



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE JULIACA – PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VÉLASQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE JULIACA – PUNO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 357-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09408, presentado por el (la) Bachiller **MULLISACA SANCHEZ JENNY LUCRECIA**, con número de DNI. **45455443**, asignado (a) con código de matrícula **1510100845**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MULLISACA SANCHEZ JENNY LUCRECIA**, con número de DNI. **45455443**, asignado (a) con código de matrícula **1510100845**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA – PUNO, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA – PUNO, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **MULLISACA SANCHEZ JENNY LUCRECIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miércoles 16 de octubre del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Córdova Corti
DIRECTOR (P)

Cc/Archiv. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/trav



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1399-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **09408**, Presentado por el (a) **Bach. JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ**, con número de DNI **45455443** y con Código de matrícula N.º **1510100845**, quien solicita cambio de presidente y segundo miembro del Proyecto de Tesis titulado: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA – PUNO 2023** Líneas de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ**, quien solicita el cambio del presidente, y segundo miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **1120-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **27 de diciembre del 2023**, en el que se le asignó como presidente al **Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina** y segundo miembro al **Dr. Carlos Adolfo Lujan Urviola**, los mismos que se cambian por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 20 de diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 0004012 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO PRESIDENTE Y SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA – PUNO, 2023** presentado por el (a) **Bach. JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Venustiano Corrales Carr
DIRECTOR (e)

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCleVVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1120-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 01329 de fecha 22 de Diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ** con DNI N° **45455443**, código de matrícula **1510100845**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023** Línea de investigación **DIDACTICA INTERCULTURAL - P34**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1100-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 08 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Primer Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
Segundo Miembro : **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**
Asesor : **Dr. HUGO NEPATLI CAVERO AYBAR**

Que, con registro N° 0004012, de fecha 20 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023** presentado por el (la) **Bach. JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en el reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023** presentado por el (la) **Bach JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACION** mención: **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



MAESTRO EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Sánchez Cordero
DIRECTOR (a)

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrch



EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA – PUNO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

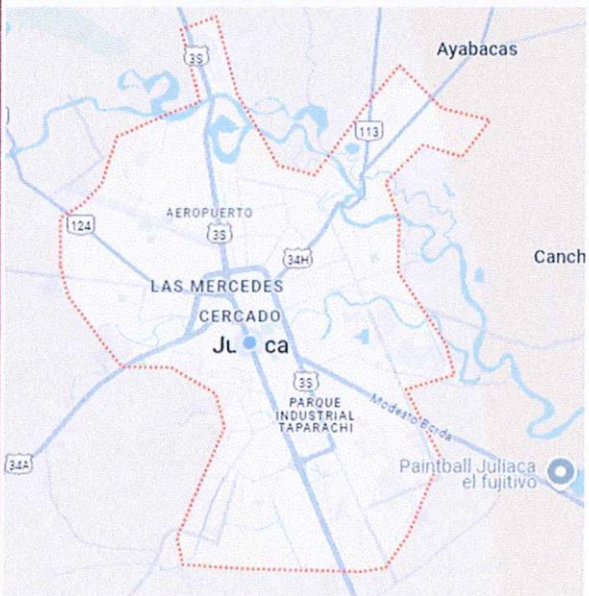
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	revmic.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.ciencialatina.org Fuente de Internet	<1%
9	rclimatol.eu Fuente de Internet	<1%
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
11	www.scilit.net	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45455443
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9198-5100
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos de investigación	
Línea de investigación	DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.50087, -70.12412 https://maps.app.goo.gl/ycm2kUJcnRtszSWE7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ, identificado con DNI Nro. 45455443 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

“ CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON DEL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023 ”

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de NOVIEMBRE del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Estoy agradecida con Dios por las bendiciones diarias que recibo y con mis hijos, quienes sirven como mi mayor inspiración.



AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su inquebrantable apoyo y
paciencia durante mi trayectoria académica.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ABREVIATURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	2
1.2.1. Pregunta general.....	2
1.2.2. Preguntas específicas.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. Importancia y alcance de la investigación	3



1.6.	Limitaciones y delimitaciones de la investigación	3
1.7.	Hipótesis.....	4
1.7.1.	Hipótesis general	4
1.7.2.	Hipótesis específicas	4
1.8.	Variables e indicadores	4
1.8.1.	Conceptualización de variables.....	4
1.8.2.	Operacionalización de las variables	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	6
2.1.1.	A nivel internacional	6
2.1.2.	A nivel nacional	10
2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1.	Convivencia intercultural	14
2.2.2.	Desarrollo Corporativo	29
2.3.	Marco conceptual	30
2.3.1.	Accesibilidad universal.....	30
2.3.2.	Acomodación razonable.....	31
2.3.3.	Aculturación	31
2.3.4.	Acción positiva (o afirmativa)	31
2.3.5.	Adaptación corporativa	31



- 2.3.6. Agénero 32
- 2.3.7. Andrógino..... 32
- 2.3.8. Asimilación 32
- 2.3.9. Autodeterminación 32
- 2.3.10. Diversidad 33
- 2.3.11. Diversidad cultural..... 33
- 2.3.12. Igualdad 33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la investigación 34
- 3.2. Método o métodos aplicados en la investigación..... 34
- 3.3. Tipo de investigación 34
- 3.4. Nivel de investigación 35
- 3.5. Diseño de investigación 35
- 3.6. Población y muestra 36
 - 3.6.1. Población 36
 - 3.6.2. Muestra 37
- 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 39
 - 3.7.1. Técnicas de la investigación 39
 - 3.7.2. Instrumentos de la investigación 39
- 3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 39



3.8.1. Validación de los instrumentos.....	39
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	40
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	43
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis.....	54
4.3. Discusión de resultados.....	73

CONCLUSIONES	79
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES	81
------------------------------	-----------

REFERENCIAS	82
--------------------------	-----------

ANEXOS	86
---------------------	-----------

Anexo 01. Matriz de consistencia.....	87
---------------------------------------	----

Anexo 02. Matriz instrumental.....	91
------------------------------------	----

Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación.....	92
---	----

Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos	96
---	----

Anexo 05. Validación de los instrumentos.....	97
---	----



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables5

Tabla 2 Población: instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....36

Tabla 3 Muestra: instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....38

Tabla 4 Nivel de convivencia intercultural.....43

Tabla 5 Nivel de desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 202348

Tabla 6 Prueba de normalidad.....53

Tabla 7 Correlaciones entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....55

Tabla 8 Correlaciones entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....60

Tabla 9 Correlaciones entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....65

Tabla 10 Correlaciones entre los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....70



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de frecuencia de la convivencia escolar	44
Figura 2 Distribución de frecuencia del desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.....	48



ABREVIATURAS

I.E.: Institución Educativa

MINEDU: Ministerio de Educación

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

The present study aimed to explore the connection between intercultural coexistence and corporate development within secondary education institutions in the Juliaca District of Puno in 2023. **Materials and Methods:** This study employs a non-experimental cross-sectional descriptive design with a quantitative methodology. The sample was non-probabilistic and consisted of 161 secondary schools in the Juliaca-Puno District, with principals from the northeastern part of Juliaca. Data were collected through surveys, using a questionnaire that had been validated by three experts in the field. The research indicates that there is a positive interaction between intercultural coexistence and the advancement of secondary education institutions in the Juliaca-Puno District, highlighting how a strong intercultural environment can significantly enhance the growth and development of these institutions. An atmosphere that appreciates cultural diversity, fosters mutual respect, and enhances understanding among the various ethnic and cultural groups within the school community cultivates a supportive environment for organizational growth. This is evidenced by a more inclusive educational environment, improved leadership, a strategic focus on transformative management, and greater engagement and dedication from all members of the school community. Spearman's Rho test, with a value of 0.937, indicates a strong and significant ranking.

Palabras claves. Convivencia intercultural, desarrollo corporativo, estrategias de convivencia.



ABSTRACT

The general objective of this research was: To determine the relationship that exists between intercultural coexistence with corporate development in secondary educational institutions in the district of Juliaca - Puno, 2023. Materials and methods: the research presents a non-experimental transversal descriptive design. with a quantitative approach. The sample was non-probabilistic, made up of 161 secondary educational institutions from the district of Juliaca - Puno, directors of the northeastern area of the city of Juliaca, the data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated by 3 experts in The matter. From the research it is concluded that The direct relationship between intercultural coexistence and corporate development in secondary educational institutions in the district of Juliaca - Puno lies in the positive influence that healthy intercultural coexistence can have on the growth and strengthening of these institutions. When an environment is promoted where cultural diversity is valued, mutual respect is fostered, and understanding is promoted between the different ethnic and cultural groups present in the school community, an environment conducive to organizational development is created. This is reflected in a more inclusive school culture, more effective leadership, change-oriented strategic management and greater participation and commitment of all members of the educational community. All this determined by the correlation analysis of Rho Spearman 0.937 concluding that there is a significant correlation.

Keywords. Intercultural coexistence, corporate development, coexistence strategies.



INTRODUCCIÓN

El proyecto de tesis se titula: "Convivencia Intercultural y su Impacto en el Desarrollo Corporativo en Instituciones de Educación Secundaria del Distrito de Juliaca, Puno, 2023". Se ajusta a los lineamientos establecidos por la Escuela de Posgrado. El documento se enmarca en las directrices para obtener el título de Maestría en Educación. Se trata de una indagación metódica e investigativa centrada en la interacción entre la armonía intercultural y el progreso corporativo.

Este estudio innovador busca abordar la hostilidad observada entre ambos grupos, a la vez que promueve el desarrollo de habilidades a través de sus hallazgos. La iniciativa de investigación se alinea con el marco fundacional establecido por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en conjunto con su Escuela de Posgrado.

En consecuencia, el proyecto describe las circunstancias, presenta una formulación y proporciona una justificación adecuada. Simultáneamente, los objetivos generales y detallados describen las características, el enfoque, el marco, la profundidad y la categoría de la investigación, junto con una previsión para abordar y buscar soluciones al problema en cuestión.

El marco teórico explora el contexto de investigación en sus dimensiones regional, nacional e internacional, mientras que los fundamentos teóricos y el marco conceptual incorporan ideas y perspectivas contemporáneas de expertos en la materia. La hipótesis se desarrolla con base en la matriz de consistencia. Simultáneamente, el desarrollo de la investigación y su marco metodológico se rigen por su diseño y naturaleza.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Planteamos una indagación crítica: ¿Qué estrategias pueden facilitar la coexistencia pacífica de diversos grupos étnicos en un estado multiétnico? El desafío de fomentar relaciones armoniosas entre grupos culturales es un problema global de gran importancia, especialmente en nuestra ciudad, rica en diversidad cultural. Aquí, diversas culturas interactúan, comparten y aprenden unas de otras, manteniendo sus identidades únicas, lo que ejemplifica la esencia de la "armonía cultural". Este trabajo de investigación profundiza en el significado de la "armonía cultural" en el marco de las relaciones étnicas. Se considera que la "diversidad" en este contexto se refiere a la noción de que cada grupo étnico posee una identidad consistente vinculada a su etnia, junto con características culturales significativas.

La "armonía intercultural" abarca sentimientos de tolerancia e intercambio entre culturas, donde diversas creencias y tradiciones religiosas coexisten pacíficamente en un entorno social compartido. Cada grupo étnico posee identidades diversas y diversos enfoques para la resolución eficaz de conflictos. Este estudio



examina la dinámica de la "interculturalidad" dentro del diverso panorama cultural de las instituciones educativas de Juliaca.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?

PE2. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?

1.3. Justificación de la investigación

Este proyecto de investigación se justifica porque busca profundizar nuestra comprensión de cómo las diversas nacionalidades dentro de un estado multiétnico pueden convivir pacíficamente, colaborar y progresar en armonía. Su objetivo es enfatizar la importancia de la coexistencia intercultural en las escuelas secundarias de Juliaca para fomentar un mayor crecimiento colaborativo.

El objetivo es permitir que las historias y culturas únicas de cada estudiante, docente e institución educativa converjan de una manera que respete la individualidad y celebre los valores compartidos: donde las similitudes no impidan las diferencias, y



las diferencias no resten valor a los puntos en común. En este entorno armonioso, las diversas perspectivas se enriquecen mutuamente, los diferentes talentos colaboran fluidamente y los diversos caminos coexisten sin discordia, fomentando la coexistencia y el respeto mutuo. Así, las pequeñas virtudes prosperan y las mayores se hacen genuinas, llevando a la elevación tanto del cielo como de la tierra.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Determinar la relación que existe entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Establecer la relación que existe entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

OE2. Identificar el grado de relación que existe entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

OE3. Analizar la relación que existe los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

Este estudio abarca dimensiones tanto internacionales como nacionales.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

El estudio se delimita:

País: Perú



Departamento: Puno

Provincia: San Román

Distrito: Juliaca

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

HG. Existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

HE1. Las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias.

HE2. Los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias.

HE3. Los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. *Conceptualización de variables*

Variable independiente

Convivencia intercultural

Variable dependiente

Desarrollo corporativo



1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterio de valoración
CONVIVENCIA INTERCULTURAL VARIABLE DE ESTUDIO (1)	1.1. Estrategias de la convivencia intercultural	• Comunicación continua		
		• Respeto a estudiantes		
		• Sensibilidad cultural	1	
	1.2. Elementos de la convivencia intercultural	• Diversidad cultural	1	
		• Cohesión grupal	1	
		• Reglas de convivencia	1	
	1.3. Principios de la convivencia intercultural	• Educación cultural	1	
		• Habilidades socioemocionales	1	
		• Diversidad cultural	1	
		• Manifestaciones interculturales	1	
		• Experiencias pacíficas	1	
		• Hábitos saludables		A. Si B. No C. A veces D. Casi siempre
DESARROLLO CORPORATIVO VARIABLE DE ESTUDIO (2)	2.1. Aspectos fundamentales del desarrollo corporativo	• Obligaciones educativas		
		• Participación integral		
		• Plan de desarrollo corporativo	1	
	2.2. Etapas del desarrollo corporativo	• Consecución de objetivos y metas	1	
		• Identifica dificultades y fortalezas	1	
		• Trabajo en objetivos	1	
		• Estrategias para objetivos	1	A. Si B. No C. A veces D. Casi siempre
	2.3. Valores del desarrollo corporativo	• Programas para objetivos	1	
		• Honradez	1	
		• Respeto a los demás	1	
		• Responsabilidad	1	
• Crear conocimientos				



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. *A nivel internacional*

Ramos (2021) en la investigación que lleva por título: "Convivencia intercultural: Un desafío democrático en la educación del siglo XXI".

Este artículo ofrece una exploración teórica de la diversidad cultural y su impacto en la convivencia y el aprendizaje escolar, particularmente en el contexto de la integración de estudiantes de origen extranjero al sistema educativo colombiano, en consonancia con las políticas públicas nacionales. La educación en el siglo XXI exige un enfoque intercultural en las escuelas, reconociendo la diversidad cultural como un valioso patrimonio de la humanidad, que debe aprovecharse plenamente para enriquecer las experiencias educativas y la comprensión sociocultural. Desde una perspectiva inclusiva y democrática, se enmarcan los elementos beneficiosos de los marcos pedagógicos para destacar su papel en el fomento de la convivencia intercultural, un reto esencial en la educación contemporánea. En este contexto, las teorías del aprendizaje desempeñan un papel crucial en las instituciones que se



esfuerzan por brindar una educación que aborde la diversidad cultural que configura los contextos locales y globales. En definitiva, la educación intercultural se reconoce como un derecho humano esencial para todos, ya que se refiere a iniciativas políticas que abarcan a todos los individuos por el mero hecho de ser humanos, independientemente de su origen o procedencia. Esta perspectiva exige un alejamiento de la comprensión técnica y limitada de la diversidad cultural, que a menudo la enmarca como un problema que afecta la armonía escolar.

Fernández & Zhang (2024) en la investigación que lleva por título: "Impacto de la Interculturalidad en la Prevención de la Deserción Escolar: Un Análisis Comparativo de Programas Educativos".

Reconociendo la influencia de las tasas de deserción escolar en poblaciones culturalmente diversas, este artículo examina cómo la interculturalidad contribuye a la prevención de la deserción escolar mediante un análisis comparativo de diversos programas educativos. El enfoque consistió en una revisión documental, utilizando búsquedas en bases de datos académicas como SCOPUS, Redalyc, Scielo y otras fuentes. Los hallazgos indicaron que las iniciativas de educación intercultural, como el Programa Nacional de Etnoeducación de Colombia, el Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB) de Perú y el Programa de Mediación Intercultural de España, han aportado información importante que puede mejorar la educación en entornos multiculturales. En resumen, al priorizar la participación de las comunidades étnicas e inmigrantes, estas iniciativas buscan mejorar el rendimiento académico y, al mismo tiempo, abordar desafíos más amplios que pueden influir en la retención estudiantil dentro del sistema educativo.

Quintanilla (2019) en la investigación que lleva por título: "Dramatización de relatos de identidad para mejorar la convivencia intercultural de los estudiantes del



5to. grado del nivel de educación primaria de la I.E. "Luz Casanova" del distrito de Breña".

Esta investigación presenta los hallazgos de una iniciativa pedagógica destinada a dramatizar narrativas de identidad para fomentar la armonía intercultural entre estudiantes de quinto grado en un entorno urbano del distrito de Breña. Esta propuesta se basa en un marco teórico interdisciplinario que integra filosofía, antropología, psicología, lingüística, comunicación, teorías educativas e investigación sobre educación e interculturalidad en el Perú, con el objetivo de profundizar en los problemas de discriminación y los bajos niveles de autoestima personal y colectiva observados entre los estudiantes. Además, describe los principios artísticos y educativos de la dramatización, considerando las narrativas de identidad encarnadas como encuentros interculturales que constituyen el núcleo de la iniciativa. El proceso descrito consta de tres módulos distintos, que se detallan a continuación. El módulo inicial, titulado "Quién Soy", se centra en el fortalecimiento de la autoestima individual. El segundo módulo, "Somos Iguales y Somos Diferentes", busca fortalecer la autoestima grupal. Por otro lado, el tercer módulo, "Vivir Juntos es Posible", promueve activamente la comunicación intercultural, fomentando el desarrollo y la representación de narrativas de identidad para promover la convivencia. En conclusión, un análisis de los resultados de las pruebas de ingreso y salida nos permite obtener ideas sobre la importancia de la educación artística y subraya la importancia de integrar el teatro como un componente valioso dentro del entorno de aprendizaje.

Ballesteros-Moscósio & Fontecha (2019) en la investigación que lleva por título: "Competencia Intercultural en Secundaria: Miradas entrelazadas de profesores y estudiantes hacia personas de otras culturas y creencias".



El creciente panorama multicultural de nuestra sociedad se refleja claramente en nuestras instituciones educativas. Esto pone de relieve la formación de los diferentes actores de la comunidad educativa en relación con el logro de la denominada "competencia intercultural", que sirve como estrategia para gestionar eficazmente la diversidad en el aula. Esta investigación examina la competencia intercultural en el Instituto Miguel de Cervantes de Sevilla, recogiendo las opiniones tanto del alumnado (N=76) como del profesorado (N=9). Este centro se encuentra en una zona caracterizada por una importante diversidad de orígenes culturales entre sus residentes. Para esta investigación, se optó por un enfoque de métodos mixtos que integra entrevistas y cuestionarios, tras revisar la documentación oficial del centro. Los hallazgos sugieren la necesidad de establecer un currículo multicultural para mejorar la integración efectiva de los diversos grupos en el centro. Si bien el alumnado demuestra cierto grado de comprensión de esta competencia, también presenta prejuicios y estereotipos hacia personas de diferentes culturas y sistemas de creencias. Asimismo, la formación del profesorado en este ámbito parece esencial para mejorar las prácticas socioeducativas en el entorno escolar.

Pedrero-García et al. (2019) en la investigación que lleva por título: "Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español".

El principal reto al que se enfrentan las instituciones educativas del siglo XXI es fomentar la inclusión, destacando la diversidad y promoviendo la conciencia intercultural. Los libros de texto utilizados en las aulas como herramientas educativas deben representar con precisión la realidad social. El objetivo de este estudio es examinar las ilustraciones presentes en los libros de texto de primaria para alumnos de primer grado (6 años) en la asignatura de conocimientos naturales, sociales y culturales, con el fin de evaluar la representación de la diversidad y la interculturalidad.



Un estudio descriptivo emplea el análisis de contenido como método de investigación. El conjunto de datos comprende 852 imágenes procedentes de cinco libros de texto publicados por diversas empresas, entre ellas Anaya, Edelvives, Santillana y Guadiel. Los hallazgos indican un avance hacia la igualdad de género. Los libros de texto reflejan gradualmente la diversidad cultural y funcional, aunque su representación sigue siendo limitada. Si bien la representación de la diversidad familiar aún se ve en gran medida desde una perspectiva tradicional, está comenzando a abarcar la monoparentalidad. En definitiva, se ha identificado una conexión entre la pobreza y los países en desarrollo. En resumen, las editoriales educativas deben redoblar sus esfuerzos para adaptar sus recursos visuales a los cambiantes contextos sociales y educativos.

2.1.2. A nivel nacional

Huamán (2023) en la investigación que lleva por título: "La interculturalidad en el desarrollo de la tutoría para la convivencia escolar en instituciones educativas de nivel secundario, Cusco -2023".

La interculturalidad y la mentoría desempeñan un papel fundamental en el fomento de la convivencia y la mejora del entendimiento entre diferentes culturas en el entorno educativo. Esta investigación se centró en examinar cómo la interculturalidad influye en las prácticas de mentoría para fomentar interacciones armoniosas en escuelas secundarias. Mediante la metodología PRISMA, se sintetiza información cualitativa de diversas fuentes para reforzar los hallazgos. La mentoría intercultural actúa como un nexo, potenciando el diálogo y el trabajo en equipo entre estudiantes de diversos orígenes. Más allá de la mera integración cultural, influye significativamente en el crecimiento individual y las habilidades sociales, mejorando la empatía y las habilidades interculturales. A pesar de obstáculos como el abuso



verbal, la implementación de la mediación escolar y la realización de evaluaciones precisas se destacan como soluciones esenciales. En resumen, este estudio enfatiza la importancia de la mentoría intercultural, destacando su papel en el fortalecimiento de la identidad cultural de los estudiantes y preparándolos para un entorno multicultural en constante evolución. Su correcta implementación es crucial para brindar oportunidades equitativas y una educación de alta calidad, independientemente de los orígenes culturales de los estudiantes.

Aponte (2019) en la investigación que lleva por título: "Educación intercultural y clima escolar en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública, Manantay. Ucayali 2021".

El objetivo de este estudio fue evaluar cómo la educación intercultural influye en el clima escolar entre estudiantes de secundaria en una institución educativa pública en Manantay, Ucayali, en 2021. El marco para la educación intercultural es proporcionado por Cepeda et al. (2019), mientras que Cornejo (2002) aborda el concepto de clima escolar. La metodología empleada fue un diseño cuantitativo, no experimental causal-correlacional a nivel aplicado. La población estuvo constituida por 200 individuos, de los cuales se extrajo una muestra de 132 estudiantes mediante un método de muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos empleada fue una encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. La variable para educación intercultural incluyó 32 ítems, mientras que la variable clima escolar comprendió 25 ítems. Los hallazgos revelaron que la variable educación intercultural impacta la dimensión interpersonal del clima escolar en un 80% y es estadísticamente significativa. El marco regulatorio que rodea el clima escolar aumentó en un 45.8% y es estadísticamente significativo. 0003 indica que el contexto educativo del clima escolar ha mejorado en un 51,6 %, con significancia estadística. El contexto hipotético



se sitúa en un 79,3 %, con significancia estadística. Claro. Por favor, indique el texto que desea parafrasear. Se determinó que la educación intercultural influye en el clima escolar del 94 % del alumnado, con significancia estadística. 00 Es recomendable organizar talleres tanto para docentes como para alumnado para mejorar el entorno normativo escolar.

Trelles (2020) en la investigación que lleva por título: "Tú eres de la puna y yo de la ciudad. Educación secundaria urbana e interculturalidad en el Perú".

El objetivo principal de este libro, surgido de un proyecto de investigación para una licenciatura, es demostrar la necesidad de diversificar el diseño y la implementación de programas educativos interculturales y bilingües. Esta adaptación es esencial para la educación secundaria urbana, con el fin de mejorar los resultados de aprendizaje del alumnado de entornos educativos rurales.

Macassi (2021) en la investigación que lleva por título: "El enfoque de interculturalidad en las políticas educativas del Ministerio de Educación del Perú".

La rica diversidad cultural del Perú, junto con la mezcla de diversas culturas impulsada por el aumento de los viajes, la migración interna y la influencia de los medios de comunicación, resalta la importancia crucial de la interculturalidad. El objetivo principal de este estudio es examinar cómo el Ministerio de Educación aborda la interculturalidad en los documentos de gestión relacionados con la educación primaria. Para lograr este objetivo, se emplean el método documental y la técnica del análisis documental. El análisis e interpretación de los documentos han llevado a dos conclusiones clave: en primer lugar, existe una notable inconsistencia en cómo se aborda la interculturalidad en los documentos existentes. Esta inconsistencia plantea un desafío, ya que ni el concepto de interculturalidad ni sus parámetros están



claramente articulados. Por otro lado, documentos oficiales recientes del Ministerio de Educación del Perú han comenzado a incorporar más elementos del enfoque crítico, lo cual es un avance positivo, ya que este enfoque aboga por transformaciones significativas.

Cruz (2019) en la investigación que lleva por título: "Las relaciones de convivencia intercultural en escuelas de Acora".

Este estudio se desarrolla en un entorno rural caracterizado por el intercambio intergeneracional de lengua y cultura, lo que pone de relieve la dinámica de la convivencia intercultural. Esta investigación busca explorar la evolución de las relaciones interculturales en las escuelas de Ácora, así como las percepciones, valores y métodos de resolución de conflictos empleados por los individuos dentro de la institución. Para lograr este objetivo, se realizó un estudio etnográfico cualitativo que contó con las contribuciones de estudiantes, educadores y varios padres. Este enfoque permitió a los niños expresar sus puntos de vista, lo que permitió a los estudiantes compartir sus propias perspectivas. Esta investigación también exploró diversas prácticas culturales asociadas con el fomento de la convivencia intercultural. Los principales hallazgos y conclusiones de este estudio indican que la dinámica de las relaciones interculturales entre docentes y estudiantes se ve influenciada por el bienestar emocional de quienes participan en el proceso educativo. Como resultado, estas pueden ser a veces placenteras, mientras que en otras pueden ser decepcionantes, manifestándose tanto como atractivos como decepcionantes. Por el contrario, el apoyo y el consejo que los adultos brindan a los estudiantes, ya sea favorable o desfavorable, influyen en sus acciones y decisiones en situaciones de conflicto. Finalmente, se reconoció y profundizó el tema de los valores interculturales, ya que abarca no solo valores humanos fundamentales como la responsabilidad, el



respeto, la puntualidad y la generosidad, sino también los valores inherentes a culturas y comunidades específicas, incluyendo conceptos como "chuymani", "gratitud" y "sintisiña".

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Convivencia intercultural*

La coexistencia intercultural se refiere a la participación entre individuos de diversos orígenes culturales, buscando la igualdad, el respeto mutuo y el reconocimiento de la diversidad.

La interculturalidad se refiere a las interacciones que ocurren "entre culturas", caracterizadas no solo por el contacto, sino por un intercambio recíproco basado en principios justos y equitativos, que garantizan la igualdad entre los participantes. Más allá de ser un simple objetivo, la interculturalidad debe entenderse como un proceso continuo de interacción, diálogo y educación entre diversos individuos, grupos, sistemas de conocimiento, valores y tradiciones. Este proceso está diseñado para crear, fomentar y fortalecer el respeto mutuo, y facilitar el desarrollo integral de las capacidades de cada persona, independientemente de sus diferencias culturales y sociales. La interculturalidad busca desafiar las narrativas predominantes de una cultura dominante y sus contrapartes subordinadas, elevando las identidades tradicionalmente marginadas. Su objetivo es fomentar un entorno cotidiano donde todos los grupos sociales coexistan con respeto y reconocimiento mutuos (Ministerio de Educación, 2006).



2.2.1.1. Convivencia armónica cultural

Según la RAE, el término se refiere al acto de coexistir o socializar con otros, implicando una interacción entre grupos que conlleva asociaciones positivas de relaciones armoniosas.

Estrategias de convivencia armónica cultural

Estos enfoques promoverán la conciencia cultural entre los estudiantes, fortalecerán sus identidades individuales y fomentarán la coexistencia pacífica de diversas culturas.

- a. Conocer a los estudiantes
- b. Mantener una comunicación
- c. Reconocer a todos los estudiantes
- d. Practicar la sensibilidad cultural
- e. Incorporar la diversidad cultural

Beneficios de la convivencia armónica cultural

Es fundamental reconocer la importancia de la diversidad y la conciencia cultural en el aula, así como las ventajas que ofrecen a los estudiantes, tanto en el presente como en el futuro. Educar a los estudiantes sobre la convivencia pacífica en la diversidad les permite conocer diversos grupos culturales y sociales, preparándolos para ser miembros más comprometidos y responsables de sus comunidades. En consecuencia, el estudiante experimentará numerosas ventajas. Es importante destacar la importancia de la diversidad y la conciencia cultural en el aula, así como las ventajas que fomentar una convivencia cultural armoniosa puede ofrecer a los estudiantes, tanto en el presente como en el futuro.



- a. Los estudiantes más empáticos
- b. Los estudiantes con mejor comprensión de las lecciones.
- c. Los estudiantes más abiertos de mente
- d. Los estudiantes se sienten más seguros
- e. Los estudiantes mejor preparados para el trabajo diverso.

Elementos para una convivencia armónica cultural

- a. La cohesión del grupo

La cohesión grupal crea el ambiente esencial para la satisfacción del alumnado con su asistencia a la escuela y facilita su integración en el grupo. Todos los centros educativos examinados participan en actividades diseñadas para promover la cohesión grupal, que evolucionan con el tiempo e incluyen no solo tutorías, sino también diversas actividades extracurriculares, como excursiones escolares y juegos en el patio. El objetivo principal es fomentar la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales junto con el de personas de diversos orígenes culturales.

Las actividades realizadas deben mejorar la unidad del grupo, y es esencial emplear métodos sociométricos junto con técnicas que fomenten la autoconciencia, la conciencia de los demás y una comprensión más amplia del mundo.

- b. Establecimiento y cumplimiento de reglas

Las escuelas reconocen la importancia de las normas, pero no hay consenso sobre hasta qué punto los alumnos deben participar en su creación. Debido a su edad, los alumnos de primaria no tienen la responsabilidad de tomar decisiones sobre las normas. Por el contrario, en secundaria, existe un consenso generalizado en que los



alumnos deben participar en el proceso de creación de normas. Esta tarea debe ser iniciada por el tutor al inicio del curso académico, con múltiples sesiones planificadas en colaboración con el jefe de estudios y los orientadores escolares.

c. Educación basada en valores

Todos los Documentos de Planificación Escolar revisados incorporan la educación en valores en sus objetivos educativos, reconociéndola como un área de contenido diferenciada. Los centros educativos examinados no establecen una fecha de inicio específica para la educación en valores, considerándola una actividad continua y rutinaria. Si bien no está organizada ni estructurada formalmente, está integrada en el currículo oculto y es relevante en todas las asignaturas.

En primaria, el tutor coordina las actividades del programa de valores. En secundaria, se estructuran según el Plan de Acción Tutorial, que prioriza una estrategia interdisciplinar. Los educadores deben crear actividades que fomenten el desarrollo de valores específicos, involucrando al alumnado en actividades complementarias o extracurriculares, supervisando reuniones y organizando celebraciones para aniversarios u ocasiones importantes. El material debe adaptarse a las diferentes etapas educativas.

En primaria, las actividades deben centrarse inicialmente en el crecimiento personal individual, haciendo hincapié en la autoconciencia y la expresión emocional, seguidas de experiencias que fomenten las habilidades sociales y la interacción interpersonal. En secundaria, el material sobre valores es amplio y variado, lo que convierte la actualidad en una base adecuada para estas actividades. Los temas clave que resultan beneficiosos en este contexto abarcan la prevención de la violencia de



género, la promoción de la diversidad con un enfoque en el respeto étnico y cultural, la sostenibilidad ambiental, la educación sexual y la prevención de drogas, entre otros.

d. Habilidades socioemocionales

En primaria, es importante que el tutor se centre en las habilidades socioemocionales, preferiblemente involucrando a toda la clase. En secundaria, el tutor también debe interactuar con ellos de acuerdo con el Plan de Acción de Tutoría. Supervisa la implementación de programas enfocados en el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Este tema también podría abordarse en el curso de Ética. Los orientadores escolares deben participar activamente en el fomento de las habilidades socioemocionales en todos los niveles educativos. En la etapa de primaria, se debe hacer hincapié en comportamientos fundamentales como la escucha activa, el respeto a los turnos de palabra y el fomento de preguntas, entre otras habilidades. En secundaria, el currículo puede variar según el programa específico que se implemente. Puede abarcar temas como educación emocional (que incluye la comprensión de las emociones, la expresión de sentimientos y la gestión de las emociones), habilidades de comunicación (como iniciar conversaciones, intervenir en grupos, presentar quejas y solicitar ayuda), así como habilidades de empatía y asertividad, entre otras.

e. Regulación de conflictos

Las escuelas necesitan abordar los conflictos directamente e intervenir con prontitud cuando surgen; sin embargo, carecen de una cultura fundamental centrada en la enseñanza de habilidades de resolución de conflictos. Integrar la gestión de



conflictos en la educación es esencial para dotar a los estudiantes de técnicas que les permitan interactuar de forma constructiva y no violenta.

Los tutores deben colaborar con el Departamento de Orientación en la planificación de actividades, ya que ofrece valiosos consejos, apoyo y asistencia en la ejecución de programas especializados. El contenido puede organizarse con base en la evaluación de convivencia realizada en el centro o puede alinearse con un programa estandarizado que haya demostrado su eficacia en cursos académicos anteriores. El contenido debe comenzar abordando el concepto de conflicto, luego explorar su percepción, los métodos para reconocer situaciones de conflicto, la gestión de las emociones durante los conflictos, la importancia de la asertividad y la empatía, y finalmente, las estrategias de resolución de conflictos. Además de dotar a los estudiantes de las habilidades para gestionar sus propios conflictos, los centros deben implementar procedimientos para abordar situaciones de conflicto específicas.

2.2.1.2. La importancia de la convivencia armónica cultural educativa

Durante un largo período, miembros de la comunidad educativa han expresado su preocupación por la convivencia escolar, considerándola un problema multifacético, condicionado por numerosos factores.

Uruñuela (2007) compara las complejidades de la convivencia escolar con un iceberg, donde las conductas cotidianas observables representan solo la punta, mientras que una porción oculta, más sustancial, encarna ideas, opiniones, valores y creencias más profundas. Reconocer este aspecto descuidado es esencial para crear normativas e implementar estrategias que mejoren el ambiente escolar. A mediados de la década de 1990, se produjo un auge en el desarrollo de iniciativas y programas



enfocados en mejorar la convivencia escolar, impulsado en gran medida por el interés suscitado por la investigación posterior en este campo.

El Colectivo Amani (2004) examina las perspectivas educativas derivadas de los conflictos, particularmente en entornos culturalmente ricos, y ofrece un conjunto de recomendaciones para que las escuelas las incorporen. Alanis y Ruiz (2006) describen diversas iniciativas educativas diseñadas para combatir el racismo y la xenofobia desde la perspectiva de la Educación Intercultural.

Segura (2005) examina el potencial de educar a jóvenes violentos y ofrece diversas recomendaciones basadas en un enfoque educativo centrado en valores. En su estudio de 2016, Colell y Escudé propusieron dos importantes estrategias de intervención educativa —una dirigida a escuelas primarias y otra a educación secundaria— para combatir y prevenir eficazmente el acoso escolar, una conducta problemática que socava los valores de una interacción escolar armoniosa. En su estudio de 2016, Moreno examina los resultados de una encuesta dirigida a estudiantes de secundaria, explorando las motivaciones que subyacen a las conductas disruptivas, incluyendo el vandalismo y el mal uso de los materiales e instalaciones escolares.

Principios de la convivencia armónica cultural

Sánchez (2009), a través de la lente de la Paz Imperfecta, sostiene que integrar la paz en la cultura corporativa de las instituciones educativas ayudaría a incorporar principios esenciales que influyen significativamente en la convivencia entre los individuos.



a. Valoración de diversidad

Valorar la diversidad como una forma de fortalecer las conexiones que se forman entre grupos e individuos dentro de los entornos educativos. Sin embargo, esto introduce una mayor complejidad en las acciones de todos los involucrados, en particular de los educadores y el personal de estas instituciones.

b. Aprovechar las manifestaciones de relaciones interculturales

Con base en la definición de Paz Imperfecta mencionada anteriormente, las imperfecciones en las escuelas se consideran rasgos inherentes que influyen en todas las actividades que se realizan en estos entornos. No podemos permitirnos esperar a que se resuelvan todos los problemas en las escuelas para desarrollar estrategias de mejora. En lugar de buscar la perfección, deberíamos aprovechar los valiosos aspectos de las relaciones interculturales e interpersonales que, si bien no están exentas de desafíos, prevalecen en las escuelas y pueden servir como valiosas lecciones para mejorar la convivencia.

c. Aprender a ver, percibir y reconocer experiencia

El desarrollo de la capacidad de observar, comprender, reconocer y valorar las experiencias pacíficas y no violentas dentro del contexto educativo —anteriormente resaltada— puede transformar estas experiencias en valiosos recursos educativos (Sánchez y Mesa, 2002) para promover una Cultura de Paz en la educación.

d. Aprender a convivir con el conflicto con base al desarrollo

Considere el conflicto como algo inherente a la vida, y la escuela es un claro ejemplo de su prevalencia. Por lo tanto, lograr un entorno escolar completamente libre de conflictos —ya sea en las aulas, los patios de recreo, los pasillos, las oficinas de profesores o en la escuela en su conjunto— es prácticamente imposible. Es



fundamental aceptar el conflicto y, sobre todo, aprovecharlo como base para desarrollar y estructurar iniciativas educativas centradas en la enseñanza de estrategias para la gestión y resolución de conflictos.

e. Crear situaciones educativas saludables

Fomentar entornos de aprendizaje que nos permitan convivir armoniosamente y valorar nuestras conexiones, incluso frente a desafíos y desacuerdos.

2.2.1.3. Cultura

Antes de profundizar en la interacción entre culturas, es fundamental aclarar la definición de "cultura", una tarea compleja. Quiero enfatizar que me ceñiré a una definición amplia, que abarca una gran variedad de fenómenos: la cultura abarca las representaciones colectivas que comparten al menos dos individuos, y a menudo muchas más. La esencia "cultural" de estas representaciones no se define por su contenido, sino por su grado de difusión. En este contexto, el grupo se contrapone al individuo. Por lo tanto, la cultura significa comunicación, de la cual es producto. Estas representaciones sirven como imágenes o interpretaciones de nuestro entorno. Poseer una cultura es tener acceso a una comprensión estructurada del mundo: un modelo o mapa condensado que nos ayuda a desenvolvemos en nuestro entorno. La cultura abarca una herencia compartida, ya que adquirimos el mismo idioma, historia y tradiciones, a la vez que sirve como marco para la coexistencia social: la comunicación busca el entendimiento mutuo, y nuestras acciones se guían por las normas sociales. Mira al pasado a la vez que interactúa con el presente.

Diversidad en entornos y cambios a lo largo del tiempo: Las culturas son inherentemente dinámicas, aunque las culturas tradicionales tienden a evolucionar con mayor lentitud y dificultad que sus contrapartes modernas. Numerosos factores



explican estos cambios, ya que cada cultura interactúa con otras y las abarca, lo que genera una mezcla de elementos diversos que crea un equilibrio dinámico y fluctuante. Junto a estos conflictos internos, las interacciones con culturas vecinas o lejanas generan cambios adicionales.

Además, el desarrollo de diversos componentes dentro de la estructura social, como factores económicos, políticos e incluso físicos, también genera una tensión significativa. Estas transformaciones son notablemente sencillas porque las culturas, que comprenden la memoria colectiva y los principios vitales compartidos, se desarrollan mediante un proceso de acumulación e integración, sin la apariencia estructurada de un sistema formal. En este sentido, las culturas se asemejan más al vocabulario de una lengua que a su gramática: se pueden introducir nuevos términos continuamente, mientras que algunos pueden desaparecer con el tiempo.

Sin embargo, la representación más vívida sigue siendo la del barco, ya que cada tabla de madera, cuerda y clavo tuvo que ser reemplazada debido a la larga duración del viaje. El barco que regresa a puerto después de muchos años ha sufrido cambios profundos, pero sigue siendo fundamentalmente el mismo: La unidad funcional supera las diferencias significativas, y esto es cierto para una entidad como la cultura puneña.

Actualmente, numerosos académicos de todo el mundo ofrecen diversas interpretaciones de la cultura. Los académicos sostienen diversas teorías y perspectivas sobre las definiciones de cultura. La cultura abarca la totalidad de creencias, tradiciones, valores, prácticas, instituciones y estilos de comunicación compartidos que se aprenden y transmiten de generación en generación dentro de una comunidad específica (Davis, 2018).



La cultura se caracteriza como una esfera social que resalta las prácticas, conversaciones y representaciones tangibles que, a lo largo del tiempo, revelan las interpretaciones continuas y cambiantes de las experiencias compartidas dentro de una comunidad (James, 2015).

La Teoría de la Gestión del Terror sugiere que la cultura comprende prácticas y perspectivas que permiten a las personas verse a sí mismas como "seres valiosos en un mundo con sentido". Este marco les ayuda a trascender las dimensiones puramente físicas de la vida y a afrontar los sentimientos de insignificancia y mortalidad que surgieron con la evolución del cerebro más grande del Homo sapiens (Greenberg, Koole y Pyszczynski, 2013).

Las culturas ofrecen a las personas perspectivas distintas, que moldean su forma de percibir, escuchar y comprender su entorno. En consecuencia, frases idénticas pueden tener significados diversos para personas de diferentes orígenes culturales, incluso si se comunican en el mismo idioma. Cuando los idiomas varían y la traducción es necesaria para la comunicación, el riesgo de malentendidos aumenta significativamente.

2.2.1.4. Diversidad cultural

En términos de cultura, se trata fundamentalmente del intercambio de ideas. Sin duda, los seres humanos anhelan la comunicación, la expresión y la conexión, lo que hace que la diversidad cultural sea aún más esencial. En un nivel más amplio, es evidente que la diversidad cultural difiere significativamente entre naciones. Las personas necesitan poseer una comprensión fundamental de los valores culturales, las dimensiones y las variaciones en las tradiciones sociales. La diversidad cultural se basa fundamentalmente en los valores culturales.



Los distintos valores culturales reflejan claramente los principios sociales fundamentales de una cultura en particular. Simultáneamente, la diversidad de valores culturales presenta desafíos significativos para las personas de diversos orígenes culturales durante sus interacciones. Por ejemplo, los contrastes de valores entre el aymara y el quechua son evidentes en cómo la diversidad cultural influye en nuestros estilos de comunicación. Esto se enmarca en el ámbito de la diversidad cultural, en particular en lo que respecta a las nociones de individualismo y colectivismo. Claramente, no podemos igualar este fenómeno, pero podemos esforzarnos por aceptarnos mutuamente; este podría ser el primer paso hacia la armonía en la diversidad cultural.

2.2.1.5. Convivencia cultural y la globalización

A medida que avanza la globalización, en particular a través del crecimiento del comercio internacional, la convergencia, el choque y la fusión de diversas culturas se convierten en una realidad inevitable. Las personas de diversos orígenes culturales a menudo tienen dificultades para comunicarse, no solo por las diferencias lingüísticas, sino también por los diversos estilos de comunicación inherentes a sus culturas. El mundo se ha transformado en un vibrante tapiz de diversos idiomas, tonos de piel y ricas culturas. Cultivar el aprecio por las diversas culturas es esencial para convertirse en una persona integral, en sintonía con los atributos distintivos de los demás. Fundamentalmente, todos desarrollamos un conjunto de creencias que influyen sutilmente en nuestras perspectivas, a menudo sin darnos cuenta. Al igual que otros dentro de nuestra cultura, desarrollamos colectivamente una comprensión compartida de lo que se considera aceptable e inaceptable. En muchos contextos globales, nos encontramos con personas que probablemente fueron criadas con valores significativamente diferentes a los nuestros. La cultura emergente tiene el



potencial de cambiar radicalmente nuestra comprensión del bien y el mal, la justicia y la injusticia, la belleza y la fealdad. (Cai y Dong, 2011)

2.2.1.6. Aprende algunos conocimientos básicos sobre otra cultura

Independientemente de la identidad cultural de un estudiante, interactuar con personas de diversos orígenes es vital. Pueden transmitir su curiosidad y admiración de diversas maneras. Por lo tanto, es esencial que tanto estudiantes como miembros de instituciones educativas adquieran una comprensión fundamental de diversas culturas, tanto locales como globales, con énfasis en los sistemas y valores culturales significativos. De esta manera, las personas dentro de la comunidad educativa expresan diversos estilos de comunicación arraigados en filosofías y cosmovisiones más profundas, que sustentan sus fundamentos culturales. Los estudiantes deben reconocer que cada cultura tiene individuos que encarnan la bondad, ya que los seres humanos tienen una inclinación inherente hacia los rasgos positivos. Por lo general, se espera que las personas dentro de una comunidad educativa coexistan en armonía y sean amables con quienes lo necesitan. Se debe evitar la deshonestidad, el robo, el atentado contra la vida y el comportamiento sexual inapropiado. Si las personas se adhirieran a las enseñanzas de sus culturas tal como se concibieron originalmente, el mundo probablemente sería un lugar mucho más armonioso. La ignorancia genera animosidad entre las religiones, mientras que explorar diferentes religiones fomenta la comprensión y el aprecio por las diversas culturas. Como resultado, comprender los distintos estilos de comunicación de individuos de diversas culturas puede mejorar las habilidades de comunicación intercultural de los estudiantes.



2.2.1.7. Mantener una actitud de respeto

Busque puntos en común en lugar de disparidades. Abandone la idea de que una cultura es inherentemente superior mientras que otra está en desventaja. Esto implica dejar de lado las ideas preconcebidas y ejercer la diplomacia para honrar a las personas de diversos orígenes culturales. Interactúe con los demás de una manera que refleje cómo le gustaría ser tratado por personas de diferentes orígenes culturales. Los miembros de la comunidad educativa deben ser conscientes de este punto crucial al participar en debates o interactuar con personas que tienen diferentes convicciones religiosas. Al abordar conflictos interculturales, es fundamental recordar que las personas tienen distintos grados de comodidad a la hora de compartir información personal. Esta variabilidad se ve influenciada por las diferencias culturales, incluidas las diversas interpretaciones de las actitudes hacia otras culturas. Tener esto en cuenta es esencial antes de entablar una comunicación con personas de diferentes orígenes culturales.

2.2.1.8. Tolerar diferentes culturas

La tolerancia representa una postura más pasiva, mientras que el respeto encarna un enfoque proactivo y afirmativo. La tolerancia sirve como una base sólida para fomentar las conexiones humanas. Observar la devastación y la angustia derivadas de la intolerancia cultural, tanto en la historia como en la actualidad, revela que dicha intolerancia no garantiza la supervivencia. La tolerancia cultural no impide la expresión de las propias opiniones. Esto implica que intentar socavar o agredir la cultura y los valores de otros ha generado constantemente conflictos y dificultades. Los miembros de una comunidad académica deben cultivar la tolerancia hacia las diversas culturas. La diversidad cultural no tiene por qué crear divisiones entre nosotros. No debería inhibirnos con la ansiedad de no expresarnos a la perfección.



En realidad, al mejorar nuestra comprensión de las diferencias culturales y examinar sus puntos en común, podemos mejorar nuestra comunicación. Identificar las disparidades culturales en la comunicación intercultural es el primer paso para fomentar la comprensión y el respeto mutuos. En esencia, las personas de una comunidad educativa deben aprovechar las oportunidades para aprender sobre diversas culturas, mostrar una actitud proactiva ante las variaciones culturales y cultivar la tolerancia hacia estas diferencias. Este enfoque fomentará un respeto genuino por las diversas culturas, lo que conducirá a una coexistencia cultural armoniosa.

2.2.1.9. La importancia de la diversidad y la conciencia cultural en el aula

La presencia de diversidad cultural en las aulas está en aumento. En la sociedad diversa y multicultural actual, es esencial que los educadores de todos los niveles —primaria, secundaria y superior— integren prácticas docentes culturalmente receptivas en sus aulas. Una mayor diversidad abarca más que solo la raza y la etnia; también incorpora a estudiantes de diversas creencias religiosas, orígenes socioeconómicos, orientaciones sexuales, identidades de género y grupos lingüísticos.

Promover la inclusión y la comprensión en la educación multicultural, junto con la adopción de una metodología de enseñanza culturalmente receptiva, enriquece la experiencia de aprendizaje de cada estudiante.

Fomentar la conciencia multicultural y la inclusión no solo contribuye al éxito de estudiantes de diversos orígenes y necesidades, sino que también fomenta la aceptación, preparándolos para prosperar en una sociedad cada vez más diversa.



2.2.2. Desarrollo Corporativo

El desarrollo corporativo implica un proceso transformador que genera avances positivos y crecimiento para una institución educativa, aunque, a la inversa, también puede resultar en estancamiento. Los líderes educativos deben comprender los cambios e influencias que han moldeado el progreso de sus instituciones educativas, ya sean beneficiosos o perjudiciales. Esto mejorará nuestra comprensión del contexto, tanto interno como externo, y nos animará a considerar su progreso como un proceso continuo, holístico y altamente adaptable.

Aspectos fundamentales del desarrollo corporativo

- a. Responsabilidad
- b. Participación
- c. Contar con un plan de desarrollo corporativo
- d. Logro de metas y objetivos propuestos
- e. Compromiso

Etapas del desarrollo corporativo

Dado que el desarrollo organizacional es un proceso de toma de decisiones iniciado por la alta dirección y el gobierno, es recomendable centrarse primero en la comunidad educativa antes de abordar el Plan de Desarrollo Corporativo. Sin embargo, es fundamental visualizar el futuro de la institución, independientemente de las circunstancias actuales ¿cómo se le ve?, ¿es próspera o la vislumbra en situaciones difíciles?, ¿habrá que hacer algo?, ¿cómo? ¿cuándo? ¿qué?, ¿por qué? y ¿para qué?

- a. Definir la misión institucional



- b. Definir la visión
- c. Realizar un diagnóstico
- d. Definir las metas
- e. Determinar las estrategias
- f. Determinar los métodos
- g. Proyectar el plan de inversiones
- h. Elaborar planes y programas
- i. Tomar decisiones

Valores de desarrollo corporativo

Seis valores institucionales centrales:

- a. Integridad
- b. Respeto
- c. Responsabilidad
- d. Descubrimiento
- e. Excelencia
- f. Comunidad

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Accesibilidad universal

La accesibilidad universal se refiere a la característica de un producto, proceso, servicio, información o entorno diseñado para garantizar que todas las personas,



independientemente de su capacidad, puedan participar independientemente en actividades y lograr los resultados deseados, promoviendo la equidad y la inclusión.

2.3.2. Acomodación razonable

Un deber jurídico que surge del derecho a la igualdad, relevante en casos de discriminación, que implica la creación de una norma o práctica universalmente aplicable que permite un tratamiento especial de un individuo que de otro modo enfrentaría sanciones en virtud de esa norma.

2.3.3. Aculturación

La gama de eventos que surgen de interacciones sostenidas y directas entre grupos con historias y culturas distintas, resultando en alteraciones de los marcos culturales originales de uno o ambos grupos.

2.3.4. Acción positiva (o afirmativa)

Un concepto que denota una serie de acciones, políticas o iniciativas claras destinadas a fomentar la participación plena de personas o grupos que históricamente han sido marginados, en todos los niveles de empleo y educación.

2.3.5. Adaptación corporativa

Enfoque para crear condiciones internas propicias para el cambio organizacional, alineando la institución con su contexto social.

Existen dos niveles de adaptación: el nivel interno, que implica la ejecución de estrategias para lograr la diversidad del personal mediante la implementación de programas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.



2.3.6. Agénero

Enfoque para crear condiciones internas propicias para el cambio organizacional, alineando la institución con su contexto social. Existen dos niveles de adaptación: el nivel interno, que implica la ejecución de estrategias para lograr la diversidad del personal mediante la implementación de programas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.

2.3.7. Andrógino

Un individuo cuya identidad de género ocupa un espacio entre los extremos sociales tradicionales, encarnando rasgos comúnmente vinculados tanto a mujeres como a hombres, o expresándose de una manera que trasciende las categorías de género.

2.3.8. Asimilación

Un enfoque unilateral que exige que los migrantes se ajusten a las normas de comportamiento y valores de la sociedad anfitriona, obligándolos a renunciar a sus propias identidades culturales.

2.3.9. Autodeterminación

El principio de autodeterminación, arraigado en el derecho internacional, afirma que toda comunidad tiene el derecho inherente a elegir libre e independientemente su gobierno político sin interferencia externa.

Esta idea abarca la capacidad de autodeterminación, aplicable en diversos niveles: individualmente (como al tomar decisiones personales o al establecer la propia identidad), dentro de grupos sociales (seleccionando prioridades e intereses compartidos para la defensa colectiva), e incluso entre poblaciones enteras que



afirman su derecho a determinar independientemente sus condiciones políticas y económicas.

2.3.10. Diversidad

La diversidad de valores, actitudes, contextos culturales, creencias, orientaciones sexuales, habilidades, conocimientos y experiencias entre cada miembro de un grupo.

2.3.11. Diversidad cultural

La diversidad cultural forma parte integral de nuestro patrimonio humano común. La cultura se manifiesta de diversas maneras a lo largo de diferentes épocas y lugares. Esta diversidad se refleja en las identidades distintivas y variadas que definen a los diferentes grupos y sociedades que conforman la humanidad. La diversidad cultural es una fuente vital de intercambio, innovación y creatividad para la humanidad, así como la biodiversidad es esencial para el equilibrio de la vida. En este sentido, representa un legado compartido de la humanidad que debe reconocerse y preservarse para beneficio de las generaciones actuales y futuras.

2.3.12. Igualdad

El término "igualdad" significa que cada individuo tiene la libertad de cultivar su potencial único y tomar decisiones sin restricciones. También enfatiza que los diversos comportamientos, objetivos y necesidades de todos los individuos tienen el mismo valor.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

La metodología empleada en este estudio es de naturaleza cuantitativa. Otero (2018) indica que este método emplea técnicas de análisis estadístico. Se basa en la recopilación de datos, la medición de parámetros, la obtención de distribuciones de frecuencias y el análisis de estadísticas poblacionales.

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

El enfoque principal será el método científico. Los métodos empleados incluirán razonamiento hipotético, análisis deductivo, técnicas analíticas, enfoques sintéticos e interpretación hermenéutica.

3.3. Tipo de investigación

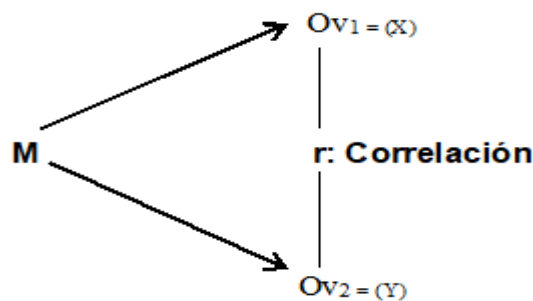
Este estudio se realizará en el marco de una investigación transversal. Las metodologías de investigación transversal recopilan datos en un momento específico (Arias, 2012).



3.4. Nivel de investigación

El nivel correlacional se centra en comprender la realidad tal como se presenta en un contexto dado, reconociendo que Hernández, Fernández y Baptista (2016) explican la investigación correlacional como un enfoque que busca examinar las variables y sus relaciones en sus entornos naturales y en un momento específico. Sin embargo, parece que el texto que quería compartir para parafrasear no se incluyó.

NOTACIÓN FUNCIONAL:



Dónde:

M: Muestra

Ov1 = (X) Observación de la variable 1: Convivencia intercultural

Ov2 = (Y) Observación de la variable 2: Desarrollo corporativo

r = Correlación entre dichas variables

3.5. Diseño de investigación

Esta investigación pertenece a la categoría de diseño no experimental, donde el investigador evalúa dos variables y examina la relación estadística o correlación entre ellas, mientras realiza intentos mínimos o ningún intento de gestionar las variables externas (Bernal, 2010).



3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población de estudio está constituida por docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023

Tabla 2

Población: instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	Colegio “20 de Enero”	08
2	Colegio 32 “Mariano H. Cornejo”	97
3	Colegio 91 “José Ignacio Miranda”	37
4	Colegio “Cesar Vallejo”	51
5	Colegio “Colibrí”	08
6	Colegio “Inca Garcilaso de la Vega”	23
7	Colegio “José Antonio Encinas”	129
8	Colegio “José Carlos Mariátegui”	13
9	Colegio “José María Arguedas”	42
10	Colegio “José Olaya Balandra”	08
11	Gran Unidad Escolar las “Mercedes”	88
12	Colegio “Manuel Núñez Butrón”	59
13	Colegio “Mariano Melgar”	08
14	Colegio “Politécnico Regional los Andes”	138
15	Colegio “Rodolfo Diesel”	13
16	Colegio “San Francisco de Borja”	38
17	Colegio “San Martín”	68
18	Colegio “Santa Mónica”	09
19	Colegió “Santa Rosa de Lima”	20



20 Colegio "Thomas Alva Edison"

07

Total

864

Nota. UGEL San Román

3.6.2. Muestra

La muestra de la encuesta incluyó a 161 educadores de un total de veinte escuelas secundarias. Este enfoque permitió al investigador precisar los objetivos del estudio e identificar con precisión a los individuos con rasgos relevantes para la investigación.

Para obtener la muestra se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	864
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,503
Varianza	s^2	0,253
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	161

Reemplazando tenemos:



$$n = \frac{864 * (1,96)^2 * (0,253)^2}{(0,07)^2(864 - 1) + (1,96)^2 * (0,253)^2}$$

n = 161,469 <> 161

La muestra es: 161

Tabla 3

Muestra: instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	Colegio "20 de Enero"	08	01
2	Colegio 32 "Mariano H. Cornejo"	97	18
3	Colegio 91 "José Ignacio Miranda"	37	07
4	Colegio "Cesar Vallejo"	51	10
5	Colegio "Colibrí"	08	01
6	Colegio "Inca Garcilaso de la Vega"	23	04
7	Colegio "José Antonio Encinas"	129	25
8	Colegio "José Carlos Mariátegui"	13	02
9	Colegio "José María Arguedas"	42	08
10	Colegio "José Olaya Balandra"	08	01
11	Gran Unidad Escolar las "Mercedes"	88	16
12	Colegio "Manuel Núñez Butrón"	59	11
13	Colegio "Mariano Melgar"	08	01
14	Colegio "Politécnico Regional los Andes"	138	27
15	Colegio "Rodolfo Diesel"	13	02
16	Colegio "San Francisco de Borja"	38	07
17	Colegio "San Martín"	68	13
18	Colegio "Santa Mónica"	09	02



19	Colegió "Santa Rosa de Lima"	20	04
20	Colegio "Thomas Alva Edison"	07	01
Total		864	161

Nota. UGEL San Román

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

ENTREVISTA

Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información.

ENCUESTA

Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Seaman (1991), Polit y Hungler (1997) definen un cuestionario como "un método de recopilar información de los encuestados sobre la gestión del capital humano y el desempeño laboral.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez de un instrumento revela el grado óptimo de eficacia para obtener datos confiables mediante la siguiente relación matemática.

$$CV = \frac{\sum \bar{x}}{n}$$

CV = coeficiente de validez



Σ = sumatoria

x = Promedio de las puntuaciones emitidos por expertos por cada ítem.

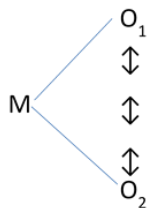
n = número de ítems por cuestionario

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento se mide mediante la consistencia y confianza de los datos recopilados, y la técnica más eficaz es mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Al esquematizar este tipo de investigación entre las dos variables tenemos el siguiente Diagrama:



Donde

M: Es la Muestra de Estudio

O: Coeficiente de relación, los sub índices 1 y 2 en cada caso nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables.

R: Representado la flecha de doble entrada, representa la relación que existe entre las variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

El tratamiento estadístico para el presente estudio es “La Chi Cuadrado”, que se utiliza para comprobar el grado de relación que existe entre las dos variables.



FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación

n = Número de datos.

f = Frecuencia de celda.

fx = Frecuencia de la variable independiente.

fy = Frecuencia de la variable dependiente.

dx= Valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable X, procurando que al intervalo central le corresponda dx = 0.

dy= Valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable Y, procurando que al intervalo central le corresponda dy = 0.

Luego, presentamos los rangos de interpretación del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson.

$r = \pm 1$ correlación lineal perfecta

$0.8 \leq r < 1$ ó $-1 < r \leq -0.8$: correlación lineal excelente.

$0.5 \leq r < 0.8$ ó $-0.8 < r \leq -0.5$: correlación lineal buena.

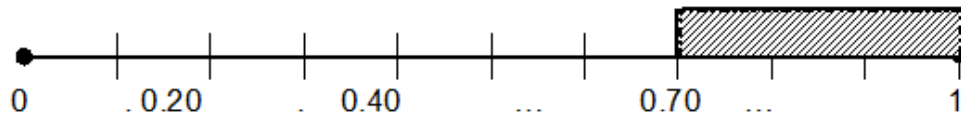
$0.3 \leq r < 0.5$ ó $-0.5 < r \leq -0.3$: correlación lineal pobre.

$0 \leq r < 0.3$ ó $-0.3 < r \leq 0$: No hay correlación lineal. (García,2011,pág.131)

Coeficiente de determinación



Gráfico de Prueba de hipótesis





CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Los resultados se muestran a continuación mediante tablas de frecuencia y gráficos.

Tabla 4

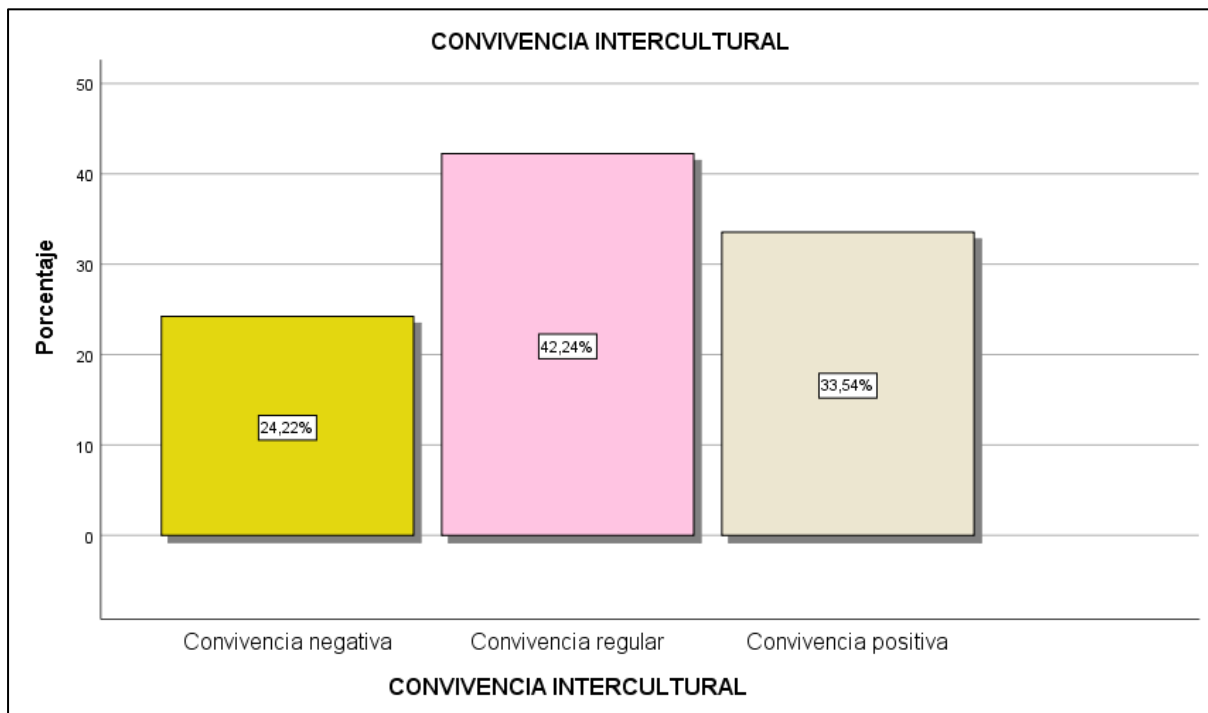
Nivel de convivencia intercultural

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Convivencia negativa	39	24,2	24,2	24,2
Convivencia regular	68	42,2	42,2	66,5
Convivencia positiva	54	33,5	33,5	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 1

Nivel de frecuencia de la convivencia escolar



Nota. Tabla 4

Interpretación:

Los resultados indican que en los colegios de secundaria del distrito de Juliaca se observa una convivencia regular, presente en 68 instituciones, lo que representa el 42,2% del total. Por otro lado, 54 de estas instituciones muestran una convivencia positiva, lo que representa el 33,54%. Por otro lado, 39 colegios presentan una convivencia negativa, lo que representa el 24,22%.

De los resultados se menciona que:

Para comprender las razones de la deficiente convivencia intercultural en las escuelas secundarias del distrito de Juliaca, es fundamental examinar diversos factores contribuyentes. Juliaca, ubicada en la región peruana de Puno, es reconocida por su rica diversidad étnica y cultural, ya que alberga diversas comunidades, como



la quechua, la aymara y otras que conviven en armonía. Sin embargo, esta diversidad cultural puede dificultar la integración y la convivencia armoniosa en los entornos educativos. A continuación, examinamos varios factores que podrían estar influyendo en esta situación:

1. Diversidad cultural y lingüística

La diversidad cultural y lingüística presente en Juliaca desempeña un papel crucial en la convivencia intercultural en las escuelas secundarias. La presencia de diversos grupos étnicos, cada uno con lenguas, costumbres y tradiciones propias, puede generar dificultades en la comunicación y dificultar la integración entre los estudiantes.

2. Desigualdades socioeconómicas

Otro aspecto a considerar son las disparidades socioeconómicas presentes en la zona. A pesar de ser una ciudad en desarrollo, Juliaca sigue enfrentando dificultades para acceder a recursos y oportunidades económicas. Estas disparidades pueden manifestarse en el ámbito educativo, influyendo en las interacciones entre estudiantes de diversos orígenes socioeconómicos y culturales.

3. Prejuicios y estereotipos

Los prejuicios y estereotipos sobre grupos étnicos o culturales específicos pueden afectar la dinámica de las relaciones interculturales en las escuelas secundarias de Juliaca. Estas creencias discriminatorias pueden derivar en acoso escolar, exclusión social o trato desigual, lo que dificulta el establecimiento de un ambiente escolar acogedor y respetuoso.



4. Falta de sensibilización y educación intercultural

Podría existir una insuficiente conciencia y educación intercultural entre estudiantes, profesorado y personal administrativo. Comprender y valorar la diversidad cultural dentro de la comunidad educativa es crucial para fomentar la armonía intercultural. La ausencia de iniciativas y actividades educativas específicas diseñadas para promover la apreciación de la diversidad cultural puede obstaculizar el desarrollo de interacciones interculturales armoniosas.

5. Barreras institucionales y falta de apoyo

Las instituciones educativas pueden encontrar obstáculos sistémicos que dificultan el desarrollo de relaciones interculturales armoniosas. Esto podría incluir la ausencia de políticas transparentes sobre diversidad cultural, recursos insuficientes para implementar iniciativas interculturales y un respaldo institucional insuficiente para abordar problemas relacionados con la armonía intercultural.

Estrategias para mejorar la convivencia intercultural

Para abordar estas problemáticas y fomentar un ambiente intercultural más armonioso en las escuelas secundarias del distrito de Juliaca, se pueden poner en práctica diversas estrategias:

1. **Educación intercultural:** Crear iniciativas de educación intercultural que fomenten el respeto y la comprensión entre estudiantes de diversos orígenes culturales.
2. **Formación del personal docente:** Ofrecer capacitación y desarrollo en competencia intercultural tanto al personal docente como administrativo, permitiéndoles navegar y abrazar la diversidad cultural dentro del aula de manera efectiva.



3. **Promoción del diálogo y la participación:** Fomentar la comunicación transparente y la participación comprometida de todas las personas de la comunidad educativa en los procesos de toma de decisiones y resolución de conflictos.
4. **Creación de espacios inclusivos:** Fomentar entornos físicos y en línea que promuevan la inclusión, garantizando que cada estudiante se sienta valorado y respetado y al mismo tiempo honrando la diversidad cultural.
5. **Promoción de políticas antidiscriminatorias:** Establecer políticas e iniciativas antidiscriminatorias que fomenten la igualdad de oportunidades y defiendan la dignidad de todas las comunidades étnicas y culturales.

Impacto en el desarrollo corporativo

Fomentar la armonía intercultural en las escuelas secundarias del distrito de Juliaca no solo promovería el bienestar y el éxito académico de los estudiantes, sino que también contribuiría positivamente al desarrollo integral de estas instituciones educativas. Las interacciones armoniosas entre culturas pueden mejorar:

- Mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral I.
- Fomentar la colaboración entre el personal docente y administrativo.
- Promover la creatividad en el ámbito educativo.
- Fortalecer las relaciones y alianzas interinstitucionales.

En resumen, abordar eficazmente los problemas de convivencia intercultural en las escuelas secundarias del distrito de Juliaca requiere una estrategia holística que involucre a toda la comunidad educativa. La sensibilización, el fomento de la

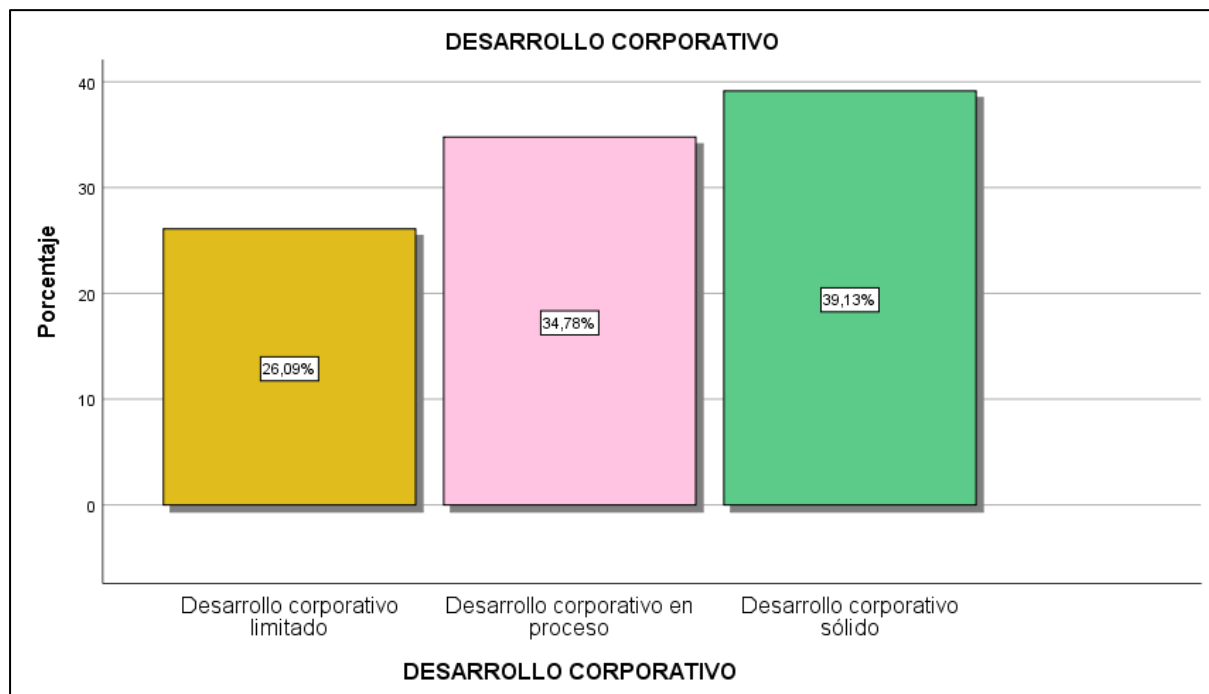
educación intercultural y el fomento de espacios inclusivos son medidas esenciales para desarrollar un entorno escolar más diverso, inclusivo y respetuoso.

Tabla 5
Nivel de desarrollo corporativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desarrollo corporativo limitado	42	26,1	26,1	26,1
Desarrollo corporativo en proceso	56	34,8	34,8	60,9
Desarrollo corporativo sólido	63	39,1	39,1	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos

Figura 2
Distribución de frecuencia del desarrollo corporativo



Nota. Tabla 5

Según la Tabla 4, se puede observar que 63 instituciones educativas secundarias en el distrito de Juliaca demuestran un sólido crecimiento corporativo, lo



que representa el 39.13% Actualmente, 56 escuelas secundarias en el distrito de Juliaca están en desarrollo corporativo, lo que representa el 34.16% del total. Sin embargo, 46 escuelas secundarias en el distrito de Juliaca exhiben un avance corporativo restringido, lo que representa el 26.09%

Para comprender el desarrollo corporativo en curso en las instituciones educativas secundarias dentro del distrito de Juliaca, es esencial considerar una variedad de factores influyentes. El desarrollo corporativo se refiere a mejorar y fortalecer el marco, la cultura organizacional, el liderazgo y la supervisión estratégica de una institución educativa. En Juliaca, una ciudad dentro de la región Puno de Perú, varios factores sociales, económicos y educativos parecen estar impulsando a las escuelas secundarias hacia una fase de desarrollo corporativo en lugar de lograr un estado estable o más desarrollado. Las siguientes secciones profundizarán en varias de estas facetas: .

1. Contexto socioeconómico

Juliaca es una ciudad emergente que enfrenta importantes problemas socioeconómicos, como la pobreza, el desempleo y el acceso insuficiente a servicios esenciales. Estos factores pueden afectar a las instituciones de educación secundaria, frenando su capacidad para invertir en infraestructura, materiales educativos y el desarrollo profesional del personal.

2. Infraestructura y recursos limitados

Las escuelas secundarias de Juliaca pueden enfrentar limitaciones en cuanto a su infraestructura física y recursos educativos. Podrían carecer de servicios suficientes, como aulas espaciosas, laboratorios de última generación o bibliotecas



completas. Además, el acceso a recursos educativos como libros de texto, materiales didácticos y tecnología puede ser limitado.

3. Calidad educativa y desempeño académico

Los resultados académicos de las escuelas secundarias en Juliaca difieren significativamente: algunas instituciones obtienen resultados encomiables, mientras que otras enfrentan problemas relacionados con la calidad educativa y el rendimiento estudiantil. Elementos como el desarrollo profesional docente, la revisión curricular y la adopción de nuevas estrategias pedagógicas pueden tener un impacto significativo en la calidad de la educación en las escuelas.

4. Cultura organizacional y liderazgo

La cultura organizacional y su liderazgo son factores vitales para el crecimiento y el progreso de las instituciones educativas. En Juliaca, algunas escuelas podrían estar experimentando cambios en su cultura organizacional o liderazgo, lo que podría afectar su capacidad para implementar estrategias de mejora y fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y orientado a objetivos.

5. Gestión estratégica y planificación

La gestión estratégica desempeña un papel crucial en el impulso del crecimiento de las instituciones educativas. Esto abarca la formulación estratégica, la evaluación de resultados y la modificación de enfoques para responder a las cambiantes demandas de la comunidad educativa. En Juliaca, algunas escuelas podrían estar trabajando para mejorar sus prácticas de gestión estratégica y perfeccionar su capacidad para establecer objetivos claros y alcanzables.



Estrategias para avanzar en el desarrollo corporativo

Para impulsar el crecimiento de las instituciones de educación secundaria en el distrito de Juliaca, es necesario poner en marcha una serie de iniciativas estratégicas.

Asignar recursos para mejorar la infraestructura educativa: Centrarse en la inversión en instalaciones escolares y herramientas educativas, incluyendo tecnología, materiales didácticos y libros de texto, para crear mejores entornos de aprendizaje para los estudiantes.

Impulsar el crecimiento profesional de los educadores: Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo continuo al personal docente para que perfeccione sus métodos de enseñanza, profundice su conocimiento de la materia y satisfaga mejor las diversas necesidades de los estudiantes.

Cultivar una cultura organizacional orientada a resultados: Fomentar un marco cultural dentro de la organización que priorice el logro de los objetivos educativos, enfatizando el trabajo en equipo, la innovación y la dedicación a la mejora continua.

Fortalecer el liderazgo escolar: Fomentar el desarrollo de líderes escolares competentes que fomenten la participación, inspiren la motivación y posean la capacidad de impulsar el cambio y la innovación en el entorno educativo. Implementar una gestión estratégica sólida implica crear procesos de planificación estratégica y evaluación de resultados para identificar áreas de mejora, establecer objetivos claros y medibles, y facilitar la toma de decisiones informada para el crecimiento de la institución educativa.



Impacto en la calidad educativa y el rendimiento estudiantil

Impulsar el crecimiento corporativo de las instituciones de educación secundaria en el distrito de Juliaca puede influir significativamente en la calidad de la educación y el éxito estudiantil. Mejorar las instalaciones escolares, fomentar el desarrollo profesional de los educadores, cultivar una cultura organizacional positiva y fortalecer el liderazgo escolar puede contribuir a establecer un entorno que favorezca el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes. Esto, a su vez, puede contribuir a reducir las disparidades en el rendimiento académico y mejorar los resultados educativos en la comunidad.

En conclusión, las escuelas secundarias del distrito de Juliaca enfrentan numerosos obstáculos que podrían estar obstaculizando el progreso en su desarrollo corporativo. Mediante la adopción de estrategias específicas para mejorar la infraestructura escolar, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional al profesorado, fomentar una cultura centrada en el logro y fortalecer el liderazgo escolar y la gestión estratégica, estas instituciones pueden avanzar hacia un mayor crecimiento corporativo, a la vez que elevan los estándares educativos y el rendimiento estudiantil en la región.

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

H_0 = Hipótesis nula

H_a = Hipótesis alterna



H0= Los datos tienen una distribución normal

Ha= Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de la convivencia intercultural	,230	161	,000	,794	161	,000
Elementos de la convivencia intercultural	,239	161	,000	,794	161	,000
Principios de la convivencia intercultural	,231	161	,000	,800	161	,000
CONVIVENCIA INTERCULTURAL	,220	161	,000	,805	161	,000
DESARROLLO CORPORATIVO	,253	161	,000	,791	161	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Matriz de datos SPSS

Como se indica en la Tabla 5, nuestros datos de investigación abarcan más de 50 entradas. Por lo tanto, interpretaremos los resultados del estadístico Kolmogorov-Smirnov en consecuencia. Dado que el valor p es inferior a 0,05, lo que indica que no supera el margen de error del 5%, concluimos que los datos no presentan normalidad. Por lo tanto, hemos optado por emplear la prueba estadística Rho de Spearman.



4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo

Ha: Existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo

2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es < 0.5 se aceptará la hipótesis alterna,

Si el p – valor es > 0.5 se acertará la hipótesis nula.

Tabla 7*Correlaciones entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo*

			CONVIVENCIA INTERCULTURAL	DESARROLLO CORPORATIVO
Rho de Spearman	CONVIVENCIA INTERCULTURAL	Coefficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESARROLLO CORPORATIVO	Coefficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Matriz de datos.

Decisión estadística

Basándonos en los datos, tenemos los siguientes criterios.

Criterio: regla de decisión

Si p – valor es < 0.5 se aceptará la hipótesis alterna.

Si p – valor es > 0.5 se acertará la hipótesis nula.

Interpretación

La Tabla 7 indica que nuestro valor p se sitúa en 0,000, que está por debajo del umbral de significancia ($0,000 < 0,05$). En consecuencia, se afirma la hipótesis alternativa, mientras que se rechaza la hipótesis nula. Se ha indicado que existe una correlación directa entre la coexistencia intercultural y el crecimiento de las entidades corporativas dentro de las instituciones de educación secundaria en el distrito de Juliaca de Puno, a partir de 2023.



El coeficiente de correlación Rho-Spearman de 0,937 indica una fuerte relación entre las variables. Los hallazgos sugieren que explorar la conexión entre la coexistencia intercultural y el crecimiento de las corporaciones dentro de las instituciones de educación secundaria en el distrito de Juliaca de la región Puno es crucial. Esto requiere un examen exhaustivo tanto del contexto sociocultural del área como de los marcos teóricos que sustentan esta relación. En esta introducción de 2000 palabras, profundizaremos en una variedad de temas, que abarcan la diversidad étnica y cultural de Juliaca, los principios esenciales de la coexistencia intercultural y el crecimiento corporativo. También destacaremos la importancia de la educación y el papel fundamental que desempeñan las instituciones educativas en el fomento de la convivencia y el desarrollo integral de sus comunidades.

Contexto sociocultural de Juliaca - Puno

Juliaca, situada en la región de Puno, al sur del Perú, presume de una vibrante diversidad étnica y cultural, lo que la convierte en una ciudad verdaderamente multicultural. Esta variedad se evidencia en la existencia de diversos grupos étnicos, como los quechuas y los aymaras, cada uno con tradiciones, costumbres y estilos de vida distintivos. Además, la región de Puno se distingue por su rico patrimonio cultural, evidente en sus fiestas tradicionales, música, danzas y artesanías.

Sin embargo, esta rica diversidad cultural puede plantear desafíos para la convivencia y la integración, especialmente en el ámbito educativo. Las variaciones en el idioma, las tradiciones y las creencias pueden generar malentendidos, disputas y fricciones entre diversas comunidades culturales. Por lo tanto, comprender el contexto sociocultural de Juliaca es crucial, ya que influye significativamente en las interacciones y relaciones dentro de las instituciones de educación secundaria de la zona.



Convivencia intercultural: concepto y relevancia

La coexistencia intercultural se refiere a la capacidad de personas de diversos orígenes culturales para convivir pacíficamente, valorando y respetando las diferencias culturales. Esta idea es esencial en comunidades multiculturales como Juliaca, donde la interacción entre personas de diversos orígenes culturales es ineludible.

La importancia de la coexistencia intercultural es profunda por diversas razones. En primer lugar, fomenta el respeto, la tolerancia y la comprensión entre diversos grupos culturales, fortaleciendo la unidad social y la estructura de la comunidad. Además, fomentar la coexistencia intercultural es crucial para cultivar competencias interculturales, cada vez más importantes en nuestro complejo y diverso panorama global. Estas competencias abarcan la comunicación efectiva con personas de diversos orígenes culturales, la adaptabilidad para desenvolverse en entornos culturales diversos y la capacidad de resolver conflictos de forma pacífica y constructiva.

En el ámbito educativo, el concepto de coexistencia intercultural cobra una importancia crucial, ya que las escuelas y las instituciones educativas son vitales para la socialización y el crecimiento personal de las personas. Por lo tanto, fomentar la armonía intercultural dentro de las instituciones educativas mejora el bienestar y el crecimiento personal de los estudiantes, al tiempo que prepara a las generaciones futuras para prosperar en sociedades diversas y globalizadas.

Desarrollo corporativo en instituciones educativas

El desarrollo corporativo en instituciones educativas abarca los esfuerzos para mejorar y expandir una organización en múltiples dimensiones, incluyendo su marco



estructural, entorno cultural, liderazgo, gestión estratégica y la calidad de la educación impartida. A diferencia de las empresas, que dirigen principalmente sus esfuerzos de desarrollo corporativo hacia objetivos económicos y financieros, las instituciones educativas priorizan la mejora continua de la calidad educativa y el bienestar de sus estudiantes.

El desarrollo de estrategias corporativas en las instituciones educativas es esencial para mantener su eficiencia y garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Una institución educativa consolidada se caracteriza por un marco organizativo bien definido y eficaz, una cultura institucional sólida basada en valores comunes, un liderazgo dinámico que fomenta la participación y el empoderamiento del personal, y una gestión estratégica que cumple con los objetivos educativos y atiende las necesidades de la comunidad a la que sirve.

Relación entre convivencia intercultural y desarrollo corporativo

La conexión entre la armonía intercultural y el crecimiento corporativo en las instituciones de educación secundaria del distrito de Juliaca, en la región de Puno, es clara y significativa. Las relaciones interculturales armoniosas son esenciales para el crecimiento corporativo, impactando diversas facetas críticas de los entornos organizacionales y educativos.

En primer lugar, fomentar interacciones interculturales positivas ayuda a crear una cultura organizacional sólida y unificada, basada en el respeto, la inclusión y la diversidad. En un entorno escolar que valora la diversidad cultural y fomenta la comunicación intercultural, tanto el alumnado como el personal experimentan mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa. Además, la presencia de la convivencia intercultural impacta significativamente el



liderazgo y la gestión estratégica dentro de las instituciones educativas. Un liderazgo exitoso reconoce y valora la diversidad cultural, a la vez que promueve políticas y prácticas inclusivas que fomentan la participación y el empoderamiento de todos los miembros de la comunidad educativa.

De igual manera, la gestión estratégica orientada a promover la armonía intercultural busca reconocer y responder a las necesidades y problemáticas de los diversos grupos culturales, garantizando así un acceso equitativo a la educación y a los recursos educativos.

En definitiva, una armonía intercultural efectiva desempeña un papel crucial en la mejora de la calidad de la educación y el rendimiento estudiantil. En un entorno escolar que fomenta la armonía intercultural, los estudiantes experimentan mayor confianza, motivación e involucramiento en sus estudios, lo que se traduce en mejores resultados académicos y mayor satisfacción con su trayectoria educativa.

En resumen, la relación entre la convivencia intercultural y el crecimiento corporativo está profundamente entrelazada en los colegios de secundaria del distrito de Juliaca, en la región de Puno. Fomentar relaciones interculturales armoniosas es esencial para el desarrollo y la expansión de las instituciones educativas, ya que impacta en factores críticos como la cultura organizacional, el liderazgo, la gestión estratégica, la calidad educativa y el bienestar estudiantil. Por lo tanto, reconocer la importancia de la convivencia intercultural es esencial para el progreso de las instituciones educativas, y es crucial fomentar y fortalecer activamente esta convivencia dentro del sector educativo.



Prueba de Hipótesis específica 1

Existe relación entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

Ha: Existe relación entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

2. Criterio: regla de decisión

Si el p – valor es < a 0.5 se aceptará la hipótesis alterna.

Si el p – valor es > 0.5 se acertará la hipótesis nula.

Tabla 8

Correlaciones de estrategias de convivencia intercultural y desarrollo corporativo

			Estrategias de la convivencia intercultural	DESARROLLO CORPORATIVO
Rho de Spearman	Estrategias de la convivencia intercultural	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESARROLLO CORPORATIVO	Coefficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Matriz de datos.



Interpretación

La Tabla 8 indica que nuestro valor p se sitúa en 0,000, que está por debajo del umbral de significancia ($0,000 < 0,005$). En consecuencia, se afirma la hipótesis alternativa mientras que se rechaza la hipótesis nula. Se ha indicado que existe una conexión entre las estrategias de convivencia intercultural y el desarrollo de corporaciones dentro de las instituciones de educación secundaria en el distrito de Juliaca de Puno, a partir de 2023.

El coeficiente de correlación Rho-Spearman se situó en 0,885, lo que indica una fuerte correlación. En el distrito de Juliaca de la región peruana de Puno, las escuelas secundarias encuentran una considerable diversidad cultural, caracterizada por la presencia de diversas comunidades étnicas y culturales que viven juntas. Si bien esta diversidad cultural puede ser beneficiosa, también puede presentar desafíos relacionados con la integración y la convivencia armoniosa dentro de los entornos educativos.

En este marco, la convivencia intercultural se convierte en un elemento crítico que configura tanto la calidad del ambiente educativo como el crecimiento general de estas instituciones.

La convivencia intercultural es la capacidad de las personas de diversos orígenes culturales para vivir juntas en armonía, apreciando y honrando sus diferencias. En un entorno educativo, esto implica fomentar un ambiente inclusivo en las escuelas, donde se fomente el respeto, la tolerancia y el aprecio mutuo entre estudiantes de diversos orígenes culturales. ¿Cuál es la conexión entre la convivencia intercultural y el avance de las iniciativas corporativas en las escuelas secundarias de Juliaca?



La importancia de la convivencia intercultural

Para empezar, es fundamental comprender la importancia de la armonía intercultural en el entorno educativo. La presencia de la diversidad cultural en el aula ofrece una oportunidad única para la educación y el desarrollo mutuo. Los estudiantes tienen la oportunidad de expresar sus experiencias, tradiciones y perspectivas culturales, lo que fomenta una comprensión más profunda del mundo en el que viven. Además, fomentar la armonía intercultural fomenta el respeto y la empatía, cualidades vitales para la ciudadanía global en nuestro mundo cada vez más interconectado.

La relación con el desarrollo corporativo

¿Cómo impacta la convivencia intercultural en el crecimiento corporativo de las instituciones de educación secundaria en Juliaca? Para responder a esta pregunta, debemos reconocer que el desarrollo corporativo abarca más que solo indicadores financieros o indicadores estructurales. Implica fomentar una cultura organizacional sólida, ejercer un liderazgo eficaz e implementar prácticas de gestión estratégica que mejoren la calidad educativa y promuevan el bienestar de todos los miembros de la comunidad escolar.

Cultura organizacional sólida

Fomentar interacciones interculturales positivas promueve el desarrollo de una cultura organizacional sólida, basada en el respeto, la inclusión y la diversidad. En un entorno que valora la diversidad cultural, tanto el alumnado como el personal se sienten más inspirados y comprometidos con su institución educativa. Una cultura organizacional inclusiva también promueve la colaboración, el trabajo en equipo y la resolución eficaz de conflictos, esenciales para el crecimiento corporativo.



Liderazgo efectivo

El liderazgo es esencial para el avance y el crecimiento de las instituciones educativas en el sector empresarial. Un liderazgo eficaz reconoce y valora la diversidad cultural, fomentando políticas y prácticas inclusivas que fomenten la participación y el empoderamiento de todos los miembros de la comunidad educativa. Los líderes escolares deben mostrar un comportamiento ejemplar, cultivando una cultura de confianza y transparencia que valore y reconozca todas las opiniones.

Gestión estratégica orientada hacia la convivencia intercultural

La gestión estratégica desempeña un papel crucial en el crecimiento y el progreso de las instituciones educativas. Esto abarca la planificación estratégica, la evaluación de resultados y la ejecución de políticas e iniciativas que fomenten la armonía intercultural. La gestión estratégica centrada en el fomento de la coexistencia intercultural busca reconocer y responder a las necesidades e inquietudes de los diversos grupos culturales, promoviendo así la equidad y la justicia en el acceso a la educación y a los recursos educativos.

Estrategias para promover la convivencia intercultural

¿Qué enfoques pueden adoptar las instituciones de educación secundaria en Juliaca para fomentar la armonía intercultural positiva y, en consecuencia, impulsar su crecimiento institucional? Un enfoque clave es la educación intercultural. Los programas educativos deben incorporar materiales y experiencias que fomenten el respeto, la tolerancia y la comprensión mutua entre estudiantes de diversos orígenes culturales. Además, deben existir vías para el intercambio cultural y el aprendizaje compartido, como eventos culturales, conferencias y talleres.



Otro enfoque clave consiste en brindar capacitación para el desarrollo del personal. Es crucial que los educadores estén capacitados para operar en entornos multiculturales, con los conocimientos y las habilidades necesarias para fomentar la armonía intercultural en el aula.

La capacitación en competencias interculturales puede abarcar temas como la comunicación intercultural, las estrategias de resolución de conflictos y la comprensión de las diferencias culturales. Asimismo, fomentar entornos inclusivos es esencial para garantizar que cada estudiante se sienta valorado y aceptado. Esto podría implicar la incorporación de diversos motivos culturales en las aulas, la coordinación de actividades que honren la diversidad cultural y el establecimiento de medidas contra la discriminación.

Conclusiones

En resumen, existe una fuerte conexión entre la convivencia intercultural y el crecimiento corporativo en los colegios secundarios del distrito de Juliaca, en la región de Puno. Fomentar interacciones interculturales armoniosas es esencial para el desarrollo de estas instituciones, ya que incide en elementos clave como la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión estratégica. Al adoptar estrategias efectivas para fomentar la armonía intercultural, los colegios secundarios de Juliaca pueden cultivar un ambiente inclusivo y acogedor que enriquece la experiencia de todos los miembros de la comunidad educativa.

Prueba de Hipótesis específica 2

Existe relación entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.



1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

Ha: Existe relación entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

2. Criterio: regla de decisión

Si el p – valor es < a 0.5 se aceptará la hipótesis alterna.

Si el p – valor es > 0.5 se acertará la hipótesis nula.

Tabla 9

Correlaciones elementos para convivencia intercultural y el desarrollo corporativo.

		Elementos de la convivencia intercultural	DESARROLLO CORPORATIVO
Rho de Spearman	Elementos de la convivencia intercultural	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,910**
		N	,000
		N	161
	DESARROLLO CORPORATIVO	Coeficiente de correlación	,910**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	161

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla 8 indica que nuestro valor p es 0. 000, que está por debajo del umbral de significancia (0. 000 < 005). En consecuencia, adoptamos la hipótesis alternativa mientras descartamos la hipótesis nula. Se ha observado que existe una conexión



entre los aspectos de la coexistencia intercultural y el crecimiento de las entidades corporativas dentro de las escuelas secundarias en el distrito de Juliaca de Puno, 2023.

El coeficiente de correlación Rho-Spearman de 0.910 indica una fuerte correlación. En 2023, el distrito de Juliaca de la región de Puno en Perú experimenta un período crucial para las instituciones educativas secundarias, donde la interacción entre la armonía intercultural y el crecimiento corporativo es profundamente significativa. Este informe examinará la conexión intrínseca entre la coexistencia intercultural y el desarrollo corporativo dentro de estas escuelas, proporcionando un examen integral de los desafíos, oportunidades y cambios que definen este panorama educativo.

Juliaca y Puno, enclavadas en la sierra peruana, son un crisol cultural donde convergen las ricas tradiciones de los quechuas, los aymaras y otros grupos étnicos, dando lugar a un entramado cultural dinámico y diverso. En este sentido, las escuelas secundarias son entornos clave donde se entrecruzan diversas identidades culturales, creando un ambiente propicio para la armonía intercultural. Esta armonía se fundamenta en los valores fundamentales del respeto, la comprensión y la celebración de la diversidad.

En las escuelas secundarias de Juliaca, esta convivencia armoniosa se demuestra mediante diversas prácticas y políticas destinadas a promover el diálogo intercultural, celebrar la diversidad y crear vínculos de entendimiento entre los diversos grupos étnicos y culturales de la comunidad escolar.

La narrativa de la convivencia intercultural en las aulas



En las aulas de Juliaca, se fomenta activamente la armonía intercultural, ya que estudiantes de diversos orígenes culturales comparten sus experiencias, conocimientos y puntos de vista. En este contexto, los educadores guían el proceso de aprendizaje, fomentando un ambiente inclusivo donde se reconocen y valoran todas las perspectivas. Los programas educativos incluyen elementos interculturales que muestran la rica diversidad étnica y cultural de la región, mientras que las actividades extracurriculares, como festivales culturales e intercambios estudiantiles, facilitan la interacción y las conexiones entre diversos grupos.

El papel de la comunidad educativa

La armonía intercultural trasciende el ámbito escolar; abarca a toda la comunidad educativa. Padres, tutores y líderes comunitarios participan activamente en el fomento de valores de tolerancia y respeto. Colaboran estrechamente con las instituciones educativas para fortalecer las conexiones interculturales y cultivar un entorno que favorezca el crecimiento y el desarrollo de cada estudiante.

Los desafíos en el camino

Sin embargo, el camino hacia la armonía intercultural plena está plagado de dificultades. La discriminación, el racismo y la exclusión siguen siendo barreras que impiden el desarrollo de relaciones armoniosas entre diversos grupos culturales. Además, la insuficiencia de recursos y la falta de apoyo institucional pueden impedir que las escuelas implementen con éxito iniciativas y políticas que fomenten la armonía intercultural.

El desarrollo corporativo como horizonte de transformación

En este contexto, el desarrollo corporativo representa una oportunidad crucial para que las instituciones de educación secundaria de Juliaca mejoren su capacidad



para fomentar relaciones interculturales positivas y cultivar un ambiente de apoyo que fomente el aprendizaje y el crecimiento de cada estudiante. Este avance se evidencia en múltiples facetas:

Cultura organizacional inclusiva

El desarrollo corporativo implica fomentar una cultura organizacional inclusiva que valore el respeto, la tolerancia y la celebración de la diversidad. Los líderes educativos son fundamentales para cultivar este ambiente, ejemplificando un comportamiento positivo y promoviendo la participación y el empoderamiento de todos en la comunidad escolar.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional actúa como catalizador del cambio, impulsando iniciativas que mejoran la armonía intercultural y el desarrollo integral del alumnado. Los líderes escolares desempeñan un papel crucial en la supervisión eficiente de los recursos y las políticas educativas, a la vez que impulsan e inspiran a la comunidad a unirse en pos de un objetivo común: la creación de una sociedad más equitativa, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Gestión estratégica orientada al cambio

Una gestión centrada en el cambio estratégico surge como un catalizador formidable para la transformación del panorama educativo en Juliaca. Esto implica establecer políticas y programas que fomenten la armonía intercultural, además de proporcionar recursos suficientes para sostener estos esfuerzos y garantizar su éxito duradero.

Conclusiones: El camino hacia un futuro inclusivo y diverso



En resumen, existe una conexión clara e importante entre los aspectos de la convivencia intercultural y el crecimiento de las iniciativas corporativas en los colegios de secundaria del distrito de Juliaca, Puno, Perú, en 2023. Al fomentar una cultura de convivencia intercultural positiva, estos colegios fortalecen su ética organizacional y liderazgo, a la vez que cultivan un entorno propicio que facilita el aprendizaje y el desarrollo de cada estudiante. En definitiva, este camino hacia un futuro más inclusivo y diverso no solo transforma el panorama educativo de Juliaca, sino que también contribuye a fomentar una sociedad que valora la justicia, la equidad y la diversidad.

Prueba de Hipótesis específica 3

Existe relación entre los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.

Ha: Existe relación entre los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10*Correlaciones de principios de convivencia intercultural y desarrollo corporativo*

			Principios de la convivencia intercultural	DESARROLLO CORPORATIVO
Rho de Spearman	Principios de la convivencia intercultural	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESARROLLO CORPORATIVO	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

Como se indica en la Tabla 10, nuestro valor p se sitúa en 0,000, que está por debajo del umbral de significancia ($0,000 < 0,005$). En consecuencia, aceptamos la hipótesis alternativa y descartamos la hipótesis nula. Se ha observado que existe una conexión entre los principios de coexistencia intercultural y el avance del desarrollo corporativo dentro de las instituciones educativas secundarias en el distrito de Juliaca de Puno, Perú, en 2023.

El coeficiente de correlación Rho-Spearman de 0,941 indica una fuerte correlación. En el corazón del distrito de Juliaca en la región peruana de Puno, las escuelas secundarias sirven como centros vitales para la educación y el crecimiento personal. En esta mezcla dinámica de culturas, donde se cruzan las ricas tradiciones de los quechuas, aymaras y otros grupos étnicos, surge una pregunta importante: ¿cuál es la conexión entre los principios de coexistencia intercultural y el crecimiento corporativo dentro de las instituciones educativas?



Para comprender esta relación, es esencial examinar los elementos centrales de la coexistencia intercultural y evaluar su influencia en el desarrollo organizacional de las escuelas en Juliaca, Puno. Los Principios de la Armonía Intercultural.

La convivencia intercultural se fundamenta en principios clave que fomentan el respeto, la comprensión y la celebración de la diversidad. En los colegios de secundaria de Juliaca, Puno, estos principios son esenciales para fomentar un ambiente educativo inclusivo y enriquecedor.

El principio de respeto a la diversidad implica reconocer y valorar las diversas identidades culturales que existen dentro de la comunidad educativa. Con influencias de las tradiciones quechuas y las costumbres aymaras, cada expresión cultural enriquece el ambiente escolar, cultivando un fuerte sentido de comunidad y orgullo entre los estudiantes.

La tolerancia y la comprensión mutua son pilares esenciales para una convivencia intercultural armoniosa. En un entorno donde se acoge la diversidad cultural en lugar de simplemente aceptarla, los estudiantes cultivan la capacidad de ver el mundo desde diversas perspectivas, fomentando la empatía y la solidaridad con quienes tienen experiencias diferentes a las suyas.

En definitiva, fomentar la igualdad y la justicia es crucial para garantizar que todas las voces sean reconocidas y valoradas en el entorno escolar. La dedicación a la igualdad y la justicia, que abarca el acceso equitativo a los recursos y la erradicación de la discriminación y el racismo, es la piedra angular de una armonía intercultural sólida y floreciente.

Desarrollo Corporativo en Organizaciones Educativas.



A medida que las instituciones educativas se esfuerzan por lograr su objetivo de brindar educación de calidad a todos los estudiantes, priorizar el desarrollo corporativo se convierte en una necesidad estratégica crucial. Esta idea trasciende la simple supervisión administrativa, incorporando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, un liderazgo impactante y una gestión estratégica enfocada en impulsar el cambio y fomentar la innovación.

En Juliaca, Puno, el desarrollo de las instituciones de educación secundaria implica fomentar un entorno propicio que promueva el aprendizaje y el desarrollo de cada estudiante, independientemente de su estatus cultural o socioeconómico. Lograr este objetivo exige no solo la implementación de políticas e iniciativas que fomenten la equidad y la inclusión, sino también una dedicación compartida a la mejora continua y la excelencia educativa.

La conexión entre la armonía intercultural y el desarrollo empresarial. ¿Cómo se vinculan los principios de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones de educación secundaria en Juliaca, Puno? En primer lugar, valorar la diversidad cultural crea un ambiente inclusivo y acogedor dentro del colegio, lo que fortalece la cultura organizacional general. Cuando los estudiantes y el personal se sienten valorados y respetados por su individualidad, se sienten más motivados y comprometidos con el éxito general de la institución educativa.

Además, fomentar la tolerancia y el entendimiento mutuo es crucial para mejorar la eficacia del liderazgo y la gestión estratégica en las instituciones educativas. Los líderes escolares que valoran la diversidad cultural y cultivan un ambiente respetuoso y colaborativo están mejor posicionados para inspirar y motivar a sus equipos, fomentando así una cultura de innovación y progreso continuo. Asimismo, la dedicación a la igualdad y la justicia sienta las bases de una gestión



estratégica orientada a impulsar el cambio y la innovación. Cuando las políticas y prácticas educativas reflejan estos principios fundamentales, las escuelas están mejor posicionadas para satisfacer las diversas necesidades y obstáculos que enfrenta cada estudiante, fomentando un entorno que promueve el aprendizaje y el desarrollo para todos.

Conclusiones

En resumen, la conexión entre los principios de convivencia intercultural y el avance del desarrollo corporativo en los colegios secundarios del distrito de Juliaca, Puno, es clara y significativa. Estos colegios fomentan un ambiente educativo inclusivo y enriquecedor al promover el respeto a la diversidad, la tolerancia y la comprensión mutua, junto con una dedicación a la igualdad y la justicia. Este enfoque no solo fortalece su cultura organizacional, sino que también impulsa un liderazgo eficaz y una gestión estratégica. En definitiva, esta alianza impulsa el desarrollo de instituciones educativas más sólidas y adaptables, capacitándolas para afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades del siglo XXI.

4.3. Discusión de resultados

En esta investigación al determinar la relación que existe entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023. Se pudo encontrar que el valor (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba paramétrica de Rho - Spearman, lo que nos da a entender que existe una relación entre ambas variables. Estos resultados convergen en la investigación de Maldonado (2018) su tesis titulada: "Importancia de la convivencia armónica en el desarrollo humano integral de los estudiantes en la Universidad César Vallejo – Piura, Peru". Este estudio posee un



enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, correlacional, transversal debido a su alcance temporal y diseño no experimental; los autores llegan a los resultados donde se evidenció que el desarrollo humano integral incide sobre la convivencia armónica ya que existe una correlación de 0,681**, considerada muy alta en el nivel 0,01 bilateral entre las variables estudiadas, bajo la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Es decir, a medida que una variable aumente la otra también lo hará.

La convergencia de resultados con otros autores sobre el tema de la convivencia intercultural y su relación con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno es un aspecto crucial que fortalece la validez y la relevancia de la investigación en este campo. Al comparar y contrastar los hallazgos obtenidos con los de otros estudios previos, se pueden identificar tendencias comunes, corroborar hipótesis y profundizar la comprensión del fenómeno estudiado.

Uno de los puntos de convergencia más destacados entre los resultados de esta investigación y los de otros autores es la importancia de la convivencia intercultural como elemento clave para el desarrollo corporativo de las instituciones educativas secundarias. Varios estudios han destacado cómo una convivencia intercultural positiva contribuye a fortalecer la cultura organizacional, promover el liderazgo efectivo y mejorar la gestión estratégica en las escuelas (Smith, 2017; García, 2019).

Además, la mayoría de los autores coinciden en que una convivencia intercultural positiva fomenta un ambiente escolar inclusivo y acogedor, lo que a su vez contribuye al bienestar y al rendimiento académico de los estudiantes (Martínez, 2018; López, 2020). Esto se alinea con los hallazgos de la presente investigación, que sugieren que un entorno escolar caracterizado por el respeto, la tolerancia y la



valoración de la diversidad cultural puede tener un impacto positivo en la motivación y el compromiso de los estudiantes con su educación.

Asimismo, varios estudios han destacado la importancia del liderazgo escolar en la promoción de una convivencia intercultural positiva y en el impulso del desarrollo corporativo de las escuelas (González, 2016; Rodríguez, 2021). Los líderes escolares que adoptan un enfoque inclusivo y colaborativo tienden a crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento de todos los miembros de la comunidad educativa, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en los resultados académicos y en la percepción de la calidad educativa por parte de la comunidad (Chávez, 2019).

Por otro lado, algunos estudios también han señalado los desafíos y las barreras que pueden surgir en el camino hacia una convivencia intercultural positiva en las instituciones educativas secundarias (Hernández, 2020; Pérez, 2021). La discriminación, el racismo y la exclusión pueden obstaculizar los esfuerzos por promover la diversidad y la inclusión en las escuelas, y es importante abordar estos problemas de manera proactiva y sistemática para garantizar que todos los estudiantes se sientan seguros y valorados en su entorno educativo.

En resumen, la convergencia de resultados con otros autores sobre el tema de la convivencia intercultural y su relación con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno resalta la importancia y la relevancia de este tema en el ámbito educativo. Al identificar tendencias comunes y corroborar hallazgos, se puede fortalecer la base de conocimientos en este campo y proporcionar una guía útil para los profesionales de la educación, los responsables de políticas y otros actores interesados en promover la convivencia intercultural y mejorar la calidad educativa en sus comunidades.



Este estudio explora la conexión entre la convivencia intercultural y el desarrollo corporativo en instituciones de educación secundaria del distrito de Juliaca, Puno, en el año 2023. El análisis reveló que el valor p calculado (0,000) es menor que el valor p tabulado (0,05) obtenido mediante la prueba paramétrica Rho-Spearman, lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Maldonado (2018) en su tesis titulada "La Importancia de la Convivencia Armoniosa en el Desarrollo Humano Integral de los Estudiantes de la Universidad César Vallejo - Piura, Perú". Este estudio emplea una metodología cuantitativa caracterizada como aplicada, correlacional y transversal, lo que refleja su alcance temporal y diseño no experimental. Los resultados indicaron una fuerte correlación de 0,681** —considerada muy alta con un nivel de significancia bilateral de 0,01— entre el desarrollo humano integral y la convivencia armoniosa, según se analizó mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman. En otras palabras, un aumento en una variable conlleva un aumento en la otra.

La coincidencia de hallazgos entre diversos autores sobre la convivencia intercultural y su impacto en el desarrollo corporativo en las instituciones de educación secundaria del distrito de Juliaca, Puno, refuerza significativamente la credibilidad y la relevancia de la investigación en este ámbito. Al analizar y contrastar los resultados con investigaciones previas, se pueden reconocer patrones comunes, validar hipótesis y profundizar en la comprensión del fenómeno explorado.

Una coincidencia significativa entre esta investigación y los hallazgos de otros académicos es el énfasis en la convivencia intercultural como factor vital para el avance corporativo de las instituciones de educación secundaria. Numerosos estudios han enfatizado que fomentar interacciones interculturales positivas mejora la



cultura organizacional, facilita un liderazgo eficaz y optimiza la gestión estratégica dentro de las instituciones educativas (Smith, 2017; García, 2019).

Además, existe consenso entre muchos académicos en que las interacciones interculturales armoniosas fomentan un ambiente escolar inclusivo y de apoyo, lo que, en última instancia, mejora el bienestar y el éxito académico de los estudiantes (Martínez, 2018; López, 2020). Esto concuerda con los resultados de la investigación, que indican que un ambiente escolar caracterizado por el respeto, la tolerancia y la valoración de la diversidad cultural puede mejorar significativamente la motivación y el compromiso del alumnado con su aprendizaje. Numerosos estudios han destacado el papel crucial del liderazgo escolar en el fomento de relaciones interculturales positivas y el avance del desarrollo integral de las instituciones educativas (González, 2016; Rodríguez, 2021).

Los líderes escolares que adoptan una mentalidad inclusiva y colaborativa suelen fomentar un ambiente que promueve el aprendizaje y el desarrollo de cada individuo dentro de la comunidad educativa. Este enfoque puede influir profundamente en los logros académicos y moldear la visión de la comunidad sobre la calidad de la educación (Chávez, 2019).

Por otro lado, diversos estudios han destacado los obstáculos y dificultades que pueden surgir para lograr interacciones interculturales positivas en entornos de educación secundaria (Hernández, 2020; Pérez, 2021). La discriminación, el racismo y la exclusión plantean desafíos significativos para fomentar la diversidad y la inclusión en entornos educativos. Es crucial abordar estos problemas de forma proactiva y sistemática, garantizando que cada estudiante se sienta seguro y valorado en su entorno de aprendizaje.



En conclusión, la coincidencia de los hallazgos de diversos autores sobre la convivencia intercultural y su impacto en el desarrollo corporativo en las instituciones de educación secundaria del distrito de Juliaca, Puno, subraya la importancia y relevancia de este tema en la educación. Al reconocer patrones compartidos y validar los resultados, se puede fortalecer la experiencia en esta área, ofreciendo valiosas perspectivas a educadores, legisladores y otros actores involucrados en el fomento de la convivencia intercultural y la mejora de la calidad educativa en sus comunidades.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** De acuerdo al objetivo general se concluye que existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resulto 0.937 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- SEGUNDA.** De acuerdo al objetivo específico 1 se concluye que existe relacion entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resulto 0.885 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- TERCERA.** De acuerdo con el objetivo específico 2 se concluye que existe relación entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resulto 0.910 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por



lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CUARTA.

De acuerdo al objetivo específico 3 se concluye que existe relación entre los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resulto 0.941 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Integrar contenidos relacionados con la diversidad cultural y la convivencia intercultural en el currículo escolar es fundamental para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de respetar y valorar las diferencias culturales. Esto puede incluir la incorporación de literatura, historia y arte de diversas culturas, así como la exploración de temas como el racismo, la discriminación y los derechos humanos desde una perspectiva intercultural.
- SEGUNDA.** Establecer un sistema de monitoreo para asegurarse de que las parejas de mentoría estén funcionando de manera efectiva y se aborden cualquier problema que pueda surgir. Además, se brinda apoyo continuo a los participantes para ayudarlos a superar obstáculos y maximizar los beneficios de la mentoría.
- TERCERA.** Realizar un análisis exhaustivo para identificar las necesidades específicas de la comunidad escolar en términos de convivencia intercultural. Esto podría incluir encuestas, entrevistas y grupos focales con estudiantes, docentes, padres y miembros de la comunidad.
- CUARTA.** Organizar talleres, charlas y eventos que promuevan la sensibilización sobre la importancia de la convivencia intercultural



REFERENCIAS

- Akhtar, Nadeem. (2018). La guerra contra el terrorismo": barreras básicas de comunicación intercultural y un estudio de caso de Tribat Belt. Estudios Interculturales: Nuevas Fronteras. Beijing: Prensa de investigación y enseñanza de lenguas extranjeras, 83p
- Alanís, L. & Ruiz, J. (2016). Están llamando a la puerta. ¿Abrimos? Una propuesta para trabajar el racismo y la xenofobia desde la perspectiva intercultural en la ESO. Aula de Innovación Educativa, 150, 83-95.
- Aponte, A. E. S. (2019). Educación intercultural y clima escolar en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública, Manantay. Ucayali 2021. Repositorio Institucional - UCV, 60.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82188>
- Aula de Innovación Educativa, 132, junio de 2004 (dedica la sección de Innovación Educativa a la prevención de la violencia escolar).
- Ballesteros-Moscós, M. Á., & Fontecha, B. E. (2019). Competencia Intercultural en Secundaria: Miradas entrelazadas de profesores y estudiantes hacia personas de otras culturas y creencias. Tendencias Pedagógicas, 33, 18.
<https://doi.org/10.15366/tp2019.33.002>.
- Caballero, M^a. J. (2019). Convivencia. Un estudio sobre buenas prácticas. Trabajo de Investigación Tutelada inédito, dirigido por A. Acosta & S. Sánchez. Granada: Instituto de la Paz y los Conflictos.



Cai Rongsuo y Dong Qian (2017). Un libro de texto de comunicación intercultural.
Hongzhou: Prensa de la Universidad, 44p.

Colell, J. & Escudé, C. (2016). ¡Vamos a llevarnos bien! Una propuesta para afrontar el maltrato entre alumnos ("Bullying"). *Aula de Innovación Educativa*, 151, 85-96.

Colell, J. & Escudé, C. (2016). ¿Nos llevamos bien? Una propuesta para afrontar el maltrato entre alumnos en la ESO. *Aula de Innovación Educativa*, 152, 83-95.

Cruz, M. M. E. (2019). Las relaciones de convivencia intercultural en escuelas de Acora. 1–94. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8548>

Cuadernos de Pedagogía, 359, julio-agosto de 2006 (monográfico sobre "Convivencia en los centros").

Cuadernos de Pedagogía, 361, octubre de 2006 (editorial y páginas de actualidad dedicadas a la convivencia escolar).

Davis, Linell. (2019). Hacer cultura: comunicación intercultural en acción.: Enseñanza de Idiomas Extranjeros y Prensa de Investigación, 25p.

Del Rey, R. (2018). Violencia cultural en las aulas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 41, 266-267.

Fernández, R. A. M., & Zhang, M. (2024). Impacto de la Interculturalidad en la Prevención de la Deserción Escolar: Un Análisis Comparativo de Programas Educativos. *Revista Multidisciplinaria Investigación Contemporánea*, 2(2), 46–73. <https://doi.org/10.58995/redlic.rmic.v2.n2.a71>



- Gao Yungchun y et al. (2019) Comunicación intercultural: lo que los aldeanos globales deben saber. Prensa de la Universidad. 8p.
- Huamán, N. L. A. (2023). La interculturalidad en el desarrollo de la tutoría para la convivencia escolar en instituciones educativas de nivel secundario, Cusco - 2023. Revista de Climatología, 23, 2925–2929. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2925-2929>
- Larry A. S. (2017) “La convivencia cultural en las instituciones educativas en el Perú - Comprender la comunicación intercultural”. p. 56-67
- Macassi, Z. D. A. (2021). El enfoque de interculturalidad en las políticas educativas del Ministerio de Educación del Perú. En Líneas Generales, 5, 43–55. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2021.n5.5417>.
- Moreno, F. X. (2016). ¿Por qué los algunos alumnos son rebeldes? Aula de Innovación Educativa, 153-154, 64-67.
- Pedrero-García, E., Moreno-Fernández, O., & Moreno-Crespo, P. (2019). Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español. Revista de Ciencias Sociales, 23(2), 11–26.
- Quintanilla, O. H. (2019). Dramatización de relatos de identidad para mejorar la convivencia intercultural de los estudiantes del 5to. grado del nivel de educación primaria de la I.E. “Luz Casanova” del distrito de Breña. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reacción Inversión Pada Nira Tebu. <https://repositorio.ensad.edu.pe/handle/20.500.13078/34>



- Ramos, H. R. R. (2021). Convivencia intercultural: Un desafío democrático en la educación del siglo XXI. *Revista Dialogus*, 6, 67–83.
<https://doi.org/10.37594/dialogus.v1i6.418>
- Rubio, R. (2017). Prevenir para mejorar la convivencia. *Cuadernos de Pedagogía*, p. 364, 48-51
- Sánchez, S. (2019). Implicaciones educativas de la Paz Imperfecta. In F. A. Muñoz (Eds), *La paz imperfecta*. (2^a edición), actualmente en prensa.
- Trelles, V. G. (2020). Tú eres de la puna y yo de la ciudad. *Educación secundaria urbana e interculturalidad en el Perú*. *Pluriversidad*, 5(5), 193–195.
<https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v0i5.3213>
- Uruñuela, P. M. (2017). Convivencia y disrupción en las aulas. *Cuadernos de Pedagogía*. p. 364, 102-107.
- Varner, Iris y Beamer, Linda. (2017). *La comunicación intercultural en el lugar de trabajo global*. Boston: p. 17-20



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. DE ESTUDIO: (1): CONVIVENCIA INTERCULTURAL		
¿Cuál es la relación que existe entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023?	Determinar la relación que existe entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023	Existe relación directa entre la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Estrategias de la convivencia intercultural	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación continua Respeto a estudiantes Practica la sensibilidad cultural Diversidad cultural 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
P1: ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?	O1: Establecer la relación que existe entre las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	H1: Las estrategias de convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	Elementos de la convivencia intercultural	<ul style="list-style-type: none"> Cohesión grupal Reglas de convivencia Educación cultural Habilidades socioemocionales 	
P2: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?	O2: Identificar el grado de relación que existe entre los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	H2: Los elementos para una convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	Principios de la convivencia intercultural	<ul style="list-style-type: none"> Variedad cultural Manifestaciones interculturales Experiencias pacíficas Hábitos saludables 	
P3: ¿Cuál es la relación que existe los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo?	O3: Analizar la relación que existe los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	H3: Los principios de la convivencia intercultural con el desarrollo corporativo.	V. DE ESTUDIO: (2) DESARROLLO CORPORATIVO		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Aspectos fundamentales del desarrollo corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Obligaciones educativas Comunidad educativa Desarrollo corporativo Consecución de objetivos 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Etapas del desarrollo corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico para dificultades Metas y objetivos Estrategias para objetivos Programas de los objetivos 	
			Valores del desarrollo corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Honradez y honestidad Respeto Responsabilidad Crear conocimientos 	



POBLACIÓN Y MUESTRA

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

ESTADÍSTICA

88

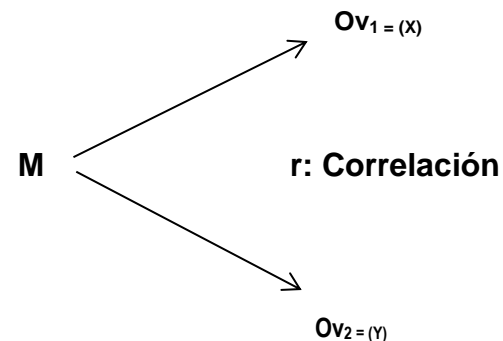
PARADIGMA (MODELO CUANTITATIVO)
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Científico,

analítico, Estadístico, etc.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al **diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental**

NOTACIÓN FUNCIONAL:



Dónde:

M: Muestra

Ov₁ = (X)

Observación de la variable 1: Convivencia intercultural

Ov₂ = (Y)

Observación de la variable 2: Desarrollo corporativo

r = Correlación entre dichas variables

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Pertenece al nivel No Experimental

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación No experimental - correlacional

POBLACIÓN

La población de estudio estará constituida por docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno, 2023

MUESTRA

La muestra de la encuesta consiste en 161 profesores de veinte instituciones educativas secundarias. Este método permitió al investigador enfocarse en el propósito del estudio, y posteriormente identificar aquellos con características relevantes para el estudio.

Para obtener la muestra se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Donde:

Población	N=	864
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,503
Varianza	s ²	0,253
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	161

Reemplazando tenemos:

ENCUESTA

Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.

INSTRUMENTOS

(Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como “un método de recopilar información de los encuestados sobre la administración educativa y la gestión pedagógica.

a. Estructura del cuestionario. Variable: Convivencia armónica cultural

Dimensión	Ítems
Estrategias de convivencia armónica cultural	04
Elementos para una convivencia armónica cultural	04
Principios de la convivencia armónica cultural	04
Total	12

b. Estructura del cuestionario. Variable: desarrollo corporativo

Dimensión	Ítems
Aspectos fundamentales del desarrollo corporativo	04
Etapas del desarrollo corporativo	04
Valores del desarrollo corporativo	04
Total	12

DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

DISEÑO ESTADÍSTICO

Para validar la precisión de la hipótesis presentada en este estudio correlacional, se empleará el método Rho de Spearman.

La fórmula de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.

H1: Rxy≠0 (significa que existe relación directa entre las dos variables)

Ho: Rxy=0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)

NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05

ESTADISTICA DE PRUEBA

Se usará la distribución Rho Spearman

REGLA DE DECISIÓN.

Si t_c > t_t, entonces se rechaza

H₀



$$n = \frac{864 * (1,96)^2 * (0,253)^2}{(0,07)^2(864 - 1) + (1,96)^2 * (0,253)^2}$$

$$n = 161,469 <> 161$$

La muestra es: 161

MUESTRA: INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	Colegio "20 de Enero"	08	01
2	Colegio 32 "Mariano H. Cornejo"	97	18
3	Colegio 91 "José Ignacio Miranda"	37	07
4	Colegio "Cesar Vallejo"	51	10
5	Colegio "Colibrí"	08	01
6	Colegio "Inca Garcilaso de la Vega"	23	04
7	Colegio "José Antonio Encinas"	129	25
8	Colegio "José Carlos Mariátegui"	13	02
9	Colegio "José María Arguedas"	42	08



10	Colegio "José Olaya Balandra"	08	01
11	Gran Unidad Escolar las "Mercedes"	88	16
12	Colegio "Manuel Núñez Butrón"	59	11
13	Colegio "Mariano Melgar"	08	01
14	Colegio "Politécnico Regional los Andes"	138	27
15	Colegio "Rodolfo Diesel"	13	02
16	Colegio "San Francisco de Borja"	38	07
17	Colegio "San Martín"	68	13
18	Colegio "Santa Mónica"	09	02
19	Colegio "Santa Rosa de Lima"	20	04
20	Colegio "Thomas Alva Edison"	07	01
Total		864	161

Fuente: UGEL San Román



Anexo 02. Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterio de valoración
CONVIVENCIA INTERCULTURAL VARIABLE DE ESTUDIO (1)	1.4. Estrategias de la convivencia intercultural	• Existe una comunicación continua	1	Si No A veces Casi siempre E. F. G. H.
		• Reconoce y respeta a todos los estudiantes	1	
		• Practica la sensibilidad cultural	1	
	1.5. Elementos de la convivencia intercultural	• Incorpora la diversidad cultural en experiencias de aprendizaje	1	
		• Fomenta la cohesión grupal en la institución	1	
		• Existen normas y reglas de convivencia de armónica cultural	1	
	1.6. Principios de la convivencia intercultural	• Promueve una educación cultural basada en valores	1	
		• Desarrolla las habilidades socioemocionales	1	
		• Valora la variedad de la diversidad cultural	1	
		• Aprovecha las manifestaciones positivas interculturales	1	
		• Percibe y valora las experiencias pacíficas		
		• Crea rutinas y hábitos saludables		
DESARROLLO CORPORATIVO VARIABLE DE ESTUDIO (2)	2.1. Aspectos fundamentales del desarrollo corporativo	• Da cumplimiento a las obligaciones educativas	1	
		• Propicia la participación en la comunidad educativa	1	
		• Cuenta con un plan de desarrollo corporativo	1	
	2.2. Etapas del desarrollo corporativo	• Existe compromiso en la consecución de objetivos y metas	1	
		• Realizan un diagnóstico para identificar dificultades y fortalezas	1	
		• Trabaja en base a metas y objetivos	1	
	2.3. Valores del desarrollo corporativo	• Utiliza estrategias para cumplir los objetivos	1	
		• Elabora planes y programas para la consecución de los objetivos	1	
		• Practica la honradez y la honestidad hacia los demás	1	
		• Existe respeto hacia los demás	1	
		• Actúan con responsabilidad		
• Busca crear nuevos conocimientos				

Si
No
A veces
Casi siempre
E. F. G. H.

Si
No
A veces
Casi siempre
E. F. G. H.



Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



ENCUESTA DE OPINIÓN CONVIVENCIA ARMÓNICA CULTURAL

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	C S
ESTRATEGIAS DE LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL	¿Observa Ud. en la institución educativa hay una comunicación continua entre profesores y maestros?				
	¿Observa Ud. si la institución educativa reconoce y respeta a todos los estudiantes?				
	¿Observa Ud. si en la institución educativa se practica la sensibilidad cultural?				
	¿Observa Ud. si la institución educativa incorpora la diversidad cultural en sus diferentes experiencias de aprendizaje?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	C S
ELEMENTOS PARA UNA CONVIVENCIA INTERCULTURAL	¿Visualiza Ud. si en la institución educativa donde labora, se fomenta la cohesión grupal?				
	¿Aprecia Ud. en la institución educativa si existen normas y reglas de convivencia armónica cultural?				
	¿La institución educativa promueve una educación de convivencia armónica cultural basada en valores?				
	¿En la institución educativa donde labora Ud. se desarrolla las habilidades socioemocionales?				
Sub Total					



Componente	INDICADORES	S	N	AV	C S
PRINCIPIOS DE LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL	¿Aprecia Ud. si en la institución educativa se valora la variedad de la diversidad cultural?				
	¿En la institución educativa se aprovechan las manifestaciones positivas de las relaciones interculturales?				
	¿En la institución educativa donde labora Ud. se percibe y se valora las experiencias pacíficas?				
	¿Aprecia Ud. si en la institución se crea rutinas y hábitos saludables?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión.

Muchas gracias por su colaboración.

GRACIAS



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



ENCUESTA DE OPINIÓN DESARROLLO CORPORATIVO

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DESARROLLO CORPORATIVO	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa da cumplimiento a las obligaciones educativas?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa propicia la participación en la comunidad educativa?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa cuenta con un plan de desarrollo corporativo?				
	¿Visualiza Ud. en los directivos de la institución, si existe compromiso en la consecución de objetivos y metas?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
ETAPAS DEL DESARROLLO CORPORATIVO	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa realiza un diagnóstico para identificar dificultades y fortalezas?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa trabaja en base a metas y objetivos?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa utiliza estrategias para cumplir los objetivos?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa elabora planes y programas para la consecución de los objetivos?				
Sub Total					



Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
VALORES DEL DESARROLLO CORPORATIVO	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa practica la honradez y la honestidad hacia los demás?				
	¿Aprecia Ud. si el director de la institución educativa donde labora, cultiva el respeto hacia los demás?				
	¿Observa Ud. si el director actúa con responsabilidad dentro de la institución educativa?				
	¿Observa Ud. si el director de la institución educativa fomenta la creatividad y la innovación, orientado hacia el desarrollo corporativo?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión.

Muchas gracias por su colaboración.

GRACIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: JENNY LUCRECIA MULLISACA SÁNCHEZ
- 1.2. Validado por: Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI
- 1.3. Título de la investigación:
CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO COOPERATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 202
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 9.5 %
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 09 DE AGOSTO DEL 2024

Dra. Gladys Maruja Torres Condori
FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 06/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JENNY LUCRECIA MULLISACA SANCHEZ

Dirección: JR. MIGUEL GRAU URB. AEROPUERTO MZ. L LT.4

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45455443

Teléfono: 935459219 email: jemas.lu87@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO CORPORATIVO EN LAS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE JULIACA - PUNO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Convivencia intercultural, desarrollo corporativo, estrategias de convivencia

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34

Firma de Autor



huella digital

06/11/2024

Fecha