se determina que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivan a su correspondiente aplicación.

Los instrumentos tienen un alto índice de confiabilidad por cuanto el cuestionario que ha evaluó a la Gestión administrativa alcanzó un índice de 0,874, mientras que el cuestionario que evaluó la interculturalidad alcanzó un índice de 0,883, por esta razón, se deduce que ambos cuestionarios pueden ser aplicados dentro del contexto objeto de estudio por el desarrollo de los objetivos planteados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Interculturalidad de la Municipalidad de El Dorado, San Martín, lo cual indica una correlación positiva moderada; teniendo un valor de Sig. = 0.000 menor a 0.01, que muestra una correlación positiva moderada, por lo cual se determinó también que la Gestión Administrativa influye en un 53.27% en la Interculturalidad.
- 6.2. La Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de El Dorado es calificada como nivel medio en un 46.73%, debido a que se evidenciaron algunas fallas respecto a los procesos y principales actividades asociadas al desarrollo organizacional, servicios y proyectos.
- 6.3. El nivel de conocimiento la regla de la organización y sus funciones del personal de la municipalidad de El Dorado es de nivel medio en un 76.7%%, lo cual da a conocer la existencia de cierto desconocimiento de los componentes de la Interculturalidad por parte del personal de la municipalidad, así como la presencia de otras falencias relacionadas al saber de la estructura orgánica municipal, donde se evidenció las escasas de capacitaciones a fin de aumentar los conocimientos.
- 6.4. Finalmente, la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa con la Interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, es significativa, los valores de la significancia fueron igual a 0.01 y los coeficientes equivalentes a $Rho = 0,501^{**}; 0,666^{**}; 0,645^{**}; 0,676^{**}$ (correlación positiva moderada); es decir, las acciones realizadas en el desarrollo Planteamiento, Organización, Dirección y control, presentan una tendencia medio con respecto a la influencia en la variable Convivencia, Estructural, Participación y Relacional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la Municipalidad Provincial El Dorado se recomienda, mayor compromiso dentro de las áreas administrativas respecto en el desarrollo de sus distintas actividades y tareas diarias. Además, se recomienda brindar capacitaciones sobre el control administrativo y sus beneficios en las organizaciones, en el cual contribuirá en el fortalecimiento de la gestión Municipal, con atención oportuna a las necesidades de la ciudadanía y la prevención de actos de corrupción o inconducta funcional. Asegurar que la planificación, ejecución cumplan un correcto direccionamiento legal en todo momento para alcanzar las metas y objetivos planteados por cada administración al inicio de su gestión.
- 7.2. A la Municipalidad se sugiere fortalecer la Cultura Organizacional basada en el control de su importancia a cada servidor público, debiendo implementar las estrategias necesarias para su acogida permanente, y que esta sea impartida a pesar del cambio de personal o ingreso de nuevos integrantes; lo cual permitirá una gestión Municipal efectiva.
- 7.3. Se sugiere a la Gerente de la Municipalidad Provincial de El Dorado, se le sugiere fortalecer las estrategias de impartir la interculturalidad, dado que el presente estudio ha demostrado que cuenta con un deficiente sistema de participación y convivencia, componente indispensable para una buena gestión Municipal. Por ello, debe fortalecer las capacidades de sus trabajadores para identificar y valorar la cultura y sus hallazgos dentro de la comunidad y de la provincia.
- 7.4. Finalmente, se le recomienda fortalecer las estrategias en el sector administrativo en la parte de la organización y dirección. Por otra parte, implementar sobre actividades referentes a las buenas prácticas interculturales implementando programas, proyectos fortaleciendo el respeto entre las culturas, asegurando la calidad del servicio, su veracidad, oportunidad, transparencia y objetividad en el adecuado desempeño de la función pública.

REFERENCIAS

- Agama, P. G. A., Huamán, O. M. del C. R., Casco, R. J. E., & Gálvez, R. E. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 5(3). <https://doi.org/10.37956/JBES.V5I3.182>
- Al-Ahliyya, A. (2020). LEVEL OF ADMINISTRATIVE EMPOWERMENT AT PRIVATE INSTITUTION AND ITS IMPACT ON INSTITUTIONAL PERFORMANCE: A CASE STUDY. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 1–12. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(30\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(30))
- Al-Bdareen, R. (2020). THE IMPACT OF THE ADMINISTRATIVE EMPOWERMENT ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE MANAGEMENT PROCESS. *Article History*. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.104.193.206>
- Arias-Gómez, J., Ángel Villasís-Keever, M., & Guadalupe Miranda-Novales, M. (2018). mEtodología dE la invEstigación. *Revista Alergia México*. www.nietoeditores.com.mx
- Arias-Murcia, S. E., & Penna, C. M. de M. (2021). Interculturality in the daily routine of primary health care: The case of the health model in Guainía, Colombia. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 3683–3692. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021269.2.22372019>
- Bacud, S. A. (2020). Journal of Critical Reviews HENRI FAYOL'S PRINCIPLES OF MANAGEMENT AND ITS EFFECT TO ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND GOVERNANCE. *Journal of Critical Reviews*. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.25>
- Barabas, A. M. (2019). Multiculturalismo, pluralismo cultural y interculturalidad en el contexto de América Latina: la presencia de los pueblos originarios. *Configurações*, 14, 11–24. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.2219>
- Berry-Johnson, J. (2021). Sample: Definition. *Investopedia*, 1. <https://www.investopedia.com/terms/s/sample.asp>

- Bester, J. C. (2020). Beneficence, Interests, and Wellbeing in Medicine: What It Means to Provide Benefit to Patients. *American Journal of Bioethics*, 20(3), 53–62. <https://doi.org/10.1080/15265161.2020.1714793>
- Bhandari, P. (2020). What Is Quantitative Research? | Definition, Uses and Methods. In *Scribbr.com*. <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_62_19
- Cambalikova, A., Misun, & Juraj. (2017). The importance of control in managerial work. *University of Tirana, Faculty of Economy, Department of Economics*, 217–228. <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/83776>
- Carmona Gallego, D. (2020). Autonomía e interdependencia. La ética del cuidado en la discapacidad. *Revista Humanidades*, 10(2), e41154. <https://doi.org/10.15517/h.v10i2.41154>
- Dietz, G. (2018). Interculturality. In *The International Encyclopedia of Anthropology* (pp. 1–19). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118924396.wbiea1629>
- Duana Avila, D., & Hernández Gracia, J. T. (2020). Técnica de recolección de la información. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO*.
- Fernández, K. V., & Escobedo, J. D. F. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60–66. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.649>
- Genkova, P., Schreiber, H., & Gäde, M. (2021). Interculturality and social skills? Relationships of the stays abroad of students of different faculties with intercultural and social competence. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 31(4), 410–424. <https://doi.org/10.1002/CASP.2513>
- Glasofer, A., & Townsend, A. B. (2020). Determining the level of evidence: Nonexperimental research designs. *Nursing Critical Care*, 15(1), 24–27.

<https://doi.org/10.1097/01.CCN.0000612856.94212.9b>

Hart, R. (2017). *La Participación Ciudadana: Definición y Tipos de Participación | Divulgación Dinámica*. The Education Club. <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/participacion-ciudadana-definicion-tipos-participacion/>

Hauerwas, L. B., Kerkhoff, S. N., & Schneider, S. B. (2021). Glocality, Reflexivity, Interculturality, and Worldmaking: A Framework for Critical Global Teaching. In *Journal of Research in Childhood Education* (Vol. 35, Issue 2, pp. 185–199). Routledge. <https://doi.org/10.1080/02568543.2021.1900714>

Juneja, P. (2020). *Organizing Function of Management*. ManagementStudyGuide.Com. https://www.managementstudyguide.com/directing_function.htm

Khukhlaev, O. E., Gritsenko, V. V., Pavlova, O. S., Tkachenko, N. V., Usubian, S. A., & Shorokhova, V. A. (2020). Comprehensive Model of Intercultural Competence: Theoretical Substantiation. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 17(1), 13–28. <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-1-13-28>

Kymlicka, W. (2018). Comment on Meer and Modood. *Journal of Intercultural Studies*, 33(2), 211–216. <https://doi.org/10.1080/07256868.2012.649528>

Maiese, M. (2020). “Types of Justice.” Beyond Intractability. *Beyondintractability*. https://www.beyondintractability.org/essay/types_of_justice

Manuhutu, M. A., Uktolseja, L. J., Sitaniapessy, S. F., Maradesa, C. A. K., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong. *IJISTECH (International Journal of Information System & Technology)*, 5(2), 136–142. <https://doi.org/10.30645/IJISTECH.V5I2.124>

Middleton, F. (2019). Reliability vs Validity in Research | Differences, Types and Examples. In *Scribbr* (pp. 1–5). <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

- Morillo, J., Flores, L. S., Martínez, J. U., & Nomberto, E. M. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503–511. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201031>
- Mucke, B. (2020). *What is the best definition of fermi level?* - ResearchGate. Askinglot. <https://askinglot.com/what-is-the-best-definition-of-the-ethical-principle-of-nonmaleficence>
- Ndukwu, D. (2020). Questionnaire: Types, Definition, Examples & How to Design Your Own. *KyLeads*. <https://www.kyleads.com/blog/questionnaire/>
- Nuila, C. (2020). *Que se entiende por cultura, una aproximación al concepto en 2020*. Revista Culturel. <https://revistaculturel.com/articulos/que-se-entiende-por-cultura/>
- Pooley, S. (2021). Coexistence for Whom? *Frontiers in Conservation Science*, 2, 63. <https://doi.org/10.3389/fcosc.2021.726991>
- Rodríguez, Dangeolo. (2017). ¿Qué es Relación? » Su Definición y Significado [2021]. *Concepto -Definicion*. <https://conceptodefinicion.de/relacion/>
- Rodríguez, Daniela. (2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. LIDEFER. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Shanks, G., & Bekmamedova, N. (2018). Case study research in information systems. In *Research Methods: Information, Systems, and Contexts: Second Edition* (pp. 193–208). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102220-7.00007-8>
- Tuñoque Coronado, M. (2021). Modelo intercultural para la convivencia democrática en la Institución Educativa “República del Perú” – Tumbes. *Repositorio Institucional* - UCV. <http://renatiqa.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2090613>
- Tushman, M., Smith, W. K., Wood, R. C., Westerman, G., & O'Reilly, C. (2020). Organizational designs and innovation streams. *Industrial and Corporate*

Change, 19(5), 1331–1366. <https://doi.org/10.1093/icc/dtq040>

Ugarriza, C. R. (2021). Teoría del relacionamiento intercultural y su aplicación en el procedimiento de consulta previa. *Teoría Del Relacionamiento Intercultural.*, 1–20. <https://cesarreyna78.medium.com/teoría-del-relacionamiento-intercultural-y-su-aplicación-en-el-procedimiento-de-consulta-previa-aff153aefa4d>

Vitomir, J., Tomaš-Miskin, S., Ivić, M., & Popović, S. (2020). Implementation of the tender by the municipal service administration from the aspect of management in the municipalities of the Republic of Serbia. *Lex Localis*, 18(3), 469–486. [https://doi.org/10.4335/18.3.469-486\(2020\)](https://doi.org/10.4335/18.3.469-486(2020))

Yang, Y., & Xiang, H. (2020). Research on the Development of Human Resources in Public Sectors Based on the Theory of “Social Man.” *Open Journal of Social Sciences*, 08(12), 263–270. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.812020>

ANEXO

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión Administrativa	La gestión administrativa son principios de disciplina, división del trabajo, unidad, autoridad y responsabilidad, equidad y unidad de comando, los mayores desafíos encontrados por ellos y sus mecanismos de afrontamiento para hacer frente a los mismos según Bacud (2020).	Esta variable será medida con la asistencia del cuestionario, que contará con 18 preguntas, en la que se empleó una escala ordinal – tipo Likert, considerando sus cuatro dimensiones (1) Planeamiento, (2) Organización, (3) Dirección y (4) Control.	Planeamiento	Visión, Misión y Objetivos.	Ordinal
				Recursos.	
				Gerencia.	
				Evaluación periódica	
			Organización	Identificación y valoración	
				Conocimiento del Control Interno.	
				Recursos humanos.	
				Asignación de tareas.	
			Dirección	Liderazgo y Comunicación.	
				Manejo de conflictos.	
				Motivación de personal	
				Dirección para los objetivos	
			Control	Supervisión y Evaluación.	
				Monitoreo.	
				Medir el desempeño	
				Garantizar que se realice la planificación.	

V2: Interculturalidad	Según Hauerwas et al. (2021) la interculturalidad es la interacción entre diferentes culturas. En la interculturalidad crítica, las interacciones se apoyan mutuamente y las relaciones de poder son horizontales, no jerárquicas.	El nivel intercultural será medida con la ayuda de un cuestionario, que contará con 20 preguntas, en la que se empleó una escala ordinal – tipo Likert, teniendo en cuenta sus cuatro dimensiones (1) Convivencia, (2) Estructural, (3) Participación y (4) Relacional.	Convivencia	Armonía con el trabajo	Ordinal
				Practico los buenos hábitos	
				Comparto mis ideales	
				Respeto las costumbres	
				Conozco mis labores	
			Estructural	La ciudadanía	
				Participación política	
				El empleo	
				La educación	
				Legalidad	
			Participación	Actividades de mi comunidad	
				Acciones para mejorar	
				Celebración de costumbres	
				Identificación con la comunidad	
				Escucha activa.	
			Relacional	Estilos de vida	
				Valores y creencias	
				Compromiso con la sociedad	
				Identidad	
				Redes de contacto	

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021

Autora: Gaby Carrión Paz

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p> <p>Objetivo específico 1 Identificar el nivel de Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar el nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p> <p>Hipótesis nula No existe relación significativa entre la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.</p> <p>Hipótesis específica 1 El nivel de la Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, es alto.</p> <p>Hipótesis específica 2 El nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021, es alto.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión administrativa e interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica a utilizar es la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento a utilizar es el cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <div data-bbox="136 392 407 719" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra</p> <p>V₁ : Gestión Administrativa</p> <p>V₂ : Interculturalidad</p> <p>r : Relación entre V₁ y V₂</p>	<p>Población</p> <p>La población está compuesta por 69 colaboradores, las cuales realizan trabajos administrativos en las Áreas administrativas de institución, dichos datos fueron recabados del área de personal de la Municipalidad</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está comprendida por el total de la población, se consideró el total de trabajadores públicos de la Municipalidad de El Dorado, que son 69 servidores municipales.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1234 331 1462 379">Variables</th> <th data-bbox="1462 331 2163 379">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1234 379 1462 568" rowspan="4">V1: Gestión administrativa</td> <td data-bbox="1462 379 2163 427">Planteamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 427 2163 475">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 475 2163 523">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 523 2163 568">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 568 1462 842" rowspan="4">V2: Nivel de interculturalidad</td> <td data-bbox="1462 568 2163 616">Convivencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 616 2163 663">Estructural</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 663 2163 711">Participación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 711 2163 842">Relacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	V1: Gestión administrativa	Planteamiento	Organización	Dirección	Control	V2: Nivel de interculturalidad	Convivencia	Estructural	Participación	Relacional	
Variables	Dimensiones														
V1: Gestión administrativa	Planteamiento														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
V2: Nivel de interculturalidad	Convivencia														
	Estructural														
	Participación														
	Relacional														

Cuestionario: Gestión administrativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Título del trabajo de investigación: Gestión administrativa y el nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Introducción:

Estimado colaborador el instrumento tiene como finalidad obtener información sobre la Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021. Es por ello que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N.º	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DE PLANEAMIENTO						
1	Considera usted que la misión y visión debe tenerse en cuenta en las actividades de la Municipalidad.					
2	Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para la mejora continua de la atención al ciudadano.					
3	Considera usted suficiente los recursos disponibles que cuenta para cumplir sus funciones.					

4	Considera usted que la gerencia municipal promueve el buen servicio a los ciudadanos.					
DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN						
5	En cuanto a la estructura de la organización municipal ¿Usted la considera adecuada?					
6	Considera usted que el área recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado.					
7	Usted cree que se identifica y valora su trabajo dentro de la Institución Municipal.					
8	Usted considera que la asignación de tareas al personal es proporcional para todos					
9	Está de acuerdo que debe tener conocimiento de las actividades del control interno de la Institución Municipal.					
DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN						
10	Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para que se alcance una buena atención al ciudadano.					
11	Identifica usted que existe comunicación constante entre las diversas áreas de la Institución Municipal.					
12	La entidad efectúa talleres participativos, cursos o entrevistas para capacitar y motivar al personal de la Institución Municipal.					
13	Se aplica acciones con el manejo de conflictos que se presenta en su área de trabajo.					
DIMENSIÓN DE CONTROL						
14	Considera usted que existe supervisión permanente que le permite mejorar cada día su rendimiento en su trabajo.					
15	Cree usted que se hacen evaluaciones periódicas al personal del área donde Usted realiza sus funciones.					
16	Considera usted que se debería mejorar el proceso de evaluación del personal.					
17	Usted cree que el monitoreo constante promueve un mejor desempeño en sus funciones.					
18	Las medidas implementadas aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, transparencia en la objetividad de los procesos.					

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Interculturalidad

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Título del trabajo de investigación: Gestión administrativa y el nivel de interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021.

Introducción:

Estimado colaborador el instrumento tiene como finalidad obtener información sobre el Nivel de Interculturalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021. Es por ello que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N.º	Enunciado	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA						
1	Los empleados se sienten a gusto al trabajar en la Municipalidad.					
2	Los empleados observan al ciudadano con empatía al momento de atenderlo.					
3	Los empleados creen que su nivel de empatía debe mejorar para brindar una buena atención.					

4	Los empleados practican el respeto con sus compañeros de trabajo y con la comunidad.					
5	Comparte sus conocimientos con sus colegas de trabajo.					
DIMENSIÓN ESTRUCTURAL						
6	Los empleados consideran fortalecer sus capacidades para participar en la comunidad.					
7	Los empleados participan en los programas de capacitación y sensibilización para el bien de la comunidad.					
8	La educación y la sensibilización sobre la conservación ambiental y de los recursos naturales es beneficioso para la comunidad.					
9	Los empleados realizan su trabajo teniendo en cuenta muestras de cortesía en favor del ciudadano.					
10	Su nivel de comunicación de los empleados es óptimo en el proceso de atención a la comunidad.					
DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN						
11	Participar en las actividades internas de la Municipalidad es una necesidad.					
12	Es importante participar en actividades de la Municipalidad dirigidas a la comunidad.					
13	Es resaltante celebrar o conmemorar las costumbres de la comunidad con el incentivo de la Municipalidad.					
14	Es importante exigir a las autoridades de la Municipalidad que realicen acciones para la mejora de la Institución.					
15	Es importante exigir a las autoridades de la Municipalidad que realicen acciones para la mejora de la comunidad.					
DIMENSIÓN RELACIONAL						
16	Muestra el mismo interés en todos los casos que se le presenta durante el desarrollo de sus funciones.					
17	Sus conocimientos están dirigidos a la comunidad.					
18	Se le capacita a la comunidad sobre sus derechos y lo que es justo a conservar su lengua y costumbre.					
19	Respeto y tolera las diferencias de los demás.					
20	Los empleados practican la cortesía con la comunidad.					

Validez de contenido



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cueva Valdivia Johnny
Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - UNASAM
Especialidad : Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s): Lic. Gaby Carrión Paz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

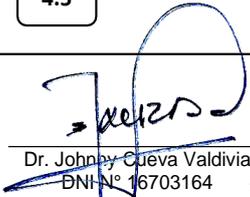
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 22 de octubre de 2021


Dr. Johnny Cueva Valdivia
DNI N° 16703164

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cueva Valdivia Johnny

Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - UNASAM

Especialidad : Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Nivel de Interculturalidad

Autor (s) del instrumento (s): Lic. Gaby Carrión Paz

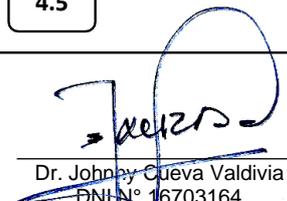
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de Interculturalidad.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Nivel de Interculturalidad				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de Interculturalidad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 22 de octubre de 2021



Dr. Johnny Cueva Valdivia
DNI N° 16703164

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Rafael Damián Villón Prieto

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Lic. Gaby Carrión Paz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicar el instrumento a una muestra piloto y luego su aplicación en su grupo objetivo de estudio.

Tarapoto, 22 de octubre de 2021

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5



Jng^e Rafael Damián Villón Prieto
 SOLUCIONES INTEGRALES EN SISTEMAS
 COMUNICACIONALES Y REDES IT.
 CIP N° 99151

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Rafael Damián Villón Prieto

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Nivel de Interculturalidad

Autor (s) del instrumento (s): Lic. Gaby Carrión Paz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de Interculturalidad.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Nivel de Interculturalidad				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de Interculturalidad					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicar el instrumento a una muestra piloto y luego su aplicación en su grupo objetivo de estudio.

Tarapoto, 22 de octubre de 2021

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Barboza Zelada Pedro Arturo
Institución donde labora : Escuela de Post Grado UCV - Tarapoto
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - metodólogo
Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Gaby Carrión Paz.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

Tarapoto 05 de noviembre de 2021

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

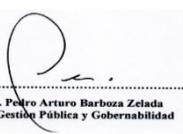


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOB

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : 
Institución donde labora : Escuela de Post Grado UCV - Tarapoto

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - metodólogo
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Nivel de Interculturalidad
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Gaby Carrión Paz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Nivel de Interculturalidad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Nivel de Interculturalidad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Nivel de Interculturalidad				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

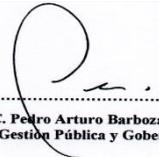
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

Tarapoto 05 de noviembre de 2021

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



 Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154547097
"Municipalidad Provincial De El Dorado.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Elmer González Coronel	DNI: 27740422

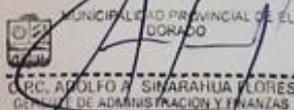
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Gaby Carrión Paz	DNI: 74162981

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio

Lugar y Fecha:



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

V1: Gestión administrativa

Item	D1: Planeamiento				D1	%	Nivel	D2: Organización					D2	%	Nivel	D3: Dirección				D3	%	Nivel	D4: Control					D4	%	Nivel	V1	%	Nivel
	1	2	3	4				5	6	7	8	9				10	11	12	13				14	15	16	17	18						
1	5	4	3	5	17	85	ALTO	4	5	5	4	3	21	84	ALTO	5	4	3	3	15	75	ALTO	3	3	4	4	4	18	72	MEDIO	71	78,89	ALTO
2	5	5	3	4	17	85	ALTO	4	5	5	4	5	23	92	ALTO	5	4	4	5	18	90	ALTO	5	4	4	3	4	20	80	ALTO	78	86,67	ALTO
3	5	5	3	5	18	90	ALTO	5	3	4	3	5	20	80	ALTO	5	3	3	4	15	75	ALTO	3	2	5	5	5	20	80	ALTO	73	81,11	ALTO
4	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO	5	4	3	3	15	75	ALTO	4	2	5	4	5	20	80	ALTO	79	87,78	ALTO
5	5	5	3	4	17	85	ALTO	5	5	4	3	4	21	84	ALTO	4	3	3	3	13	65	MEDIO	4	4	5	5	5	23	92	ALTO	74	82,22	ALTO
6	5	5	3	4	17	85	ALTO	4	5	3	3	5	20	80	ALTO	5	3	3	3	14	70	MEDIO	5	3	5	3	3	19	76	MEDIO	70	77,78	ALTO
7	4	5	4	5	18	90	ALTO	5	5	5	5	3	23	92	ALTO	5	4	3	4	16	80	ALTO	5	4	2	1	1	13	52	MEDIO	70	77,78	ALTO
8	5	4	2	4	15	75	ALTO	4	2	3	3	5	17	68	MEDIO	4	4	3	3	14	70	MEDIO	3	3	5	3	4	18	72	MEDIO	64	71,11	MEDIO
9	5	5	4	4	18	90	ALTO	3	3	5	4	4	19	76	MEDIO	5	4	3	3	15	75	ALTO	4	4	3	5	4	20	80	ALTO	72	80	ALTO
10	5	5	4	5	19	95	ALTO	5	5	5	4	3	22	88	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	2	5	5	22	88	ALTO	83	92,22	ALTO
11	5	5	4	4	18	90	ALTO	3	4	4	4	5	20	80	ALTO	5	4	3	3	15	75	ALTO	4	3	4	4	3	18	72	MEDIO	71	78,89	ALTO
12	5	3	3	5	16	80	ALTO	4	4	5	4	5	22	88	ALTO	5	4	4	4	17	85	ALTO	4	4	4	5	4	21	84	ALTO	76	84,44	ALTO
13	5	4	3	3	15	75	ALTO	3	3	3	2	4	15	60	MEDIO	3	4	2	3	12	60	MEDIO	2	2	5	3	3	15	60	MEDIO	57	63,33	MEDIO
14	5	5	4	5	19	95	ALTO	5	3	5	3	5	21	84	ALTO	5	4	3	5	17	85	ALTO	5	5	3	4	4	21	84	ALTO	78	86,67	ALTO
15	5	5	3	3	16	80	ALTO	4	5	5	4	4	22	88	ALTO	5	2	1	4	12	60	MEDIO	4	2	5	4	4	19	76	MEDIO	69	76,67	ALTO
16	5	5	3	5	18	90	ALTO	3	5	5	3	5	21	84	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	3	23	92	ALTO	82	91,11	ALTO
17	5	3	3	4	15	75	ALTO	5	3	5	5	5	23	92	ALTO	4	5	3	3	15	75	ALTO	3	3	4	5	5	20	80	ALTO	73	81,11	ALTO
18	5	5	3	3	16	80	ALTO	2	5	5	5	3	20	80	ALTO	1	4	3	3	11	55	MEDIO	1	3	5	5	5	19	76	MEDIO	66	73,33	MEDIO
19	5	5	1	3	14	70	MEDIO	2	3	5	4	4	18	72	MEDIO	5	4	2	4	15	75	ALTO	4	3	5	5	5	22	88	ALTO	69	76,67	ALTO
20	4	4	5	5	18	90	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	4	3	2	4	13	65	MEDIO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	76	84,44	ALTO
21	5	3	2	3	13	65	MEDIO	3	2	3	3	4	15	60	MEDIO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	2	3	5	5	4	19	76	MEDIO	59	65,56	MEDIO
22	5	5	3	4	17	85	ALTO	4	4	5	3	4	20	80	ALTO	5	2	2	4	13	65	MEDIO	5	4	3	4	3	19	76	MEDIO	69	76,67	ALTO
23	4	3	3	3	13	65	MEDIO	2	2	3	3	3	13	52	MEDIO	3	3	2	3	11	55	MEDIO	2	2	5	4	4	17	68	MEDIO	54	60	MEDIO
24	5	3	4	3	15	75	ALTO	4	3	5	2	5	19	76	MEDIO	5	2	2	3	12	60	MEDIO	5	3	3	4	3	18	72	MEDIO	64	71,11	MEDIO
25	5	4	4	4	17	85	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	4	4	3	4	15	75	ALTO	5	4	5	3	4	21	84	ALTO	74	82,22	ALTO
26	5	4	4	4	17	85	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	4	4	4	4	16	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	74	82,22	ALTO
27	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	90	100	ALTO
28	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	90	100	ALTO
29	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	90	100	ALTO
30	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	90	100	ALTO

V2: Interculturalidad

Item	D1: Convivencia					D1	%	Nivel	D2: Estructural					D2	%	Nivel	D3: Participación					D3	%	Nivel	D4: Relacional					D4	%	Nivel	V2	%	Nivel
	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10				11	12	13	14	15				16	17	18	19	20						
1	4	4	3	5	4	20	80	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	4	5	3	4	4	20	80	ALTO	85	85	ALTO
2	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	4	5	5	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	97	97	ALTO
3	3	5	5	5	5	23	92	ALTO	5	4	5	4	4	22	88	ALTO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	4	3	2	4	5	18	72	MEDIO	87	87	ALTO
4	5	4	4	4	4	21	84	ALTO	5	3	5	5	3	21	84	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	3	4	4	3	3	17	68	MEDIO	84	84	ALTO
5	4	5	4	5	3	21	84	ALTO	3	5	4	5	4	21	84	ALTO	4	5	4	4	5	22	88	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	88	88	ALTO
6	5	4	5	4	4	22	88	ALTO	5	4	5	4	4	22	88	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	94	94	ALTO
7	5	5	2	5	5	22	88	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	5	5	3	3	5	21	84	ALTO	5	5	4	5	4	23	92	ALTO	90	90	ALTO
8	4	4	3	4	5	20	80	ALTO	3	3	5	3	3	17	68	MEDIO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	5	5	3	5	3	21	84	ALTO	82	82	ALTO
9	4	4	4	5	4	21	84	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	5	3	4	4	20	80	ALTO	81	81	ALTO
10	5	3	5	4	5	22	88	ALTO	4	5	5	4	5	23	92	ALTO	5	4	5	4	4	22	88	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	91	91	ALTO
11	4	5	4	4	4	21	84	ALTO	5	3	5	5	4	22	88	ALTO	4	5	4	4	5	22	88	ALTO	5	5	2	4	4	20	80	ALTO	85	85	ALTO
12	4	4	4	4	5	21	84	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	4	4	4	22	88	ALTO	88	88	ALTO
13	4	3	5	5	3	20	80	ALTO	3	4	3	4	4	18	72	MEDIO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	2	5	5	22	88	ALTO	85	85	ALTO
14	4	4	3	5	5	21	84	ALTO	5	4	5	5	5	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	95	95	ALTO
15	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	2	5	5	5	5	22	88	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	97	97	ALTO
16	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO
17	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	90	90	ALTO
18	3	3	5	3	5	19	76	MEDIO	5	3	5	5	3	21	84	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	3	1	3	5	17	68	MEDIO	82	82	ALTO
19	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO
20	5	5	4	4	4	22	88	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	96	96	ALTO
21	4	3	3	3	3	16	64	MEDIO	4	4	4	4	3	19	76	MEDIO	5	5	5	4	4	23	92	ALTO	4	5	4	5	4	22	88	ALTO	80	80	ALTO
22	4	5	3	4	5	21	84	ALTO	4	3	5	4	4	20	80	ALTO	4	4	3	4	4	19	76	MEDIO	4	4	3	5	5	21	84	ALTO	81	81	ALTO
23	4	3	4	4	4	19	76	MEDIO	3	3	4	3	4	17	68	MEDIO	3	4	4	5	5	21	84	ALTO	4	4	3	4	3	18	72	MEDIO	75	75	ALTO
24	4	5	5	4	4	22	88	ALTO	3	3	4	5	5	20	80	ALTO	3	4	3	5	4	19	76	MEDIO	3	4	4	4	2	17	68	MEDIO	78	78	ALTO
25	4	4	4	4	5	21	84	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	4	4	5	5	5	23	92	ALTO	5	5	4	5	4	23	92	ALTO	88	88	ALTO
26	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	80	80	ALTO
27	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO
28	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO
29	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO
30	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	100	100	ALTO



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
EL DORADO**
UNA GESTIÓN JOVEN AL SERVICIO DEL PUEBLO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

La Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de El Dorado, mediante el presente documento;

HACE CONSTAR:

Que, GADY CARRION PAZ, identificada con DNI 74162981, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública, está **AUTORIZADA** a realizar la investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INTERCULTURALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL DORADO, SAN MARTÍN – 2021" en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado con los fines que crea conveniente.

San José de Sisa, 25 de octubre del 2021



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO
REGIÓN SAN MARTÍN

LIC. ADM. JENNY C. PANTOJA OLANO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS