



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión  
cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Poma Rodriguez, Yuri Omar (orcid: 0000-0001-5634-0141)

**ASESORES:**

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narciso (Orcid.org/0000-0002-6427-8648)

Mag. Quispe Santos, Liz Verónica (Orcid.org/0009-0000-7806-3333)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y Ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A todos mis familiares, que hicieron posible culminar mi trabajo de investigación.

## AGRADECIMIENTO

A mis asesores por todo su apoyo y motivación en la elaboración de mi tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023", cuyo autor es POMA RODRIGUEZ YURI OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427-8648	Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 09-01- 2024 16:23:08

Código documento Trilce: TRI - 0726834



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, POMA RODRIGUEZ YURI OMAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
YURI OMAR POMA RODRIGUEZ DNI: 45554805 ORCID: 0000-0001-5634-0141	Firmado electrónicamente por: YOPOMAR el 08-01- 2024 20:41:46

Código documento Trilce: TRI - 0726833

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1.Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2 Variables operacionales.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo .....	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5 Procedimientos .....	24
3.6 Metodología para analizar los datos .....	24
3.7 Ética en la investigación .....	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Determinación de la normalidad para las variables y dimensiones. ....	26
Tabla 2: Resumen de modelo.....	27
Tabla 3: ANOVA.....	27
Tabla 4: Resumen modelo.....	28
Tabla 5: ANOVA.....	28
Tabla 6: Resumen modelo.....	29
Tabla 7: ANOVA.....	29
Tabla 8: Resumen modelo.....	30
Tabla 9: ANOVA.....	30
Tabla 10: Resumen de modelo.....	31
Tabla 11: ANOVA.....	31
Tabla 12: Estadísticas de fiabilidad del plan piloto.....	110
Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos.....	110
Tabla 14: Estadísticas y confiabilidad de cada pregunta.....	110
Tabla 15: Estadísticas de escala.....	119
Tabla 16: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 1).....	119
Tabla 17: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 2).....	119
Tabla 18: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 3).....	120
Tabla 19: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 4).....	120
Tabla 20: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 5).....	120
Tabla 21: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 6).....	121
Tabla 22: Nivel de la variable planeamiento estratégico del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023.....	125
Tabla 23: Nivel de las dimensiones de la variable planeamiento estratégico.....	126
Tabla 24: Nivel de la variable proceso administrativo del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023.....	127
Tabla 25: Nivel de las dimensiones de la variable proceso administrativo.....	128
Tabla 26: Nivel de la variable gestión cultural del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023.....	129
Tabla 27: Nivel de las dimensiones de la variable Gestión cultural.....	130

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico...</i>	125
<i>Figura 2: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Planeamiento estratégico.....</i>	126
<i>Figura 3: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Proceso administrativo .....</i>	127
<i>Figura 4: Nivel de las dimensiones de la variable Proceso administrativo.....</i>	128
<i>Figura 5: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable gestión cultural.....</i>	129
<i>Figura 6: Nivel de las dimensiones de la variable gestión cultural.....</i>	130

## **RESUMEN**

El estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural de los colaboradores de gobiernos locales de la región Callao, año 2023. Para la investigación se aplicó la metodología de tipo Básica, de diseño no experimental, y por el nivel de investigación fue correlacional, siendo de corte transversal, recogiendo la percepción de 200 colaboradores administrativos de gobiernos locales, para validar los instrumentos se utilizó la técnica de juicios de expertos y para determinar la confiabilidad se halló un óptimo valor de alfa de Cronbach para las variables en materia de estudio; utilizándose la técnica de la encuesta, aplicándose el cuestionario, los ítems contienen respuestas en escala de Likert. Encontrando como resultado al aplicar regresión lineal múltiple un valor de  $0,924$  y una significancia de  $0,000$ , llegando a la conclusión que existe relación entre las variables planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural, con un grado de asociación de  $85,5\%$ .

Palabras clave: Planeamiento estratégico, proceso administrativo, gestión cultural y gobiernos locales.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to determine the relationship that exists between strategic planning, administrative process and cultural management of the collaborators of local governments in the Callao region, year 2023. For the research, the Basic type methodology was applied, with a non-experimental design, and Due to the level of research, it was correlational, being cross-sectional, collecting the perception of 200 administrative collaborators of local governments. To validate the instruments, the expert judgment technique was used and to determine reliability, an optimal Cronbach's alpha value was found. for the variables under study; using the survey technique, applying the questionnaire, the items contain responses on a Likert scale. Finding as a result when applying multiple linear regression a value of 0.924 and a significance of 0.000, reaching the conclusion that there is a relationship between the variables strategic planning, administrative process and cultural management, with a degree of association of 85.5%.

Keywords: Cultural management, strategic planning, administrative process and local governments

## I. INTRODUCCIÓN

En la comunidad mundial en materia de desarrollo sostenible, es necesario un nuevo enfoque de la gestión de la cultura. Las teorías y prácticas utilizadas para organizar y producir actividades culturales han tenido que modificarse para reflejar los valores y principios rectores de la sostenibilidad cultural. En este sentido, se debe disponer de las capacidades necesarias para afrontar estos retos. Las organizaciones deben introducir cambios en sus proyectos, valorando en qué medida se adaptan a la sostenibilidad. Del mismo modo, las decisiones relativas a proyectos e infraestructuras culturales deben tener en cuenta tanto sus efectos directos e indirectos como la mejor forma de satisfacer las necesidades culturales de la población. (Martinell, 2020)

A nivel internacional la problemática que se identifica en respecto al desarrollo cultural, reconociendo sus muchas contradicciones inherentes, a fin de crear las herramientas más efectivas para iniciar proyectos de desarrollo local. Esto implica afirmar opciones culturales autónomas para emprender un coloquio intercultural imparcial y sensato a nivel local, regional, nacional, mundial y las fuerzas globalizadoras intensificadas que actualmente influyen y afectan en gran medida diversos aspectos cotidianos de la vida. (Olmos, 2008).

Es de suma relevancia considerar las experiencias que se dan en otros países, en tal sentido gestionar una cultura de innovación en el tiempo pasa fundamentalmente por una adecuada gestión de los empleados y el trabajo en equipo. Si bien estos dos pilares siempre deben centrarse en crear un lugar de reunión y expresión de personas para generar y promover ideas y cambios diseñados para aumentar la eficiencia y eficacia. (Souto, 2015)

En América Latina la problemática que se identifica es que los programas estatales como los federales que se presentan no operan coordinadamente su presupuesto y objetivos, estos métodos de actuación no están integrados en un sistema general a nivel nacional, lo que resulta en solapamientos y duplicaciones innecesarias que no suman. a una óptima utilización de los ya limitados recursos asignados (Mariscal et al, 2018) la administración cultural debe buscar articular las relaciones que se establecen en disciplinas y saberes, encontrando la presencia de ciertas perspectivas

culturales en las múltiples formas de razonamiento que representamos (Bustamante et. al, 2016) Es fundamental que las variables culturales, siempre estén incluidas en la ejecución de planes de desarrollo, entendidos como la construcción de un lugar donde las personas, a través de sí mismas y de sus propias prácticas, puedan reflejar hábitos establecidos y posibilidades de cambio social (Vich, 2014). La administración está vinculada a la dirección, planificación, control organización, respecto a gestionar la cultura se tiene un enfoque de recaudación, procesamiento de los datos recolectados y elaboración de plan que sirve como guía de acción, por estas funciones de gestión se relaciona la administración con gestionar la cultura (Montoya, 2017)

A nivel de Latinoamérica, la planificación del espacio a nivel nacional debe entenderse vinculado al compromiso de reducir las desigualdades territoriales y garantizar el cumplimiento de los derechos de la ciudadanía y desarrollo de las personas, independientemente de dónde nazcan o vivan. Además, entenderse como la entrega de bienes colectivos que permitan entender estos territorios como una comunidad de personas con similares condiciones de conectividad, ambientes saludables, conocimiento, integridad pública y seguridad cívica. También significa reconocer los derechos de la diversidad y proteger las culturas, identidades, lenguas y costumbres que enriquecen las sociedades y las economías (CEPAL, 2019)

En el Perú, la Política Nacional de Cultura al 2030, que promueve el sector de Cultura señala que una política cultural, es un conjunto de estrategias y acciones cuyo objetivo es orientar la adecuada gestión del ámbito cultural, a fin de evitar y resolver los problemas existentes. La política cultural existe no sólo en aprobación sobre documentos institucionales, sino derivados de acciones individuales o actividades colectivas en curso de instituciones culturales públicas y privadas del territorio. Asimismo, el Ministerio de Cultura, a través de Infoartes, presentó 22 Indicadores de Cultura para el desarrollo en el 2015, este estudio muestra que el país necesita hacer mayores esfuerzos en formar profesionales en el campo cultural, es decir, existen requisitos mínimos para los ciudadanos que quieran cursar estudios técnicos, artesanales y profesionales en el campo cultural. La riqueza del patrimonio cultural que posee el Perú cubre necesidades prácticas, por ejemplo, en industrias culturales como

el cine, y aunque la práctica de la cinematografía está muy extendida, no existen escuelas públicas o privadas que dependan del estado para tales asuntos.

La planificación estratégica en la mejora continua sitúa la protección de la vida como máxima prioridad, especialmente en condiciones adversas graves. Los seres humanos y su dignidad son los objetivos más altos de las sociedades y los Estados, por lo que su primera prioridad es proteger la vida, lo que requiere tener en cuenta el entorno altamente complejo y prestar atención a la vida cotidiana de las personas en las zonas donde viven.(CEPLAN, 2021)

A nivel regional, la estrategia de política cultural es desarrollada por la Dirección Desconcentrada de Cultura del Callao, la cual, dentro de sus funciones y atribuciones, se enfoca en la gestión cultural y las industrias culturales, que en su poca atención, ha prestado el fortalecimiento de la formación de los involucrados en gestión cultural en las operaciones del territorio, por otro lado, no cuentan con un mapeo de agrupaciones culturales a nivel regional, lo cual dificulta, poder mantener una mejor comunicación, y proporcionarles las capacitaciones en distintos ámbitos de formulación de proyectos culturales.

El gobierno local de Mi Perú, respecto al desarrollo cultural, es insuficiente debido a que no cuenta con un enfoque formativo de las organizaciones culturales, de tal manera que no tienen una orientación administrativa, que potencie sus acciones, del distrito antes mencionado, sumado a ello no hay un trabajo articulado en distintas oficinas de la comuna, en cuanto al apoyo logístico, con las organizaciones culturales del distrito, para fortalecer su accionar y tener mayor impacto en la comunidad.(Municipalidad de Mi Perú, 2017)

Lo mencionado en el párrafo anterior se sustenta con los resultados del observatorio Lima cómo vamos del año 2022, respecto al uso del espacio público, por parte de la población del Callao, de manera específica en las actividades recreativas realizadas al menos una vez en el último año, solo el 30,8% asistió a eventos culturales organizados en la calle o plazas públicas; asimismo el Plan de Desarrollo Local Concertado de Mi Perú al 2030, en las acciones estratégicas no se identifica el desarrollo de capacitaciones en

materia de gestión cultural, implementación de espacios como casa de la cultura y teatros, los cuales son elementos claves para el empoderamiento de las organizaciones culturales y participación de la sociedad civil. Por otro lado, los resultados de la encuesta registrada al ingresar en la base de datos del INEI, seleccionado encuesta del Registro Nacional de Municipalidades del año 2022, el cual refleja que la entidad estudiada, no cuenta con locales como casa de la cultura, teatros, museos, además cuenta con biblioteca sin embargo no cuenta con fotocopiadora, impresora, proyector multimedia, televisor, DVD y/o Blue ray..

En tal sentido, se determinó la realidad problemática general: ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023? y los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao 2023?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao 2023?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao 2023?

La justificación vista desde los social, busca brindar a la ciudadanía servicios públicos de calidad en relación a los programas culturales, para que los usuarios reciban oportunamente las diferentes acciones que realizan las unidades organizacionales, en las actividades culturales, responsable de estas capacidades.

La justificación en lo teórico de la investigación, los principales argumentos a favor de este estudio son los siguientes: desarrollo y vitalidad de la cultura. A escala global, la gestión cultural es un campo joven y activo que promueve el enriquecimiento cultural y social y es un componente crítico para fomentar la integración y el crecimiento social. En este contexto, es esencial examinar cómo se utilizan la gestión y las políticas culturales en un contexto local.

Desde un punto de vista práctico y pertinente, la gestión cultural es esencial para apoyar el crecimiento holístico de una comunidad, ya que fomenta el compromiso cívico, mejora el sentido de identidad y produce oportunidades económicas a través de las industrias culturales, con el fin de promover un enfoque más eficaz y eficiente en implementación de políticas y programas culturales e identificar posibles deficiencias y oportunidades de mejora que concentra en la interacción entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y la gestión cultural en un gobierno local.

Se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo con la gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023. Los objetivos específicos a) Determinar la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo con el gestor cultural en un gobiernos locales de la región Callao, año 2023, b) Determinar la relación entre el planeamiento, proceso administrativo con las políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023, c) Determinar la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023, d) Determinar la relación entre el planeamiento, proceso administrativo con el patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023.

En cuanto a la hipótesis general: Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023, y las hipótesis específicas específicos: a) Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023, b) Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y políticas culturales gobiernos locales de la región Callao, año 2023, c) Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y organizaciones culturales en un gobiernos locales de la región Callao, año 2023, d) Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se han corroborado descubrimientos en el campo de la gestión cultural. Varios estudios han investigado esta variable en relación con otras y han demostrado que la gestión cultural se ve influenciada por diversos factores. Vale decir, que los proyectos centrados en el patrimonio cultural para el desarrollo internacional, se sugiere que sería beneficio prestar una mayor atención al contexto al definir las actividades del proyecto. En cuanto a la variable de planeamiento estratégico, se observa que los planes no logran alcanzar los objetivos estratégicos debido al contexto político, que ha complicado y profundizado los problemas de las instituciones públicas, como la pobreza monetaria.

Cabe resaltar que en las indagaciones sobre estudios realizados de planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural, no se han realizado con las tres variables antes mencionadas en el territorio del Callao, lo que resulta de suma relevancia la presente investigación, para que sirva de referencia a futuros estudios en materia de gestión cultural. Por lo tanto, este trabajo cobra relevancia para el investigador. A continuación, se presentan los antecedentes pertinentes:

Para Apaza (2021) su estudio buscó encontrar correlación del servicio civil y proceso administrativo en el gobierno local de Canas. La metodología fue transversal, aplicada a 63 colaboradores de la entidad, para medir el servicio civil respondieron a un cuestionario para medir el proceso administrativo. Los resultados del estudio fueron que los colaboradores de la entidad han señalado que el servicio civil se califica como regular en un 76.2%. Entre los componentes evaluados, aquellos que obtuvieron los promedios más altos fueron la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Por otro lado, el proceso administrativo también fue considerado regular en un 82.1%, se destaca el promedio más alto, a la dirección, mientras que el control obtuvo el promedio más bajo (9.82). En resumen, se ha encontrado una compensación entre el servicio civil y el proceso administrativo en el estudio. Además, se concluye la existencia de una compensación entre el servicio civil y el proceso administrativo.

Barboza y Pinchi (2019) en su estudio explicaron la relevancia de la

gestión pública y su publicidad oportuna en el ámbito del patrimonio cultural , para su sostenibilidad. Se trata de una encuesta mixta , que utiliza métodos etnográficos y estadísticos, de todos los funcionarios involucrados en cuestiones culturales en instituciones públicas (20), incluidos 60 ciudadanos. Se concluye que existen graves condicionantes en la gestión de las cuestiones culturales, entre ellas un completo desconocimiento del campo epistemológico de los funcionarios y una insuficiente acción en la difusión y promoción del patrimonio cultural , que se manifiesta en una falta de interés en desarrollar un plan de gestión cultural.

Mientras que, para García et al (2019) sobre la variable gestión cultural, el propósito establecido consiste en examinar las prácticas culturales implementadas en el centro cultural entre 1996 y 2018. Para recopilar información, se empleó un enfoque cualitativo que involucró entrevistas tanto estructuradas como no estructuradas con periodistas de secciones culturales de varios medios de comunicación, así como con gestores culturales y artistas. Además, se realizó el estudio de archivos disponibles en páginas web, libros, artículos y otros recursos. El estudio concluyó que, de acuerdo con sus hallazgos, adhiere al paradigma de la democracia cultural.

En cuanto a Villarreyles et al. (2021) realizaron un estudio en la provincia de Sullana, Perú, para investigar la correlación en la creación de rutas turísticas y la promoción del patrimonio material y natural. El estudio se realizó con una muestra de 399 personas residentes en la provincia, y los resultados indicaron que las rutas turísticas son una estrategia efectiva para promover el patrimonio. Las rutas turísticas son itinerarios preestablecidos que permiten a los visitantes conocer un determinado territorio. En el caso de Sullana, las rutas turísticas podrían incluir sitios arqueológicos, museos, atractivos naturales, etc. El estudio encontró que las rutas turísticas pueden ser promocionadas mediante diversas estrategias, como el uso de redes sociales, la realización de capacitaciones, y la organización de ferias temáticas. Estas estrategias ayudan a difundir la información sobre las rutas y a atraer a visitantes. El estudio determinó que la implementación de rutas turísticas puede generar centros de apoyo turístico que contribuyan a la preservación del patrimonio, así como a la sustentabilidad y sostenibilidad para las futuras generaciones. Los centros de

apoyo turístico pueden proporcionar información sobre las rutas, alojamiento, transporte, etc., y pueden ayudar a garantizar que el turismo se realice de manera responsable. En resumen, el estudio encontró que las rutas turísticas son una estrategia efectiva para promover el patrimonio material y natural, y que pueden contribuir a la sustentabilidad y sostenibilidad del turismo.

Para Huayta (2017) se propuso determinar la relación entre gestión cultural y procesos administrativos. Para ello, realizó un estudio con enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. Se realizó el estudio en ciento ochenta colaboradores del Ministerio de Cultura. La investigación utilizó la técnica de encuesta. Para la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach y el juicio de expertos para validar los instrumentos. Los resultados de la investigación mostraron que existe relación directa y significativa entre la gestión cultural y los procesos administrativos. En conclusión, la investigación proporciona evidencia de que la gestión cultural es relevante para la eficacia de los procesos administrativos. El cual se evidencia a través del estadístico de Spearman  $Rho = .0.774$ .

Finalmente, para Pacheco et al (2020) respecto a la variable planeamiento estratégico, el propósito de este estudio fue analizar la importancia de las políticas públicas y la planificación estratégica como herramientas cruciales para abordar la problemática de la comunidad y para guiar la visión de futuro que se aspira para el país. La naturaleza del estudio fue descriptiva e investigación documental. Se concluyó que la planificación estratégica se lleva a cabo a través de normas (reglas que institucionalizan la función administrativa) y métodos (procedimientos que permiten hacer proyecciones a partir de un diagnóstico). Las dimensiones espaciales y sectoriales de la planificación estratégica colaboran en aumentar la certeza y predictibilidad de los agentes económicos. El objetivo no es solo prever el futuro, sino también proporcionar igualdad de oportunidades para que todos los miembros de la sociedad alcancen con éxito sus metas, y limitar el uso de la coerción para preservar las libertades económicas de los individuos. Esto implica gestionar la visión de país de manera estratégica, protegiendo las libertades económicas de todos los miembros de la sociedad y creando incentivos adecuados para orientar las acciones hacia un mismo propósito.

Respecto a la búsqueda de investigaciones de las variables independientes y dimensiones, no se encuentran hallazgos de correlación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y las dimensiones gestor cultural, políticas culturales, organizaciones culturales y patrimonio cultural; a partir de esta investigación se logrará tener un enfoque más amplio sobre la relevancia de la gestión cultural en los territorios que busquen fortalecer el impacto de las acciones culturales considerando el planeamiento estratégico y el proceso administrativo como parte del proceso en la formulación del accionar del personal administrativo en el desarrollo del territorio.

Ahora bien, en investigaciones a nivel internacional, para Jambrac (2021) respecto a la variable proceso administrativo, el objetivo de este estudio buscó analizar los resultados de la medición y la comparación teniendo en cuenta la diversidad de las organizaciones políticas y el papel de las instituciones estatales, en los distintos países, se empleó una metodología de filosofía del acceso a metodologías diseñadas de forma más elástica para medir el éxito de la administración pública. Los resultados obtenidos reflejaron que el rendimiento y la eficacia está mal organizada a escala nacional, de modo que los indicadores de rendimiento y los resultados de la aplicación podrían recopilarse de acuerdo con los procedimientos establecidos. El estudio concluyó que la medición de la eficacia debe hacerse correctamente. Cada medición, especialmente las que tienen diferentes ponderaciones de indicadores, tiene sus propios controles y equilibrios.

Para, Orozco y Bustamante (2021) sobre la variable gestión cultural, el objetivo del estudio buscó demostrar tácticas para gestionar la cultura nivel local vinculada a la línea de política cultural del gobierno local de Caldas, Se adoptó y desarrolló un enfoque de investigación cualitativa a partir de cuatro etapas, a saber , recolección bibliográfica y revisión de referencias teóricas. Los resultados obtenidos reflejan que el gobierno brinda importantes referentes y herramientas para la acción cultural regional, como la planificación estratégica, mediante la cual la gestión cultural local se nutre de insumos y herramientas operativas. El estudio concluye que el ejercicio de la gestión cultural local está integrado en la planificación, implementación y

promoción general del sector cultural y debe contar con la cooperación de las instituciones y actores municipales

En cuanto a Gaio et. al (2023) sobre la variable gestión cultural, el objetivo de este estudio buscó plantear nuevos cuestionamientos sobre el plan de estudios, cuestionando críticamente los planes de las instituciones de educación superior, se estudió tres experiencias de descolonización curricular en política y gestión cultural, una materia aplicada que tiene la cultura como objeto en Serbia, Puerto Rico y Sudáfrica. Los resultados obtenidos reflejaron que el giro descolonial en tres casos y como la búsqueda de una ecología del conocimiento pluriverbal encontró expresión en el currículo, el contenido y las prácticas pedagógicas que se implementaron para permitir la entrega de resultados educativos relevantes a nivel local. El estudio concluyó que, se requiere que los programas sean transformadores para desarrollar ciudadanos críticamente comprometidos y capaces de decir la verdad al poder, y es imperativo que estas voces del Sur Global estén documentadas en forma de informes de investigación, artículos de revistas y artículos de opinión.

Asimismo, para Gilbertoa y Labadib (2020) sobre la variable gestión cultural, el objetivo de este estudio interdisciplinario original que interroga el potencial de aprovechar el patrimonio cultural tangible como intangible para el desarrollo sostenible. Se estudiaron tres proyectos de patrimonio para el desarrollo financiados a través del Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, implementado conjuntamente por la UNESCO. Los resultados obtenidos reflejaron que los proyectos basados en patrimonio cultural para el desarrollo internacional se beneficiarían de una mayor sensibilidad al contexto en la definición de las actividades de los proyectos; un proceso de planificación más flexible y continuo, que incluye estrategias de proyectos para anticipar posibles riesgos e implementar acciones de mitigación. El estudio concluyó que, el patrimonio cultural apoyó a todos estos proyectos de desarrollo internacional para abordar la complejidad y variedad de los desafíos del desarrollo global.

Finalmente, para George et. al, (2019) sobre la variable planeamiento estratégico, el objetivo de este estudio busca responder la interrogante ¿la

planificación estratégica optimiza el desempeño organizacional? Se empleó una metodología correlacional, se realizó un metaanálisis de más de ochenta relaciones y treinta y un estudios empíricos. Los resultados reflejaron que la planificación estratégica tiene un impacto positivo de la planificación estratégica en el desempeño organizacional. Concluyó que, en el sector público y privado la planificación estratégica debería ser parte del planteamiento gerencial actual en las entidades, asimismo es potente para mejorar la eficacia organizacional.

Las bases teóricas de esta investigación se sustentan, para la primera variable, se encuentra en Getha-Taylor et al (2020) que definen a la Gestión cultural como el proceso de gestionar la cultura de tal manera que genere impacto las intervenciones, además sugiere sobre la relevancia de la preparación profesional de los actores culturales. Al respecto es preciso mencionar que el fortalecimiento de capacidades del personal que se vincula al ámbito cultural, se capacite constantemente para obtener mejores resultados.

Johnsen (2022), señala que el planeamiento estratégico el impacto que genera en contextos de incertidumbre, como valioso para las instituciones públicas como privadas, además en el desarrollo de la gobernanza aporta altamente, ya que se crea transparencia, verificabilidad y legitimidad. Por lo antes mencionado es importante mencionar que la planificación estratégica fortalece a las instituciones estatales, de tal manera que se orienta el cumplimiento de los planes estratégicos de mediano y largo plazo, ya que en ellos se plasman las necesidades de la población.

Asimismo, para Grohs y Rasch (2021), definen el proceso administrativo de suma relevancia debido a que los estudios realizados en varias naciones del mundo los mecanismos de procesos administrativos ayudan a gestionar de manera eficiente los recursos del sector público. Ante lo mencionado se puede analizar como a nivel mundial es de suma importancia los procesos administrativos ligados a planear, organizar, dirigir y controlar; estos pasos a seguir fortalecen el quehacer de las instituciones tanto locales, nacionales como a nivel mundial, como señalan los autores antes mencionados.

Respecto a las bases teóricas, este trabajo ha tomado en cuenta para las dimensiones empleadas:

Gestor cultural, obedece a la persona dentro de la política cultural local la cual debe conocer respecto a lo económico, artístico, político y sus interrelaciones, discrepancias y concordancias. (Rius-Ulldemolins & Klein, 2021). Políticas culturales, lo define como las acciones que no se miden correctamente debido a su poca relevancia en los instrumentos de medición que se deben aplicar. (Mattocks, 2021)

Organizaciones culturales, señalan que son las agrupaciones que tienen agendas contrapuestas en torno a su creación libre, por ello propone que se debe realinear las organizaciones, los requerimientos organizativos de los actores del arte con la gobernanza corporativa. (Glow et al, 2019).

Patrimonio cultural, lo definen desde la planificación como el proceso que se define y busca concertar a través de narrativas, objetos, paisajes y espacios, además visto desde lo internacional, el patrimonio ha evolucionado desde el histórico excepcional al representativo (Ingegård et al, 2018)

Por último, se presentan teorías de suma relevancia para el siguiente estudio, en:

La teoría de contingencias en el marco de la evolución de la teoría de la gestión, basándose en investigaciones realizadas por Burns y Stalker, Lawrence y Lorsh y Pradip Khandwall, quienes llevaron a cabo una investigación intensiva sobre este tema en las décadas de 1960 y 1970. También se analizan las contribuciones de los escritores contemporáneos Henry Mintzberg, Van der Veen Drazin y Stephen Robbins para enriquecer la comprensión de la teoría de la contingencia e identificar su impacto en la estrategia, la estructura y el entorno. (Pinto et al., 2003)

Los autores también analizan las contribuciones de los escritores contemporáneos Henry Mintzberg, Van der Veen Drazin y Stephen Robbins. Estos autores han enriquecido la comprensión de la teoría de la contingencia al identificar nuevos factores contingentes y al desarrollar nuevas formas de medir la efectividad organizacional.

En resumen, la idea principal de la información proporcionada es que la teoría de contingencias es una teoría de la gestión importante y compleja

que ha tenido un impacto significativo en el pensamiento y la práctica de la gestión.

La Teoría de Recursos y Capacidades, uno de los principales marcos teóricos que guían la revisión de literatura en el campo de la Gestión Estratégica, y su popularidad está en constante crecimiento. Esta tendencia comenzó en los ochenta del siglo pasado y puede explicarse por varios factores, entre los cuales se destaca el asentimiento, dentro de la comunidad académica especializada en gestión estratégica, de argumentos económicos que se emplean en este enfoque para entender cómo las empresas se comportan y desempeñan, especialmente en lo que se refiere a cómo construyen y mantienen su ventaja competitiva. En este sentido, el éxito de una empresa depende en gran medida de su capacidad para desarrollar y mantener una ventaja competitiva, lo que refleja su eficacia en la utilización de sus recursos y capacidades (Reynoso et al., 2017).

En resumen, la idea principal de la información proporcionada es que la TRC es una teoría importante para la comprensión del éxito empresarial. Esta teoría sostiene que las empresas que poseen recursos y capacidades únicas y valiosas pueden obtener una ventaja competitiva sostenible.

Esta investigación se encuentra alineada con respecto a las Políticas Públicas que son 35, específicamente la Política N° 3, que se refiere a la promoción de la identidad cultural (Acuerdo Nacional, 2022). Un aumento en la identidad cultural se traduciría en un mayor cumplimiento de las políticas culturales establecidas en los documentos de gestión de la entidad local, así como en una mejora de los servicios culturales ofrecidos a los usuarios.

Además, esta investigación está relacionada con la Política N° 5, que se enfoca en la planificación, la visión de futuro y transparencia en los procedimientos. Un mayor énfasis en el planeamiento estratégico se traduciría en un aumento en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, así como en una ampliación de la cobertura de servicios culturales.

Esta investigación también se relaciona con los Objetivos de

Desarrollo Sostenible (ODS). Se establece una conexión con algunos de estos objetivos, como el ODS 3, que persigue garantizar una vida saludable y fomentar el bienestar en todas las edades, y el ODS 4, que tiene la meta de asegurar una educación inclusiva, equitativa y de excelencia, así como promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todas las personas.

Teoría de la planificación estratégica, como una planificación cuya base obligatoria es una estrategia creada previamente, este enfoque se aplica a las entidades estatales, además sugiere que el éxito de implementación de los planes estratégicos depende del entorno institucional (Tambovtsev y Rozhdestvenskaya, 2020).

Es de suma relevancia citar la teoría antes mencionada, debido a que el equipo técnico a cargo de planificación en un gobierno local de la región Callao, debe considerar importante el seguimiento y cumplimiento de los instrumentos de gestión, asimismo el personal que desarrolla funciones en materia de gestión cultural. En definitiva, la teoría de la planificación estratégica ofrece un marco conceptual y metodológico útil para la gestión cultural en los gobiernos locales. Su aplicación puede ayudar a los gestores a definir objetivos claros, diseñar estrategias efectivas y alcanzar resultados tangibles.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

El siguiente estudio, es de enfoque cuantitativo, correlacional y básico, de planteamiento no experimental y transversal.

**3.1.1. Tipo de investigación,** Según Sampieri & Torres, (2018) la investigación cuantitativa es una metodología que utiliza datos numéricos para describir, relacionar, predecir y explicar fenómenos. Tiene varias ventajas, entre ellas la posibilidad de replicar los estudios, centrarse en aspectos específicos y facilitar la comparación de estudios similares.

**3.1.2. Diseño de la investigación,** Para Sampieri & Torres, (2018) el estudio se clasifica como investigación básica, ya que su objetivo es generar conocimiento y teoría. Esto significa que el estudio no tiene una aplicación práctica inmediata, sino que busca ampliar la comprensión de los fenómenos estudiados. La investigación básica es importante para el progreso científico, ya que proporciona los fundamentos para la investigación aplicada. Los resultados de la investigación básica pueden utilizarse para desarrollar nuevas teorías, explicar fenómenos naturales o crear nuevas tecnologías

**No experimental,** en el sentido de que no se realizó ninguna manipulación sobre los resultados obtenidos y estos se presentan tal como se encontraron. (Hernández-Sampieri, 2018).

**Diseño,** de acuerdo a Sampieri & Torres, (2018) es la aplicación del proceso para la captura de datos relevante.

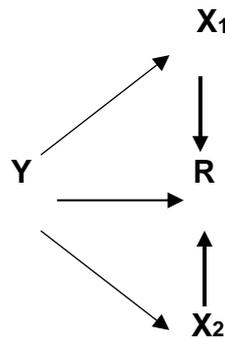
Las variables a relacionar son:

X1: Variable independiente 1: Planeamiento estratégico

X2: Variable independiente 2: Proceso administrativo

Y: Variable dependiente: Gestión cultural

Representación del diseño:



Donde:

**Y:** Variable dependiente

**X1, X2 =** Pertenece a las variables independientes

**R =** Pertenece a la correspondencia entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo con la gestión cultural

### 3.2 Variables operacionales

**Variables.** - Se refieren a las cualidades o características que constituyen el foco de atención del investigador y que orientan sus esfuerzos en el proceso de conclusión de la investigación, según lo explicado por Torres (2000, p. 151).

**Variable 1: Gestión Cultural,** Es un conjunto de acciones que buscan promover y difundir la cultura, con el objetivo de beneficiar a la comunidad. Esta gestión debe estar orientada a objetivos concretos, que respondan a las necesidades y aspiraciones de la comunidad. Asimismo, debe ser una acción reflexiva y comprometida, que busque cuestionar el statu quo y proponer nuevas alternativas para el desarrollo cultural. (Mariscal et al,2018)

**Definición operacional,** Gestión Cultural como el proceso encaminado a alcanzar metas de beneficio colectivo. A través del gestor cultural que promueve políticas culturales, en coordinación con organizaciones culturales.

**Dimensiones:**

**Gestor cultural.-** Gestor cultural: entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al,2018)

**Políticas culturales.-** El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural. (Mariscal et al,2018)

**Organizaciones culturales.-** Definen a las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de entretenimiento o espectáculo. (Mariscal et al,2018)

**Patrimonio cultural.-** Se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al,2018)

**Indicadores.** - Se refieren a los resultados obtenidos al llevar a cabo la operacionalización de las variables, los cuales se organizan y contrastan entre sí, según lo explicado por Torres (2000, p. 155)

- Proyecto, se define al proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos(Boonstra y Reezigt, 2023)
- Motivado, definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)
- Territorio, Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021).
- Política, son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett, 2020).
- Cultura, se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado. (Abeysekera, 2023)

- Acceso, se definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y solidaria(Fargion et al, 2019).
- Organizaciones, define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021).
- Sociedad, define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023).
- Actividades, se definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social (Vermeulen y Maas, 2020).
- Legado, menciona que está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021)

**Variable 2: Planeamiento estratégico,** La planificación estratégica sigue vigente en las organizaciones contemporáneas, con mayor presencia en el aparato estatal, por la relevancia en el rendimiento y eficacia mediante procesos (George y Walker, 2019).

**Definición operacional,** Se define al planeamiento estratégico como planificación y rendimiento organizativo en el territorio

**Dimensiones:**

**Planificación y rendimiento organizativo.-** Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)

**Moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo.-** los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)

## **Indicadores.**

- Implementar, Lo define como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)
- Capacidad, Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).
- Enfoque, definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)
- Articular, a través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su región (Cairns et al, 2016)
- Espacial, es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (van der Heijden, 2022)
- Rendimiento, Definen el rendimiento desde la planificación como el cumplimiento de los planes estratégicos de la institución a través del uso de informes respecto al desempeño (Meyfrootd y Desmidt, 2021)

**Variable 3: Procesos administrativos**, conjunto de pasos a seguir de una organización social, busca lograr calidad en sus operaciones mediante el uso correcto de sus recursos y la búsqueda del logro de metas y el valor por defecto y la calidad se logra cuando una organización es eficiente en el uso planificado y racional de los recursos internos y externos que sean eficaces para llevar a cabo la misión, respecto a lo social, técnico, científico, político, religioso, cultural, deportivo y erudito. (Cano, 2017).

**Definición operacional**, Se define al proceso administrativo como el cumplimiento de metas a través procesos, como la planeación, organización, dirección y control.

**Dimensiones:**

**Planeación.-** Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan “cargas de navegación” de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)

**Organización.-** Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)

**Dirección.-** Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017).

**Control .-** Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)

### **Indicadores.**

- Decisiones, según Van der Heijden, 2023, Define a las decisiones como el acto de elegir la opción correcta dentro de la organización
- Influencia, la influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).
- Responsable, definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfrootdt 2021).
- Participación, la participación se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)
- Autogestión, definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)

- Equipo, Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).
- Recursos, define a los recursos humanos como un factor de suma relevancia para el logro de objetivos y que se debe gestionar de manera correcta las habilidades que tiene, para que su accionar sea eficiente (Abujraiban y Assaf, 2022)
- Delegación, Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo (Bach et al, 2022).
- Gestión, Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).
- Desempeño, lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)
- Proceso, el proceso es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)
- Rendición de cuentas, definen a rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).

**Escala de medición:** Se empleó la de Likert, escala que sirve para recepcionar las respuestas de las personas encuestadas, la cual se aplica en forma nominal, tomando en consideración las siguientes opciones: 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (ocasionalmente), 4 (frecuentemente) y 5 (siempre).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Población: Según Hernandez & Mendoza (2018) menciona al conjunto de componentes con determinadas particularidades similares (Hernández – Sampieri y población está

compuesta por 417 empleados de áreas administrativas pertenecientes a las unidades organizadas del gobierno local.

**3.3.2 Muestra:** Para Sampieri & Mendoza (2018) lo definen como el reducido grupo de individuos seleccionados de la población general con el propósito de recopilar información para su posterior análisis. Esta selección puede realizarse de manera aleatoria o no aleatoria, como se describe. En este estudio en particular, se ha optado por una muestra probabilística de 200 empleados administrativos. La elección de esta muestra se basó mediante la expresión utilizada:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N-1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

**Donde:**

N = Tamaño de la población 417

Z = Valor de la variable normal estándar 1.96

P = Prevalencia favorable de la variable de estudio 0.5

Q = Prevalencia no favorable de la variable de estudio  
0.5

E = Error de precisión 0.05

n = tamaño de la muestra 200

**3.3.3 Muestreo:** Se utilizó un enfoque de muestreo probabilístico simple aleatorio, siguiendo la metodología propuesta por Torres (2000). Este método permitió seleccionar muestras de tamaño n de una población N, garantizando que cada elemento de la población tuviera una igualdad de oportunidad para ser seleccionado (p. 183).

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

**Técnica,** Según Caro (2023) Son herramientas que permiten al investigador obtener información sobre el tema de estudio de una manera planificada y organizada. Estas técnicas se dividen en tres tipos: cualitativas, cuantitativas

y mixtas. En el presente estudio se utilizará la investigación cuantitativa, que se caracteriza por utilizar datos numéricos para describir, relacionar, predecir y explicar fenómenos. Este tipo de investigación es adecuado para estudios que buscan obtener datos precisos y exactos. Además permite obtener resultados más eficientes y respaldados por estadísticas. Esto se debe a que las técnicas cuantitativas están estandarizadas y se esfuerzan por obtener datos precisos.

**Encuesta**, está definida como la utilización de un cuestionario con preguntas elaboradas de manera lógica y conectadas, dirigidas a obtener percepciones y comportamientos específicos de los encuestados, junto con respuestas en una escala graduada (Arias, 2020, p. 18). En este caso, la encuesta consta de 30 preguntas indirectas y se llevó a cabo de forma presencial.

**Instrumentos de recolección de datos**, Según Castro(2015) un instrumento sirve para recopilar resultados sobre un tema de investigación. Este instrumento puede ser cualquier recurso que el investigador pueda utilizar, como una ficha, un cuestionario, una guía de entrevista, una escala de actitudes u opinión. La recolección de datos mediante instrumentos es importante porque permiten al investigador obtener información precisa y confiable sobre el tema de investigación. Estos instrumentos deben ser diseñados cuidadosamente para que cumplan con los objetivos de la investigación.

En relación a la variable de gestión cultural, recogió el cuestionario son doce preguntas que guardan relación con las dimensiones: Gestor cultural, política cultural, organizaciones culturales y patrimonio cultural. Por otro lado la segunda variable planeamiento estratégico, el cuestionario consta de seis preguntas que guardan relación con las siguientes dimensiones: planificación y rendimiento organizativo, y moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo y por último la tercera variable procesos administrativos, consta de 12 preguntas de las dimensiones siguientes: dirección, organización, control y planeación.

**Validación**, antes de administrar los cuestionarios, se sometieron a la validación de profesionales mediante su revisión. Los resultados de esta evaluación fueron unánimes en cuanto a la adecuación de los instrumentos

con respecto a las variables y sus indicadores, lo que los validó para su utilización. El conjunto de profesionales, estaba compuesto por los profesionales siguientes: Dra. Isela Sierralta Pinedo, Mg. Jara Aguirre Aníbal y Dr. Alexander Masías Benavides Román.

**Fiabilidad**, En el contexto de esta investigación, se calculó un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,958 a partir de un conjunto de 30 elementos en total. Este resultado indica que el instrumento utilizado exhibió un nivel de fiabilidad excelente en su conjunto

### **3.5 Procedimientos**

Para utilizar las herramientas, como parte del proceso de investigación, se comenzaron las gestiones a nivel directivo en la institución seleccionada. Se presentaron documentos para obtener la aprobación necesaria para el manejo de datos y la implementación de los cuestionarios. También seguidamente se desarrollaron los instrumentos siguiendo las sugerencias de los asesores, y posteriormente se obtuvo la validación de expertos. Después, se aplicarán estos instrumentos de forma virtual a los empleados administrativos de las distintas unidades, utilizando un formulario de Google al que se accedió a través de un enlace. En dicho formulario, se incluyen como se denomina la investigación, las orientaciones, respecto a opciones de respuesta y el cuestionario pertinente respecto al estudio de las variables.

### **3.6 Metodología para analizar los datos**

Se ingresaron en el programa Microsoft Excel y luego se sometieron a un análisis en el software estadístico SPSS-25. En este análisis, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, se realizaron pruebas de normalidad, se generaron tablas y se llevaron a cabo correlaciones con regresión múltiple entre variables, utilizando pruebas no paramétricas para evaluar las hipótesis establecidas.

### **3.7 Ética en la investigación**

Se ingresaron en el programa Microsoft Excel y luego se sometieron a un análisis en el software estadístico SPSS-25. En este análisis, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, se realizaron pruebas de normalidad, se generaron tablas y se llevaron a cabo correlaciones con regresión múltiple

entre las variables independientes y las dimensiones de la variable dependiente para evaluar las hipótesis planteadas según consta mediante la CARTA N°370-2023-MDMP-OGAF-ORH, Además, el uso de este instrumento es para ser llenado de manera virtual, anónima, voluntaria y con la posibilidad de desistir de su llenado en cualquier momento por parte del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú. También se consideraron los principios:

**Principio de no maleficencia**, que demuestra a los involucrados, que no se encuentra en ningún riesgo o daño al participar en la encuesta, y que una vez iniciada, pueden dejarla como mejor les parezca.

**Principio de beneficencia**, informándoles a los participantes que este trabajo es apoyado y reconocido, será compartido con la institución y las sugerencias podrán ser consideradas sin remuneración económica alguna.

**Principio de justicia**, se mencionó a los colaboradores de la entidad que la encuesta era anónima y el material procesado se emplearían con fines únicamente de estudio.

#### IV. RESULTADOS

Se realizó la prueba de normalidad para comprobar las hipótesis y conocer el coeficiente correlacional a utilizar.

*Tabla 1: Determinación de la normalidad para las variables y dimensiones.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión cultural	0.180	200	0.000
Planeamiento estratégico	0.186	200	0.000
Proceso administrativo	0.117	200	0.000
D1_gestor cultural	0.145	200	0.000
D2_politica cultural	0.199	200	0.000
D3_organizaciones culturales	0.168	200	0.000
D4_patrimonio cultural	0.188	200	0.000

Considerando el criterio de Kolmogorov-Smirnov para un tamaño de muestra superior a 50, se concluye que las variables gestión cultural, planeamiento estratégico y proceso administrativo no siguen una distribución normal, en consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>, Carece de relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural

H<sub>a</sub>, Hay relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural

En virtud de:

Si, sig.  $\geq$  0,05 se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $<$  0,05 se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 2: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,924 <sup>a</sup>	0.855	0.853	2.624

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Tabla 3: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	7969.672	2	3984,836	578,957	,000 <sup>b</sup>
1 Residuo	1355.908	197	6,883		
Total	9325.580	199			

a. Variable dependiente: Gestión cultural

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Se determinó una relación de grado R de ,924 entre las variables, con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando la existencia de correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 85,5 %.

### Hipótesis específicas:

#### Dimensión: gestor cultural

H0, Carece de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con el gestor cultural

Ha, Hay relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con el gestor cultural

En virtud de:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 4: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,735 <sup>a</sup>	0.541	0.536	1.134

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Tabla 5: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	298.378	2	149.189	115.964	,000 <sup>b</sup>
Residuo	253.442	197	1.287		
Total	551.820	199			

a. Variable dependiente: D1\_Gestor cultural

b. Predictores: (Constante), proceso administrativo, planeamiento estratégico

Se evidenció una relación R de ,735 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 54,1 %.

### Dimensión: política cultural

H<sub>0</sub>, Carece de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con las políticas culturales

H<sub>a</sub>, Hay relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con las políticas culturales

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 6: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,821 <sup>a</sup>	0.675	0.671	1.403

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Tabla 7: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	Sig.
Regresión	804.034	2	402.017	,000 <sup>b</sup>
Residuo	387.841	197	1.969	
Total	1191.875	199		

a. Variable dependiente: D2\_Políticas culturales

b. Predictores: (Constante), proceso administrativo, planeamiento estratégico

Se mostró un grado de correlación R de ,821 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 de este modo se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe una considerable correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 67,5 %.

### Dimensión: organización cultural

H0, Carece de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales

Ha, Hay relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales

En donde:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 7: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,700 <sup>a</sup>	0.490	0.485	1.389

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Tabla 8: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	365.692	2	182.846	94.759	,000 <sup>b</sup>
Residuo	380.128	197	1.930		
Total	745.820	199			

a. Variable dependiente: D3\_Organizaciones culturales

b. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Se mostró un grado de correlación R de ,700 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 49 %.

### Dimensión: patrimonio cultural

En virtud de:

H<sub>0</sub>, Carece de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con el patrimonio cultural.

H<sub>a</sub>, Hay relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con el patrimonio cultural.

En donde:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 9: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,771 <sup>a</sup>	0.594	0.590	1.479

a. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Tabla 10: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	630.689	2	315.345	144.075	.000 <sup>b</sup>
Residuo	431.186	197	2.189		
Total	1061.875	199			

a. Variable dependiente: D4\_Patrimonio cultural

b. Predictores: (Constante), Proceso administrativo, planeamiento estratégico

Se mostró un grado de correlación R de ,771 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 59,4 %.

## V. DISCUSIÓN

Según, Getha-Taylor et al (2020) definen a la Gestión cultural como el proceso de gestionar la cultura de tal manera que genere impacto las intervenciones, además sugiere sobre la relevancia de la preparación profesional de los actores culturales. Al respecto es preciso mencionar que el fortalecimiento de capacidades del personal que se vincula al ámbito cultural, se capacite constantemente para obtener mejores resultados.

Por otro lado, de acuerdo a Johnsen (2022), señala que el planeamiento estratégico el impacto que genera en contextos de incertidumbre, como valioso para las instituciones públicas como privadas, además en el desarrollo de la gobernanza aporta altamente, ya que se crea transparencia, verificabilidad y legitimidad. Por lo antes mencionado es importante mencionar que la planificación estratégica fortalece a las instituciones estatales, de tal manera que se orienta el cumplimiento de los planes estratégicos de mediano y largo plazo, ya que en ellos se plasman las necesidades de la población.

Asimismo, para Grohs y Rasch (2021), definen el proceso administrativo de suma relevancia debido a que los estudios realizados en varias naciones del mundo los mecanismos de procesos administrativos ayudan a gestionar de manera eficiente los recursos del sector público. Ante lo mencionado se puede analizar como a nivel mundial es de suma importancia los procesos administrativos ligados a planear, organizar, dirigir y controlar; estos pasos a seguir fortalecen el quehacer de las instituciones tanto locales, nacionales como a nivel mundial, como señalan los autores antes mencionados.

En consecuencia, a mejor planeamiento estratégico, proceso administrativo se tendrá mejores acciones de gestión cultural.

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo correlacional con regresión lineal no paramétrico para examinar la correlación de tres variables: planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural. La regresión lineal no paramétrica es una técnica estadística que se utiliza para analizar la relación entre dos variables continuas cuando los datos no siguen una distribución normal. En este caso, los datos se obtuvieron mediante una encuesta a funcionarios de la entidad pública.

En la descripción de los resultados se evidenció correlación entre las variables independientes, incluyendo las dimensiones de la variable dependiente, respondiendo así a los objetivos planteados en el presente trabajo, tales como:

Para el objetivo principal se planteó determinar la relación existente entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao. El resultado determinó una relación de grado R de 0,924 entre las variables estudiadas, con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando la existencia de correlación, dicha relación se ve afectada en un 85,5 %, estos resultados están en línea con los hallazgos de investigaciones anteriores, que han encontrado que la gestión cultural se relaciona con el planeamiento estratégico y proceso administrativo se relaciona. De igual modo, en la investigación de Huayta (2017), sus resultados coincidieron con el presente estudio realizado, debido a que mostró la existencia de relación directa entre la gestión cultural y los procesos administrativos, el cual se evidencia a través del estadístico de Spearman  $Rho = 0.774$ .

Por otro lado, Orozco y Bustamante (2021) realizaron un estudio el cual buscó mostrar el diseño de estrategias de gestión cultural local articuladas a la política cultural municipal, los resultados obtenidos respecto a las estrategias de planeación indican fortalecer las capacidades de gestión y formación para construir colectivamente metas alcanzables y sostenibles, lo cual respecto a la investigación realizada un 71.5% de los encuestados señalan que la entidad implementa planes estratégicos que fortalecerán la entidad (frecuente y siempre), asimismo un 80% indicó que la entidad mide y evalúa el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias a las metas propuestas (frecuente y siempre), en tal sentido se puede evidenciar que ambas investigaciones buscan fortalecer la institución a través del planeamiento estratégico.

Como primer objetivo específico se propuso hallar la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y la dimensión de gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, de acuerdo a los resultados

se evidenció una relación R de ,735 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe correlación, dicha relación se ve afectada en un 54,1 %. Resultados adicionales mostraron que los colaboradores que se desempeñan en la parte administrativa, del total de encuestados el 71 % señaló que la entidad promueve, incentiva, diseña y realiza proyectos culturales y artísticos (frecuénteme y siempre) asimismo, cabe resaltar que un 83% indica que se fomenta actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad (frecuénteme y siempre), de igual manera en la investigación de García et al (2019), su estudio sostienen que las convocatorias de proyectos culturales son una forma de promover la cultura inclusiva. Al permitir que la ciudadanía participe en la creación y ejecución de proyectos culturales, las convocatorias contribuyen a que la cultura sea más accesible y representativa de la diversidad social.

Cabe resaltar que de acuerdo a Getha-Taylor(2020) señalan la relevancia de participar en la formación de competencias culturales en los colaboradores de la administración pública, de tal manera que los resultados que se obtengan en los proyectos que se ejecuten generen mayor impacto en la comunidad.

El segundo objetivo específico del estudio era encontrar la relación entre el planeamiento estratégico, el proceso administrativo y la dimensión de políticas culturales en los gobiernos locales de la región Callao. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre las tres variables. El coeficiente de correlación R fue de 0,821, lo que significa que un aumento en el planeamiento estratégico o el proceso administrativo está asociado con un aumento en la dimensión de políticas culturales. El nivel de significación de 0,000 indica que la relación es altamente significativa. Esto significa que es altamente improbable que la relación se deba al azar. La relación entre las tres variables es fuerte, ya que explica el 67,5% de la variabilidad de la dimensión de políticas culturales. Esto significa que la dimensión de políticas culturales está muy influenciada por el planeamiento estratégico y el proceso administrativo. Resultados adicionales mostraron que los colaboradores que se desempeñan en la parte administrativa, del total de encuestados el 66 % señaló

que la entidad cuenta con una política cultural clara y definida que permite una ciudadanía intercultural, valorando la diversidad cultural en esa interacción (frecuente y siempre), del mismo modo la investigación de Orozco y Bustamante (2021) señalan que la gestión cultural local es una herramienta que permite planificar y desarrollar las expresiones culturales de un territorio, teniendo en cuenta sus necesidades y dinámicas socioculturales. Su objetivo es promover el desarrollo cultural, la comprensión intercultural y la consolidación del sector cultural. Para lograr estos objetivos, la gestión cultural local debe basarse en una política cultural clara, con lineamientos y objetivos específicos. Esta política debe ser implementada de manera sostenible, para garantizar su continuidad en el tiempo.

Para el tercer objetivo específico, se buscó encontrar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y la dimensión organizaciones culturales. Los resultados evidenciaron una correlación de 49 %. Adicionalmente en los hallazgos se puede resaltar que un 46,5 %, de los encuestados, indicó que frecuentemente mantienen una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad y un 66 % indicó que evalúan regularmente el desempeño del personal para mejorar los procesos administrativos (frecuente y siempre). Por el contrario en el estudio de Glow et al, (2019) encontraron que los administradores artísticos de organizaciones culturales consideran que las juntas directivas son menos efectivas en la autorreflexión y evaluación críticas de su propio desempeño. Esto es cierto incluso en los casos en que los administradores califican a la junta como altamente efectiva en otros aspectos de su papel. La falta de autoevaluación por parte de la junta puede dificultar que los gerentes de la organización cultural funcionen de manera efectiva. Si los gerentes tienen dificultades para trabajar con la junta, esta no tiene forma de identificar y comprender su propia contribución a esas dificultades. En ausencia de autoevaluación y evaluación, las juntas de arte implícitamente se consideran a sí mismas y a las tareas de gobernanza que representan como perfectas. Sin embargo, esta es una suposición peligrosa. Las juntas directivas deben estar dispuestas a examinar su propio desempeño de manera crítica para poder mejorar.

Como cuarto objetivo específico, se propuso determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y la dimensión de patrimonio cultural, obteniendo como resultado se mostró un grado de correlación R de ,771 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación, dicha relación se ve afectada en un 59,4 %. Asimismo para los encuestados un 46,5 % indicó que frecuentemente en nuestra entidad valoramos y preservamos el legado cultural, producto de la transmisión de conocimientos, costumbres y valores de la comunidad y un 76% de los encuestados indicó que la entidad articula de manera efectiva los diferentes niveles de planificación para la toma de decisiones oportunas. De la misma manera, la investigación de Eliasson et al, (2018) encontraron que existe un potencial para integrar las dimensiones de los servicios ecosistémicos culturales en la planificación local y regional. Esta integración podría hacerse utilizando los conocimientos y prácticas existentes en la planificación patrimonial. Los investigadores llegaron a esta conclusión basándose en los resultados de una encuesta a planificadores patrimoniales. Los encuestados consideraron que las dimensiones de los servicios ecosistémicos culturales relacionados al patrimonio cultural, la identidad del lugar y los valores estéticos y existenciales son importantes. Además, los encuestados señalaron la importancia de tener una perspectiva de planificación amplia que incluya aspectos de la profundidad del tiempo histórico, el uso del hombre del paisaje y la integración entre cultura y naturaleza. En otras palabras, el estudio encontró que los planificadores patrimoniales están interesados en integrar los servicios ecosistémicos culturales en su trabajo. Esta integración podría ayudar a mejorar la planificación patrimonial al hacerla más sostenible y equitativa.

En relación a estos resultados podemos suponer que si evaluamos el desempeño del personal en el personal administrativo de gobiernos locales podría significar una mejora en los procesos administrativos, de allí que para los encuestados en la presente investigación indicaron que en un 66% (siempre y casi siempre) están convencidos que la evaluación de su desempeño

contribuye en mejorar los procesos administrativos en el desarrollo de acciones de gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao.

Sin embargo, debemos tener presente que la gestión cultural a través de la entidad donde se llevó a cabo la investigación, es uno de los pilares fundamentales para promover las políticas culturales, pero no el único, a esto debemos sumar la participación del gobierno regional del Callao, Ministerio de Cultura, pero por sobre todo fomentar capacitaciones para las organizaciones culturales de los gobiernos locales.

Asimismo, dentro del Acuerdo Nacional (2002), la política pública N° 3, con la que guarda relación, referida a la afirmación de la identidad cultural, asimismo, la investigación guarda relación con la política N° 5, referida al planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes, orientándose a la promoción de un mejoramiento en los servicios públicos ofertados a la población, y es el sector cultural el que merece una atención especial para la entidad pública en estudio.

La investigación correlacional transversal utilizada en este estudio tiene varias fortalezas. En primer lugar, permite recopilar datos en un solo momento, lo que facilita la aplicación de la encuesta. En segundo lugar, el uso de programas de análisis estadístico como Excel y SPSS V-25 es relativamente sencillo y no requiere de software adicional. En tercer lugar, la naturaleza correlacional de la investigación evita la necesidad de manipular los datos, lo que agiliza el proceso de análisis y conclusión. En resumen, la investigación correlacional transversal es una metodología eficaz que permite recopilar datos de manera rápida y sencilla, sin necesidad de manipularlos. Esto puede ser una ventaja en estudios que tienen plazos de entrega ajustados.

Una desventaja notable de este estudio radica en el hecho de que al emplear un instrumento que registra las opiniones en forma de percepciones, existe la posibilidad de que la información recibida no sea completamente precisa. Esto puede deberse a la influencia del estado emocional del encuestado en el momento de la encuesta, lo que podría dificultar la obtención de relaciones de causa y efecto en las conclusiones de la investigación.

Es importante mencionar que, al principio, se planeó realizar la recolección de datos de manera virtual. Sin embargo, esta opción no fue exitosa, ya que muchos colaboradores de la entidad estatal indicaron que lo realizarían cuando tuvieran tiempo. Esto llevó a que se optara por la impresión del cuestionario para recolectar los datos de manera física.

La investigación también tiene relevancia social, ya que se realizó en un momento en el que se requiere reactivar la economía a partir de las organizaciones culturales que requieren mayor atención de oportunidades de empleo en sus diversas propuestas culturales. Algunas agrupaciones que no se encuentran formalmente registradas en el registro de organizaciones culturales, optan por manifestar su malestar a través de las redes sociales. Esto motivó a las entidades estatales a dotarse de mayores y mejores herramientas para gestionar la cultura y fortalecer la planificación estratégica a través de instrumentos de gestión, que estén acorde a la realidad territorial.

Finalmente el estudio encontró una correlación entre las dos variables independientes, la variable dependiente y sus dimensiones. Sin embargo, ninguna de las correlaciones fue perfecta. Esto significa que si los gobiernos locales toman en consideración las recomendaciones que se brindan existe un margen de mejora. El estudio recomienda que futuras investigaciones tomen en cuenta las dimensiones de gestor cultural, políticas culturales, organizaciones culturales y patrimonio cultural. Estas dimensiones pueden proporcionar información adicional sobre la relación entre las variables estudiadas, asimismo, promover la investigación continua, para comprender la interacción entre el planeamiento estratégico, el proceso administrativo y la gestión cultural en gobiernos locales, de esta manera se anima a otros investigadores a seguir explorando esta área para obtener una comprensión más integral y mejorar aún más la gestión cultural en los gobiernos locales de la región del Callao, de tal manera que posiciona a la región antes citada como un lugar de suma relevancia de visita cultural.

## VI. CONCLUSIONES

Después de obtener y realizar un análisis de los hallazgos de la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1. En lo referente al objetivo general, se determinó una relación de grado R de ,924 entre las variables, con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando la existencia de correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 85,5 %.
2. De acuerdo al objetivo específico uno, Se determinó una relación R de ,735 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 54,1 %.
3. De acuerdo al objetivo específico dos, se determinó un grado de correlación R de ,821 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 de este modo se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe una considerable correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 67,5 %.
4. De acuerdo al objetivo específico tres, se determinó un grado de correlación R de ,700 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 49 %.

5. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se determinó un grado de correlación R de ,771 entre las variables y dimensión; con un nivel de sig. ,000 por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una correlación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, dicha relación se ve afectada en un 59,4 %.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Luego de analizar los resultados del estudio, el cual lleva por título planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, años 2023, se efectuó las siguientes recomendaciones:

### **Para la Oficina de Planificación y Cultura:**

1. Elaborar un plan estratégico cultural en las entidades locales del Callao, el cual debe contener la misión, visión y valores institucionales. Alineado a la política nacional de cultura al 2030, asimismo vincular con las políticas públicas a la afirmación de la identidad cultural, a la planificación, la visión de futuro y transparencia en los procedimientos; además debe estar alineados con los objetivos de desarrollo sostenible, esto permitirá tener y consolidar los servicios y cierre de brechas en materia de acceso a los servicios culturales para los pobladores de las entidades a nivel regional.

### **Para la Oficina de Cultura:**

2. Implementar programas de capacitación del personal en materia de gestión cultural y proceso administrativo, esto permitirá fortalecer el accionar del gestor cultural en la ejecución de los proyectos culturales.
3. Integrar las políticas culturales en su planificación estratégica y proceso administrativo, acorde a la realidad de su territorio de cada localidad. Esto garantizará una mayor coherencia y efectividad en la promoción de la cultura en la región Callao.
4. Fomentar colaboraciones con organizaciones culturales, a través de alianzas con las organizaciones que gestionan la cultura a nivel local, mediante la asignación de recursos específicos para proyectos culturales y la promoción de acciones culturales. Esto permitirá que las actividades y programas se implementen de manera efectiva.
5. Promover el patrimonio cultural, mediante programas de educación y concientización para la población local, sobre la relevancia del patrimonio cultural. Esto puede incluir charlas, talleres y campañas de sensibilización; esto permitirá involucrar a la comunidad en el cuidado y promoción del patrimonio cultural de su localidad.

## REFERENCIAS

- Abeysekera, I (2023) Integrar el capital cultural de los pueblos de las Primeras Naciones para el desarrollo sostenible. Recuperado <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sd.2643>
- Acuerdo nacional, políticas de Estado. [https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/\(51\)](https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/(51))
- Abujraiban, A. y Assaf, GJ (2022). Efecto de la planificación estratégica de los recursos humanos en el desempeño de la gestión. *Revista de Ingeniería Civil* , 8 (8), 1725-1738. Recuperado <https://www.civilejournal.org/index.php/CEJ/article/view/3595/pdf>
- Apaza, F. S. M. (2021). Servicio civil y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco, Perú. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 938-948.
- Bach, T., Verhoest, K. y Wynen, J. (2022). La interacción de la tradición administrativa y las características organizativas: el caso de la autonomía en la gestión del personal de la agencia. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas* , 88 (1), 95–113. <https://doi.org/10.1177/0020852319889674>
- Barboza, C., & Pinchi, W. (2019). Gestión Pública Cultural para la Promoción del Patrimonio Cultural en la Provincia de Trujillo. *Revista CYT*, 15(4). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2687>
- Besfat Engdaw (2023) El efecto de la descentralización administrativa en la prestación de servicios públicos de calidad en la administración de la ciudad de Bahir Dar: el caso de la subciudad de Belay Zeleke, *Cogent Social Sciences*, 8:1, DOI: 10.1080/23311886.2021.2004675
- Bernards, B. (2021). ¿Los líderes visionarios y servidores reducen la incertidumbre cognitiva de los profesionales? Un estudio de entornos basados en equipos en organizaciones públicas. *Revisión de la Gestión Pública* , 1-23.
- Boonstra, A. y Reezigt, C. (2023). Un marco de complejidad para las estrategias de gestión de proyectos. *Diario de gestión de proyectos* , 54 (3), 253-267. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/87569728221142229>
- Bürger, T. y Kleinert, S. (2021). Emprendedores culturales y comerciales de crowdfunding: un estudio empírico sobre la motivación en distintas

comunidades de patrocinadores. *Economía de la pequeña empresa* , 57 (2), 667-683.

- Bustamante, U. (2019). *Organización Cultural* (Primera ed., Vol. II). (U. R. José Luis Orosco, Ed.) Santiago de Chile: Ariadna Ediciones. Obtenido de <https://books.openedition.org/ariadnaediciones/7919?lang=es>
- Cairns, G., Wright, G. y Fairbrother, P. (2016). Promoción de acciones articuladas de diversos actores en respuesta a escenarios de políticas públicas: un análisis de caso del uso del método de 'improvisación de escenarios'. *Previsión tecnológica y cambio social* , 103 , 97-108.
- Cano, C. (2017). La administración y el proceso administrativo. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 119. Recuperado <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Caro, L. (2021). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos>.
- Castro, F. (2015). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Lima, Perú. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- CEPAL (2019) Planificación para el desarrollo territorial sostenible en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/items/02a592c6-0a04-4849-bd8c-dff168ff1cd8>
- CEPLAN (2021) Directiva para la formulación y actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, Directiva Nª 001-2017-CEPLAN/PCD, versión modificada a febrero de 2021, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00009-2021, CEPLAN/PCD con fecha 8 de febrero de 2021. Recuperado <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693125/Modificaci%C3%B3n%20de%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20001-2017-CEPLAN/PCD%20-%20Versi%C3%B3n%20modificada%20a%20febrero%20de%202021.pdf>
- Cairns, G., Wright, G. y Fairbrother, P. (2016). Promoción de acciones articuladas de diversos actores en respuesta a escenarios de políticas públicas: un análisis de caso del uso del método de 'improvisación de escenarios'. *Previsión tecnológica y cambio social* , 103 , 97-108.

- Chunga Avalo, F., Cuadra Morales, V., Mendoza Banda, T. Y., Saldaña Millan, J. M. & Heredia Llatas, F. D. (2022). Sistema de control administrativo para la eficiencia en compromisos de desempeño de una UGEL peruana. *Revista Conrado*, 18(89), 423-433.
- Cusi, S. F. R. (2022). Debilidades y desafíos de los planes de desarrollo. Un análisis del “Plan de Desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021, con Prospectiva al 2030”. *Entorno Geográfico*, (23), e20611963-e20611963.
- Deslatte, A. y Swann, WL (2020). Aclaración de los vínculos entre la orientación empresarial y el desempeño de la sostenibilidad del gobierno local. *La Revista Estadounidense de la Administración Pública*, 50 (1), 92-109. Recuperado <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0275074019869376>
- Engdaw, B. (2022). El efecto de la descentralización administrativa en la prestación de servicios públicos de calidad en la administración de la ciudad de Bahir Dar: el caso de la subciudad de Belay Zeleke.
- Escobar Zurita, H. W., Surichaqui Carhuallanqui, L. M., & Calvanapón Alva, F. A. (2023). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales-Perú. *Visión de futuro*, 27(1), 160-181. *Ciencias sociales convincentes*, 8 (1), 2004675.
- Fargion, S., Nagy, A. y Berger, E. (2019). El acceso a los servicios sociales como rito de integración: poder, derechos e identidad. *Política y administración social*, 53 (5), 627-640.
- Ferretti, V. (2021). Enmarcar las decisiones de regeneración territorial: finalidad, perspectiva y alcance. *Política de uso de la tierra*, 102, 10527
- Fong Reynoso, C., Flores Valenzuela, K. E., & Cardoza Campos, L. M. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052017000200411&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052017000200411&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Gaëtan Palka, Eduardo Oliveira, Sofia Pagliarin y Anna M. Hersperger (2021) Planificación espacial estratégica y eficacia: un enfoque de proceso de jerarquía analítica (AHP) en Lyon y

- Copenhague, Estudios de planificación europeos, 29:6, 1174-1192, DOI:10.1080 /09654313.2020.1828291
- Gaio, A. , Joffe, A. , Hernández-Acosta, JJ y Dragičević Šešić, M.(2023). Descolonizando la política cultural y el currículum de gestión: reflexiones desde la práctica. Tendencias Culturales , doi: 10.1080/09548963.2023.2168515
- García Quispe, R., Chambi Echegaray, P., Donayre Chiu, L., Lértora Carrera, A., & Silvera Prado, W. (2019). Análisis de la política cultural en el Centro Cultural de España de la ciudad de Lima, Perú (1996-2018). Turismo Y P SustantivoVer Diccionario 11 / 5.000 Resultados De Traducción Resultado De Traducción Authoritiesatrimonio, (13), 161-175. <https://doi.org/10.24265/turpatrim.2019.n13.11>
- George, B., Walker, RM y Monster, J. (2019). ¿La planificación estratégica mejora el desempeño organizacional? Un metanálisis. Revista de la Administración Pública , 79 (6), 810-819. Recuperado <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13104>
- Giliberto, F. y Labadi, S. (2022). Aprovechar el patrimonio cultural para el desarrollo sostenible: un análisis de tres proyectos financiados internacionalmente en los países MENA. Revista Internacional de Estudios del Patrimonio , 28 (2), 133-146.
- Gökalp, E., Demirörs, O. y Eren, PE (2020). Evaluación de la Capacidad del Proceso de Gestión de Personal Público. Gestión de personal público , 49 (1), 111–140. Recuperado <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0091026019833412>
- Glow, H., Parris, MA y Pyman, A. (2019). Trabajar con juntas directivas: las experiencias de los directivos australianos en organizaciones de artes escénicas. Revista Australiana de Administración Pública , 78 (3), 396-413.
- Getha-Taylor, H., Holmes, MH y Moen, JR (2020). Intervenciones basadas en evidencia para el desarrollo de competencias culturales dentro de las instituciones públicas. Administración y Sociedad , 52 (1), 57-80.
- Grohs, S. y Rasch, D. (2021). ¿Convergencia administrativa en el sistema de las Naciones Unidas? Patrones de reforma administrativa en cuatro organizaciones de las Naciones Unidas a lo largo del tiempo. Revista

- Internacional de Ciencias Administrativas , 87 (4), 755–774.  
<https://doi.org/10.1177/00208523211018781>
- Gwervevende, S., & Mthombeni, Z. M. (2023). Safeguarding intangible cultural heritage: exploring the synergies in the transmission of Indigenous languages, dance and music practices in Southern Africa. *International Journal of Heritage Studies*, 29(5), 398-412.
- Hofer, K. y Kaufmann, D. (2022). Actores, ámbitos y objetivos: un marco conceptual para la participación pública. *Teoría de la planificación* , 14730952221139587. Recuperado <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/14730952221139587>
- Holtorf, C. (2020). Conservación y patrimonio como procesos creativos de creación de futuro. *Revista Internacional de Bienes Culturales* , 27 (2), 277-290.
- Howlett, M. (2020). Challenges in applying design thinking to public policy: dealing with the varieties of policy formulation and their vicissitudes. *Policy and Politics*, 48(1), 49-65. <https://doi.org/10.1332/030557319X15613699681219>
- Huayta Hidalgo, O. P. (2017). Gestión cultural y eficacia de procesos administrativos según trabajadores del Ministerio de Cultura, 2017.
- Huisman, C. y Czischke, D. (2023). Entre la autoorganización y la participación formal: ¿aumentar la influencia de los inquilinos a través de la autogestión? – Un estudio de caso holandés. *Vivienda, Teoría y Sociedad* , 40 (2), 219-237.
- Ingegård Eliasson , Igor Knez y Susanne Fredholm (2018) La planificación del patrimonio en la práctica y el papel de los servicios de los ecosistemas culturales, *Patrimonio y sociedad*, 11:1, 44-69, DOI:10.1080/2159032X.2019.1576428
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Registro Nacional de Municipalidades 2022. <https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/>
- Jambrac, J (2021) Enfoque de la evaluación del rendimiento y comparación de las administraciones públicas. Recuperado de <https://hrcak.srce.hr/file/370126>
- Johnsen, Å. (2023). Planificación estratégica en tiempos turbulentos: ¿sigue siendo útil? *Políticas Públicas y Administración* , 38 (4), 445-465. <https://doi.org/10.1177/09520767221080668>

- Kenn Meyfroodt y Sebastian Desmidt (2021) ¿Puede la planificación racional estimular el comportamiento cooperativo? Cómo la autoeficacia percibida media la relación entre el uso del plan estratégico, el uso de la información sobre el desempeño y la voz estratégica de los concejales locales, *Public Management Review*, 23:6, 818-842, DOI:10.1080/14719037.2019.1699949
- Lee, CB (2015). Política y gobernanza cultural: revisión de las políticas relacionadas con las industrias culturales y creativas implementadas por el gobierno central de Taiwán entre 2002 y 2012. *Revisión de la investigación de políticas* , 32 (4), 465-484.
- Lima Cómo Vamos (2022) Lima y Callao según sus habitantes, reporte urbano de percepción ciudadana 2022. Recuperado de: <https://www.limacomovamos.org/wpcontent/uploads/2022/11/EncuestaLCV2022.pdf>
- Mäntysalo, R., Tuomisaari, J., Granqvist, K. y Kanninen, V. (2019). El incrementalismo estratégico de la planificación maestra de Lahti: tres lecciones. *Teoría y práctica de la planificación* , 20 (4), 555-572.
- Mariscal Orozco, J. L., Saltos Coloma, F., & Canelas Rubim, A. A. (2018). La gestión cultural desde Latinoamérica. *Análisis y experiencias en Políticas Culturales*.
- Martinell Sempere, A. (2020) *Cultura y desarrollo sostenible; un estado de la cuestión*. Recuperado de: <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/24411/Perif%c3%a9rica%2020%20128-135.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mattocks, K. (2021) Experimentación y aprendizaje de políticas en la política cultural canadiense. *Policy Sci* 54 , 891–909 . <https://doi.org/10.1007/s11077-021-09433-3>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72),262-268.
- Ministerio de Cultura & UNESCO (2015). 22 indicadores de la Cultura para el Desarrollo en Perú. Recuperado de <https://www.infoartes.pe/wp->

content/uploads/2014/12/libro-22-Indicadores-de-Cultura-para-el-Desarrollo2.pdf

Ministerio de Cultura del Perú (2020). Política Nacional de Cultura al 2030. Lima, Perú. Obtenido de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1025961/PNC\\_VERSI%C3%93N\\_FINAL\\_2.pdf?v=1595329988](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1025961/PNC_VERSI%C3%93N_FINAL_2.pdf?v=1595329988)

Montoya Hernández, L. (2017). La administración: su relación e importancia en la Gestión Cultural. 2do Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural.

Municipalidad de Mi Perú (2017) Ordenanza Municipal N°040-2017-MDMP del 29 de diciembre de 2017. Plan de Desarrollo Concertado (PDC) del distrito de Mi Perú al 2030, recuperado de: <http://munimiperu.gob.pe/main/PortalTransp/Planeamiento/PDLC/PLAN-DE-DESARROLLO-CONCERTADO-MiPeru-AI2030.pdf>

Nicole Koenig-Lewis , Adrian Palmer y Yousra Asaad (2021) Vincular la participación en festivales culturales con los impactos del legado, *Journal of Sustainable Tourism*, 29:11-12, 1810-1831, Recuperado <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/21866/1/FullText.pdf>

Objetivos de desarrollo sostenible [https://www.gob.pe/34191-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods\(52\)](https://www.gob.pe/34191-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods(52))

Olmos, H. A. (2008). Gestión cultural e identidad: claves del desarrollo. Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo.

Orozco M, A.M., y Bustamante L, U. (2021). Estrategias para la gestión cultural local: aproximación desde Villamaría, Caldas. *NOVUM*, 2(11), pp. 75 - 94.

Overman, S. y Schillemans, T. (2022). Hacia una teoría de la administración pública de responsabilidad sentida. *Revista de la Administración Pública* , 82 (1), 12-22.

Pacheco, R. Á. S., Ascue, N. R., & Cairo, V. R. (2020). Políticas públicas y planificación estratégica en Perú. *Quipukamayoc*, 28(57), 101-111.

Pellerín, CL (2023). Descubriendo el 'silencio público': activismo de la sociedad civil bajo un gobierno autoritario en Etiopía. *Administración Pública y Desarrollo*. Recuperado <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pad.2026>

Pinto, J. D. J., Soto, N. Y., Gutiérrez, A., & Castillo, L. J. (2003). Ajuste, estructura y ambiente como factores claves en la teoría de contingencias. *Estudios*

gerenciales, 19(88), 67-86. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232003000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232003000300004&script=sci_arttext)

- Raquel Rego & Vera Borges (2021) El papel transformador de las organizaciones culturales de los ángeles bajo la austeridad, *Tendencias Culturales*, 30:2, 156-173, DOI:10.1080/09548963.2021.1873702
- Rasul, I., Rogger, D. y Williams, MJ (2021). Gestión, desempeño organizacional y claridad de tareas: evidencia de la administración pública de Ghana. *Revista de Investigación y Teoría de la Administración Pública* , 31 (2), 259-277.
- Rius-Ulldemolins, J., & Klein, R. (2021). From artistic direction to cultural management: Governance and management of barcelona's artistic institutions in the twenty-first century. [From artistic direction to cultural management] *The International Journal of Public Sector Management*, 34(1), 33-49. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2020-0082>
- Sebastian Desmidt y Kenn Meyfrootd (2021) ¿Qué motiva a los políticos a utilizar planes estratégicos como herramienta de toma de decisiones? *Perspectivas de la teoría del comportamiento planificado*, *Public Management Review*, 23:3, 447-474, DOI:10.1080/14719037.2019.1708438
- Sibyan, I. A. (2020). Rethinking Slum Planning: A Comparative Study of Slum Upgrading Projects. *Journal of Regional and City Planning*, 31(1), 1-11.
- Souto, J. E. (2015). Gestión de una cultura de innovación basada en las personas. *Journal of technology management & innovation*, 10(3), 60-65.
- Tambovtsev, VL, Rozhdestvenskaya, IA (2020). Teoría de la planificación estratégica: una perspectiva institucional. *Terra Economicus*, 18(2), 22–48. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-2-22-48
- Trygg, K. y Wenander, H. (2022). Planificación espacial estratégica para el desarrollo sostenible: capacidad institucional de los planificadores suecos. *Estudios de Planificación Europea* , 30 (10), 1985-2001.
- van der Heijden, M. (2023). Problematizando la selección de socios: elecciones colaborativas e incertidumbre en la toma de decisiones. *Políticas Públicas y Administración* , 38 (4), 466-491. <https://doi.org/10.1177/09520767221088269>
- Vermeulen, M. y Maas, K. (2020). Construyendo legitimidad y aprendiendo lecciones: un marco para que las organizaciones culturales gestionen y

midan el impacto social de sus actividades. La Revista de Gestión de las Artes, Derecho y Sociedad , 51 (2), 97-112.

Vich, V. (2014). Desculturizar la Cultura: hacia una nueva generación de Gestores Culturales. Desculturalizar la cultura. La gestión cultural como forma de acción política, 81-98. Recuperado de <http://www.ceapedi.com.ar/otroslogos/Revistas/0006/13%20Belmonte%2015.pdf>

Villarreyes, S. S. C., Vida, M. A. R., Luján-Vera, P.,E., Taboada, M. M. M., & Cruz, A. Y. S. (2021). Diseño de sistemas de rutas turísticas y su relación con la promoción del patrimonio material y natural del Perú. [System design of tourist routes and its relationship with the promotion of the material and natural heritage of Perú] Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação, , 379-389. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/diseño-de-sistemas-rutas-turísticas-y-su-relación/docview/2483103328/se-2>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables: Gestión cultural

Título de la investigación:			Planeamiento estratégico y gestión administrativa y gestión Cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023					
N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFIINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	<b>Gestión Cultural</b>	Es un proceso encaminado a alcanzar metas de beneficio colectivo. Acciones que tienen significado y propósito y están diseñadas para afectar el estado de las cosas. En definitiva, una gestión cultural abre nuevos espacios que se centran no sólo en las certezas técnicas sino también en el meollo de la cuestión a encontrar, respondiendo a los desafíos que plantea el desarrollo cultural (Mariscal et al 2018)	Se define a la Gestión Cultural como el proceso encaminado a alcanzar metas de beneficio colectivo. A través del gestor cultural que promueve políticas culturales, en coordinación con organizaciones culturales .	<b>1) Gestor Cultural</b>	<b>Gestor cultural:</b> entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al 2018)	1) Proyecto	Se define al proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos(Boonstra y Reezigt, 2023)	<b>Instrumento: Cuestionario</b>
2) Motivado						Definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)		
3) Territorio						Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021)		
<b>2) Políticas Culturales</b>				<b>Políticas culturales:</b> El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural. (Mariscal et al 2018)	4) Política	Son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett, 2020)		

		5) Cultura	Se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado. (Abeysekera, 2023)
		6) Acceso	Definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y solidaria(Fargion et al, 2019).
<b>3) Organizaciones culturales</b>	<b>Organizaciones culturales:</b> entre las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de espectáculo o entretenimiento. (Mariscal et al 2018)	7) Organizaciones	Define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021)
		8) Sociedad	Lo define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023)
		9)Actividades	Definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social (Vermeulen y Maas, 2020)
<b>4) Patrimonio Cultural</b>	<b>Patrimonio cultural:</b> se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al 2018)	10) Legado	Menciona que el legado está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021)
		11) Herencia	Indica que la herencia ligada al patrimonio debe ser preservado en beneficio de las generaciones futuras (Holtorf, 2020)
		12) Transmisión	Lo definen como el patrimonio inmaterial, que debe prevalecer en la sociedad por sus distintas manifestaciones como la danza y música (Gwerevende & Mthombeni, 2023).

## ANEXOS:

### Anexo : Operacionalización de variables: Planeamiento estratégico

Título de la investigación:		Planeamiento estratégico y gestión administrativa y gestión Cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023						
i	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFIINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIME NSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDIC ADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	<b>Planeamiento estratégico</b>	La planificación estratégica sigue vigente en las organizaciones contemporáneas, con mayor presencia en el aparato estatal, por la relevancia en el rendimiento y eficacia mediante procesos (George y Walker, 2019)	Se define al planeamiento estratégico como planificación y rendimiento organizativo en el territorio.	<b>5) planificación y rendimiento organizativo</b>	<b>planificación y rendimiento organizativo:</b> Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)	13) Implementar	Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)	<b>Instrumento : Cuestionario</b>
14) Capacidad						Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).		
15) Enfoque						Definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)		
				<b>6)moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo</b>	<b>moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo:</b> Los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)	16) Articular	A través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su región (Cairns et al, 2016)	
						17) Espacial	Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se	



<b>Proceso administrativo</b>	Es el proceso mediante el cual una organización social logra calidad en sus operaciones mediante el uso correcto de sus recursos y la búsqueda del logro de metas y el valor por defecto y la calidad se logra cuando una organización es eficiente en el uso racional y planificado de los recursos internos y externos que sean eficaces para llevar a cabo la misión, respecto a lo social, técnico, científico, político, religioso, cultural, deportivo y erudito. (Cano, 2017)	Se define a la Gestión Administrativa como el cumplimiento de metas a través procesos, tales como la planeación, organización, dirección y control.	<b>7) Planeación</b>	<b>Planeación:</b> Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan “cargas de navegación” de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)	19) Decisiones	Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (Van der Heijden, 2022)	<b>Instrumento: Cuestionario</b>
			20) Influencia		La influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).		
			21) Responsable		Definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfroodt 2021)		
			<b>8) Organización</b>	<b>Organización:</b> Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)	22) Participación	Define la participación se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)	
			23) Autogestión		Definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)		
			24) Equipo		Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).		
			<b>9) Dirección</b>		<b>Dirección:</b> Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus	25) Recursos	

					capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017)	26) Delegación	Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo (Bach et al, 2022).
						27) Gestión	Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).
				<b>10) Control</b>	<b>Control:</b> Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)	28)Desempeño	Lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)
			29) Proceso			El proceso es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)	
			30) Rendición de cuentas			Definen a rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición	Técnicas
--------	------------------	------------------	-------------------	----------	------------	------------	-------------	------------------------	-------------	------------	----------

				DEPENDIENTE	Conceptual	Operacional		Subvariables	Indicador	Instrumen tos	
<b>Gestión cultura, planeamiento estratégico y proceso administrativo en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</b>	¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural en gobiernos locales región Callao, año 2023?	Determinar la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestión cultural, en gobiernos locales de la región Callao, año 2023	Existe relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo y a gestión cultural, en gobiernos locales de la región Callao, año 2023	<b>Gestión cultural</b>	Es un proceso orientado al logro de objetivos de interés colectivo. Una acción dotada de sentido y propósitos que se plantea incidir en el estado de las cosas. En síntesis, una gestión cultural que abra nuevos espacios y ponga al centro de sus preocupaciones no solo la certeza de la técnica, sino la inquietud de la pregunta, para encontrar respuesta a los desafíos que plantea el desarrollo cultural.	Se define a la Gestión Cultural como el proceso encaminado a alcanzar metas de beneficio colectivo. A través del gestor cultural que promueve políticas culturales, en coordinación con organizaciones culturales	<b>1) Gestor cultural</b>	<b>Gestor cultural:</b> entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al, 2018)	1) Proyecto	Se define al proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos(Boonstra y Reezigt, 2023)	<b>Instrumen to: Cuestiona rio</b>
									2) Motivado	Definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)	
									3) Territorio	Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021)	

(Mariscal et al, 2018)

**2)Políticas culturales**

**Políticas culturales:**  
El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural.  
(Mariscal et al, 2018)

4) Política

Son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett, 2020)

5) Cultura

Se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado.  
(Abeysekera, 2023)

6) Acceso

Definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y

			solidaria(Fargion et al, 2019).
	<b>Organizaciones culturales:</b> entre las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de espectáculo o entretenimiento. (Mariscal et al, 2018)	7) Organizaciones	Define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021)
<b>3) Organizaciones culturales</b>		8) Sociedad	Lo define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023)
		9)Actividades	Definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social

								(Vermeulen y Maas, 2020)
						<b>4) Patrimonio cultural</b>	<b>Patrimonio cultural:</b> se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras. Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al, 2018)	10) Legado Menciona que el legado está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021) Indica que la herencia ligada al patrimonio debe ser preservado en beneficio de las generaciones futuras (Holtorf, 2020)
							11) Herencia Lo definen como el patrimonio inmaterial, que debe prevalecer en la sociedad por sus distintas manifestaciones como la danza y música (Gwervevende & Mthombeni, 2023).	
							12) Transmisión Se define al proceso de estrategias y pasos a seguir para el	

PREGUNTA ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición	Técnicas
			INDEPENDIENTE	Conceptual	Operacional		Subvariables		Indicador	Instrumentos
			<b>Planeamiento estratégico</b>	La planificación estratégica sigue vigente en las organizaciones contemporáneas, con mayor presencia en el aparato estatal, por la relevancia en el rendimiento y eficacia mediante procesos (George y Walker, 2019)	Se define al planeamiento estratégico como el desarrollo del conocimiento de la realidad, el futuro deseado, las políticas y planes coordinados finalmente el seguimiento y evaluación.	<b>5) planificación y rendimiento organizativo</b>	<b>planificación y rendimiento organizativo:</b> Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)	13) Implementar	Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)	<b>Instrumento: Cuestionario</b>
							14) Capacidad	Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).		

cumplimiento de metas y objetivos(Boonstra y Reezigt, 2023)

15) Enfoque	Definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)
16) Articular	A través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su región (Cairns et al, 2016)
17) Espacial	Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de

**6) moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo**

**moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo:** Los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)

									<p>incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (Van der Heijden, 2022)</p>	
								18) Rendimiento	<p>Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)</p>	
<b>PREGUNTA ESPECIFICAS</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>Definición</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Definición</b>	<b>Técnicas</b>
			<b>INDEPENDIENTE</b>	<b>Conceptual</b>	<b>Operacional</b>		<b>Subvariables</b>		<b>Indicador</b>	

										Instrumentos
<p><b>Pregunta específica 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao 2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>	<p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con gestor cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>	<p><b>Proceso administrativo</b></p>	<p>Es el proceso mediante el cual una organización social logra calidad en sus operaciones mediante el uso correcto de sus recursos y la búsqueda del logro de metas y el valor por defecto y la calidad se logra cuando una organización es eficiente en el uso racional y planificado de los recursos internos y externos que sean eficaces para llevar a cabo la misión, respecto a lo social, técnico, científico, político, religioso, cultural, deportivo y erudito. (Cano, 2017)</p>	<p>Se define a la Gestión Administrativa como el cumplimiento de metas a través procesos, tales como la planeación, organización, dirección y control.</p>	<p><b>7) Planeación</b></p>	<p><b>Planeación:</b> Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan "cargas de navegación" de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)</p>	<p>19) Decisiones</p>	<p>Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias y capacidad y confianza (van der Heijden, 2022)</p>	<p><b>Instrumento: Cuestionario</b></p>
								<p>20) Influencia</p>	<p>La influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).</p>	

<b>Pregunta específica 2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao 2023?	<b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023	<b>Hipótesis específica 2</b> Existencia de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con políticas culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023

		21) Responsable	Definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfrootd 2021)
<b>8) Organización</b>	<b>Organización:</b> Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)	22) Participación	Define la participación se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)
		23) Autogestión	Definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)

<p><b>Pregunta específica 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao 2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Existe relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con organizaciones culturales en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>

		24) Equipo	Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).
<b>9) Dirección</b>	<p><b>Dirección:</b> Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017)</p>	25) Recursos	La participación se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)
		26) Delegación	Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo (Bach et al, 2022).
		27) Gestión	Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).

Pregunta específica 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4							
<p>¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento estratégico, proceso administrativo y patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>	<p>Existencia de relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con patrimonio cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023</p>				<p><b>10) Control</b></p>	<p><b>Control:</b> Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)</p>	<p>28) Desempeño</p>	<p>Lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)</p>
								<p>29) Proceso</p>	<p>El proceso es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)</p>
								<p>30) Rendición de cuentas</p>	<p>Definen a la rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).</p>

## Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (validación por expertos)

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Isela Sierralta Pinedo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación e Investigador
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Yuri Omar Poma Rodriguez
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Mi Perú - Callao

Significación:	Variable 1: Gestión cultural (12 preguntas). Escala de Likert Variable 2: Planeamiento estratégico : (6 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Procesos administrativos : (12 preguntas) escala de Likert.
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión cultural</b>	<b>Gestor Cultural</b>	Gestor cultural: entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al,2018)
	<b>Políticas Culturales</b>	El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural. (Mariscal et al,2018)
	<b>Organizaciones culturales</b>	Entre las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de espectáculo o entretenimiento. (Mariscal et al,2018)
	<b>Patrimonio Cultural</b>	se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al,2018)
<b>Proceso administrativo</b>	<b>planificación y rendimiento organizativo</b>	Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)
	<b>moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo</b>	Los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)

<b>Proceso administrativo</b>	<b>Planeación</b>	Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan “cargas de navegación” de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)
	<b>Organización</b>	Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)
	<b>Dirección</b>	Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017)
	<b>Control</b>	Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Yuri Omar Poma Rodriguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### **Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión cultural**

- Proyecto
- Motivado
- Territorio

➤ **PRIMERA DIMENSION: GESTOR CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con gestor cultural en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Proyecto:</b> Lo definen como el proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos (Boonstra y Reezigt, 2023)	La gestión cultural en nuestra entidad promueve, incentiva, diseña y realiza proyectos culturales y artísticos.	2	3	4	Indicar el proceso para la realización de proyectos/ <i>La gestión cultural en nuestra entidad promueve, incentiva, diseña y realiza proyectos culturales y artísticos.</i>
<b>Motivado:</b> Definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)	El personal se siente motivado, ya que existe un sentimiento de pertenencia e identidad que promueve el desarrollo de la cultura en el territorio.	2	3	3	Se debe identificar cómo se llega a esa motivación. <i>El personal se siente motivado, ya que existe un sentimiento de pertenencia e identidad que promueve el desarrollo de la cultura en el territorio.</i>
<b>Territorio:</b> Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021)	Nuestra entidad busca fortalecer la identidad cultural del distrito a través de sus proyectos culturales.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: POLÍTICAS CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las políticas culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p><b>Política</b> : Son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett, 2020)</p>	<p>En nuestra entidad existe una política cultural clara y definida que permite construir una ciudadanía intercultural, valorando la diversidad cultural en esa interacción.</p>	2	3	3	<p>Identificar cómo es esa política en la entidad.</p> <p><i>En nuestra entidad existe una política cultural clara y definida que permite construir una ciudadanía intercultural, valorando la diversidad cultural en esa interacción.</i></p>
<p><b>Cultura:</b> Se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado. (Abeysekera, 2023)</p>	<p>Las políticas del gobierno local consideran a la cultura como elemento fundamental desde la perspectiva de los derechos culturales.</p>	3	4	4	<p>Agregar lo relacionado a los derechos ciudadanos.</p> <p><i>Las políticas del gobierno local consideran a la cultura como elemento fundamental desde la perspectiva de los derechos</i></p>

					<i>culturales.</i>
<b>Acceso:</b> definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y solidaria(Fargion et al, 2019).	En nuestra entidad, como política cultural, se promueve el acceso equitativo a las diversas manifestaciones culturales de los ciudadanos.	3	3	4	Incluir políticas culturales. <i>En nuestra entidad, como política cultural, se promueve el acceso equitativo a las diversas manifestaciones culturales de los ciudadanos.</i>

➤ **TERCERA DIMENSION: ORGANIZACIONES CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organizaciones :</b> define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021)	Mantenemos una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad.	4	4	4	
<b>Sociedad:</b> define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023)	Reconocemos la importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.	3	3	4	Este ítem está más relacionado con el indicador “actividades” <i>Reconocemos la</i>

					<i>importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.</i>
<b>Actividades:</b> definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social (Vermeulen y Maas, 2020)	Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.	3	3	4	Este ítem está más relacionado con el indicador "sociedad" <i>Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.</i>

➤ **CUARTA DIMENSION: PATRIMONIO CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con el patrimonio cultural en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Legado:</b> Menciona que el legado está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021)	En nuestra entidad valoramos y preservamos el legado cultural, producto de la transmisión de conocimientos, costumbres y valores de la comunidad.	3	3	4	Profundizar en el legado. <i>En nuestra entidad valoramos y preservamos el legado cultural,</i>

					<i>producto de la transmisión de conocimientos, costumbres y valores de la comunidad.</i>
<b>Herencia:</b> Indica que la herencia ligada al patrimonio debe ser preservado en beneficio de las generaciones futuras (Holtorf, 2020)	En nuestra entidad consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.	4	3	4	Este ítem está más relacionado con el indicador "transmisión" <i>En nuestra entidad consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.</i>
<b>Transmisión:</b> Lo definen como el patrimonio inmaterial, que debe prevalecer en la sociedad por sus distintas manifestaciones como la danza y música (Gwervevende & Mthombeni, 2023).	En nuestra entidad nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.	4	3	4	Este ítem está más relacionado con el indicador "herencia" <i>En nuestra entidad nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.</i>

**Dimensiones del instrumento: Variable 2: Planeamiento estratégico**

- planificación y rendimiento organizativo
- moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con la planificación y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implementar:</b> Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)	Implementamos planes estratégicos que fortalecerán la capacidad de nuestra entidad.	4	4	4	
<b>Capacidad:</b> Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).	Nuestra planificación estratégica se enfoca en objetivos concretos y medibles.	4	4	4	
<b>Enfoque:</b> definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)	Mantenemos un enfoque claro y alineado con la visión de desarrollo del distrito.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Articular:</b> A través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su	Articulamos de manera efectiva los diferentes niveles de planificación en nuestra entidad para la toma de decisiones oportunas.	2	3	3	Complementar <i>Articulamos de manera efectiva</i>

región (Cairns et al, 2016)					<i>los diferentes niveles de planificación en nuestra entidad para la toma de decisiones oportunas.</i>
<b>Espacial:</b> Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (Van der Heijden, 2022)	Consideramos la capacidad para comprender la historia y valores de la comunidad y el espacio físico como factores relevantes en el rendimiento organizativo.	2	3	3	Complementar <i>Consideramos la capacidad para comprender la historia y valores de la comunidad y el espacio físico como factores relevantes en el rendimiento organizativo.</i>
<b>Rendimiento:</b> Definen el rendimiento desde la planificación como el cumplimiento de los planes estratégicos de la institución a través del uso de informes respecto al desempeño (Meyfrootd y Desmidt, 2021)	Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias a las metas propuestas.				Complementar <i>Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias a las metas propuestas.</i>

**Dimensiones del instrumento: Variable 3: PROCESO ADMINISTRATIVO**

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: PLANEACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con planeación en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisiones:</b> Se define como el acto de elegir la opción correcta dentro de la organización (Van der Heijden, 2022)	Las decisiones administrativas están influenciadas por un proceso de planificación efectiva.	4	4	4	
<b>Influencia:</b> a influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).	Las decisiones administrativas tomadas generan impacto en la entidad.	1	3	3	Mejorar <i>Las decisiones administrativas tomadas generan impacto en la entidad.</i>
<b>Responsable:</b> Definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfrootd 2021)	Existe un responsable claro de la planificación en nuestra entidad.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Participación:</b> Se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)	Fomentamos la participación activa de todo el equipo en la autogestión de tareas.	4	4	4	
<b>Autogestión:</b> Definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)	La autogestión de equipos es un elemento clave en nuestra dinámica administrativa.	4	4	4	
<b>Equipo:</b> Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).	Nuestra entidad promueve la formación de equipos multidisciplinarios para abordar los proyectos culturales.	4	4	4	

### ➤ TERCERA DIMENSION: DIRECCIÓN

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Recursos:</b> define a los recursos humanos como un factor de suma relevancia para el logro de objetivos y que se debe gestionar de manera correcta las habilidades que tiene, para que su accionar sea eficiente (Abujraiban y Assaf, 2022).	Asignamos los recursos de manera estratégica para lograr nuestros objetivos administrativos.	4	4	4	
<b>Delegación:</b> Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo (Bach et al, 2022).	Delegamos responsabilidades de manera eficaz para optimizar la gestión.	4	4	4	

<p><b>Gestión:</b> Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).</p>	<p>La dirección administrativa se caracteriza por una gestión eficiente y orientada a resultados.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
---	---	----------	----------	----------	--

➤ **CUARTA DIMENSION: CONTROL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p><b>Desempeño:</b> lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)</p>	<p>Evaluamos regularmente el desempeño del personal para mejorar los procesos administrativos.</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>Complementar <i>Evaluamos regularmente el desempeño del personal para mejorar los procesos administrativos.</i></p>
<p><b>Proceso:</b> Es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)</p>	<p>El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora continua.</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>Este ítem está más relacionado con el indicador “rendición de cuentas” <i>El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora</i></p>

					<i>continua.</i>
<b>Rendición de cuentas:</b> Definen a rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).	Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.	3	3	4	Este ítem está más relacionado con el indicador "proceso" <i>Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.</i>

  
 ISELA SIERRALTA PINEDO  
 DNI. N°18128311

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Alexander Masías Benavides Román
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (            )            Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (            )            Social (            ) Educativa ( X )            Organizacional (            )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho, Educación e Investigador
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años(            ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Yuri Omar Poma Rodriguez
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Mi Perú - Callao

Significación:	Variable 1: Gestión cultural (12 preguntas). Escala de Likert Variable 2: Planeamiento estratégico : (6 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Procesos administrativos : (12 preguntas) escala de Likert.
----------------	--

## 9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

ESCALA/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión cultural</b>	<b>Gestor Cultural</b>	Gestor cultural: entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al,2018)
	<b>Políticas Culturales</b>	El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural. (Mariscal et al,2018)
	<b>Organizaciones culturales</b>	Entre las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de espectáculo o entretenimiento. (Mariscal et al,2018)
	<b>Patrimonio Cultural</b>	se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al,2018)
<b>Proceso administrativo</b>	<b>planificación y rendimiento organizativo</b>	Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)
	<b>moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo</b>	Los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)
	<b>Planeación</b>	Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan “cargas de navegación”

<b>Proceso administrativo</b>		de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)
	<b>Organización</b>	Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)
	<b>Dirección</b>	Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017)
	<b>Control</b>	Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)

#### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Yuri Omar Poma Rodriguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### **Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión cultural**

- Proyecto
- Motivado
- Territorio

➤ **PRIMERA DIMENSION: GESTOR CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con gestor cultural en un gobierno local de la región Callao,

año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Proyecto:</b> Lo definen como el proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos (Boonstra y Reezigt, 2023)	La gestión cultural en nuestra entidad está enfocada en la realización de proyectos culturales relevantes.	4	4	4	
<b>Motivado:</b> Definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)	El personal se siente motivado para promover la cultura en nuestro territorio.	4	4	4	
<b>Territorio:</b> Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021)	Nuestra entidad busca fortalecer la identidad cultural del distrito a través de sus proyectos culturales.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: POLÍTICAS CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las políticas culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Política :</b> Son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett, 2020)	Existe una política cultural clara y definida en nuestra entidad.	4	4	4	

<b>Cultura:</b> Se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado. (Abeysekera, 2023)	La cultura es considerada un elemento fundamental en las políticas de nuestro gobierno local.	4	4	4	
<b>Acceso:</b> definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y solidaria (Fargion et al, 2019).	Se promueve el acceso equitativo a las manifestaciones culturales en el distrito.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: ORGANIZACIONES CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organizaciones :</b> define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021)	Mantenemos una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad.	4	4	4	
<b>Sociedad:</b> define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023)	Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.	4	4	4	
<b>Actividades:</b> definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social (Vermeulen y Maas, 2020)	Reconocemos la importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.	4	3	4	Orientare la pregunta en todo caso si existen actividades de OC que generan impacto en la comunidad

➤ **CUARTA DIMENSION: PATRIMONIO CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con el patrimonio cultural en un gobierno local de la región Callao, año

2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Legado:</b> Menciona que el legado está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021)	Valoramos y preservamos el legado cultural de nuestra región.	4	4	4	
<b>Herencia:</b> Indica que la herencia ligada al patrimonio debe ser preservado en beneficio de las generaciones futuras (Holtorf, 2020)	Nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.	3	4	4	Invertir con el indicador Transmisión
<b>Transmisión:</b> Lo definen como el patrimonio inmaterial, que debe prevalecer en la sociedad por sus distintas manifestaciones como la danza y música (Gwervevende & Mthombeni, 2023).	Consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.	3	4	4	Invertir con el indicador Herencia

#### Dimensiones del instrumento: Variable 2: Planeamiento estratégico

- planificación y rendimiento organizativo
- moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo

#### ➤ PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con la planificación y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implementar:</b> Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)	Implementamos planes estratégicos que fortalecerán la capacidad de nuestra entidad.	2	3	4	Qué es lo que se quiere medir. Acciones de mejora o la

					implementación.. ? No hay relación entre el indicador y el ítem
<b>Capacidad:</b> Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).	Nuestra planificación estratégica se enfoca en objetivos concretos y medibles.	4	4	4	
<b>Enfoque:</b> definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)	Mantenemos un enfoque claro y alineado con la visión de desarrollo del distrito.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Articular:</b> A través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su región (Cairns et al, 2016)	Articulamos de manera efectiva los diferentes niveles de planificación en nuestra entidad.	4	4	4	

<p><b>Espacial:</b> Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (Van der Heijden, 2022)</p>	<p>Consideramos el espacio físico como un factor relevante en el rendimiento organizativo.</p>	4	4	4	
<p><b>Rendimiento:</b> Definen el rendimiento desde la planificación como el cumplimiento de los planes estratégicos de la institución a través del uso de informes respecto al desempeño (Meyfrootd y Desmidt, 2021)</p>	<p>Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias</p>	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 3: PROCESO ADMINISTRATIVO**

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: PLANEACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con planeación en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p><b>Decisiones:</b> Se define como el acto de elegir la opción correcta dentro de la organización (Van der Heijden, 2022)</p>	<p>Las decisiones administrativas están influenciadas por un proceso de planificación efectiva.</p>	4	4	4	

<b>Influencia:</b> a influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).	La influencia en las decisiones administrativas es distribuida de manera equitativa.	4	4	4	
<b>Responsable:</b> Definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfrootd 2021)	Existe un responsable claro de la planificación en nuestra entidad.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Participación:</b> Se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)	Fomentamos la participación activa de todo el equipo en la autogestión de tareas.	4	4	4	
<b>Autogestión:</b> Definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)	La autogestión de equipos es un elemento clave en nuestra dinámica administrativa.	4	4	4	
<b>Equipo:</b> Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).	Nuestra entidad promueve la formación de equipos multidisciplinarios para abordar los proyectos culturales.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: DIRECCIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Recursos:</b> define a los recursos humanos como un factor de suma relevancia para el logro de objetivos y que se debe gestionar de manera correcta las habilidades que tiene, para que su accionar sea eficiente (Abujraiban y Assaf, 2022).	Asignamos los recursos de manera estratégica para lograr nuestros objetivos administrativos.	4	4	4	
<b>Delegación:</b> Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo (Bach et al, 2022).	Delegamos responsabilidades de manera eficaz para optimizar la gestión.	4	4	4	
<b>Gestión:</b> Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).	La dirección administrativa se caracteriza por una gestión eficiente y orientada a resultados.	4	4	4	

➤ **CUARTA DIMENSION: CONTROL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Desempeño:</b> lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)	Evaluamos regularmente el desempeño de los procesos administrativos.	4	4	4	
<b>Proceso:</b> Es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)	Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.	4	4	4	

<b>Rendición de cuentas:</b> Definen a rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).	El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora continua.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



Firma del evaluador  
DNI 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : [https://www.re\\_vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf](https://www.re_vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf) entre otra bibliografía



#### 14. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión cultural</b>	<b>Gestor Cultural</b>	Gestor cultural: entendido como un profesional motivado por la preocupación e interés por la cultura y la comunidad en la que existe, y que se dedica a promover y hacer valer un proyecto sociocultural en el ámbito elegido. (Mariscal et al,2018)
	<b>Políticas Culturales</b>	El enfoque de derechos culturales es dominante en la política cultural, lo que garantiza el acceso a la cultura para la población general que busca un cambio cultural. (Mariscal et al,2018)
	<b>Organizaciones culturales</b>	Entre las organizaciones de la sociedad, dedicadas a actividades culturales encontramos algunas que realizan dichas actividades en el ámbito público; en el ámbito privado normalmente más cercano al concepto de espectáculo o entretenimiento. (Mariscal et al,2018)
	<b>Patrimonio Cultural</b>	se refiere a la transmisión a la actualidad y generaciones futuras Un legado o herencia para las generaciones futuras. (Mariscal et al,2018)
<b>Proceso administrativo</b>	<b>planificación y rendimiento organizativo</b>	Hace referencia al pensamiento ligado a la eficiencia y eficacia extrema, lo cual produce un efecto de logro de resultados con enfoque igualitario, en su implementación (George y Walker, 2019)
	<b>moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo</b>	Los moderadores apoyan en analizar el contexto de la administración estatal con la teorización de la planificación (George y Walker, 2019)
<b>Proceso administrativo</b>	<b>Planeación</b>	Es un acto intencional que ejerce una influencia formal y positiva en el rumbo, dirección y futuro de una organización; también puede considerarse como un proceso, los responsables de la gestión de la empresa trazan rutas y diseñan "cargas de navegación" de acuerdo con la misión y visión de la organización. (Cano, 2017)
	<b>Organización</b>	Los conceptos modernos añaden procesos ascendentes, lo que permite una mayor participación, la autogestión, la espontaneidad de

		los procesos de trabajo y la información laboral en equipo y autocontrol. (Cano, 2017)
	<b>Dirección</b>	Es uno de los elementos más relevantes del proceso administrativo, corresponde a altos niveles de gestión organizacional y en muchos casos mide sus capacidades y que la delegación funcional tenga éxito. (Cano, 2017)
	<b>Control</b>	Asegurar que se cumplan el propósito y las políticas de la empresa y los recursos disponibles para este fin se están gestionando adecuadamente para garantizar su eficacia y eficiencia. (Cano, 2017)

### 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Yuri Omar Poma Rodríguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión cultural**

- Proyecto
- Motivado
- Territorio

➤ **PRIMERA DIMENSION: GESTOR CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre planeamiento estratégico, proceso administrativo con gestor cultural en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Proyecto:</b> Lo definen como el proceso de estrategias y pasos a seguir para el cumplimiento de metas y objetivos (Boonstra y Reezigt, 2023)	La gestión cultural en nuestra entidad está enfocada en la realización de proyectos culturales relevantes.	3	3	4	
<b>Motivado:</b> Definen la motivación como la relación que se tiene con el deseo de aprender nuevos conocimientos (Bürger y Kleinert, 2021)	El personal se siente motivado para promover la cultura en nuestro territorio.	3	3	4	
<b>Territorio:</b> Define al territorio como un espacio a intervenir para desarrollar proyectos que tengan un impacto en la comunidad (Ferretti, 2021)	Nuestra entidad busca fortalecer la identidad cultural del distrito a través de sus proyectos culturales.	3	3	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: POLÍTICAS CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las políticas culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Política :</b> Son lecciones sobre instrumentos políticos, procesos políticos y las limitaciones que enfrentan los formuladores de políticas que permiten, pero también median, la aplicación del conocimiento en la formulación de políticas y el potencial para que nuevas ideas surjan exitosamente de los procesos políticos.(Howlett,	Existe una política cultural clara y definida en nuestra entidad.	3	3	4	

2020)					
<b>Cultura:</b> Se define a las manifestaciones culturales, tradiciones y costumbres de un pueblo, en un territorio determinado. (Abeysekera, 2023)	La cultura es considerada un elemento fundamental en las políticas de nuestro gobierno local.	<b>3</b>	3	4	
<b>Acceso:</b> definen el acceso como el puente a una comunidad más justa y solidaria(Fargion et al, 2019).	Se promueve el acceso equitativo a las manifestaciones culturales en el distrito.	<b>3</b>	3	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: ORGANIZACIONES CULTURALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con las organizaciones culturales en un gobierno local de la región Callao, año 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organizaciones :</b> define a las organizaciones como centros colectivos independientes, dirigidos por artistas, y desarrollan un accionar relevante y experimentación artística para la promoción de nuevas prácticas y lenguaje (Rego y Borges, 2021)	Mantenemos una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad.	<b>3</b>	3	4	
<b>Sociedad:</b> define a sociedad como el grupo de personas que promueven los intereses de sus integrantes, buscando el bien común (Louise, 2023)	Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.	<b>3</b>	3	4	
<b>Actividades:</b> definen a las actividades como las acciones que buscan generar un impacto social (Vermeulen y Maas, 2020)	Reconocemos la importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.	<b>3</b>	3	4	

➤ **CUARTA DIMENSION: PATRIMONIO CULTURAL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con el patrimonio cultural en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Legado:</b> Menciona que el legado está asociado a los acontecimientos positivos que puede brindar una intervención cultural (Koenig et al, 2021)	Valoramos y preservamos el legado cultural de nuestra región.	3	3	4	
<b>Herencia:</b> Indica que la herencia ligada al patrimonio debe ser preservado en beneficio de las generaciones futuras (Holtorf, 2020)	Nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.	3	3	4	Invertir con el indicador Transmisión
<b>Transmisión:</b> Lo definen como el patrimonio inmaterial, que debe prevalecer en la sociedad por sus distintas manifestaciones como la danza y música (Gwervevende & Mthombeni, 2023).	Consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.	3	3	4	Invertir con el indicador Herencia

### Dimensiones del instrumento: Variable 2: Planeamiento estratégico

- planificación y rendimiento organizativo
- moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo

#### ➤ PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con la planificación y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implementar:</b> Define implementar como el proceso de desarrollar acciones de mejora continua, respecto al sector cultural, el cual busca el desarrollo a nivel local, regional (Lee, 2021)	Implementamos planes estratégicos que fortalecerán la capacidad de nuestra entidad.	3	3	4	

<b>Capacidad:</b> Definen a la capacidad de los planificadores basado en las condiciones que le ofrece la institución y realizar una planificación estratégica eficiente (Trygg y Wenander, 2022).	Nuestra planificación estratégica se enfoca en objetivos concretos y medibles.	3	3	4	
<b>Enfoque:</b> definen al enfoque basado en la política desarrollada para su uso como parte de la acción estratégica (Mäntysalo et al, 2019)	Mantenemos un enfoque claro y alineado con la visión de desarrollo del distrito.	3	3	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con moderadores en la relación entre planificación estratégica y rendimiento organizativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Articular:</b> A través de la articulación se puede canalizar con los tomadores de decisión las políticas y la planificación sobre el futuro de su región (Cairns et al, 2016)	Articulamos de manera efectiva los diferentes niveles de planificación en nuestra entidad.	3	3	4	
<b>Espacial:</b> Es la toma de decisiones sobre contactos colaborativos se caracteriza por grados altos o bajos de incertidumbre, por ello es de suma relevancia que los factores identificados los hacen bajo mecanismos de brindar acceso más rápido a información respecto a preferencias capacidad y confianza (Van der Heijden, 2022)	Consideramos el espacio físico como un factor relevante en el rendimiento organizativo.	3	3	4	
<b>Rendimiento:</b> Definen el rendimiento desde la planificación como el cumplimiento de los planes estratégicos de la institución a través del uso de informes respecto al desempeño	Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias	3	3	4	

(Meyfrootd y Desmidt, 2021)					
-----------------------------	--	--	--	--	--

### Dimensiones del instrumento: Variable 3: PROCESO ADMINISTRATIVO

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

#### ➤ PRIMERA DIMENSION: PLANEACIÓN

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con planeación en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisiones:</b> Se define como el acto de elegir la opción correcta dentro de la organización (Van der Heijden, 2022)	Las decisiones administrativas están influenciadas por un proceso de planificación efectiva.	3	3	4	
<b>Influencia:</b> a influencia lo define como el impacto sobre un contexto específico (Sibyan, 2020).	La influencia en las decisiones administrativas es distribuida de manera equitativa.	3	3	4	
<b>Responsable:</b> Definen el término responsable en planeación a los tomadores de decisiones en organismos públicos (Desmidt y Meyfrootd 2021)	Existe un responsable claro de la planificación en nuestra entidad.	3	3	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Participación:</b> Se presenta como el marco de un elemento integrado en el proceso de planificación, que se ubica en un contexto particular (Hofer y Kaumann, 2022)	Fomentamos la participación activa de todo el equipo en la autogestión de tareas.	3	3	4	
<b>Autogestión:</b> Definen autogestión como el proceso de la obtención de logros en coordinación (Huisman y Czischke, 2023)	La autogestión de equipos es un elemento clave en nuestra dinámica administrativa.	3	3	4	
<b>Equipo:</b> Define a equipo como a las organizaciones que satisfacen las demandas de la sociedad de manera flexible, innovadora y receptiva. (Bernards, 2021).	Nuestra entidad promueve la formación de equipos multidisciplinarios para abordar los proyectos culturales.	3	3	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: DIRECCIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Recursos:</b> define a los recursos humanos como un factor de suma relevancia para el logro de objetivos y que se debe gestionar de manera correcta las habilidades que tiene, para que su accionar sea eficiente (Abujraiban y Assaf, 2022).	Asignamos los recursos de manera estratégica para lograr nuestros objetivos administrativos.	3	3	4	
<b>Delegación:</b> Definen a delegación como la acción de encomendar funciones a personal a cargo	Delegamos responsabilidades de manera eficaz para optimizar la gestión.	3	3	4	

(Bach et al, 2022).					
<b>Gestión:</b> Definen a gestión como las acciones que buscan el cumplimiento de tareas (Rasul et al , 2021).	La dirección administrativa se caracteriza por una gestión eficiente y orientada a resultados.	3	3	4	

➤ **CUARTA DIMENSION: CONTROL**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del planeamiento estratégico, proceso administrativo con organización en un gobierno local de la región Callao, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Desempeño:</b> lo define como nueva perspectiva sobre las organizaciones públicas pueden mejorar la sostenibilidad a través del desarrollo de capacidades y la gestión del desempeño (Deslatte y Swann (2020)	Evaluamos regularmente el desempeño de los procesos administrativos.	3	3	4	
<b>Proceso:</b> Es fundamental para la obtención de resultados positivos en el desempeño del accionar del estado, siempre que se identifiquen oportunidades de mejora (Gökalp et al, 2020)	Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.	3	3	4	
<b>Rendición de cuentas:</b> Definen a rendición de cuentas como el proceso de evidenciar cumplimiento de una función determinada (Overman y Schillemans, 2022).	El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora continua.	3	3	4	



-----  
Firma del evaluador  
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : [https://www.re\\_vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf](https://www.re_vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf) entre otra bibliografía

## Cuestionario



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA  
GESTIÓN CULTURAL, PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
PROCESO ADMINISTRATIVO EN GOBIERNOS LOCALES DE LA  
REGIÓN CALLAO, AÑO 2023**

Elaborado por: Bach. Yuri Omar Poma Rodriguez

### **ENCUESTA**

#### **INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación entre el planeamiento estratégico, proceso administrativo con la gestión cultural en gobiernos locales de la región Callao, año 2023, a través del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú. La información que usted brindará es de importancia para la investigación y será utilizada solo con fines académicos.

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, la encuesta es confidencial y anónima.

#### **Datos del participante:**

Femenino: ( ), Masculino: ( )

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>CONCEPTO</b>
1	Nunca
2	Raramente
3	Ocasionalmente
4	Frecuentemente
5	Siempre

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
<b>1) DIMENSIÓN: GESTOR CULTURAL</b>						
1	La gestión cultural en nuestra entidad promueve, incentiva, diseña y realiza proyectos culturales y artísticos.					
2	El personal se siente motivado, ya que existe un sentimiento de pertenencia e identidad que promueve el desarrollo de la cultura en el territorio.					
3	Nuestra entidad busca fortalecer la identidad cultural del distrito a través de sus proyectos culturales.					
<b>2) DIMENSIÓN: POLÍTICAS CULTURALES</b>						
4	En nuestra entidad existe una política cultural clara y definida que permite construir una ciudadanía intercultural, valorando la diversidad cultural en esa interacción.					
5	Las políticas del gobierno local consideran a la cultura como elemento fundamental desde la perspectiva de los derechos culturales.					
6	En nuestra entidad, como política cultural, se promueve el acceso equitativo a las diversas manifestaciones culturales de los ciudadanos.					
<b>3) DIMENSIÓN: ORGANIZACIONES CULTURALES</b>						
7	Mantenemos una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad.					
8	Reconocemos la importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.					
9	Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.					
<b>5) DIMENSIÓN: PATRIMONIO CULTURAL</b>						
10	En nuestra entidad valoramos y preservamos el legado cultural, producto de la transmisión de conocimientos, costumbres y valores de la comunidad.					
11	En nuestra entidad consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.					
12	En nuestra entidad nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.					
<b>6) DIMENSIÓN: PATRIMONIO PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO</b>						
13	Implementamos planes estratégicos que fortalecerán la capacidad de nuestra entidad.					
14	Nuestra planificación estratégica se enfoca en objetivos concretos y medibles.					
15	Mantenemos un enfoque claro y alineado con la visión de desarrollo del distrito.					
<b>7) DIMENSIÓN: MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO</b>						
16	Articulamos de manera efectiva los diferentes niveles de planificación en nuestra					

	entidad para la toma de decisiones oportunas.					
17	Consideramos la capacidad para comprender la historia y valores de la comunidad y el espacio físico como factores relevantes en el rendimiento organizativo.					
18	Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias a las metas propuestas.					
<b>8) DIMENSION: PLANEACIÓN</b>						
19	Las decisiones administrativas están influenciadas por un proceso de planificación efectiva.					
20	Las decisiones administrativas tomadas generan impacto en la entidad.					
21	Existe un responsable claro de la planificación en nuestra entidad.					
<b>9) DIMENSION: ORGANIZACIÓN</b>						
22	Fomentamos la participación activa de todo el equipo en la autogestión de tareas.					
23	La autogestión de equipos es un elemento clave en nuestra dinámica administrativa.					
24	Nuestra entidad promueve la formación de equipos multidisciplinares para abordar los proyectos culturales.					
<b>10) DIMENSION: DIRECCIÓN</b>						
25	Asignamos los recursos de manera estratégica para lograr nuestros objetivos administrativos.					
26	Delegamos responsabilidades de manera eficaz para optimizar la gestión.					
27	La dirección administrativa se caracteriza por una gestión eficiente y orientada a resultados.					
<b>11) DIMENSION: CONTROL</b>						
28	Evaluamos regularmente el desempeño del personal para mejorar los procesos administrativos.					
29	El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora continua.					
30	Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 11: Estadísticas de fiabilidad del plan piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	30

Tabla 12: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Tabla 13: Estadísticas y confiabilidad de cada pregunta

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PROYECTO	122.55	207.313	.306	.949
MOTIVADO	122.60	199.832	.642	.946
TERRITORIO	122.40	203.726	.482	.947
POLÍTICA	122.90	203.568	.418	.948
CULTURA	122.85	203.292	.453	.948
ACCESO	122.80	196.589	.745	.945
ORGANIZACIONES	122.70	198.326	.624	.946
SOCIEDAD	122.65	199.503	.610	.946
ACTIVIDADES	122.45	203.418	.500	.947
LEGADO	122.65	197.608	.772	.945
HERENCIA	122.85	197.397	.621	.946
TRANSMISIÓN	122.65	197.924	.582	.946
IMPLEMENTAR	122.85	196.239	.625	.946
CAPACIDAD	122.90	196.200	.756	.945
ENFOQUE	122.85	196.134	.729	.945
ARTICULAR	122.85	199.292	.644	.946
ESPACIAL	122.75	202.408	.567	.947
RENDIMIENTO	122.75	209.461	.228	.949
DESICIONES	122.60	204.884	.444	.948
INFLUENCIA	122.85	205.924	.425	.948
RESPONSABLE	122.75	207.355	.269	.949

PARTICIPACIÓN	122.35	204.239	.629	.946
AUTOGESTIÓN	122.35	203.924	.651	.946
EQUIPO	122.75	194.092	.719	.945
RECURSOS	122.65	192.976	.785	.944
DELEGACIÓN	122.50	200.053	.784	.945
GESTIÓN	122.50	195.947	.742	.945
DESEMPEÑO	122.90	187.989	.792	.944
PROCESO	122.20	203.326	.615	.946
RENDICIÓN	122.70	191.800	.796	.944

## Anexo 5: Carta de solicitud y autorización para la realización de la investigación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 26 de setiembre del 2023

Dr. Irvin Chávez Leon  
Alcalde del Distrito de Mi Perú

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; Yuri Omar Poma Rodríguez, identificado con código de matrícula N°7001048748; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación denominado:

**Gestión cultural, planeamiento estratégico y proceso administrativo en un gobierno local de la región Callao, año 2023**

Con fines de investigación netamente académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al maestrante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, conservando la confidencialidad respectiva de quienes puedan desarrollar dichos instrumentos, donde el estudiante podrá alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes de Posgrado.

Cualquier consulta por favor realizarla al e-mail [lquispes@ucv.edu.pe](mailto:lquispes@ucv.edu.pe) o al número de celular 996294893.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



  
Dra. (c) Liz Verónica Quispe Santos  
Jefe de Unidad de Posgrado  
Campus Callao

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ

Oficina General de Administración y Finanzas

Oficina de Recursos Humanos

*Año de la unidad, la paz y el desarrollo*

Mi Perú, 03 de octubre de 2023

### CARTA N° 370-2023-MDMP-OGAF-ORH

DRA:  
**LIZ VERONICA QUISPE SANTOS**  
Jefe de Unidad de Posgrado  
Presente. -

**Asunto** : Expediente N° 12007-2023

De mi consideración:

Me dirijo a usted en relación a la carta presentada por su representada, a fin de informarle lo siguiente:

- Se autoriza al Sr. Yuri Omar Poma Rodríguez, identificado con DNI 45554805; estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública a recabar información en esta institución con fines educativos en el trabajo de investigación que viene desarrollando, en la dirección de Av. Ayacucho Mz. G7 Lt. 06 Mi Perú - Callao

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ  
A.D.E. JULIO ANTONIO CORNEJO PISCONTI  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Av. Ayacucho Mz. G7 lote 06 - Mi Perú - Callao / [www.munimiperu.gob.pe](http://www.munimiperu.gob.pe)

Escaneado con CamScanner

## Anexo 6: Tratamiento de los resultados (plan piloto)

ENCUESTA	GESTION CULTURAL												PLANEAMIENTO ESTRATEGICO						PROCESOS ADMINISTRATIVOS											
	D1 GESTOR CULTURAL			D2 POLITICAS CULTURALES			D3 ORGANIZACIONES CULTURALES			D4 PATRIMONIO CULTURAL			D5 PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO			D6 MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO			D7 PLANEACIÓN			D8 ORGANIZACIÓN			D9 DIRECCIÓN			D10 CONTROL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	
9	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
10	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
11	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
12	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	
13	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
15	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
16	5	4	5	2	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	1	5	
17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	5	
18	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
21	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	5	
22	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	
23	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	
24	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
26	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	
27	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
28	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	







158	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	2	
159	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
160	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
161	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
162	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	
163	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
164	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
165	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
166	5	4	5	2	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	1	5	2	
167	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4
168	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
169	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
170	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
171	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	
172	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4
173	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	
174	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
175	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
176	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
177	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
178	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	
179	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	
180	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
181	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
182	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	
183	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	
184	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	
185	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
186	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
187	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
188	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
189	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
190	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	5	2	
191	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	
192	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	
193	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
194	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
195	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
196	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
197	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	
198	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	
199	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
200	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	

**Anexo 7: Análisis estadístico descriptivo del plan piloto aplicado a una muestra de n =50 colaboradores**

**Estadísticas de escala del plan piloto**

*Tabla 14: Estadísticas de escala*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
120,29	333,928	18,274	30

*Tabla 15: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 1)*

	Proyecto	Motivado	Territorio	Política	Cultura	
N	Válidos	200	200	200	200	
	Perdidos	0	0	0	0	
	Media	4.03	4.21	4.24	3.69	3.65
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4
Desv. estándar	.779	.590	.820	.969	1.070	
	Varianza	.607	.348	.673	.939	1.145
	Rango	2	3	3	3	3

*Tabla 16: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 2)*

	Acceso	Organizaciones	Sociedad	Actividades	Legado	
N	Válidos	200	200	200	200	
	Perdidos	0	0	0	0	
	Media	3.99	4.03	4.10	4.35	4.17
	Mediana	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
	Moda	4	4	4	5	4
Desv. estándar	.868	.733	.761	.755	.714	
	Varianza	.754	.537	.579	.570	.510
	Rango	3	2	2	2	2

Tabla 17: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 3)

		Herencia	Transmisión	Implementar	Capacidad	Enfoque
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.89	4.07	3.85	3.69	3.76
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	5	4	4	4
	Desv. estándar	.912	1.054	1.088	.943	.954
	Varianza	.832	1.111	1.183	.888	.910
	Rango	3	3	3	3	3

Tabla 18: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 4)

		Articular	Espacial	Rendimiento	Decisiones	Influencia
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.81	3.92	3.93	3.99	3.82
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4
	Desv. estándar	.878	.732	.740	.972	.878
	Varianza	.771	.536	.548	.945	.771
	Rango	3	2	3	3	3

Tabla 19: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 5)

		Responsable	Participación	Autogestión	Equipo	Recursos
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.96	4.41	4.29	3.88	4.11
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	3	4	5	5	4
	Desv. estándar	.816	.523	.727	1.070	.926
	Varianza	.666	.273	.529	1.145	.858
	Rango	2	2	2	3	3

Tabla 20: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 6)

		Delegación	Gestión	Desempeño	Proceso	Rendición
N	Válido	200	20 0	200	20 0	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	4.20	4.0 7	3.65	4.57	4.04
	Mediana	4.00	4.0 0	4.00	5.00	4.00
	Moda	4	5	4	5	4
	Desv. estándar	.806	.941	1.235	.812	.979
	Varianza	.650	.88 5	1.525	.659	.959
	Rango	3	3	4	3	3

### Cuadro de respuestas de Variable Gestión cultural

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS					TOTAL
			1.NUNCA	2. RARAMENTE	3.OCASIONALMENTE	4.FRECUEMENTEMENTE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	100%
GESTOR CULTURAL	PROYECTO	1	La gestión cultural en nuestra entidad promueve, incentiva, diseña y realiza proyectos culturales y artísticos.					0	0	29	39.5	31.5	100
	MOTIVADO	2	El personal se siente motivado, ya que existe un sentimiento de pertenencia e identidad que promueve el desarrollo de la cultura en el territorio.					0	2.5	1.5	68.5	27.5	100
	TERRITORIO	3	Nuestra entidad busca fortalecer la identidad cultural del distrito a través de sus proyectos culturales.					0	5.5	8	44	42.5	100
POLITICAS CULTURALES	POLÍTICA	4	En nuestra entidad existe una política cultural clara y definida que permite construir una ciudadanía intercultural, valorando la diversidad cultural en esa interacción.					0	16.5	17.5	46.5	19.5	100
	CULTURA	5	Las políticas del gobierno local consideran a la cultura como elemento fundamental desde la perspectiva de los derechos culturales.					0	21.5	16.5	38	24	100
	ACCESO	6	En nuestra entidad, como política cultural, se promueve el acceso equitativo a las diversas manifestaciones culturales de los ciudadanos.					0	8	14	49	29	100
ORGANIZACIONES CULTURALES	ORGANIZACIONES	7	Mantenemos una colaboración efectiva con organizaciones culturales de la sociedad.					0	0	25.5	46.5	28	100
	SOCIEDAD	8	Reconocemos la importancia de las organizaciones culturales en el desarrollo cultural del distrito.					0	0	24.5	41.5	34	100
	ACTIVIDADES	9	Fomentamos actividades culturales que involucran a diversos sectores de la comunidad.					0	0	17	31	52	100
PATRIMONIO CULTURAL	LEGADO	10	En nuestra entidad valoramos y preservamos el legado cultural, producto de la transmisión de conocimientos, costumbres y valores de la comunidad.					0	0	18.5	46.5	35	100
	HERENCIA	11	En nuestra entidad consideramos que la herencia cultural es un activo invaluable para la comunidad.					0	8	23.5	40	28.5	100
	TRANSMISIÓN	12	En nuestra entidad nos preocupamos por transmitir el patrimonio cultural a las futuras generaciones.					0	11	19	22	48	100

### Cuadro de respuestas de Variable Planeamiento estratégico

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS					TOTAL
			1.NUNCA	2. RARAMENTE	3.OCASIONALMENTE	4.FRECUENTEMENTE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	100%
PLANIFICACIÓN Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO	IMPLEMENTAR	13	Implementamos planes estratégicos que fortalecerán la capacidad de nuestra entidad.					0	19.5	9	38.5	33	100
	CAPACIDAD	14	Nuestra planificación estratégica se enfoca en objetivos concretos y medibles.					0	16	16.5	50	17.5	100
	ENFOQUE	15	Mantenemos un enfoque claro y alineado con la visión de desarrollo del distrito.					0	16	12.5	51.5	20	100
MODERADORES EN LA RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y RENDIMIENTO ORGANIZATIVO	ARTICULAR	16	Articulamos de manera efectiva los diferentes niveles de planificación en nuestra entidad para la toma de decisiones oportunas.					0	13	11	58.5	17.5	100
	ESPACIAL	17	Consideramos la capacidad para comprender la historia y valores de la comunidad y el espacio físico como factores relevantes en el rendimiento organizativo.					0	0	31	46	23	100
	RENDIMIENTO	18	Medimos y evaluamos el rendimiento de manera regular para ajustar nuestras estrategias a las metas propuestas.					0	5.5	14.5	61.5	18.5	100

### Cuadro de respuestas de Variable Proceso administrativo

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS					TOTAL
			1.NUNCA	2. RARAMENTE	3.OCASIONALMENTE	4.FRECUENTEMENTE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	100%
PLANEACIÓN	DESICIONES	19	Las decisiones administrativas están influenciadas por un proceso de planificación efectiva.					0	11	14.5	39	35.5	100
	INFLUENCIA	20	Las decisiones administrativas tomadas generan impacto en la entidad.					0	11	16	53	20	100
	RESPONSABLE	21	Existe un responsable claro de la planificación en nuestra entidad.					0	0	35.5	33.5	31	100
PRGANIZACIÓN	PARTICIPACIÓN	22	Fomentamos la participación activa de todo el equipo en la autogestión de tareas.					0	0	1.5	56	42.5	100
	AUTOGESTIÓN	23	La autogestión de equipos es un elemento clave en nuestra dinámica administrativa.					0	0	16	39	45	100
	EQUIPO	24	Nuestra entidad promueve la formación de equipos multidisciplinarios para abordar los proyectos culturales.					0	16.5	14.5	34	35	100
DIRECCIÓN	RECURSOS	25	Asignamos los recursos de manera estratégica para lograr nuestros objetivos administrativos.					0	11	5	46.5	37.5	100
	DELEGACIÓN	26	Delegamos responsabilidades de manera eficaz para optimizar la gestión.					0	5.5	8	48	38.5	100
	GESTIÓN	27	La dirección administrativa se caracteriza por una gestión eficiente y orientada a resultados.					0	8	17	35.5	39.5	100
CONTROL	DESEMPEÑO	28	Evaluamos regularmente el desempeño del personal para mejorar los procesos administrativos.					5.5	19	9.5	37	29	100
	PROCESO	29	El control de los procesos administrativos es fundamental para la mejora continua.					0	5.5	4	19	71.5	100
	RENDICIÓN DE CUENTAS	30	Contamos con un proceso de rendición de cuentas claro y transparente.					0	14	4	46.5	35.5	100

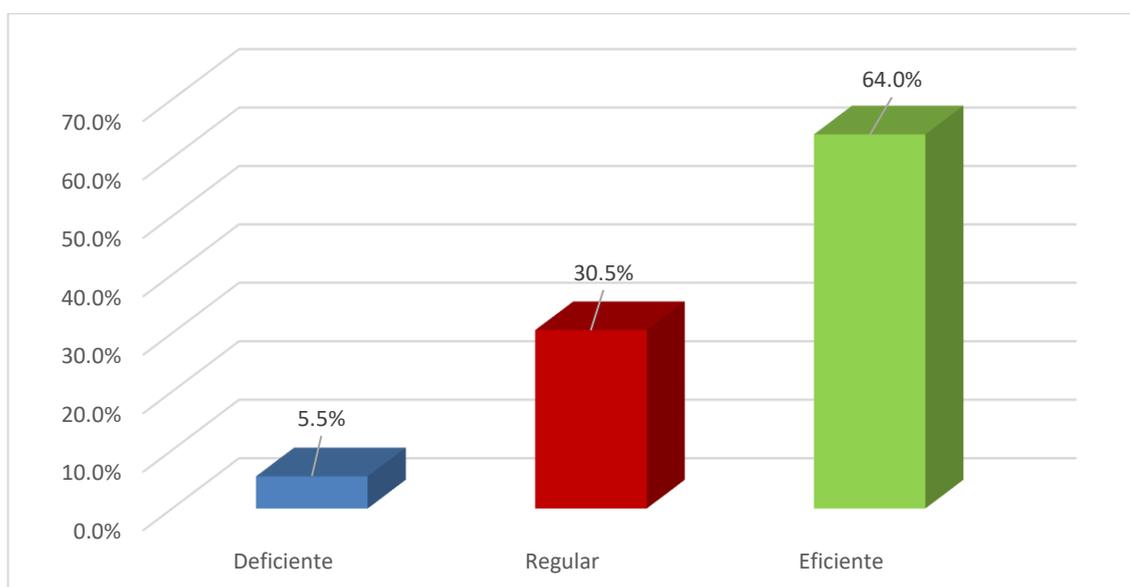
## Análisis descriptivo de las variables

### Análisis de la variable Planeamiento estratégico

Tabla 21: Nivel de la variable planeamiento estratégico del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023

Nivel	N	%
Deficiente	11	5.5%
Regular	61	30.5%
Eficiente	128	64.0%
Total	200	100.0%

Figura 1: Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico

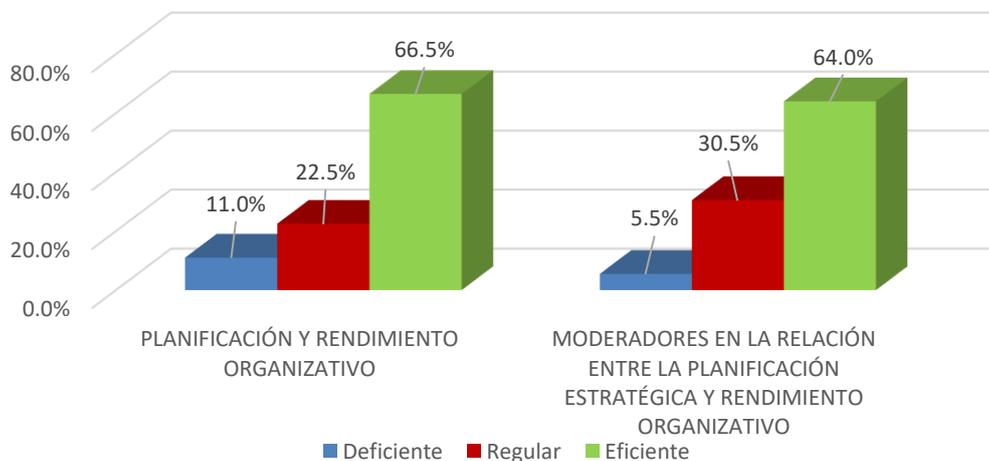


En la tabla 22 y figura, se aprecia que el nivel de planeamiento estratégico es eficiente con el 64% (128) de los encuestado, seguido del nivel regular con el 30.5% (61) de los encuestado y por último está el nivel deficiente con el 5.5%.(11).

Tabla 22: Nivel de las dimensiones de la variable planeamiento estratégico

Nivel	Planificación y rendimiento organizativo		Moderadores en la relación entre la planificación estratégica y rendimiento organizativo	
	n	%	N	%
Deficiente	22	11.0%	11	5.5%
Regular	45	22.5%	61	30.5%
Eficiente	133	66.5%	128	64.0%
	200	100%	200	100%

Figura 2: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Planeamiento estratégico



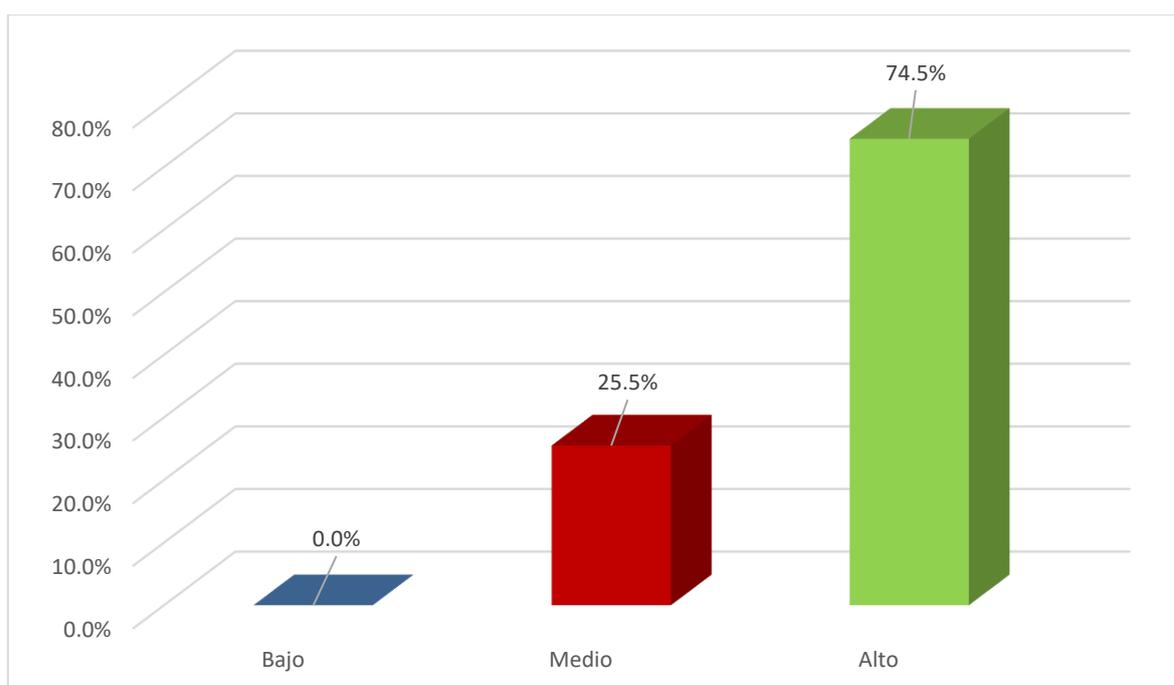
En la tabla 23 y figura 2, se aprecia que la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión planificación y rendimiento organizativo con 66.5% (133) de encuestados indicaron el nivel eficiente, seguido de la dimensión moderadores en la relación entre la planificación estratégica y rendimiento organizativo con 30.5% (61) de encuestados indicaron el nivel regular, por último, ésta la dimensión planificación y rendimiento organizativo con 11.% (22) de encuestados que indicaron el nivel deficiente.

## Análisis de la variable Proceso administrativo

Tabla 23: Nivel de la variable proceso administrativo del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	51	25.5%
Alto	149	74.5%
Total	200	100.0%

Figura 3: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Proceso administrativo

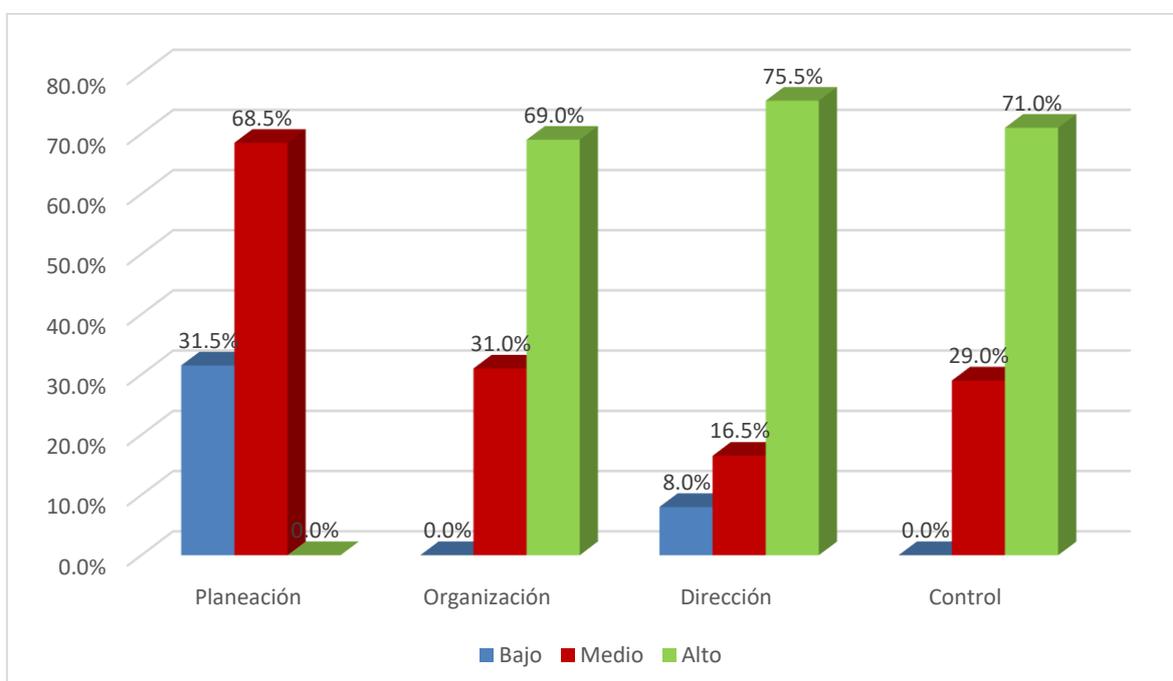


En la tabla 24 y figura 3, se aprecia que el nivel de proceso administrativo es alto con el 74.5% (149) de los encuestado, seguido del nivel medio con el 25.5% (51) de los encuestado y por último está el nivel bajo con el 0%.

Tabla 24: Nivel de las dimensiones de la variable proceso administrativo

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	63	31.5%	0	0.0%	16	8.0%	0	0.0%
Medio	137	68.5%	62	31.0%	33	16.5%	58	29.0%
Alto	0	0.0%	138	69.0%	151	75.5%	142	71.0%
	200	100%	200	100%	200	100%	200	100%

Figura 4: Nivel de las dimensiones de la variable Proceso administrativo



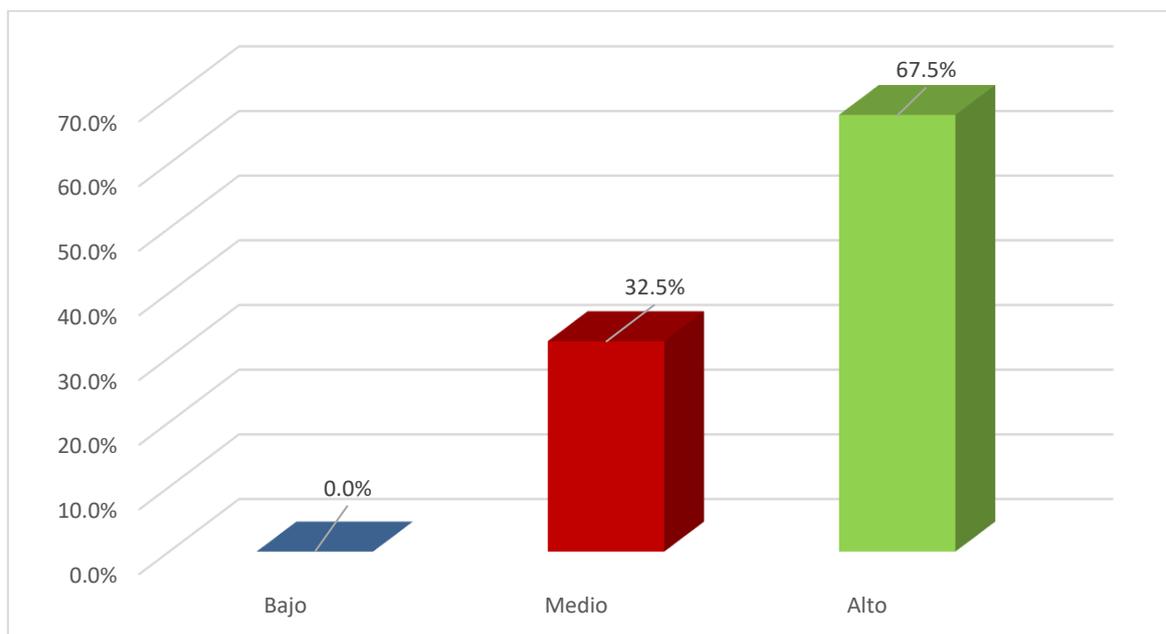
En la tabla 25 y figura 4, se aprecia que la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión dirección con 75.5% (151) de encuestados indicaron el nivel alto, seguido de la dimensión planeación con 68.5% (137) de encuestados indicaron nivel medio, por último, ésta la dimensión planeación 31.5% (63) de encuestados que indicaron el nivel bajo.

## Análisis de la variable Gestión cultural

Tabla 25: Nivel de la variable gestión cultural del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023

Nivel	n	%
Bajo	0	0.0%
Medio	65	32.5%
Alto	135	67.5%
Total	200	100.0%

Figura 5: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable gestión cultural

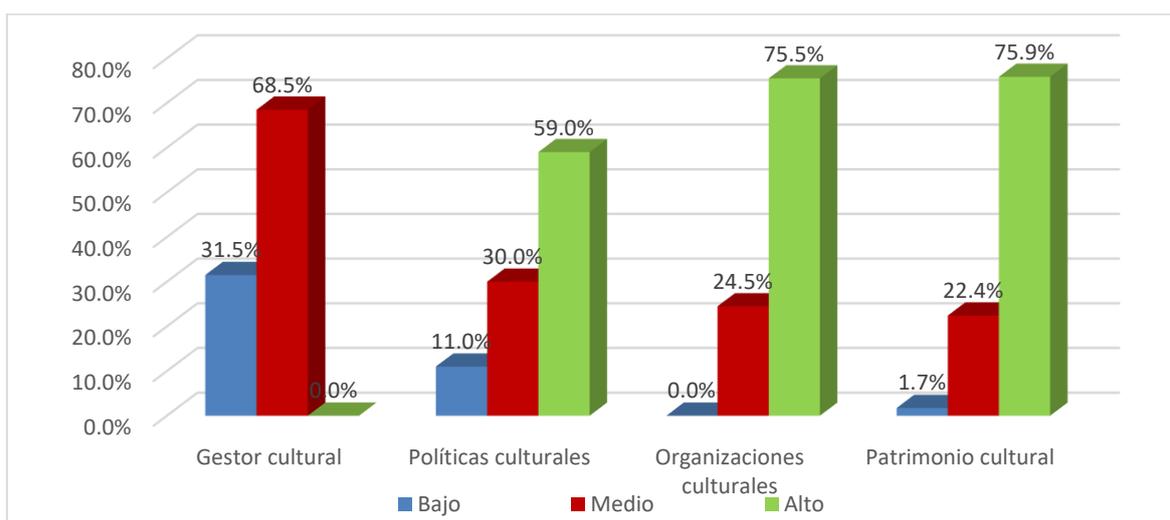


En la tabla 26 y figura 5, se aprecia que el nivel de gestión cultural es alto con el 67.5% (135) de los encuestado, seguido del nivel medio con el 32.5% (65) de los encuestado y por último está el nivel bajo con el 0%.

Tabla 26: Nivel de las dimensiones de la variable Gestión cultural

Nivel	Gestor cultural		Políticas culturales		Organizaciones culturales		Patrimonio cultural	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	63	31.5%	22	11.0%	0	0.0%	11	5.5%
Medio	137	68.5%	60	30.0%	49	24.5%	47	23.5%
Alto	0	0.0%	118	59.0%	151	75.5%	142	71.0%
	200	100%	200	100%	200	100%	200	100%

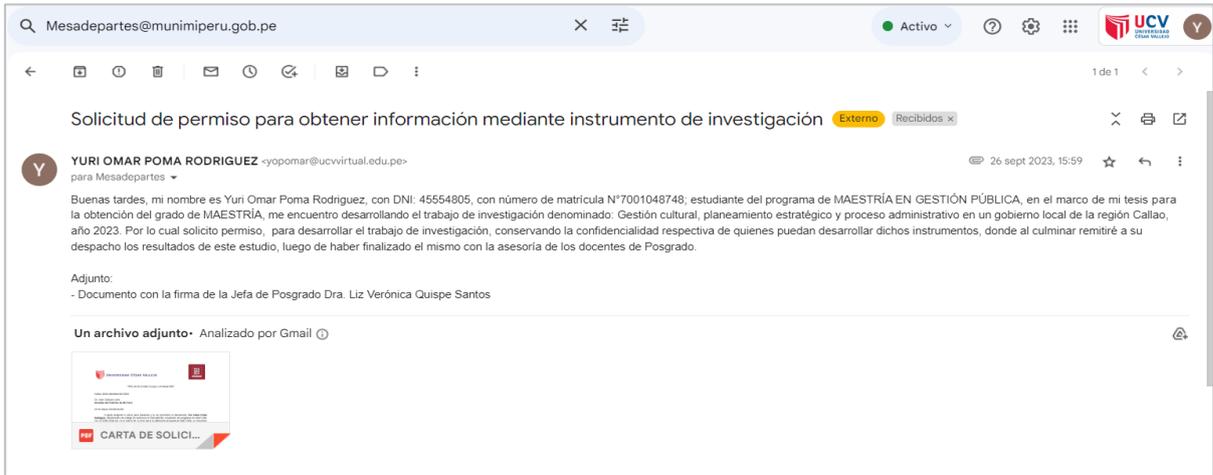
Figura 6: Nivel de las dimensiones de la variable gestión cultural



En la tabla 27 y figura 6, se aprecia que la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión patrimonio cultural con 75.9% (44) de encuestados indicaron el nivel alto, seguido de la dimensión gestor cultural con 68.5% (137) de encuestados indicaron nivel medio, por último, ésta la dimensión de gestor cultural 31.5% (63) de encuestados que indicaron el nivel bajo.

## Anexo 8: Cuadros, figuras, fotos o cualquier otra evidencia

Coordinación con el gobierno local para la autorización de la encuesta.



Registro fotográfico de encuesta a personal administrativo del gobierno local.



