



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PROMOCION Y GESTION DE LA DIVERSIDAD
CULTURAL EN COLEGIO JORGE BASADRE DE
CHICLAYO, 2023

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN

Autor:

Galan Picon Fernando Gabriel
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6584-0521>

Asesor:

Dr. Merino Núñez Mirko
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

Línea de Investigación

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva
el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sub línea de Investigación

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD


Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) egresado del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

PROMOCION Y GESTION DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN COLEGIO

JORGE BASADRE DE CHICLAYO, 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Galán Picón Fernando Gabriel	DNI: 72020742	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 21 de agosto de 2024

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán por ser parte de la realización de este logro académico significativo puesto que la formación recibida fue clave para mi desarrollo personal y profesional.

Al profesor Mirko Merino Núñez por compartir sus conocimientos en el desarrollo de sus interactivas clases, por su apoyo y por su excelencia al momento de la elaboración de mi proyecto de investigación.

Finalmente agradezco a mis amigos y a mi familia, especialmente a mi madre y a mi abuela quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo constante llegando a ser fuente constante de mi motivación, su aliento me llevo a mantenerme enfocado en mis objetivos y superar los diversos desafíos que se presentaron en mi camino.

Galán Picón Fernando Gabriel

Dedicatoria

Dedico este logro esencialmente a todos aquellos que estuvieron presentes en este proceso; padres, amigos y docentes. A todos ustedes mi más sincero agradecimiento por creer siempre en mí y acompañándome en cada paso.

Galán Picón Fernando Gabriel

Índice

Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Problema de investigación.....	10
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Hipótesis.....	16
1.4 Objetivos.....	16
1.5 Aspectos teóricos.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	19
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	19
2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	19
2.2 Variables, Operacionalización.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	26
2.5 Procedimiento de análisis de datos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	36
V. CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de los trabajadores	20
Tabla 2 Operacionalización de las variables de la investigación	22
Tabla 3 Confiabilidad de la variable Gestión de Diversidad.....	26
Tabla 4 Confiabilidad de la variable gestión de diversidad	28
Tabla 5 Frecuencia de dimensión Liderazgo comprometido (Variable Gestión de diversidad)	29
Tabla 6 Frecuencia de dimensión Políticas de contratación inclusivas (Variable Gestión de diversidad)	30
Tabla 7 Frecuencia de dimensión formación y la sensibilización (Variable Gestión de diversidad)	31
Tabla 8 Frecuencia de dimensión Creación de cultura inclusiva (Variable Gestión de diversidad)	32
Tabla 9 Frecuencia de dimensión Equidad y flexibilidad en el trabajo (Variable Gestión de diversidad)	33
Tabla 10 Frecuencia de dimensión Medición y monitoreo (Variable Gestión de diversidad)	34
Tabla 11 Frecuencia de dimensión Alianzas y colaboraciones (Variable Gestión de diversidad)	35

Índice de figuras

Figura 1. Diversidad porcentajes de importancia en el mundo	17
Figura 2 Diagnóstico de la gestión de diversidad tras baremación	28
Figura 3 Frecuencias de dimensión Liderazgo comprometido (Variable Gestión de liderazgo)	29
Figura 4 Frecuencia de dimensión Políticas de contratación inclusivas (Variable Gestión de diversidad)	30
Figura 5 Frecuencia de dimensión formación y la sensibilización (Variable Gestión de diversidad)	31
Figura 6 Frecuencia de dimensión Creación de cultura inclusiva (Variable Gestión de diversidad)	32
Figura 7 Frecuencia de dimensión Equidad y flexibilidad en el trabajo (Variable Gestión de diversidad)	33
Figura 8 Frecuencia de dimensión Medición y monitoreo (Variable Gestión de diversidad)	34
Figura 9 Frecuencia de dimensión Alianzas y colaboraciones (Variable Gestión de diversidad)	35

RESUMEN

Este estudio se enfocó exhaustivamente en evaluar las prácticas de promoción y gestión de la diversidad cultural en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo, con el objetivo fundamental de establecer un ambiente escolar inclusivo y respetuoso que fomente el bienestar de todos sus miembros. A través de un análisis minucioso, se examinaron las percepciones de estudiantes y profesores respecto a las políticas implementadas, profundizando en cómo estas influyen la convivencia y promueven el respeto mutuo dentro del contexto escolar. Además, se investigaron los efectos y la eficacia de diversas actividades y programas orientados a la diversidad cultural en el entorno educativo. Los resultados de estas evaluaciones identificaron áreas críticas que requieren mejoras estratégicas para fortalecer las prácticas de diversidad cultural entre estudiantes y el personal educativo del colegio. Las estrategias propuestas fueron diseñadas con el claro propósito de no solo abordar las deficiencias identificadas, sino también de cultivar una cultura organizacional más inclusiva y receptiva. Se busca que cada individuo se sienta valorado y respetado en función de su identidad cultural y diversidad, promoviendo así un ambiente escolar enriquecedor y equitativo para todos los integrantes de la comunidad educativa.

Palabras clave: Diversidad cultural, Inclusión, Convivencia, Respeto mutuo y Estrategias de mejora

ABSTRACT

This study focused exhaustively on evaluating the practices of promoting and managing cultural diversity at the Jorge Basadre School in Chiclayo, with the fundamental objective of establishing an inclusive and respectful school environment that promotes the well-being of all its members. Through a thorough analysis, the perceptions of students and teachers regarding the implemented policies were examined, delving into how this influence coexistence and promote mutual respect within the school context. In addition, the effects and effectiveness of various activities and programs aimed at cultural diversity in the educational environment were investigated. The results of these evaluations identified critical areas that require strategic improvements to strengthen cultural diversity practices among students and the school's educational staff. The proposed strategies were designed with the clear purpose of not only addressing the identified deficiencies, but also cultivating a more inclusive and responsive organizational culture. The aim is for each individual to feel valued and respected based on their cultural identity and diversity, thus promoting an enriching and equitable school environment for all members of the educational community.

Keywords: Cultural diversity, Inclusion, Coexistence, Mutual respect and Improvement strategies

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

En el contexto del Colegio Jorge Basadre de Chiclayo, un entorno educativo diverso y multicultural, es fundamental evaluar y mejorar las estrategias actuales de promoción y gestión de la diversidad cultural. A pesar de los esfuerzos por fomentar la inclusión y el respeto hacia las diversas identidades culturales entre los estudiantes, persisten desafíos significativos que afectan la convivencia escolar y el clima educativo en general.

Este estudio se enfoca en abordar un problema de investigación crucial. Para lograrlo, se investigarán las percepciones y experiencias de estudiantes, profesores y personal administrativo respecto a las políticas vigentes de diversidad cultural en el colegio. Además, se llevará a cabo un análisis detallado del impacto de estas estrategias en las relaciones interpersonales entre los estudiantes, la participación activa en actividades escolares y el rendimiento académico de los alumnos.

El objetivo es identificar áreas de mejora específicas y proponer recomendaciones prácticas que puedan fortalecer la integración y el entendimiento intercultural dentro de la comunidad educativa del Colegio Jorge Basadre de Chiclayo. Se espera que este estudio no solo contribuya al desarrollo de conocimiento académico relevante en el campo de la gestión escolar y la diversidad cultural, sino que también proporcione herramientas prácticas para fortalecer la cohesión escolar y promover valores de respeto y diversidad en el entorno educativo.

Este enfoque integral no solo beneficiará a la comunidad educativa del Colegio Jorge Basadre de Chiclayo, sino que también podría servir como modelo para otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares en la promoción de un ambiente escolar inclusivo y enriquecedor.

En referencia a los Antecedentes, a nivel internacional, Syaiful, et al. (2018) argumenta que Java Central llevó a cabo estudios sobre la diversidad desde una perspectiva de Gestión de la diversidad, destacando su impacto directo en la cultura organizacional y resultando en una mayor productividad. Además, aclara la distinción entre una cultura organizacional fuerte y una débil, señalando que la gestión de la diversidad está relacionada con una cultura organizacional fuerte. Esto incluye el compromiso de la alta dirección con la diversidad, la implementación de un programa de mentoría, la formación en habilidades de diversidad y el reconocimiento y apoyo a los grupos de recursos para empleados. Asimismo, Santosa, et al. (2022), publicó un estudio sobre la integración de la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional, basado en una investigación cualitativa que utilizó entrevistas con gerentes de empresas en Indonesia. La investigación concluyó que el compromiso del liderazgo, las políticas y prácticas inclusivas, la conciencia y sensibilidad cultural, y el compromiso de los empleados son componentes clave de un enfoque holístico de la gestión de personas para promover la diversidad e inclusión en la cultura organizacional. Los hallazgos del estudio tienen importantes implicaciones para organizaciones en Indonesia y en otros países al implementar un enfoque holístico hacia la gestión de personas que incluye los componentes clave identificados. Las organizaciones pueden fomentar una cultura laboral diversa e inclusiva que valore las contribuciones de todos los empleados, lo que puede llevar a una mejora en la moral de los empleados, mayor productividad y mejor desempeño organizacional. Además, el estudio contribuye al creciente cuerpo de literatura sobre diversidad e inclusión en la cultura organizacional, proporcionando evidencia empírica sobre los componentes clave de un enfoque holístico de la gestión de personas. Como se mencionó anteriormente, la diversidad e inclusión como parte esencial de una cultura

organizacional fuerte ha tenido una mayor repercusión y aplicación en países como Japón.

Sato (2021), mencionó que la Federación Empresarial de Japón, Keidanren, anunció su compromiso con una sociedad "diversa e inclusiva", destacando la importancia de aceptar la diversidad en géneros, edades y religiones. A pesar de estas medidas, la investigación concluyó que la comunidad LGBT sigue siendo poco considerada y que, aunque las mujeres han ganado relevancia desde 2010, aún falta aceptación e inclusión en las organizaciones. Se recomendó a las partes involucradas aumentar los esfuerzos para crear espacios inclusivos para mujeres y personas LGBT, mejorando así el clima organizacional, la productividad y el bienestar de los empleados, El-Amin (2022) presentó una investigación sobre diversidad e inclusión, proporcionando un marco conceptual para líderes organizacionales. La investigación destaca que la falta de contratación, promoción y retención de empleados diversos se debe a obstáculos sistémicos, estructurales y culturales. Se resalta la teoría de las interacciones generativas (TGI) para reconocer y eliminar estos obstáculos. Se propone la creación del puesto de director de Diversidad (CDO) para gestionar el proceso, eliminar barreras y fortalecer la cultura organizacional.

En Suecia, con respecto a la diversidad e inclusión dentro de un nivel de organización Walraven (2022), concluyó que es difícil convertir la conciencia en reconocimiento dentro de una cultura organizacional, especialmente con empleados mayores. Para mejorar la cultura, se deben aplicar estrategias adaptadas a diferentes niveles organizacionales. La gestión de diversidad e inclusión requiere adoptar equidad y pertenencia, ya que están interconectadas y varían según la empresa. Debido a los cambios constantes, es necesaria una gestión y ajustes continuos. Crear conciencia y practicarla es clave para que todos los empleados se sientan

bienvenidos y parte del equipo. Por otro lado, Creary, et al. (2021), Mediante un análisis correlacional aplicado a 15 industrias, utilizando un análisis de correspondencia estructural, se identificaron categorías de prácticas de DEI: diversidad interna de los socios, políticas laborales, mentoría y patrocinio, visibilidad física, participación gerencial, iniciativas de reclutamiento de diversidad, educación y capacitación. Este análisis generó un coeficiente de correlación con un valor p menor a 0.05, considerándose significativo.

A nivel nacional, Acuña & Santillán (2019) presentó una investigación con un enfoque de diversidad pero desde la perspectiva de la diversidad funcional y su inclusión laboral, y como algunos factores repercuten en dicha inclusión, la investigación concluyó que existen factores externos que influyen en mayor medida como es al caso del ambiente familiar, además de que en el Perú existen casi 3 millones de peruanos con diversidad funcional los cuales ocupan un trabajo con ingresos menores a la media, por lo que se identificó cierto grado de vulnerabilidad en las personas. En la ciudad de Lima Marticorena (2020), realizó una investigación sobre la gestión de diversidad y el compromiso laboral, se realizó un análisis descriptivo en el sector energético de Lima, realizando un análisis netamente documental y revisión de informes anteriores se pudo identificar un modelo de gestión de diversidad propuesto por Garzón en donde se propuso 18 políticas aplicables para organizaciones, dentro de estas se resalta la igualdad de oportunidades ya la sensibilización de los trabajadores en cuanto al compromiso laboral se pudo determinar que la variable es abordada de manera individual o a nivel organizacional, jugando un papel importante las dimensiones calidad de trabajo, lealtad, bienestar y satisfacción laboral. Otras de las investigaciones con el mismo enfoque es el de Querevalú (2021), el cual trató sobre la inclusión y diversidad funcional, como

conclusión, se pudo identificar tres modelos de diversidad funcional, el modelo social, médico y de diversidad, siendo la más empleado para las investigaciones la social, donde se comprende la interrelación entre un individuo con alguna deficiencia y las barreras que impone la sociedad en conjunto, llegando a tipificar como un constructo netamente social, por otro lado en el lugar de acción de la investigación en esta caso la universidad pública se describe una metodología universal de inclusión, sin embargo, dicha metodología se generaliza sólo para personas con alguna deficiencia. Con respecto al sector educativo, en la Zona de Junín, Valero (2021), realizó una investigación para identificar las actitudes con respecto a la diversidad de docentes de educación primaria perteneciente a la selva central, dicha investigación cuenta con un contexto en una de las partes del Perú más diversas, tras la aplicación del instrumento en este caso la encuesta, se pudo identificar que el 18% cuenta con actitudes positivas frente a la diversidad, mientras que el 14.5% cuenta con actitudes negativas fuertes en cuanto a la diversidad, demostrando la existencia de cierta negatividad, por otra parte la mayor concentración se encuentra en una actitud leve, de la misma forma se pudo identificar la existencia de un cambio de actitud, frente a los que son las capacitaciones ya que este tipo de acción tuvo un mayor nivel de significatividad.

A nivel local, Chapoñan (2022), menciona que quienes tomaron a la cultura organizacional, como variable independiente, mientras que como variable dependiente fue atribuido el desempeño laboral, enfocado a los colaboradores de la UGEL de Chiclayo, demostrando una relación altamente significativa con el valor P el cual fue menor a 0.05, sin embargo la relación entre cultura organizacional y motivación no demostró ser muy significativa por lo que existen otros factores externos que pueden estar interviniendo pero que la investigación nos los ha tomado,

por otro lado, la investigación de tipo correlacional y no experimental, identificó tres dimensiones en la cultura organizacional, como son personalidad, comunicación y estabilidad, permitiendo determinar un cuestionario con 13 ítems.

En referencia a la Justificación e importancia del estudio

La gestión efectiva de la diversidad cultural en entornos educativos juega un papel crucial en la creación de ambientes inclusivos que promuevan el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes. En el contexto del Colegio Jorge Basadre de Chiclayo, una institución con una comunidad estudiantil diversa, es fundamental evaluar y mejorar las estrategias actuales de promoción de la diversidad cultural. Este estudio se justifica en la necesidad de comprender cómo estas estrategias impactan el ambiente escolar, la convivencia entre los estudiantes y el clima educativo en general.

El colegio enfrenta el desafío de adaptarse a una realidad multicultural, donde los estudiantes provienen de diversos contextos socioeconómicos, culturales y étnicos. La implementación de políticas efectivas que valoricen y celebren esta diversidad no solo puede mejorar las relaciones interpersonales y reducir conflictos, sino también enriquecer el proceso educativo al integrar perspectivas y experiencias diversas en el currículo y las actividades escolares.

Además, en un mundo globalizado y multicultural como el actual, preparar a los estudiantes para interactuar y colaborar en contextos diversos es fundamental para su desarrollo personal y profesional.

1.2 Formulación del problema

¿La promoción de la diversidad cultural en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo fortalece o debilita el ambiente escolar?

1.3 Hipótesis

Implementar estrategias efectivas de promoción y gestión de la diversidad cultural en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo contribuirá positivamente a fortalecer y promover un ambiente educativo más inclusivo y respetuoso.

1.4 Objetivos

Objetivo general

Evaluar las prácticas de promoción y gestión de la diversidad cultural en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

Objetivos específicos

Analizar las percepciones de estudiantes y profesores sobre las políticas de diversidad cultural implementadas en el colegio.

Evaluar los efectos de las actividades y programas de diversidad cultural en la convivencia y el respeto mutuo entre los estudiantes.

Mejorar las estrategias de diversidad cultural entre estudiantes y personal educativo en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo.

1.5 Aspectos teóricos

La diversidad hoy en día se ha convertido en un desafío para los líderes de cualquier empresa; este desafío ha generado un gran cambio en la visión de las empresas desde un enfoque global, a mediados del 2017, se presentaron

investigaciones sobre los niveles de preocupación de la diversidad en empresas a nivel internacional, ello identificado como una nueva tendencia del capital humano (Bourke et al., 2018).

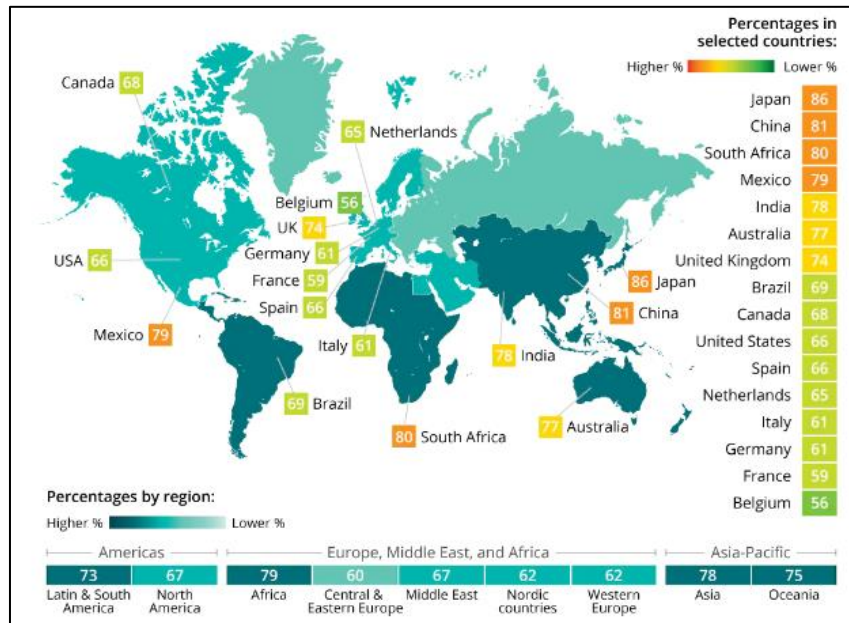


Figura 1. *Diversidad porcentajes de importancia en el mundo*

Fuente: (Bourke et al., 2018).

Pero, porqué la preocupación de dichos factores, la respuesta es muy clara la gran migración que presentan los países por conflictos políticos o por la búsqueda de mejores oportunidades, ha conllevado a que las empresas cuenten con una gran diversidad de personas, por ello estudios realizados determina que una empresa con mayor diversidad y mejores políticas de inclusión son más productivas y rentables que otras que no lo son. Sin embargo, pese a los estudios, el caso ha tomado mayor relevancia ya que se llegó a generar una lucha constante, por una parte, había una contraparte que rechazaba que personas que previenen de otra etnia, tomen cargos de CO entre otros.

Con el paso de los años no sólo se ha convertido en una preocupación por parte de las empresas sino para el mismo estado, generando marcos legales, cabe

señalar que la palabra diversidad no solo engloba etnia, sino costumbres, género entre otras cosas (Igboanugo, et al., 2022).

En el Perú, el contexto no es muy diferente, ya que como bien es cierto, el territorio peruano cuenta con una gran diversidad cultural internamente, diferentes razas incluso dialectos (Morezuelas, et al., 2021). Desde años atrás el Perú ha sido identificado como un país de oportunidades por su riqueza en recursos, sin embargo, la migración siempre ha sido un gran problema para dicho país, en principio de los años 2017, la mayoría de migraciones eran del País de Bolivia y Venezuela, actualmente las cifras de residentes extranjeros son muy altas, ya que existen migraciones de EEUU, España, Haití entre otros (Dedios & Ruiz, 2022)

En Lambayeque, no se han realizado muchas investigaciones sobre la gestión de diversidad sin embargo si se han realizado la aplicación de leyes como es el caso de la número 29973, la cual se aplica a empresas privadas con la finalidad de que se genere una inclusión laboral, en este caso con las personas con habilidades diferentes, en donde el 3% de los trabajadores deben tener habilidades diferentes (Senmache, 2018).

Por otra parte solo las grandes empresas han generado políticas de diversidad e inclusión, como es el caso de Real Plaza así como algunas entidades financieras, pero no se han realizado estudios sobre las estrategias implementadas específicamente, ni mediciones generadas en dicho establecimientos, además de ello, tampoco existen muchas mediciones de la cultura organizacional ya que muchas empresas simplemente hacen alguna que otra charla sobre el tema sin ninguna información específica y sin un cuidado de medición cabe señalar que en alguna empresas si se realizan mediciones de cultura organizacional, pero estas no cuentan con parámetros adecuados para una buena evaluación siendo encuestas con sesgos y sin criterios de aplicación.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación de acuerdo a las líneas metodológicas brindadas por (Hernández, et al., 2018), es considerada como básica ya que pretende obtener conocimiento a partir de un análisis netamente descriptivo sin intervención en el cambio del comportamiento de las variables, además de acuerdo a su naturaleza la investigación es cuantitativa ya que hace uso de la estadística para cuantificar variables de carácter cualitativo y medirlo mediante una escala ordinal, asimismo por la manipulación de la variables la investigación es no experimental ya que pretende generar una evaluación a manera de diagnóstico y mediante una propuesta respaldada por una metodología no será aplicada. Con respecto al número de mediciones, como en este caso sólo se realizará una sola medición, caracteriza la investigación como transversal. Por último la investigación es Prospectiva ya que los datos serán recogidos desde las perspectiva de los objetivos propuestos.

2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

La población de la investigación estará conformada por 87 trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas del colegio Jorge Basadre – Chiclayo.

Por otro lado, la muestra de estudio para la investigación será el total de la población ya que todos deben ser encuestados, por criterios del investigador, éstos se detallan a continuación:

Tabla 1

Clasificación de los trabajadores

Cargo	trabajadores
GERENTE	1
DIRECTOR /DOCENTE	1
ADMINISTRADORA	1
ALMACEN	1
ASESOR JURIDICO	1
ASIST. DE ADMINIST.	1
ASITENTE DE DIRECCION	1
AUXILIAR	4
AUXLIAR	1
CONTADOR	1
COORDINADOR	1
ENFERMERA	1
JEFE D PERSONAL	1
JEFE DE BIENESTAR SOCIAL	1
MANTENIMIENTO	5
PRACT. PSICOLOGIA	2
PRACTI	1
PSICOLOGA	1
PSICOLOGO	1
SECRETARIA	4
SECRETARIO	1
VIGILANTE CMARA DE SEGURIDAD	1
DOCENTE	54
Total	87

El muestreo empleado es el no probabilístico, mediante el cual se pretende obtener información del total de población del colegio Jorge Basadre de la ciudad de Chiclayo.

Para los criterios de selección se emplearon los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Trabajadores con más de un año trabajado en el Colegio, además de trabajadores que tengan conocimiento de alguna acción referente a la cultura organizacional.

Criterios de Exclusión: Trabajadores con menos de un año trabajado en el Colegio, además de trabajadores que no tengan conocimiento de alguna acción referente a la cultura organizacional.

2.2 Variables, Operacionalización

Como variable será considerada la gestión de diversidad, siendo dimensionada bajo los modelos teóricos identificados en estudios exploratorios aplicados para el sector empresarial a estudiar.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de la investigación

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
VI: Gestión de diversidad	Es el proceso de fomentar y gestionar una fuerza laboral diversa (una fuerza laboral compuesta por individuos con una variedad de características). Las	Evaluar a los docentes del Colegio Jorge Basadre mediante el enfoque establecido por (Tasso, et al., 2018) para poder generar un diagnóstico.	Liderazgo comprometido	1.	1	Técnica: Encuesta	Adecuado	Categoría	Ordinal
				Compromiso con la diversidad	2				
VI: Gestión de diversidad	Es el proceso de fomentar y gestionar una fuerza laboral diversa (una fuerza laboral compuesta por individuos con una variedad de características). Las	Evaluar a los docentes del Colegio Jorge Basadre mediante el enfoque establecido por (Tasso, et al., 2018) para poder generar un diagnóstico.	Políticas de contratación inclusivas	2. Difusión de valores inclusivos	3	Instrumento: Cuestionario	Regular	Categoría	Ordinal
				1. Proceso de selección enfocado en la diversidad	4				
VI: Gestión de diversidad	Es el proceso de fomentar y gestionar una fuerza laboral diversa (una fuerza laboral compuesta por individuos con una variedad de características). Las	Evaluar a los docentes del Colegio Jorge Basadre mediante el enfoque establecido por (Tasso, et al., 2018) para poder generar un diagnóstico.	Formación y la sensibilización	2.	6	Instrumento: Cuestionario	Inadecuado	Categoría	Ordinal
				Modificación de políticas	5				

características	Creación de cultura inclusiva	orientadas a la diversidad.	7
consideradas relevantes			8
incluyen	Equidad y flexibilidad en el trabajo	1. Programas de capacitación orientados a la diversidad	9
raza, etnia, reasignación de género, edad, religión, discapacidades y sexo.	Medición y monitoreo	2. Eliminación de Perjuicios	10
(Jeanes, 2019)	Alianzas y colaboraciones	1. Promoción de cultura de respeto	11
		2. Respeto por festividades y tradiciones.	12
			13
			14

-
1. Igualdad de oportunidades
 2. Flexibilidad en el trabajo

1. Establecimiento de indicadores.
2. Seguimiento del progreso de mejora.

1. Alianzas con
-

Organizacion
es externas.

2.

Capacitadore
s externos
sobre
diversidad

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se empleará la encuesta como técnica para obtener resultados basados en la variable gestión de diversidad. El instrumento utilizado será un cuestionario compuesto por 14 ítems, diseñado para responder tanto al objetivo general como a los objetivos específicos del estudio. Este cuestionario fue validado mediante el método Delphi, como se detalla en los anexos, donde tres expertos evaluaron y validaron las preguntas.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 trabajadores seleccionados aleatoriamente. Después de la aplicación del cuestionario, se tabularon y procesaron los resultados utilizando la prueba de alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Gestión de Diversidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	14

Fuente: prueba piloto

Según los resultados obtenidos, se determinó que el instrumento es confiable, con un valor de 0.805 para la variable Gestión de diversidad, obtenido mediante una prueba piloto aplicada a 30 personas y analizada con el software SPSS.

Posteriormente, cada respuesta fue codificada y tabulada utilizando Microsoft Excel. Los datos fueron luego transferidos al programa SPSS para generar tablas y gráficos descriptivos. Además, se emplearon baremos para realizar un diagnóstico preciso y establecer una nueva escala concreta y general.

2.5 Procedimiento de análisis de datos

Después de aplicar ambas encuestas y realizar una prueba piloto previa, se procederá a codificar cada una de las encuestas. Luego, se transferirá la tabulación al programa Microsoft Excel para verificar la presencia de sesgos o encuestas mal aplicadas. Posteriormente, estos datos se transferirán al programa SPSS para generar tablas y gráficos descriptivos. Para mejorar la presentación, se utilizará Microsoft para la visualización de los resultados.

III. RESULTADOS

Tabla 4

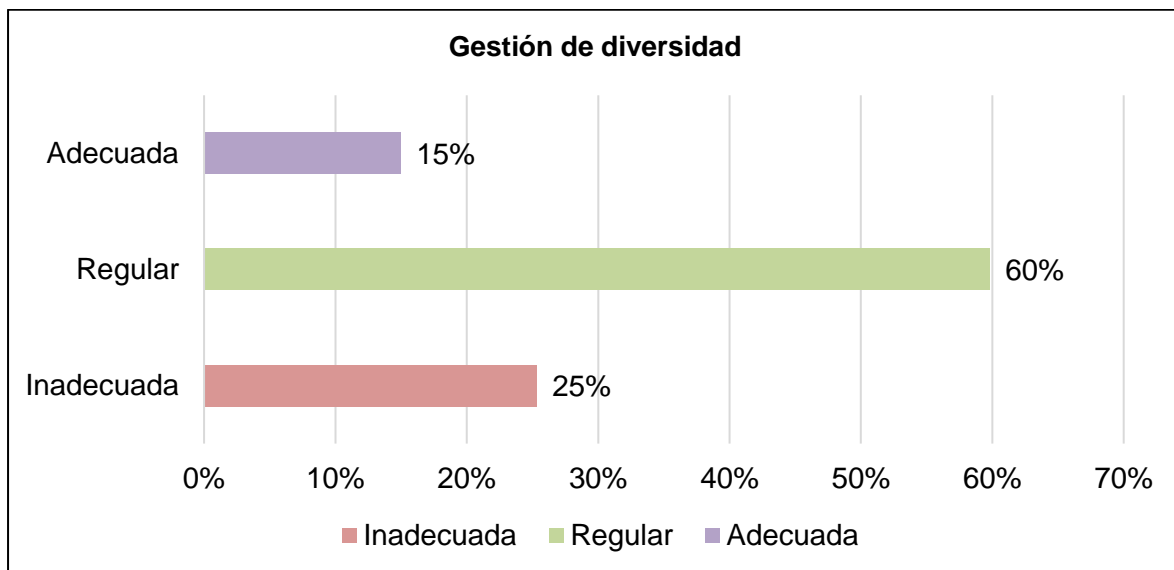
Confiabilidad de la variable gestión de diversidad

Escala	frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	22	25%
Regular	52	60%
Adecuada	13	15%
total	87	100%

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 2

Diagnóstico de la gestión de diversidad tras baremación



Nota: Diagnóstico obtenido tras la aplicación del cuestionario

Según se observa en la tabla y figura anterior, la gestión de diversidad fue evaluada como regular. Esto se debe a que el 60% del total de la muestra de estudio (87 colaboradores) consideró este aspecto mayoritariamente, mientras que solo el 15% de la muestra lo valoró como adecuado.

Dicho resultado se explica mejor a nivel de dimensión, permitiendo un mejor análisis:

Tabla 5

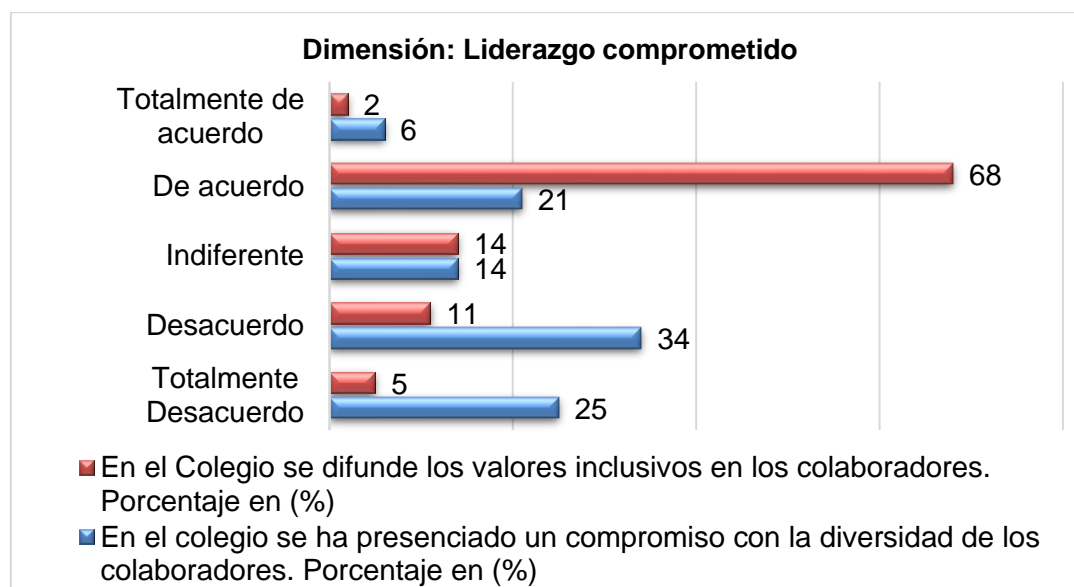
Frecuencia de dimensión Liderazgo comprometido (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Liderazgo comprometido	En el colegio se ha presenciado un compromiso con la diversidad de los colaboradores		En el Colegio se difunde los valores inclusivos en los colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	22	25	4	5
Desacuerdo	30	34	10	11
Indiferente	12	14	12	14
De acuerdo	18	21	59	68
Totalmente de acuerdo	5	6	2	2
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 3

Frecuencias de dimensión Liderazgo comprometido (Variable Gestión de liderazgo)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, en la dimensión del Liderazgo comprometido, el 34% de los encuestados estuvo en desacuerdo con el compromiso del colegio hacia la diversidad de colaboradores, mientras que el 6% estuvo totalmente de acuerdo. Respecto a la difusión de valores inclusivos, el 68% estuvo de acuerdo, y solo el 2% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 6

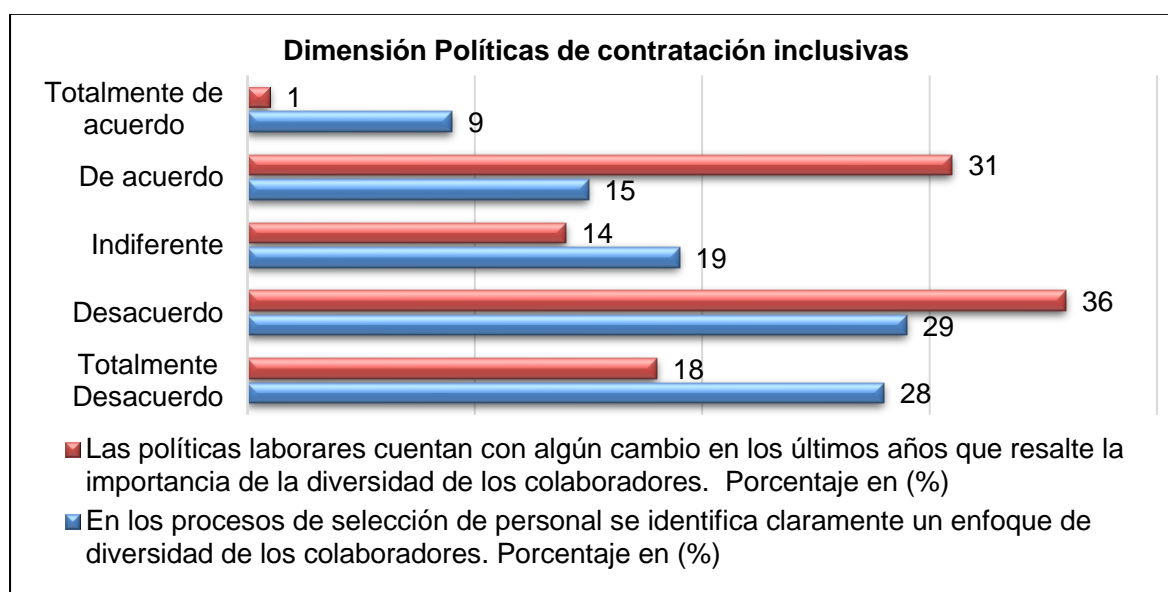
Frecuencia de dimensión Políticas de contratación inclusivas (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Políticas de contratación inclusivas	En los procesos de selección de personal se identifica claramente un enfoque de diversidad de los colaboradores.		Las políticas laborales cuentan con algún cambio en los últimos años que resalte la importancia de la diversidad de los colaboradores.	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	24	28	16	18
Desacuerdo	25	29	31	36
Indiferente	17	19	12	14
De acuerdo	13	15	27	31
Totalmente de acuerdo	8	9	1	1
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 4

Frecuencia de dimensión Políticas de contratación inclusivas (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, en la dimensión de Políticas de contratación inclusivas, el 29% de los encuestados no vio un claro enfoque de diversidad en los procesos de selección de personal, mientras que el 9% estuvo totalmente de acuerdo. Respecto a los cambios en políticas laborales que resalten la importancia de la diversidad, el 36% estuvo en desacuerdo, y solo el 1% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 7

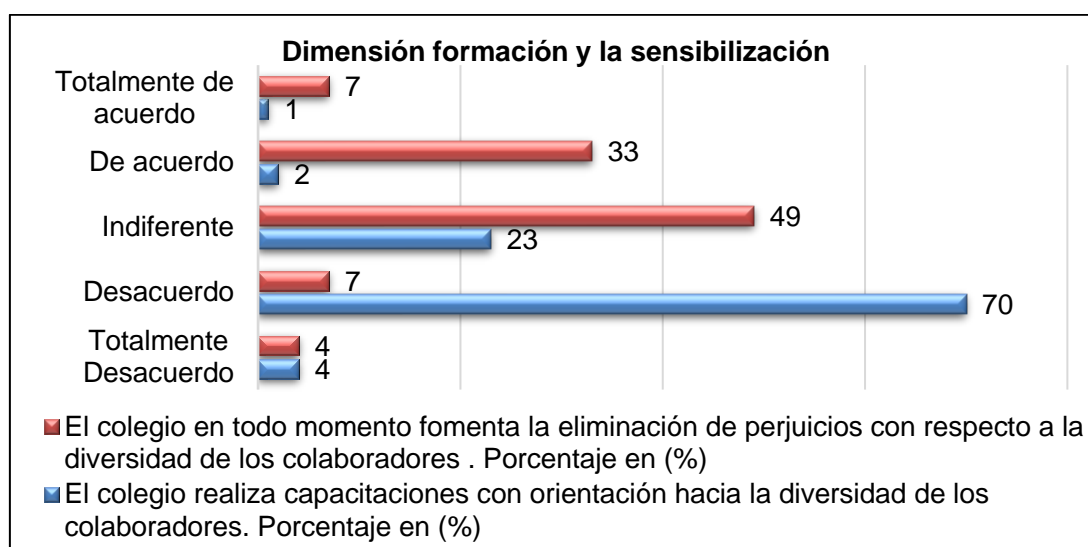
Frecuencia de dimensión formación y la sensibilización (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: formación y la sensibilización	El colegio realiza capacitaciones con orientación hacia la diversidad de los colaboradores.		El colegio en todo momento fomenta la eliminación de perjuicios con respecto a la diversidad de los colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	3	4	3	4
Desacuerdo	61	70	6	7
Indiferente	20	23	43	49
De acuerdo	2	2	29	33
Totalmente de acuerdo	1	1	6	7
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 5

Frecuencia de dimensión formación y la sensibilización (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, en la dimensión de Formación y Sensibilización, en relación con la primera pregunta analizada sobre si el colegio realiza capacitaciones orientadas hacia la diversidad de colaboradores, el 70% de los encuestados estuvo en desacuerdo, mientras que solo el 1% estuvo totalmente de acuerdo. Respecto a la segunda pregunta, sobre si el colegio promueve constantemente la eliminación de prejuicios hacia la diversidad de colaboradores, el 49% mostró indiferencia, y solo el 4% estuvo totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Tabla 8

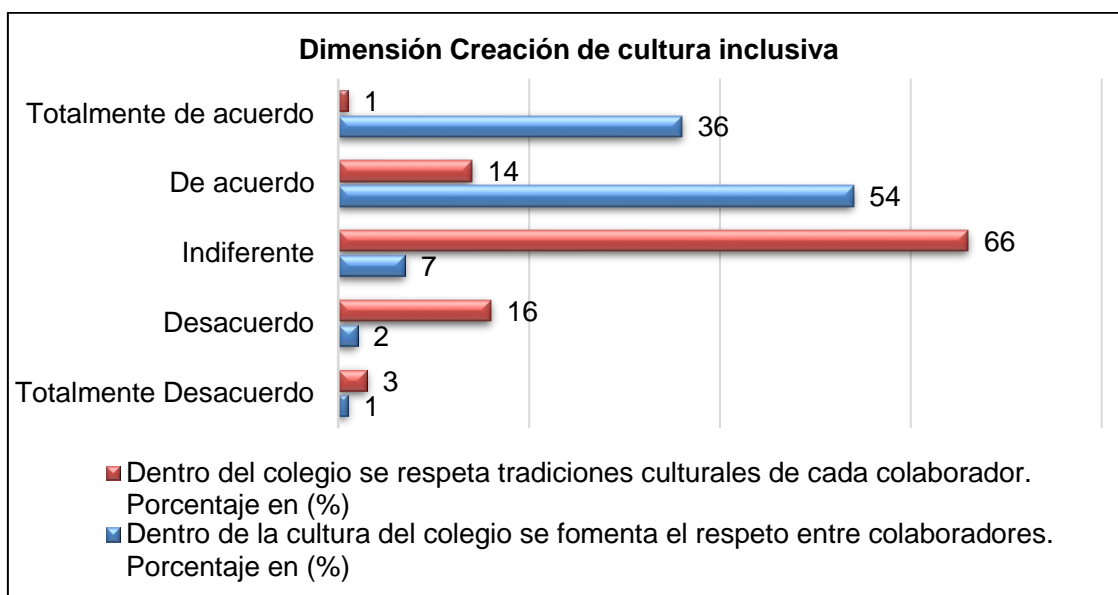
Frecuencia de dimensión Creación de cultura inclusiva (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Creación de cultura inclusiva	Dentro de la cultura del colegio se fomenta el respeto entre colaboradores.		Dentro del colegio se respeta tradiciones culturales de cada colaborador.	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	1	1	3	3
Desacuerdo	2	2	14	16
Indiferente	6	7	57	66
De acuerdo	47	54	12	14
Totalmente de acuerdo	31	36	1	1
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 6

Frecuencia de dimensión Creación de cultura inclusiva (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, se evaluó la dimensión de Creación de cultura inclusiva. En relación con la primera pregunta analizada sobre si se fomenta el respeto entre colaboradores dentro de la cultura del colegio, el 54% de los encuestados estuvo de acuerdo, mientras que solo el 1% estuvo totalmente en desacuerdo. Respecto a la segunda pregunta, sobre si se respeta las tradiciones culturales de cada colaborador dentro del colegio, el 66% mostró indiferencia, y solo el 1% estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 9

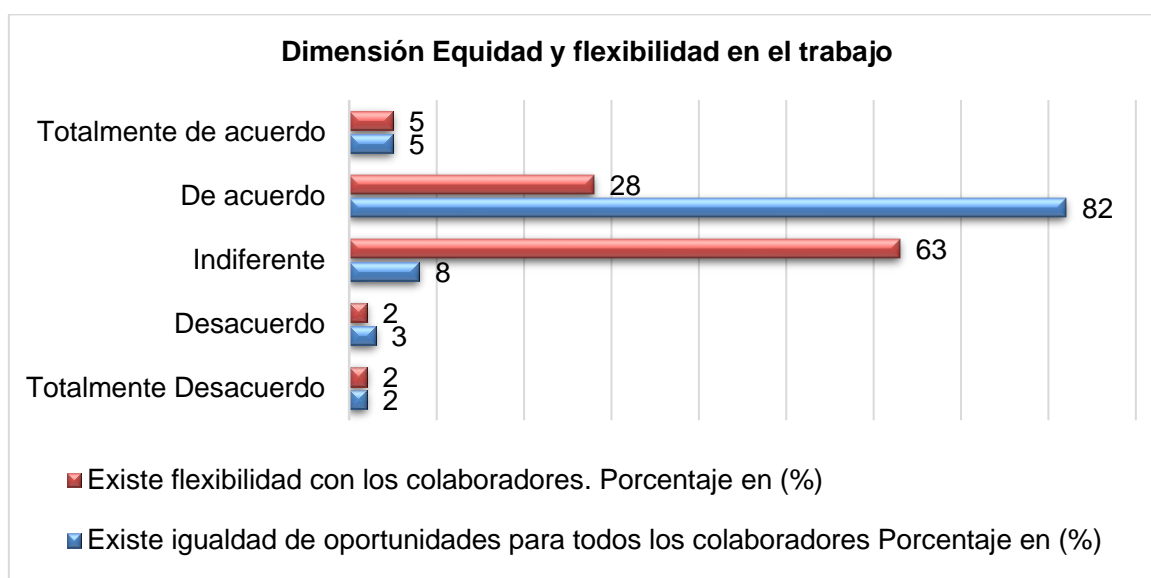
Frecuencia de dimensión Equidad y flexibilidad en el trabajo (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Equidad y flexibilidad en el trabajo	Existe igualdad de oportunidades para todos los colaboradores		Existe flexibilidad con los colaboradores.	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	2	2	2	2
Desacuerdo	3	3	2	2
Indiferente	7	8	55	63
De acuerdo	71	82	24	28
Totalmente de acuerdo	4	5	4	5
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 7

Frecuencia de dimensión Equidad y flexibilidad en el trabajo (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, se evaluó la dimensión de Equidad y flexibilidad en el trabajo. En relación con la primera pregunta analizada sobre si existe igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, el 82% de los encuestados estuvo de acuerdo, mientras que solo el 2% estuvo totalmente en desacuerdo. Respecto a la segunda pregunta, sobre si existe flexibilidad con los colaboradores, el 63% mostró indiferencia, y tanto el 2% como el mismo porcentaje estuvo en desacuerdo con esta afirmación.

Tabla 10

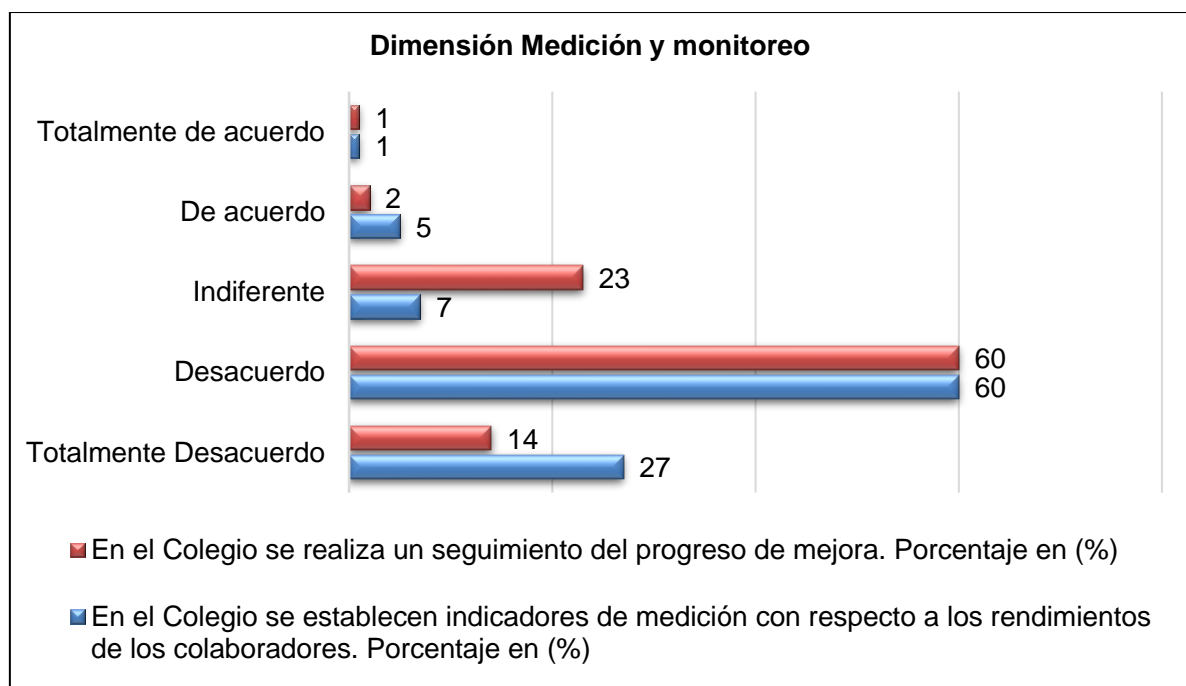
Frecuencia de dimensión Medición y monitoreo (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Medición y monitoreo	En el Colegio se establecen indicadores de medición con respecto a los rendimientos de los colaboradores.		En el Colegio se realiza un seguimiento del progreso de mejora.	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	24	27	12	14
Desacuerdo	52	60	52	60
Indiferente	6	7	20	23
De acuerdo	4	5	2	2
Totalmente de acuerdo	1	1	1	1
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 8

Frecuencia de dimensión Medición y monitoreo (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, en la dimensión de Medición y monitoreo, el 60% de los encuestados no está de acuerdo con que el colegio establezca indicadores de medición respecto al rendimiento de los colaboradores, mientras que solo el 1% está totalmente de acuerdo. Respecto al seguimiento del progreso de mejora, el 60% está en desacuerdo, y solo el 1% está totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Frecuencia de dimensión Alianzas y colaboraciones (Variable Gestión de diversidad)

Variable: Gestión de diversidad Dimensión: Alianzas y colaboraciones	El colegio ha realizado alianzas con otras instituciones con el fin de poder experimentar nuevas ideas.		El colegio ha invitado alguna persona especialista en gestión de diversidad para capacitar a los trabajadores.	
	Frecuencia	Porcentaje en (%)	Frecuencia	Porcentaje en (%)
Totalmente Desacuerdo	12	14	36	41
Desacuerdo	14	16	36	42
Indiferente	54	62	13	15
De acuerdo	5	6	1	1
Totalmente de acuerdo	2	2	1	1
Total	87	100	87	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta

Figura 9

Frecuencia de dimensión Alianzas y colaboraciones (Variable Gestión de diversidad)



Nota: Datos obtenidos de encuesta

Según la tabla y figura anteriores, en la dimensión de Alianzas y colaboraciones, el 62% de los encuestados mostró indiferencia respecto a si el colegio ha realizado alianzas con otras instituciones para experimentar nuevas ideas, mientras que el 2% estuvo totalmente de acuerdo. En cuanto a la capacitación por especialistas en gestión de diversidad, el 42% estuvo en desacuerdo, y tanto el 1% como el mismo porcentaje estuvo de acuerdo con esta afirmación.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados revelan una percepción variada entre los colaboradores del Colegio Jorge Basadre de Chiclayo respecto a la gestión de la diversidad cultural. En términos generales, la gestión de diversidad fue evaluada predominantemente como regular, con un porcentaje significativo (60%) de la muestra indicando que este aspecto necesita mejoras. Esto sugiere una brecha perceptiva entre la implementación actual de políticas y las expectativas de los colaboradores en cuanto a inclusión y respeto cultural.

En cuanto al liderazgo comprometido, aunque un pequeño porcentaje (6%) estuvo totalmente de acuerdo con el compromiso del colegio hacia la diversidad, un número considerable (34%) expresó desacuerdo. Esto indica una necesidad de fortalecer la comunicación y acciones del liderazgo para garantizar un compromiso claro y efectivo con la diversidad.

Las políticas de contratación inclusivas también reflejaron una percepción mixta. Mientras que un segmento pequeño (9%) estuvo totalmente de acuerdo con el enfoque de diversidad en los procesos de selección, casi un tercio (29%) no vio un claro enfoque en este aspecto. Esta discrepancia subraya la importancia de revisar y clarificar las políticas de contratación para asegurar una mayor equidad en las oportunidades laborales.

En términos de formación y sensibilización, la mayoría de los encuestados (70%) estuvo en desacuerdo con la realización de capacitaciones orientadas hacia la diversidad, revelando una oportunidad crítica para mejorar los programas educativos destinados a promover la sensibilidad cultural y la inclusión en el colegio.

Además, la creación de una cultura inclusiva mostró una recepción mixta. Mientras que la mayoría estuvo de acuerdo con el respeto entre colaboradores (54%), hubo una indiferencia significativa (66%) respecto al respeto de las tradiciones culturales individuales. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la educación y las prácticas que promuevan la sensibilidad hacia la diversidad cultural dentro del colegio.

En resumen, los datos destacan áreas críticas de mejora en la gestión de diversidad cultural en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo. Estos hallazgos proporcionan una base para acciones futuras destinadas a fortalecer las políticas, programas y prácticas que promuevan un ambiente inclusivo y respetuoso para todos los colaboradores y estudiantes.

V. CONCLUSIONES

- Se evaluó que la gestión de diversidad en el Colegio Jorge Basadre de Chiclayo es percibida de manera variada ya que quedó demostrado con un 60% de los encuestados percibe una regular gestión de la diversidad cultural presente con un claro llamado a mejorar las políticas y prácticas existentes para garantizar una mayor inclusión y respeto.
- Se analizó las percepciones de los estudiantes y profesores respecto a las políticas de diversidad cultural y con el fin de fortalecer el compromiso con la diversidad se demostró que en la dimensión de medición y monitoreo, el 60% de los encuestados no está de acuerdo con que el colegio establezca indicadores de medición respecto al rendimiento de los colaboradores con lo cual implementando acciones concretas que demuestren un apoyo efectivo y continuo hacia la inclusión se lograrán buenos resultados obteniendo la excelencia de gestión del mismo.
- Se evaluó los efectos de las actividades y programas de diversidad cultural y se llegó a la conclusión de en el caso de desarrollar e implementar programas de formación y sensibilización dirigidos tanto a estudiantes como al personal educativo sería mucho más efectivo para promover una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa.
- Mejorar las políticas de contratación para asegurar que reflejen un enfoque claro y proactivo hacia la diversidad, garantizando así igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, además implementar sistemas de medición robustos y claros que permitan evaluar de manera efectiva el impacto de las iniciativas de diversidad, facilitando la toma de decisiones informadas y la mejora continua.

REFERENCIAS

- Acuña, R., & Santillán, R. (2019). *Factores y estrategias en el proceso de contratación y su incidencia en la inclusión de personas con diversidad funcional en una empresa comercializadora, Lima 2019*. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25518/Reyes%20Acu%c3%b1a%2c%20Roc%c3%ado%20-%20Torres%20Santill%c3%a1n%2c%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bourke, J., Garr, S., & 王大威. (2018). Diversidad e inclusión: la brecha de la realidad, tendencias mundiales del capital humano de 2017. *deloitte Insights*.
<https://www2.deloitte.com/xo/en/insights/focus/human-capital-trends/2017/diversity-and-inclusion-at-the-workplace.html>
- Chapoñan Ramirez, E. Y. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapo%c3%b1an_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Creary, S., Rothbard, N., & Scruggs, J. (2021). *Diversidad basada en evidencia práctica de equidad e inclusión*. Philadelphia, Estados Unidos: University of Pennsylvania.
<https://www.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2021/05/Applied-Insights-Lab-Report.pdf>
- Dedios, M., & Ruiz, F. (2022). *Migración reciente hacia el Perú: situación, respuestas de política y oportunidades*. Perú.
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/PNUDLAC-working-paper-35-Peru-ES.pdf>
- El-Amin, A. (2022). *Mejora del compromiso organizacional Compromiso organizacional con la diversidad*. Kansas, EEUU.: Universidad Estatal de Fort Hays.

https://scholars.fhsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=management_fac_pubs

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Igboanugo, S., Yang, J., & Bigelow, P. (2022). Construyendo un marco para una cultura laboral inclusiva: la encuesta de diversidad e inclusión de Diversio. *La Revista Internacional de Información, Diversidad e Inclusión*, 6(3), 52-67.
<https://www.jstor.org/stable/48700868>

Marticorena Zambrano, B. A. (2020). *Marco de análisis para el estudio de la relación entre las políticas de gestión de diversidad de género y el employee engagement en el sector energético de Lima*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12404/20701>

Morezuelas, P., Pierola, M., Iju, A., Puig, J., & Fernandez, J. (2021). Migraciones por COVID-19, oportunidades y retos para una recuperación sostenible en el Perú. *Banco internacional de desarrollo (BID)*. <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/migraciones-por-covid-19-oportunidades-y-retos-para-una-recuperacion-sostenible-en-el-peru/>

Querevalú, L. (2021). *Inclusión de personas con diversidad funcional en bibliotecas públicas*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16345/Querevalu_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santosa, H., Manulang, L., & Kurnia, S. (2022). *Integración de la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional: un enfoque holístico para la gestión de personas*. Universidad Internacional de Mujeres. Indonesia: Jurnal Office.
<https://doi.org/10.26858/jo.v8i2.45363>

Sato, N. (2021). *Diversidad e inclusión en las empresas japonesas, Con el fin de difundir e implementar medidas LGBT*. Tokio, Japón: Universidad de Waseda. <https://tanimoto->

office.jp/seminar/W9_thesis/sato.pdf

Senmache Requejo, M. D. (2018). *Gerencia de trabajo logró la inserción laboral de personas con habilidades diferentes en empresas privadas*. Lambayeque, Perú: Gobierno Regional de Lambayeque.

<https://www.regionlambayeque.pe/web/noticia/detalle/23971?pass=MTMwNw==>

Syaiful, udín, Dariono, & Suharnomo. (2018). *Gestión de la diversidad y cultura organizacional: revisión de la literatura, perspectivas teóricas y direcciones futuras*. Java Central, Indonesia: Researchgate.

https://www.researchgate.net/publication/323112628_Diversity_management_and_organizational_culture_Literature_review_theoretical_perspectives_and_future_directions

Valero, E. (2021). *Actitudes hacia la diversidad en docentes de educación primaria de la Selva Central, Región Junín*. Junín: Universidad Nacional del centro del Perú.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7733>

Walraven, R. (2022). *Diversidad e inclusión en un nivel organizacional*. Jönköping, Suecia: Jönköping University. [https://hj.diva-](https://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:1684309/FULLTEXT01.pdf)

[portal.org/smash/get/diva2:1684309/FULLTEXT01.pdf](https://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:1684309/FULLTEXT01.pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.
---------------	--

Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿De qué manera la gestión de diversidad mejora de la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023?	Hipótesis general: La gestión de diversidad mejora la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.	Proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.	OE1: Diagnosticar la gestión de diversidad en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023. OE2: Establecer los niveles de cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023. OE3: Diseñar estrategias de gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.	Según su orientación: Básica Alcance: Descriptiva Enfoque: Cuantitativo	Diseño no experimental.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de información

Instrumento de la variable Gestión de diversidad

Instrucciones:

Estimado colaborador(a), la siguiente encuesta tiene como objetivo principal proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023. Por ello es necesario que responda de la manera más objetiva posible. Cabe señalar que la encuesta es de carácter anónimo por lo que tendrá la total libertad de responder.

Marque en el casillero del número que represente su respuesta:

Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Afirmación	1	2	3	4	5
Dimensión Liderazgo comprometido						
1	En el colegio se ha presenciado un compromiso con la diversidad de los colaboradores					
2	En el Colegio se difunde los valores inclusivos en los colaboradores					
Dimensión Políticas de contratación inclusivas						
3	En los procesos de selección de personal se identifica claramente un enfoque de diversidad de los colaboradores.					
4	Las políticas laborales cuentan con algún cambio en los últimos años que resalte la importancia de la diversidad de los colaboradores.					
Dimensión formación y la sensibilización						
5	El colegio realiza capacitaciones con orientación hacia la diversidad de los colaboradores.					
6	El colegio en todo momento fomenta la eliminación de prejuicios con respecto a la diversidad de los colaboradores.					
Dimensión Creación de cultura inclusiva						
7	Dentro de la cultura del colegio se fomenta el respeto entre colaboradores.					
8	Dentro del colegio se respeta tradiciones culturales de cada colaborador.					
Dimensión Equidad y flexibilidad en el trabajo						
9	Existe igualdad de oportunidades para todos los colaboradores					
10	Existe flexibilidad con los colaboradores.					
Dimensión Medición y monitoreo						
11	En el Colegio se establecen indicadores de medición con respecto a los rendimientos de los colaboradores.					
12	En el Colegio se realiza un					

	seguimiento del progreso de mejora.					
Dimensión Medición y monitoreo						
13	El colegio ha realizado alianzas con otras instituciones con el fin de poder experimentar nuevas ideas.					
14	El colegio ha invitado alguna persona especialista en gestión de diversidad para capacitar a los trabajadores.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Validación de instrumentos

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Karla Lorena Rojas Justiz	
2.	PROFESIÓN	Administradora	
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing	
	GRADO ACADÉMICO	Maestría	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 años	
CARGO		DTC	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Fernando Gabriel Galán Picón	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL: Proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Diagnosticar la gestión de diversidad en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE2: Establecer los niveles de cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE3: Diseñar estrategias de gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre-Chiclayo, 2023.</p>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	En el colegio se ha presenciado un compromiso con la diversidad de los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	En el Colegio se difunde los valores inclusivos en los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	En los procesos de selección de personal se identifica claramente un enfoque de diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	Las políticas laborales cuentan con algún cambio en los últimos años que resalte la importancia de la diversidad	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	

	de los colaboradores.		
05	El colegio realiza capacitaciones con orientación hacia la diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
06	El colegio en todo momento fomenta la eliminación de prejuicios con respecto a la diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
07	Dentro de la cultura del colegio se fomenta el respeto entre colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
08	Dentro del colegio se respeta tradiciones culturales de cada colaborador.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
09	Existe igualdad de oportunidades para todos los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
10	Existe flexibilidad con los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
11	En el Colegio se establecen indicadores de medición con respecto a los rendimientos de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
12	En el Colegio se realiza un seguimiento del progreso de mejora.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
13	El colegio ha realizado alianzas con otras instituciones con el fin de poder experimentar nuevas ideas.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
14	El colegio ha invitado alguna persona especialista en gestión de diversidad para capacitar a los trabajadores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			


**Juez
Experto**
 16630892

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		NIRKO MERINO HÚÑEZ	
2.	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN	
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20	
	CARGO	DTC	
TÍTULO DE LA INVESTIGACION: Gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Fernando Gabriel Galán Picón	
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL: Proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Diagnosticar la gestión de diversidad en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE2: Establecer los niveles de cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE3: Diseñar estrategias de gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	En el colegio se ha presenciado un compromiso con la diversidad de los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
02	En el Colegio se difunde los valores inclusivos en los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
03	En los procesos de selección de personal se identifica claramente un enfoque de diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
04	Las políticas laborales cuentan con algún cambio en los últimos años que resalte la importancia de la diversidad	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)

08	Los colaboradores cumplen las metas propuestas por el colegio	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
09	Dentro del colegio existe un enfoque individualizado del personal.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
10	Dentro del colegio se fomenta el respeto mutuo, la equidad y los valores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
11	En el colegio se promueve el trabajo en equipo en los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
12	En el Colegio se realiza actividades de integración entre colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
13	El colegio se encuentra en la búsqueda constante de la diferenciación del servicio.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
14	El colegio tiene un enfoque hacia el desarrollo de sus servicios.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A ()	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			




Juez Experto

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ANGELICA REYES REYES	
2.	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA	
	GRADO ACADÉMICO	DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9 AÑOS	
CARGO		DIRECTORA DE ESCUELA PROFESIONAL	
TÍTULO DE LA INVESTIGACION: Gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Fernando Gabriel Galán Picón	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL: Proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Diagnosticar la gestión de diversidad en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE2: Establecer los niveles de cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre - Chiclayo, 2023.</p> <p>OE3: Diseñar estrategias de gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional en el colegio Jorge Basadre-Chiclayo, 2023.</p>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	En el colegio se ha presenciado un compromiso con la diversidad de los colaboradores	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
02	En el Colegio se difunde los valores inclusivos en los colaboradores	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
03	En los procesos de selección de personal se identifica claramente un enfoque de diversidad de los colaboradores.	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
04	Las políticas laborales cuentan con algún cambio en los últimos años que	A (x) SUGERENCIAS:	D ()

	resalte la importancia de la diversidad de los colaboradores.		
05	El colegio realiza capacitaciones con orientación hacia la diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
06	El colegio en todo momento fomenta la eliminación de prejuicios con respecto a la diversidad de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
07	Dentro de la cultura del colegio se fomenta el respeto entre colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
08	Dentro del colegio se respeta tradiciones culturales de cada colaborador.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
09	Existe igualdad de oportunidades para todos los colaboradores	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
10	Existe flexibilidad con los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
11	En el Colegio se establecen indicadores de medición con respecto a los rendimientos de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
12	En el Colegio se realiza un seguimiento del progreso de mejora.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
13	El colegio ha realizado alianzas con otras instituciones con el fin de poder experimentar nuevas ideas.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
14	El colegio ha invitado alguna persona especialista en gestión de diversidad para capacitar a los trabajadores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			



CARLA A. REYES REYES
 N° Colegiatura: 008889
 DNI: 17435695

Anexo 4. Carta de aceptación

CÓDIGO MODULAR
PRIMARIA: 1181254
SECUNDARIA: 1182062

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Jorge Basadre**
R.D. N° 0151-2010-GR
R.D. N° 0074-01-GR

JORGE BASADRE

CHICLAYO

CARTA DE ACEPTACION

Señor Jony Piana Ramírez Gerente general de J.K.G SAC, Vicente de la vega 1060 Chiclayo.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez, informarle que aceptamos que se desarrolle en nuestra empresa el proyecto denominado: "Gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre – Chiclayo 2023 ", con el objetivo general: "Proponer la gestión de diversidad para mejorar la cultura organizacional del colegio Jorge Basadre, 2023.

A cargo del siguiente estudiante:

Galán Picón Fernando Gabriel con DNI: 72020742 de IX ciclo de la Universidad Señor de Sipán, con Telf.: 947685138 y correo galanfernando8@gmail.com.

J.K.G. PIANA S.A.C.


Jony G. Piana Ramirez
GERENTE GENERAL

ATENTAMENTE

CHICLAYO 11 DE DICIEMBRE DEL 2023

Anexo 5. Resolución de trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0355-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0166-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación II, del X ciclo Sec. A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación II, correspondiente al X ciclo – Sec. A, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS
Dra. Maribel Carranza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.



USS
Mg. Liset Suzelly Silva Gonzales
Secretaria Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0355-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
10	GALÁN PICÓN FERNANDO GABRIEL	PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL COLEGIO JORGE BASADRE. CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GARCÍA BELTRÁN CLAUDIA LORENA ORELLANA QUIÑONES ELIZABETH MARLENY	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
12	GINES MONTALVO MARIA MERCEDES MONTENEGRO BACA ANIBAL FRANCISCO	DESARROLLO DE PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	GUERRA BALDEÓN ENITH MILAGROS ZAVALETA SÁNCHEZ KEVIN SAMUEL	DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA SAN ROQUE. LAMBAYEQUE, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	HUAMAN PORRAS ELVIA	LA INFLUENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LOS CONSUMIDORES DEL RESTAURANTE CANELO'S, CHICLAYO - 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	MEDINA ROJAS CANDIDA DANIELA	IMPACTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. ROSA FLORES DE OLIVA, CHICLAYO - 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	MIRES JARA RONAIR SEGUNDO	GESTIÓN MUNICIPAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO – LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
17	ÑÁÑEZ LOPEZ LUIS RONALD	ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	NORIEGA URDIALES DEODORO JUAN	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN LA URBANIZACIÓN LAS BRISAS - CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 6. T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR <u>(ES)</u> (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-FR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 24 de agosto de 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:


Galán Picón Fernando Gabriel con DNI 72020742

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada:

Promoción y Gestión de la Diversidad Cultural en Colegio Jorge Basadre de Chiclayo presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de bachiller de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Galán Picón Fernando Gabriel	72020742	

Anexo 7. Reporte turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PROMOCION Y GESTION DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN COLEGIO JORGE BASADRE DE CHICLAYO

AUTOR

Fernando Gabriel Galán Picón

RECuento DE PALABRAS

5151 Words

RECuento DE CARACTERES

28991 Characters

RECuento DE PÁGINAS

28 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

274.5KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 22, 2024 2:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 22, 2024 2:54 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 8. Acta de originalidad

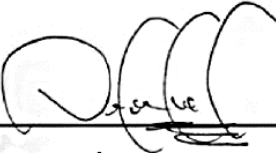
	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **PROMOCION Y GESTION DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN COLEGIO JORGE BASADRE DE CHICLAYO, 2023** elaborado por el estudiante(s) Galán Picón Fernando Gabriel

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 9%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 24 de agosto de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538